



FEJ
FONDS
D'EXPÉRIMENTATION
POUR LA
JEUNESSE

« Promotion de l'apprentissage et de la qualification des femmes dans des métiers dits masculins »

RAPPORT D'ÉVALUATION

« RD2A SCOPARL »

Thématique du projet : Lutte contre les discriminations
Appel à projets : HAP

Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports
Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95 avenue de France – 75650 Paris cedex 13
www.experimentation.jeunes.gouv.fr



Cette évaluation a été financée par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse.

Le fonds d'expérimentation est destiné à favoriser la réussite scolaire des élèves et améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de moins de vingt-cinq ans. Il a pour ambition de tester de nouvelles politiques de jeunesse grâce à la méthodologie de l'expérimentation sociale. A cette fin, il impulse et soutient des initiatives innovantes, sur différents territoires et selon des modalités variables et rigoureusement évaluées. Les conclusions des évaluations externes guideront les réflexions nationales et locales sur de possibles généralisations ou extensions de dispositifs à d'autres territoires.

Les résultats de cette étude n'engagent que leurs auteurs, et ne sauraient en aucun cas engager le Ministère.

Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports
Direction de la Jeunesse, de l'Education populaire et de la Vie associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13
Téléphone : 01 40 45 93 22
<http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr>

Pour plus d'informations sur le déroulement du projet, vous pouvez consulter sur le site <http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr> la note de restitution finale soumise au FEJ par le porteur de projet.



Intitulé du projet

Promotion de l'apprentissage et de la qualification des femmes dans des métiers dits masculins

Sous-titre

Comment modifier les représentations de genre des jeunes femmes éloignées de l'emploi appliquées aux métiers dits masculins

Mots clés :

Mixité – Genre – Discrimination – Egalité - Emploi – Apprentissage – Qualification - Outremer

Structure porteuse du projet

Mission Locale de l'Est de la Réunion

Responsable projet : Magalie Budel, Directrice

Structure porteuse de l'évaluation

RD2A

Référente de l'évaluation : Mélanie Perche, référente ingénierie sociale

Thématique du projet : Lutte contre les discriminations

Appel à projets : HAP

Durée d'expérimentation : 28 mois

Date de remise du rapport d'évaluation : 30 juin 2016



RÉSUMÉ (UNE PAGE MAXIMUM)

Débuté fin 2013, dans le cadre du plan d'action du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, l'action a été dès le départ très volontariste et a été reçue avec enthousiasme par les partenaires, en particulier les membres du SPEL¹ et CTZA² et les partenaires habituels de la Mission Locale de l'Est de la Réunion (entreprises, centres d'apprentissages, services de l'Etat), qui ont affirmé partager les objectifs de l'action à savoir :

- Contribuer à la modification des représentations des jeunes femmes et des professionnels de l'information et de l'orientation professionnelle sur les métiers dits masculins
- Montrer aux jeunes femmes que ces métiers leurs sont ouverts et accessibles
- Faire accéder ces jeunes femmes aux contrats d'apprentissage et/ou à une qualification dans ces métiers.

Par la suite, du fait de changements de chargé-e de mission dédié-es à l'action, l'adhésion au projet s'est quelque peu essoufflé, et les difficultés de mobilisation des bénéficiaires dans un contexte économique et social pourtant très défavorisé (plus de 50% de chômage chez les jeunes dans une microrégion relativement isolée des centres d'activité qui se trouvent au nord, à l'ouest et à l'est de l'île).

Néanmoins, l'expérimentation a permis d'identifier une méthodologie de mobilisation et d'accompagnement des bénéficiaires afin d'élargir leurs horizons professionnels jusque vers les métiers dits masculins ; une vision que la plupart d'entre elles n'avait pas même envisagée.

Les résultats de l'évaluation mettent en évidence plusieurs enseignements relatifs aux résistances à la mixité de genre dans l'apprentissage et l'insertion professionnelle des apprenties, et ce faisant aux moyens de lutter efficacement contre ces freins à l'égalité :

- Le seul fait d'informer les jeunes femmes qu'elles peuvent accéder à des métiers dits masculins ne suffit pas : le fait de leur donner accès « de visu » à des témoignages de femmes déclenche une prise de conscience des possibles.
- Le frein majeur chez des jeunes femmes (moins de 26 ans) issue de famille elle-même éloignées de l'emploi et de culture créole où le rôle structurant de la famille est particulièrement fort, s'avère être les représentations de genre des ascendant-es et de la fratrie.
- Il est essentiel dans le cadre d'un essaimage, d'établir un « plan de communication » interne très abouti afin que les effets des actions menées par les équipes directement concernées par la promotion de la mixité des genres dans les métiers dits masculins, ne soient pas « annulés » par des actions contraires au sein même de la structure menant l'action.
- Il est essentiel pour obtenir de réelles évolutions dans les représentations de genre pour les bénéficiaires comme pour les partenaires d'incarner de façon la plus stable et la plus constante possible le plan d'action.

¹ SPEL : Service Public de l'Emploi Local

² CTZA : Comité Technique de Zone d'Apprentissage



NOTE DE SYNTHÈSE (6 PAGES MAXIMUM)

Ce rapport présente l'évaluation qualitative et, dans une moindre mesure, quantitative, de l'impact des actions menées durant l'expérimentation sur les bénéficiaires et sur les partenaires (entreprises, centres d'apprentissages, organisations publiques) et sur l'équipe de la structure porteuse du projet, la MLE. Il s'agit également d'identifier les bonnes pratiques et les points de vigilance afin de favoriser l'essaimage de cette expérimentation en faveur de la mixité.

L'évaluation identifiera tout particulièrement les évolutions des représentations de genre selon le type et le nombre d'actions menées.

La méthodologie employée, modifiée courant 2014 à la demande de FEJ, est passée d'une évaluation formative à une évaluation objective et s'est faite en 4 étapes :

- 1- Etat des lieux des représentations de genre : analyse documentaire de la MLE et de ses partenaires, entretiens et tests avec les premières bénéficiaires potentielles et les partenaires.
- 2- Suivi et observation des actions (réunions, RV, visites, salons).
- 3- Entretiens individuels semi-directifs et pour certains biographiques avec les bénéficiaires et entretiens/tests collectifs avec les bénéficiaires.
- 4- Traitement des données et analyse. Relevé des bonnes pratiques et écueils.

A la fin de l'expérimentation, sur les 56 jeunes femmes bénéficiaires qui sont entrées, 51 ont suivi au moins une action dans le cadre de l'expérimentation et ont des parcours très différents :

- Les premières jeunes femmes qui ont souhaité participer à l'expérimentation n'ont pas poursuivi ce qui a amené la MLE à mettre en place une charte d'engagement dans le programme afin de marquer le début du parcours, l'entrée « officielle » dans l'expérimentation et une forme d'engagement à le suivre, ainsi que l'évaluation.
- 38 d'entre elles ont suivi au moins une action « Mixité » (visite/témoignage, atelier collectif, coaching). Pour les 15 autres, elles ont été informées dans le cadre de l'accompagnement classique mais ne semble pas avoir participé aux actions spécifiques de l'expérimentation.
- Les jeunes femmes qui n'ont pas souhaité poursuivre pour la plupart sont sorties de l'expérimentation du fait de l'incompatibilité du programme « mixité » avec d'autres programmes et en particulier celui du dispositif « Garantie jeunes » qui, contrairement à l'expérimentation, leur apportait une « rémunération ».
- Autres causes d'abandon ou d'arrêt du programme : changements de personnes référentes sur l'action mixité au sein de la MLE et à la direction ; actions trop éloignées des attentes des bénéficiaires.

Compte-tenu à la fois des aléas de ressources humaines sur le programme expérimental et des résultats extrêmement positifs sur la modifications des représentations de genre des jeunes femmes, la MLE a décidé de poursuivre l'action mixité en intégrant une partie de ces outils à l'accompagnement global de ses bénéficiaires féminines et en continuant à suivre les jeunes femmes dont le parcours d'entrée en apprentissage n'est pas terminé.

En termes de résultats, l'évaluation a donc particulièrement recherché l'évolution des conceptions et représentations selon les types d'actions menées afin d'identifier quelles sont les leviers et les résistances au changement en terme de mixité dans l'apprentissage et dans l'emploi.

Il apparaît à l'issue de l'expérimentation que :

- La motivation première des jeunes inscrites à la MLE est de trouver une voie d'insertion et des ressources (formation, emploi, etc.).
- Dans le cadre de l'accompagnement « habituel » assuré par les missions locales, une action élargissant les possibilités de trouver une formation et/ou un emploi, fut-ce dans un métier dit masculin impulse une dynamique importante au départ.
- Lorsque le programme d'accompagnement se met en place et que les possibilités d'entrer dans un parcours d'insertion dans un emploi dit masculin se fait plus concret, une part de ces jeunes femmes (8) abandonne du fait des « pressions » familiales qui elles-mêmes relaient les représentations de genre.
- Le fait de suivre un programme d'actions sur 1 an à 18 mois s'avère être trop lourd et surtout trop long pour la majorité de ces jeunes femmes, y compris pour celles qui l'ont suivi jusqu'au bout. Leur motivation étant avant tout l'accès à des revenus, les opportunités, mêmes moins durables, mais plus immédiates sont privilégiées.
- Le taux de participation au programme est bien meilleur lorsque la personne référente du programme est la même. Les visites de centre de formation sont moins suivies que les visites d'entreprises, elles-mêmes moins suivies que les entretiens individuels.
- 86% des personnes évaluées déclarent avoir modifié leur représentations de genre en situation professionnelle.
- Les tests (« La tête de l'emploi », « D'accord/pas d'accord », « Je suis quelqu'un qui... ») qui font appel à des ressorts non déclaratifs et sans le temps de la réflexion mettent en évidence que les modifications de genre sont profondes pour 67% des jeunes femmes.
- Le public des bénéficiaires est d'une certaine manière plus réactif à l'évolution des représentations de genre que la plupart des partenaires en particulier les équipes des organisations publiques et des centres de formation. Les entreprises, peu nombreuses dans l'expérimentation, sont pour leur part très ouvertes au recrutement féminin sur tous les postes y compris traditionnellement masculins. Pour autant, lors des tests, ces entreprises ont pour la plupart des stéréotypes qui demeurent, principalement sur les qualités masculines/féminines.

En conclusion, les résultats en termes de modification des représentations de genre en particulier pour les bénéficiaires, ont conduit la structure porteuse du projet à poursuivre et l'essaimage est tout à fait envisageable sans délai sur des processus et outillages à intégrer dans les modalités d'accompagnement habituels de toutes les structures qui le souhaiteraient.

Pour autant, les résultats ultimes en termes d'entrées en apprentissage et/ou dans l'emploi, suppose un travail de fonds sur l'ensemble des partenaires SPLE, centre de formation et entreprises : à février 2016, 7 ont une situation d'emploi ou de formation à la sortie. 1 contrat d'apprentissage a été conclu fin 2014.



LISTE DES SIGLES

MLE	Mission Locale de l'Est (île de la Réunion – 974)
SPEL	Service Public de l'Emploi Local
CTZA	Comité Technique de Zone d'Apprentissage
CFA	Centre de Formation en Apprentissage
RD2A	Réunion Développement Accompagnement et Assistance
COFIL	Comité de Pilotage
COTECH	Comité technique
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi



RAPPORT D'ÉVALUATION

INTRODUCTION GENERALE

Ce projet est né d'un double constat partagé lors des Comités Techniques de Zone Apprentissage de l'Est de La Réunion :

- des places de formation vacantes dans les centres de formation d'apprentis du bassin Est alors même que le taux de chômage ne cesse d'augmenter ;
- un déficit de jeunes femmes au sein de ces formations.

Au 31 décembre 2011, 7 226 jeunes sont inscrits à la MLE sur l'ensemble du territoire. 6 849 ont eu au moins un contact avec les services de la MLE, soit près de 95% des jeunes inscrits. Parmi eux près de la moitié sont des femmes.

Cependant, les jeunes femmes comptent moins d'entrées en situation professionnelle que les jeunes hommes alors même que plusieurs données montrent qu'elles adhèrent mieux aux parcours d'accompagnement.

Ainsi, dans le cadre du bilan de la campagne apprentissage 2011, 63 femmes seulement ont bénéficié d'un contrat d'apprentissage contre pour 132 hommes.

Le fait est que deux tiers des CFA de l'Est proposent des métiers manuels dans les secteurs de l'agriculture du bâtiment et de l'industrie.

De même en ce qui concerne la formation, 41% seulement des personnes qui y accèdent, sont des jeunes femmes.

Ce déséquilibre se poursuit et se renforce jusque dans l'emploi, puisque seules 40 % des jeunes inscrit-es à la MLE et ayant obtenu un emploi sont des femmes.

Dans un tel contexte, avec un taux de chômage des jeunes femmes qui avoisine les 57% sur la zone de l'Est de la Réunion, il est apparu comme indispensable d'entreprendre une expérimentation qui permette de lutter contre ce déséquilibre.

S'appuyant tout particulièrement sur les études de Françoise Vouillot³ qui mettent en évidence que « *les parcours sexués sont autant le fait des garçons que des filles et (...) que les choix d'orientation peuvent être abordés comme une création du soi au service du genre.* » ,

et qui recommandent une approche en orientation professionnelle basé sur le travail du « hors soi »,

en tant que structure d'accompagnement aux parcours d'insertion/orientation des jeunes de moins de 26 ans, la MLE a choisi d'agir en proposant un programme d'actions expérimentales au service de 4 cohortes de jeunes femmes volontaires afin de leur monter le hors soi, par-delà les stéréotypes de genre.

³ Françoise Vouillot, « L'orientation, le butoir de la mixité ». Revue Française de Pédagogie, 171, 2010.

I. L'expérimentation

1. Objectifs du projet et nature de l'action expérimentée

A- Objectifs du projet

*Toute différence engendre des jugements d'inégalité et des traitements de domination ou d'exclusion (...). Le genre, comme système de représentation sociale du masculin et du féminin, fait de la différence anatomique des sexes le marqueur selon lequel une société ordonne et hiérarchise ce que l'on est censé être ou faire afin d'être reconnu en tant qu'homme ou femme dans les étapes de la vie et les domaines d'expérience, assignant rôles et formes autorisées comme faits de nature, et stigmatisant ceux qui adoptent une sexualité ou des modes de vie non conformes.*⁴

Depuis les années 50, d'abord aux Etats-Unis, les études sur le genre, ont permis d'identifier les conséquences dé-structurantes pour les sociétés modernes qui se veulent « égalitaires » : aliénation, inégalité, discrimination.

C'est dans ce cadre épistémologique et sociétal que cette expérimentation a été conçue afin d'observer puis d'agir sur les stéréotypes de genre à l'œuvre pour 40 jeunes femmes accompagnées par la MLE (Mission locale de l'Est de la Réunion) et volontaires pour participer à l'expérimentation.

Les travaux sur les stéréotypes de genre ayant mis en évidence que les leviers d'actions pour faire évoluer ces représentations doivent être à la fois individuels et collectifs, le plan d'actions expérimentales s'est inspiré d'actions reconnues comme efficaces⁵ :

- Interroger/Informer/Sensibiliser - Former
- Accompagner/Soutenir les démarches visant la mixité
- Accompagner/soutenir les démarches individuelles non sexuées
- Agir sur les processus de psychologie cognitive en modifiant le langage « *miroir et prescripteur de représentations* » notamment par la féminisation des mots (métiers).

Les objectifs globaux de l'expérimentation sont de :

1-Contribuer à la modification des représentations des jeunes femmes et des professionnels de l'information et de l'orientation professionnelle sur les métiers dits masculins

2-Montrer aux jeunes femmes que ces métiers leurs sont ouverts et accessibles

3-Faire accéder ces jeunes femmes aux contrats d'apprentissage et/ou à une qualification dans ces métiers

B- L'action expérimentée

De nombreuses actions contre les discriminations ont été menées, y compris dans le cadre du fonds d'expérimentation pour la jeunesse, dans des régions hexagonales mais aucune

⁴ Le genre, représentations et réalité - Nouvelle revue de psychologie – Eres - n° 17, 2014

⁵ Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes - Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes - 2012

spécifiquement dédiées à la lutte contre les stéréotypes de genre, dans l'apprentissage et à la Réunion et tout particulièrement dans la microrégion Est.

L'étrécissement du cadrage de cette action en limite certaines retombées mais permet de ce fait un plan d'actions très ciblées pouvant également contribuer à une analyse plus complète de la diversité des situations nationales (Outremer compris).

L'objectif était de faire pour chaque cohort(e) (2014 et 2015) un programme théorique phasé dans le temps :

Phase 1 : Information/recrutement sur l'action

Phase 2 : Sensibilisation et préparation (Ateliers métiers – Tests aptitudes et préparation à l'apprentissage – Visites/témoignages – Evènements)

Phase 3 : Entrée en parcours d'apprentissage / qualification (Immersion – Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

Dans les faits, ces phases ont été constantes et concomitantes :

- Les phases d'informations et de recrutement se sont poursuivies tout au long du programme, au départ pour tenir l'objectif de 20 bénéficiaires par an, et quand cet objectif a été atteint afin de poursuivre au-delà du programme expérimental.
- Les phases d'ateliers et de tests ont été globalement menées régulièrement (tous les 3 à 5 mois) hors la vacance du poste de chargé-e de mission mixité.
- Les visites n'ont pu se faire que selon les réponses favorables et disponibilités des entreprises (peu nombreuses) et des centres de formation.

La difficulté majeure sur le plan d'actions relève de la volonté de la MLE d'entamer au plus tôt les actions de terrain et donc de recruter très rapidement.

Or, la communication n'ayant pas été travaillée au préalable, vis-à-vis des bénéficiaires et à destination des équipes, l'action n'a pas toujours été comprises jusqu'à mi 2014.

Ensuite, le fait d'avoir changé 3 fois de référents sur l'action entre mi-2013, et fin 2015, et le fait d'avoir eu une direction en intérim moins mobilisée sur cette action, a réduit les possibilités d'agir de manière coordonnée et régulière.

Ainsi, chaque référent-e de l'expérimentation successif-ves a impulsé, en fonction de sa personnalité propre, certains axes de l'action.

- En 2014, le recrutement et la participation aux évènements ont été particulièrement privilégiés ainsi que l'accompagnement « traditionnel » hors actions mixité, au détriment de la communication, de l'accompagnement spécifique et du suivi.
- En 2015, une dynamique plus stable s'est mise en place, avec un outillage mieux coordonné qui a permis de mieux assurer le suivi des bénéficiaires potentielles et réelles. Les supports de communication sont plus aboutis. Le processus de l'expérimentation, du recrutement jusqu'au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est plus suivi. En revanche, aucun Comité de pilotage ne s'est tenu ce qui n'est pas sans impacter l'évaluation.

2013 :

- Information aux partenaires dans le cadre du CTZA et du SPEL
- Information aux jeunes femmes de la MLE
- 1 COFIL

2014 :

- Information aux jeunes femmes de la MLE (1067 jeunes femmes informées de mi 2013 à fin 2014)
- Recrutement d'une chargée de mission dédiée à l'expérimentation
- Informations collectives
- Ateliers et visites d'entreprise
- Ateliers d'informations avec l'agence pour l'égalité des chances (Chancegal)
- Rencontres témoignages de professionnelles
- Informations aux entreprises partenaires
- Visite de CFA
- Création de supports de communication
- Détection des habiletés
- Prospection apprentissage, emploi, formation qualifiante et entreprises
- 2 COPILs
- Congé maternité Direction / Nouvelle Direction par intérim

2015-2016 :

- Nouveau chargé de mission dédié à l'expérimentation
- Information/recrutement des jeunes femmes de la MLE (sur une méthode plus ciblées et via les conseiller-res) => 1 093 jeunes femmes informées au 29/2/2016
- Ateliers d'informations
- Rencontres témoignages de professionnelles
- Informations aux entreprises partenaires
- Visite des CFA
- Visites d'entreprises
- Communication
- Prospection apprentissage, emploi, formation qualifiante
- Aucun COPIL

C- Influence éventuelle de l'évaluateur dans la conception et la conduite du projet

La méthodologie d'évaluation a été évoquée avec la structure porteuse du projet principalement pour évoquer une alternative possible par la randomisation. Très rapidement, la bibliographie croisée des 2 parties, a permis d'aboutir à la conclusion qu'il était peu souhaitable d'engager sur une action de ce type un groupe témoin compte-tenu des attentes du public cible et des frustrations fortes, voire des perturbations sociales que cette approche pourrait susciter.

La liste des indicateurs a également été transmise à la MLE et expliquée dès la réponse à l'appel à projet, mi 2013, puis à nouveau explicitée à la première chargée de mission « mixité », puis au second.

Il est à noter également que la méthodologie d'évaluation formative qui a été proposé dans la proposition et dans la convention d'évaluation, intégrait l'interactivité avec les porteurs de

projets, dès le début de l'expérimentation, afin que les différentes observations et analyses puissent être prises en compte et permettent d'améliorer en continu le programme d'actions de l'expérimentation.

Dans un premier temps, afin d'engager ce processus d'amélioration continue et d'identifier les solutions testées pour améliorer l'action, nous avons communiqué au fur et à mesure nos observations et analyses afin que la MLE puisse les intégrer immédiatement, dans un objectif formatif, à l'amélioration de son action.

Cela a conduit par exemple à la mise en place de la charte d'engagement soumise aux bénéficiaires (pour réduire le taux d'abandon sans aucune information ni motif), ou encore au changement d'information (moins détaillée) en phase de recrutement des bénéficiaires afin de ne pas fausser les résultats des entretiens d'évaluation des stéréotypes de genre en début d'expérimentation.

Certains supports de communication ont été également créés dans le cadre de cet échange, ainsi qu'un code action dans l'intranet professionnel de la structure afin de pouvoir suivre les cohortes.

Mi 2014, suite aux échanges sur cette méthodologie et aux recommandations du Comité scientifique via le Ministère, nous avons opté pour une évaluation plus « classique », qui ne modifie pas l'approche du terrain, mais le cadre de l'évaluation. Sur les 18 derniers mois de l'expérimentation, l'évaluation s'est concentrée sur la mesure et l'analyse et non plus dans sur la démarche formative.

2. Objectifs et modalités de l'évaluation

A-Problématique et méthodologie mise en œuvre

Le premier objectif du projet étant la modification des représentations de genre appliquées aux métiers dits masculins, a cherché à suivre les résultats des actions, les partenariats et les outils mis en œuvre afin d'identifier les bonnes pratiques à poursuivre et essaimer et les points de vigilance.

Le premier objectif de l'évaluation est donc de constater et d'analyser si, à quel point, et comment, le programme conçu par la MLE concourt à promouvoir l'apprentissage et la qualification des femmes dans des métiers dits masculins afin d'explicitier la faisabilité et la pertinence d'une généralisation de cette expérimentation en faveur des jeunes femmes.

Globalement, l'évaluation apportera des éléments de réponse aux questions qui ont été définies à l'origine du projet et explicitées dans le cadre de la préparation de ce dossier commun, en l'occurrence :

- ✓ Quelles modifications des représentations de genre l'expérimentation a-t-elle permis ?
- ✓ Comment le plan d'actions conçu par la MLE a permis ces modifications ?
- ✓ Quelle(s) plus-value(s) apporte le projet pour les bénéficiaires ? Pour les partenaires ?
- ✓ Quels sont les déterminants et points d'appui à la réussite en interne (structurel) et dans l'environnement (conjuncturel) ? (points forts et opportunités)

- ✓ Quels sont les points de vigilance invariants et les variables pour limiter les freins au projet (faiblesses structurelles et risques conjoncturels) ?
- ✓ Quelles améliorations peuvent-être apportées pour poursuivre l'action au-delà de l'expérimentation ?
- ✓ Quelles modalités peuvent être envisagées pour la généralisation de l'expérimentation ?

La méthodologie de l'évaluation s'est appuyées sur :

a- Des entretiens individuels pour chaque groupe cible (bénéficiaires, partenaires, acteur-trice) et compte-tenu de la difficulté d'avoir suffisamment de bénéficiaires *ante* et en expérimentation, nous avons procédé à des entretiens avec des non-bénéficiaires.

Ces entretiens semi-directifs se sont appuyés sur une grille (en annexe).

Sur 40 bénéficiaires visées, 28 entretiens individuels ont été menés.
5 entretiens de non bénéficiaires

Sur 23 partenaires identifiés comme nouveaux, à des degrés différents (du contact à l'engagement dans l'action), 14 se sont effectivement engagés et 10 entretiens d'évaluation ont pu être menés de façon conforme.

Sur 41 salarié-es de la MLE, 6 entretiens individuels ont pu se tenir dans des conditions et avec des données exploitables.

b- Des entretiens collectifs ont été renforcés compte-tenu du taux de non-respect des bénéficiaires des rendez-vous fixés et de la difficulté d'obtenir des RV avec les partenaires et les membres de l'équipe de la MLE.

Ces entretiens de groupes s'appuient sur une animation de groupe classique avec un tour de table, une présentation de l'évaluatrice, et la passation de tests présentés comme un jeu minuté. A l'issue des tests, un temps d'échange est prévu pour le ressenti individuel des tests. Puis un temps d'échange libre durant lequel l'évaluatrice observe et n'intervient pas. Cette aspect de l'évaluation a permis de dégager, parfois en contradiction avec l'individuel, des stéréotypes persistants ou resurgissant sous l'influence du groupe.

6 entretiens/rencontre/tests collectifs se sont tenus et ont permis de recueillir des données sur 2 des 3 groupes cibles.

Ces rencontres ont été organisées en focus groupe et ont permis d'obtenir des éléments objectifs d'analyse individuels et collectifs :

- ✓ sur 42 jeunes femmes entrées dans l'expérimentation et 18 jeunes femmes non bénéficiaires ;
- ✓ sur 36 membres de l'équipe de la MLE ;
- ✓ les partenaires n'ont pas pu être réunis en groupe.

c- Une analyse documentaire a permis de passer au filtre de la féminisation des noms de métiers et des visuels stéréotypés, 57 documents de 13 organisations dont la MLE. Ces documents de communication interne et externe (plaquette d'information, affiches, compte-rendu, courriers) collectés tout au long de l'expérimentation a permis de mettre en perspective les déclarations en entretiens ou lors de rencontres directes et la réalité de la prise en compte de l'action.

De fait, 3 organisations, dont la MLE, ont modifié, au moins pour certains documents, leur approche du genre en féminisant le texte.

d- L'observation directe s'est opérée principalement lors des événements organisés par la MLE ou avec la MLE, avec les bénéficiaires, en entreprise, en centre de formation et en salon/foire/journées événementiels lorsque l'évaluatrice a pu avoir l'information par la MLE ou par les partenaires.

Sur 14 événements dont nous avons eu connaissance, 8 ont donné lieu à des observations directes non-participatives.

e- L'observation participative s'est tenue uniquement lors des 3 Comités de pilotage en 2013 et 2014.

L'absence de COPIL en 2015 conduit à un intérêt partiel de cette démarche puisqu'il est impossible de comparer les débuts et la fin de l'expérimentation.

B-Validité interne

La randomisation n'ayant pas été retenue, la validité interne de l'évaluation repose sur le phasage des processus d'évaluation par rapport à l'expérimentation : données collectées avant et pendant/après.

Sur ce point, le rapport de validité totale est faible. En effet, seules 8 jeunes femmes sur les 28 bénéficiaires effectivement vues en entretiens individuels l'ont été conformément à la méthode avant et « après ».

Même dans le cas de ces 8 bénéficiaires, il est à noter que les 5 d'entre elles avaient eu, avant l'entretien 1, une information suffisamment détaillée sur l'expérimentation (les métiers, la féminisation, les stéréotypes...) pour qu'elle ait impacté le résultat de leur premier entretien « état de leur représentation en amont ».

En revanche, les entretiens et tests collectifs apportent une viabilité qualitative intéressante y compris en regard de certains entretiens individuels pour ceux et celles qui ont été évalués et suivi-es sur les deux modes, individuel et collectif.

Les apports les plus viables et fiables viennent des compte-rendu des entretiens ouverts en tant que retour sur l'expérimentation, des tests, et de l'analyse documentaire : 3 outils d'évaluation qui conduisent à des résultats mitigés.

Les indicateurs mis en place ont en partie été modifiés du fait des évolutions de l'expérimentation et de la difficulté d'accéder à certaines données (agendas, extractions des suivis des bénéficiaires de l'intranet professionnel de la MLE, absence et silence des bénéficiaires).

La mesure des indicateurs spécifiques dépendait du suivi d'une base de données efficiente sur les typologies des trois publics cibles.

Cette typologie a pu être faite par l'évaluation sur la partie des acteurs, partenaires et bénéficiaires à laquelle elle a pu avoir accès par des contacts directs.

Il a tout particulièrement manqué pour l'efficacité du suivi de l'action et de fait pour l'évaluation :

- L'élaboration d'un fichier opérationnel par bénéficiaires comprenant à la fois la typologie, le point de situation à l'entrée dans le dispositif en termes de situation sociale et de projet professionnel, les actions proposées et les actions réalisées (taux de présence), l'évolution du projet professionnel, et la situation à la sortie du parcours expérimental.
- La mise en place d'un suivi des partenaires existants et des nouveaux partenaires comprenant un pointage des propositions et réalisation de contractualisation, conventionnements et autres modes de partenariat qui visaient à pérenniser le réseau et à le développer.
- Le suivi calendaires des actions, réunions, évènements, RV, qui n'a été que partiellement fait et sur des modes différents selon les chargés-es de mission de l'opération.

Cette base n'ayant pas été mise en place, le projet consistant à mettre à disposition une base documentaire et de suivi pour les membres du COPIL et les partenaires n'a pas été réalisé.

De ce fait la grille initiale a été amputée de certains indicateurs ; et pour les indicateurs que l'évaluation renseigne, il ne concerne qu'une partie des cibles.

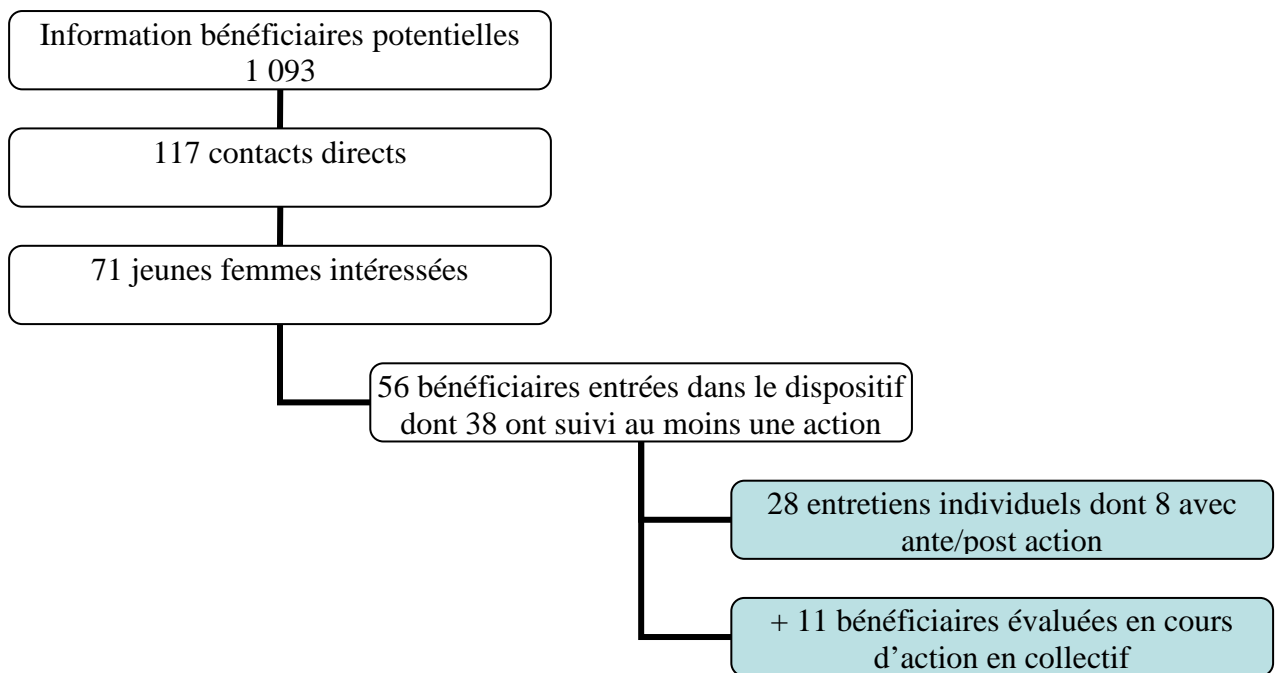
Pour mémoire, les bénéficiaires ont été recrutées sur la base du volontariat et l'évaluation devait porter sur l'ensemble des 40 bénéficiaires.

Sur 56 bénéficiaires recensés dans le programme expérimental, 31 n'ont pas suivi la totalité du programme et n'ont pas souhaité répondre à l'évaluation.

- ⇒ *Le mode de recrutement sur la base du volontariat, et le fait que l'expérimentation soit en « concurrence » avec d'autres dispositifs plus attractifs et non compatibles a considérablement impacté la méthode d'évaluation ainsi que le manque de traçabilité entre le contact et la sortie du dispositif expérimental, en passant par l'entrée « officielle » dans le parcours « mixité », la participation aux actions, etc.*
- ⇒ *De fait, certaines bénéficiaires ont fait l'objet d'un entretien 1 mais pas d'un deuxième. D'autres n'ont eu l'entretien 1 qu'après avoir déjà intégré l'expérimentation. D'autres encore n'ont pu être vues qu'en réunion collective.*

Enfin, certaines d'entre elles sont entrées dans la dispositif mais en sont sortie avant de participer à une seule action et n'ont pas répondu à l'évaluation.

⇒ *Ce manque de « résultats » constitue néanmoins une donnée intéressante pour l'évaluation puisqu'il permet de pointer des dysfonctionnements à éviter et un frein important pendant l'expérimentation qui ne devrait pas se reproduire lors d'une intégration d'une action mixité aux dispositifs d'accompagnement qui veilleront à éviter concurrence entre les actions ou les dispositifs.*



Le manque de réponse aux invitations aux entretiens individuels des acteurs-trices de la MLE et des partenaires (entreprises, centre de formation et organisations publiques) est également un facteur limitant les possibilités de conclusions autres que qualitatives voire conjoncturelles.

Données qualitatives

La dimension qualitative de l'évaluation repose sur la qualité des entretiens, y compris biographiques plus que sur leur nombre. Néanmoins, pour dégager des hypothèses au-delà des observations, il aurait été utile, tout particulièrement pour les équipes de la MLE (acteur-trices) et pour les partenaires, de disposer de plus de matières.

Or, sur les trois publics cibles, le nombre d'entretiens réalisés est au-dessous des objectifs :

Compositions	Prévisionnels	Réalisés
Nombre de jeunes bénéficiaires enquêtés, entretiens individuels	40	28
Nombre de jeunes non bénéficiaires enquêtés, entretiens individuels	20	5
Nombre d'acteurs du dispositif enquêtés, entretiens individuels	42	6
Nombre d'acteurs du dispositif enquêtés, entretiens collectifs	150	0
Nombre de jeunes bénéficiaires enquêtés, monographie	10	0
Nombre de sites observés	1	6
Nombre d'entretiens individuels partenaires	-	10
Nombre d'entretiens biographiques		4

Les entretiens individuels et collectifs ont tous été réalisés par Brigitte Rivière-Rimbert, formée à l'écoute active et à la CNV, sur la base de la grille semi-directive. Elle a été assistée d'une prestataire externe pour 2 rencontres collectives.

Après avoir tenté de fixer les rencontres en terrain neutre dans la zone géographique permettant la proximité avec les publics cibles de l'évaluation, et le taux de présence étant nul, il a été très vite décidé, dès début 2014, de fixer les rencontres dans les locaux de la MLE (sièges et antennes/permanences) ce qui a permis d'obtenir de premiers résultats.

Seuls les entretiens avec les partenaires se sont déroulés en leurs locaux. Toutes les tentatives en individuel et en collectif de les rencontrer en dehors de leur « zone de confort » ont été vaines.

Les observations directes, non participatives et participatives, et l'analyse documentaire ont été menées par :

- Brigitte Rivière-Rimbert
- Marie N Le Nivet

L'évaluation a été supervisée par la référente, Mélanie Perche.

Malgré d'importantes difficultés de mobilisation des publics cibles, la nature de l'action et son périmètre permettent d'exploiter les données obtenues dans la mesure où les participant-es, quelle que soit leur catégorie, ont été moins nombreux que prévus.

Au-delà de cette dimension quantitative, des lignes directrices se dégagent des entretiens et des tests.

Profil des personnes évaluées

L'objectif de l'évaluation était de rencontrer l'ensemble des bénéficiaires prévues (40), des acteur-trices (41 professionnel-les de la MLE) et une partie des partenaires effectifs ou potentiels de l'action (estimée à 150 personnes pour 80 organisations).

Les bénéficiaires sont, en tant que public exclusif de la MLE des jeunes de 18 à 26 ans (selon les dispositifs jusqu'à 29 ans). Les Missions locales accueillent des jeunes à partir de 16 ans, mais dans le cadre de l'expérimentation, il a été décidé dans l'ingénierie du projet d'écarter les jeunes mineurs afin de ne pas complexifier le suivi administratif des autorisations parentales et de tutelle.

L'objectif étant de promouvoir les métiers dits masculins auprès des jeunes femmes, l'expérimentation a explicitement ciblé les bénéficiaires féminines.

Pour autant, elle a en revanche intégré à son plan d'actions avec et à destination des partenaires un public mixte qui se retrouve dans les personnes évaluées.

Enfin, certaines actions (co)-organisées par la MLE ont mis en avant le thème de la mixité des métiers, du fait de l'expérimentation, ou a minima ont ajouté des espaces d'échanges et d'exposition sur la thématique : sur ces espaces, nous avons pu observer un public mixte avec une curiosité égale des hommes et des femmes, y compris en termes d'intérêt amusé et critique.

Recoupement des données

Compte tenu du fait que seules 8 bénéficiaires ont pu être vu en début puis vers la fin de leur parcours (court ou long) dans l'expérimentation, le recoupement des données obtenues d'une part en entretien individuel et d'autres part en entretien et tests collectifs (pour 11 personnes) a été opéré.

Certaines observations menées en situation non participante ont également alimenté l'analyse des situations, les attitudes et propos choisis, lors de réunions ou d'évènement, hors du cadre identifié des entretiens mixité révèle, pour certaines un écart entre le déclaratif, parfois même les résultats aux tests et le comportement « public ».

II. Enseignements de politique publique

Les enjeux de politique publique de cette expérimentation croisent plusieurs stratégies prioritaires dont l'égalité des chances en particulier face aux discriminations de genre, de zone d'habitat, de milieu social (revenu des familles).

L'expérimentation a touché ces publics prioritaires et confirme ou révèle un paradoxe heuristique :

Le cumul des handicaps se retrouvent dans les actions en faveur de l'insertion et de la lutte contre les discriminations. En effet, sur l'expérimentation, un des points majeurs d'abandon :

« Moi, j'ai des enfants, donc je ne peux pas faire cette action et attendre ; je cherche quelque chose pour gagner de l'argent... »

« Je n'ai pas pu rester parce que j'avais la garantie jeune (...) on ne peut pas faire les deux, et avec la garantie jeune, je gagne quelque chose... »

Sur les 56 jeunes femmes enregistrées par la MLE dans l'expérimentation 12 ont été orientées sur la Garantie Jeune et ont de ce fait abandonné totalement ou ponctuellement le programme expérimental.

Les objectifs prioritaires de la politique de cohésion sociale sont présents en nombre sur le public bénéficiaire de cette expérimentation :

- L'insertion des jeunes – femmes – dans une zone relativement éloignée des grands centres d'activités et d'emploi
- L'égalité des chances, en particulier pour les femmes, pour les personnes issues de famille à faible revenu, et disposant d'un niveau de qualification IV, V et VI.
- La lutte contre les discriminations, y compris d'origine sociale, culturelle et de genre.

Mais c'est là aussi que se révèle un paradoxe déjà identifié dans d'autres expérimentations et dans le cadre d'études :

Le cumul des « discriminations » ne permet pas le cumul des dispositifs et pour ces jeunes femmes, le choix a été vite opéré : elles ont pour beaucoup opté pour la Garantie Jeune qui leur permettait de disposer d'une ressource financière...

*« Moi j'ai des enfants, je ne pas continuer cette action (...) il faut que je gagne de l'argent... »
« J'ai arrêté parce que c'était plus intéressant de faire la garantie jeune (...) Au moins là je gagne quelque chose... »*

Au-delà des arguments mentionnés en entretien, on peut constater sur les fichiers de la MLE que sur les 53 bénéficiaires inscrites au programme expérimental, 19 se sont vu proposer et ont opté pour ce dispositif de Garantie Jeune, au détriment de l'expérimentation.

Focus sur la Garantie Jeune

Le dispositif permet aux personnes ayant entre 18 et 25 ans qui ne sont ni étudiant-es, ni salarié-es, ni domicilié-es chez leurs parents, d'obtenir une allocation d'un montant équivalent au RSA tout en bénéficiant d'un accompagnement pour trouver du travail.

Si sa demande est retenue, la personne signe un contrat avec la mission locale et s'engage à déclarer chaque mois ses ressources et à suivre le programme d'accompagnement que lui propose la structure. La mission locale de son côté s'engage à lui proposer des offres d'emploi ou de formation et toute action de nature à améliorer son employabilité. La durée du contrat garantie jeunes est d'un an renouvelable.

La MLE assure particulièrement bien l'information sur ce dispositif qui répond aux besoins concrets et de court et moyen termes des jeunes ressortissant-es. Le programme d'accompagnement est particulièrement suivi et fourni.

De ce fait, les bénéficiaires de l'expérimentation opte pour la Garantie Jeune et abandonne le programme pour l'accès aux métiers dits masculins.

- ⇒ L'action ayant débuté très vite par des recrutements de bénéficiaires, la coordination des conseiller-es de la MLE n'a pas pu se mettre en œuvre et l'ingénierie d'accompagnement s'organiser pour favoriser l'articulation des deux programmes.
- ⇒ Il serait souhaitable, dans le cadre de la poursuite de cette action et de son essaimage de coordonner les dispositifs afin qu'ils s'alimentent mutuellement la garantie jeune pouvant apporter un soulagement financier aux bénéficiaires et

son programme d'accompagnement pouvant se nourrir et de diversifier grâce au programme et aux opportunités qu'ouvrent l'approche « mixité ».

Au plan de l'évaluation, dans le cadre méthodologique proposé, le manque d'outils simples, adaptés, et modulables pour suivre, mesurer, adapter, s'est avéré criant.

Chaque dispositif présente ses critères et items d'évaluation qui sont en général reportés dans l'intranet métier des Missions Locales mais cet outil ne permet pas de croiser les données en dehors des requêtes pré établies programmées par l'outil.

Ainsi, si une organisation souhaite croiser la situation à l'entrée d'un dispositif et sa situation à la sortie, il faut entreprendre un lourd et fastidieux travail de rapprochement sur des extractions qui ne sont pas au même format.

Plus généralement, c'est toute la préparation du projet (et non du dossier projet) qui doit être particulièrement travaillé et à laquelle il convient de dédier du temps pour ensuite valoriser, suivre, exploiter, les résultats des actions.

Comme pour toutes les politiques publiques, particulièrement dans le social, c'est cette dimension de suivi interne et externe et la culture des indicateurs spécifiques, mesurables accessibles, réalistes et temporels qui sont manquants.

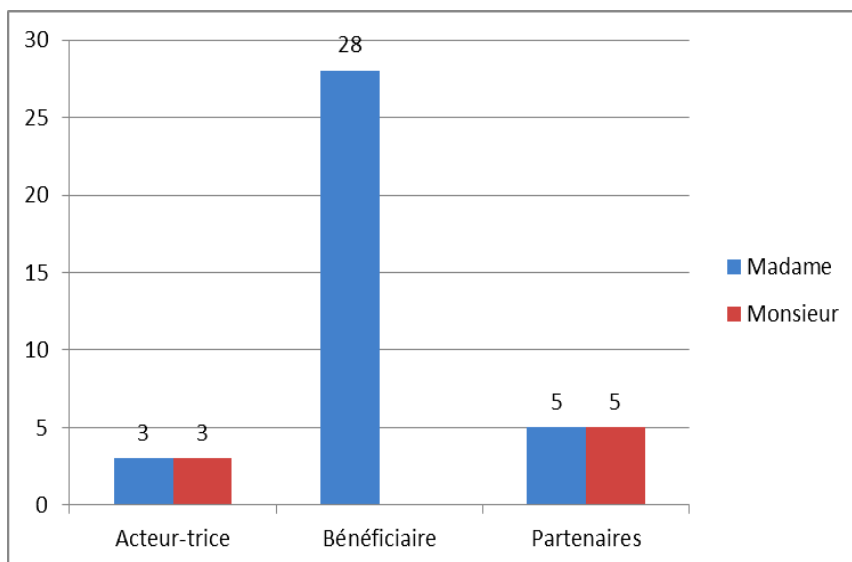
- ⇒ Il serait utile dans le cadre de la poursuite et/ou de l'essaimage de cette action de positionner en amont l'outillage nécessaire au suivi et de mesurer les limites techniques éventuelles.
- ⇒ Sur le point de la gouvernance, interne et externe, d'une action mixité, il apparaît plus encore que pour d'autres types d'actions, indispensable de former à minima toutes les équipes et de faire partager sinon l'engouement pour la démarche et les actions, au moins pour les enjeux.
« *Ca sert à rien...* » « *C'est n'importe quoi...* », sont des phrases entendues entre deux réunions, au sein de la MLE entre collègues et auprès des bénéficiaires.
Bien que minoritaires, ces positions sont particulièrement néfastes à la dynamique de l'action.
- ⇒ Sur un plan plus global, il convient de ne pas confondre l'élaboration du projet dans le cadre de l'appel à projet et la nécessaire préparation, information/communication, coordination, recrutement éventuel et formation en interne avant de recruter les publics ; cela afin de limiter les démobilisations.

1. Résultats de l'évaluation

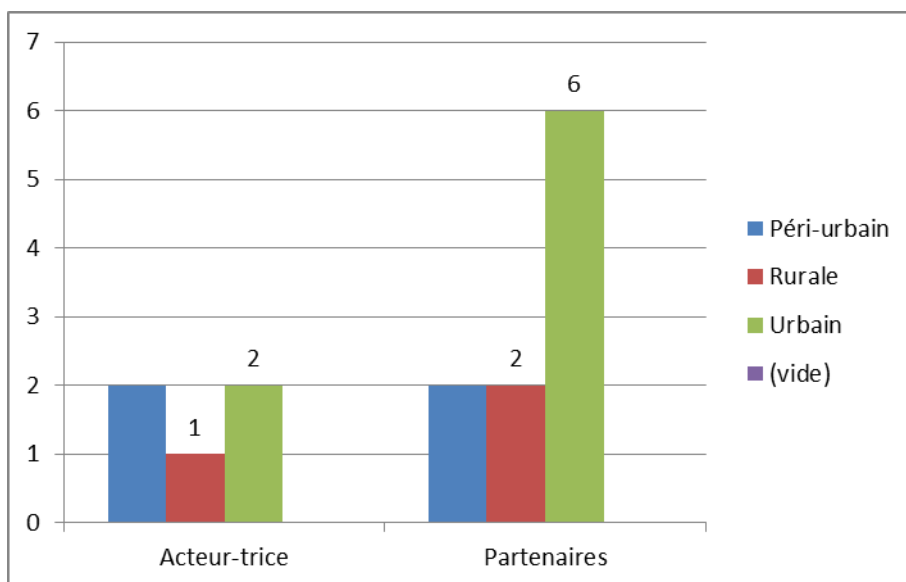
A-Les publics touchés par l'expérimentation

Caractéristiques des bénéficiaires de l'expérimentation

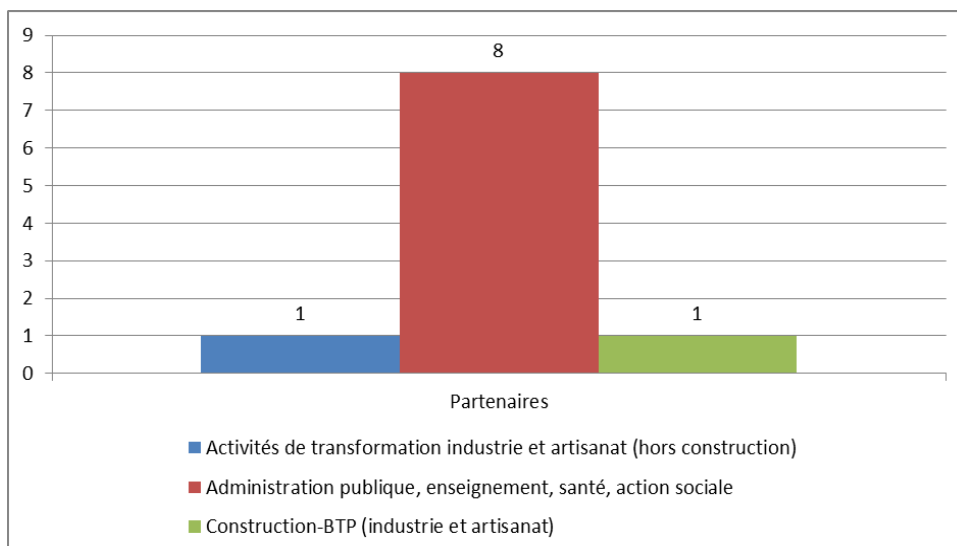
Bien que l'évaluation se soit faite sur la base de demande de RV systématique, les publics évalués autres que les bénéficiaires, par définition, des femmes, respectent la parité :



Typologie des partenaires évalués



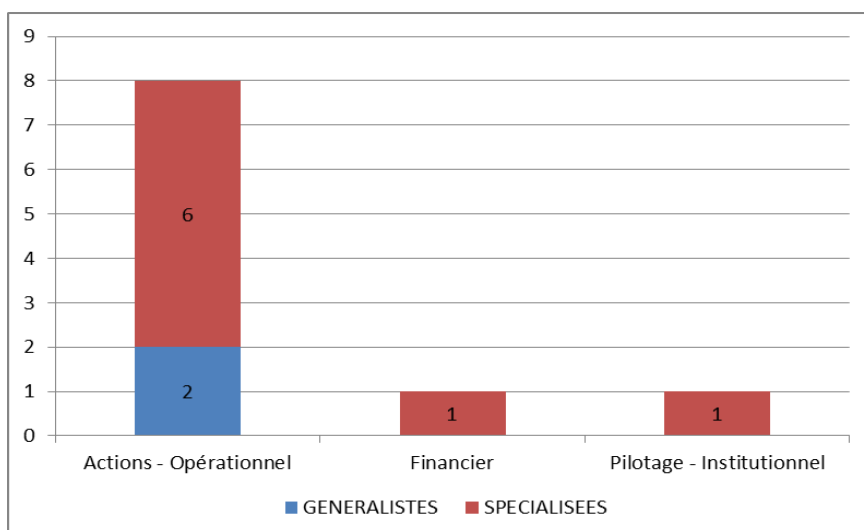
Bien que l'évaluation ne soit pas statistique, il est à noter que l'Est, région rurale, concentrent particulièrement les organisations publiques et les entreprises sur les villes (Saint-Benoît et Saint-André). De ce point de vue, la typologie de acteur-trices et des partenaires est conforme à la réalité du terrain.



Sur les dix organisations partenaires évaluées, il est à noter que 8 sont des administrations. Seules deux entreprises ont répondu à l'évaluation dans le secteur artisanal (bois) et le secteur du BTP.

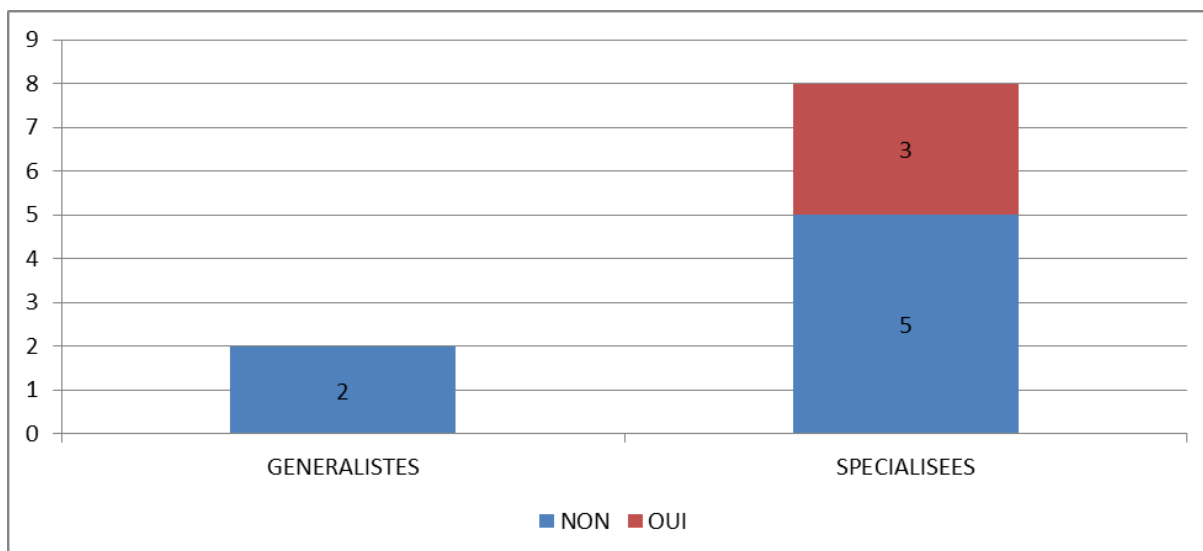
Il est regrettable que les autres partenaires n'aient pu ou voulu se libérer pour l'expérimentation.

Néanmoins, il est à noter qu'au moins deux visites ont eu lieu en exploitation agricole et qu'elles ont eu un impact important sur les bénéficiaires participantes (voir plus bas).



Les partenaires considèrent qu'il y a formalisation de leurs actions dès lors que leurs échanges sont réguliers soit au plan opérationnel, soit dans le cadre du CTZA ou du SPEL. Néanmoins, il est à noter que 3 partenaires sur les 10 interrogés ont effectivement une convention formalisée antérieure à l'expérimentation.

Le profil des partenaires ayant été évalué dénote un engagement et témoigne d'un profil particulier : des relations de longue date avec la MLE, majoritairement des organisations spécialistes qui interviennent de façon opérationnelle.



Typologie des bénéficiaires évalués

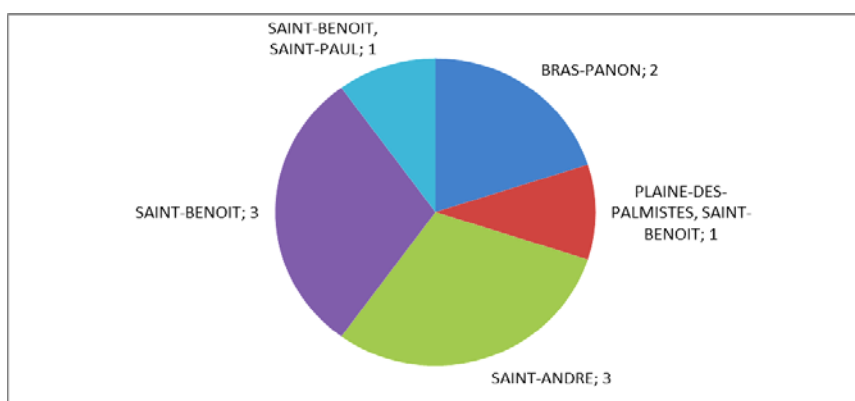
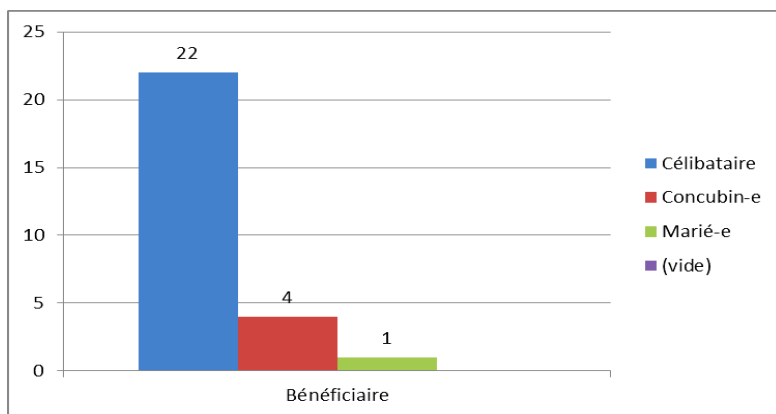
Niveau de qualification

Abandon des études supérieures sans diplômes ou titres	4
Niveau II et I : Niveau supérieur à Bac + 2	1
Niveau IV : Sortie des classe de terminale (avec ou sans le bac)	8
Niveau IV : Sortie des classe de terminale (avec ou sans le bac), bac pro service accueil	1
Niveau V : sortie après l'année terminale CAP/BEP, ou de 2nd cycle général ou techno	3
Niveau V : sortie après l'année terminale CAP/BEP, ou de 2nd cycle général ou techno, formation secrétaire	1
Niveau VI et V bis : Sortie en cours de 1er cycle (6è à 3è) ou en cours de CAP/BEP avant l'année de terminale (sans diplôme ou titre)	8
Niveau VI et V bis : Sortie en cours de 1er cycle (6è à 3è) ou en cours de CAP/BEP avant l'année de terminale (sans diplôme ou titre), CAP prêt à porter	2
Total général	28

19	2
21	6
22	2
23	5
24	4
26	5
27	2
28	1
29	1
Total général	28

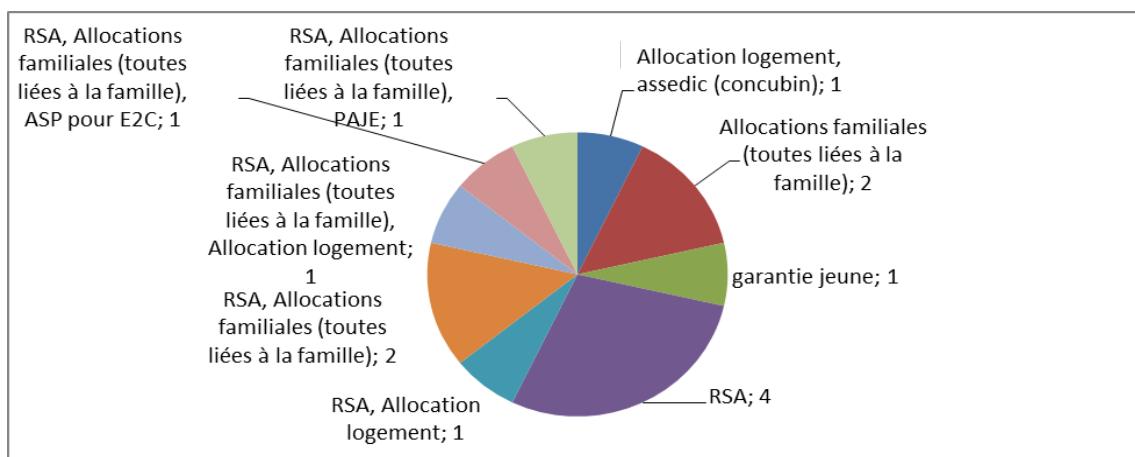
La moitié des bénéficiaires évaluées dispose d'un niveau de qualification IV à V. Elles sont 22/28 si compte également les niveaux IV. Deux bénéficiaires ont moins de 20 ans, et 4 plus de 26 ans.

Elles sont majoritairement célibataires (22) mais 5 vivent en couples et 2 ont des enfants. L'une des bénéficiaires est également mère de famille.



Globalement toutes les communes de la zone géographique de l'expérimentation sont représentées.

Le revenu familial des bénéficiaires est inférieur à 900 euros pour 16 d'entre elles.



Sur 28 bénéficiaires évaluées, 24 sont demandeuses d'emploi et n'ont pas de projets professionnels.

Sont également sans emplois mais ont un projet précis :

- contrat d'apprentissage pour 2 ans – 21 ans
- contrat civique de 8 mois et contrat en alternance PME/PMI – 21 ans
- formation vétérinaire – 26 ans
- préparation aux concours paramédicaux – 23 ans

Quand il s'agit d'envisager un métier qu'elles considèrent comme masculin (sans autre précision), 18 d'entre elles évoquent des projets relativement précis :

- 11 dans le bâtiment
- 3 dans l'automobile
- 1 dans la sécurité
- 2 dans « les sapeurs-pompiers »
- 1 dans l'informatique.

Projet en début d'expérimentation

4 jeunes femmes ont un projet précis déjà amorcé en début d'expérimentation

contrat d'apprentissage pour 2 ans peintre en bâtiment – 21 ans
 contrat civique de 8 mois et contrat en alternance PME/PMI – 21 ans
 formation aux vétérinaire début janvier – 26 ans
 préparation aux concours paramédicaux – 23 ans

24 bénéficiaires se déclarent sans projets précis.

Mais 17 affirment en début de parcours pouvoir faire un métier qu'elles considèrent comme « masculin » :

- 2 en mécanique auto
- 11 dans le bâtiment
- 2 dans les sapeurs-pompiers
- 1 dans la sécurité
- 1 dans l'informatique

Adhésion du public ciblé au dispositif

Les 3 publics cibles ont présenté un engagement et un rythme très différents dans l'action.

Phase 1 : curiosité, engouements, engagements déclaratifs

Au lancement de l'action fin 2013 et au premier semestre 2014, les bénéficiaires ont manifesté un réel intérêt pour une action perçue comme un moyen supplémentaire de trouver un emploi ou une formation.

De leur côté, les premiers partenaires, réunis en COPIL et au sein du CTZA et du SPEL ont également manifesté leur soutien et leur volonté de participer à l'expérimentation sans exception.

Enfin, au sein de la MLE, les 5 premiers mois ont suscité une certaine curiosité pour l'action. Pour autant, les jeunes femmes se déclarant volontaires ne sont ni constantes dans leur participation, ni reconnue comme bénéficiaires dans l'intranet.

C'est pourquoi, en 2014, un code action est créé ainsi qu'une charte d'engagement.

Phase 2 : frustration, concurrence, mise en œuvre difficile

Pour les raisons évoquées plus haut de turn over sur la mission « mixité », mais aussi du fait de l'absence de communication claire en interne et vis-à-vis des partenaires,

La période de mi 2014 à début 2015 a été marquée par des semaines sans activités du fait de la vacance du poste affecté à la mission et suivant, par une accélération des recrutements et des actions : réunions d'information collectives, ateliers, sensibilisation, visites, participation aux évènements, etc.

Malgré les nouveaux supports mis en place, peu de bénéficiaires affichent une participation constante (4) ou régulière (7).

C'est aussi sur cette période qu'a débuté la « fuite » importante des bénéficiaires de l'expérimentation (à peine entrées) vers d'autres dispositifs répondant plus à leurs attentes.

La dimension du contrat d'apprentissage, avec sa temporalité dans un calendrier académique figé n'avait pas été suffisamment abordée.

Lorsque les bénéficiaires, potentielles et effectives, ont compris cette dimension de l'expérimentation, 7 d'entre elles que nous avons pu évaluer, ont,

qui, décidé de ne pas entrer dans le programme (3),

qui, d'y entrer « pour voir, mais en cherchant autre chose » (4).

De facto, à la fin de cette période, le taux de maintien dans l'action est assez faible : 8/24.

Le taux d'absentéisme est très important, notamment fin 2014 et début 2015, tant aux réunions collectives qu'aux RV d'évaluation.

A cette période, l'absence de la Direction et le départ annoncé de la chargée de mission contribue, pour tous et toutes à brouiller les messages et à désengager les individus.

Du côté des équipes actrices, c'est la phase des « concurrences » individuelles et collectives. Dans un temps contraint, l'action est perçue pour certains comme « empiétant sur des actions plus urgentes » et jugées plus efficaces (3 personnes se sont exprimées sur ce point) ; ou comme une action qui n'est pas suffisamment expliquée, partagée et qui, de ce fait, est mise de côté (1 avis en ce sens). Enfin, pour la majorité de l'équipe non directement concernée, c'est une phase d'indifférence.

Un noyau dur reste néanmoins mobilisé, composé d'au moins 7 personnes qui ont, à cette période, apporté leur contribution à l'expérimentation.

Pour les partenaires, c'est une période de démobilisation.

L'absence de COPIL, les refus, reports et non réponses aux demandes d'entretien de l'évaluatrice, sont légion.

Après quelques adaptations sur l'approche d'évaluation, nous parvenons en cette fin de période à réaliser 9 entretiens individuels avec des partenaires ; l'approche collective est écartée face au manque de disponibilité et de motivation des personnes pour ce format.

La structure porteuse du projet comme la structure évaluatrice sont dans les relances permanentes, la recherche de nouvelles méthodes et astuces pour mobiliser sur les rôles et objectifs respectifs.

Il est clair que les essais d'outillage, bien démarrés semble-t-il début 2014 n'aboutiront pas du fait à la fois du manque de personnel incarnant totalement l'expérimentation et du fait de l'impossibilité technique finalement annoncée de disposer des bases de données logiciel pour accélérer et automatiser autant que faire se peut, le suivi interne et l'évaluation externe.

Phase 3 : relance de l'expérimentation, abandon des partenaires, un noyau dur se confirme à la MLE

Après un temps d'adaptation indispensable, le nouveau chargé de mission ayant pris ses marques et autant que possible, le relais de sa prédécesseure, l'absence d'outils de suivi

permettant d'assurer la « continuité de services » de l'expérimentation et un relais rapide à une nouvelle ressources, s'est particulièrement fait ressentir.

Malgré tout, le recrutement et l'accompagnement des bénéficiaires « Mixité » reprend et s'accélère.

Les taux de présence sont meilleurs aux réunions auxquelles nous avons pu assister en tant qu'observatrices.

Les évènements se poursuivent. De nouveaux supports de communication sont mis en place. Un plan d'actions est mis en œuvre à destination de l'équipe de la MLE avec des réunions d'information/présentation des enjeux de l'expérimentation et des actions de formation/sensibilisation.

C'est la période la plus efficiente de l'évaluation pour les réunions collectives d'évaluations. Cette période s'est poursuivie jusqu'au 29 février, date d'arrêt de l'expérimentation, et se poursuit en continuité et capitalisation au sein de la MLE.

B-Les effets du dispositif expérimenté

- Le plan d'actions a-t-il permis de modifier les représentations de genre durant l'expérimentation et selon quelles modalités ?
 - ⇒ Les actions d'information/sensibilisation avec l'agence Chancegal auprès de l'équipe de la MLE ont notablement modifié les attitudes et les façons d'agir avec leurs publics : l'observation pendant la session a permis d'identifier des attitudes de complicité masculine, ricanements et sourires défensifs ou provocateurs d'un corps de métiers qui voit dans l'approche des genres presque une leçon visant à leur apprendre leur métier ; une forme de protection qui s'est finalement dissoute, ou pour le moins, assouplie les derniers mois de l'expérimentation.
 - ⇒ L'équipe a développé, pour partie, le réflexe dans l'exercice des missions quotidiennes d'accompagnement des jeunes, femmes et hommes, de proposer un métier a priori dit féminin ou masculin. En ce sens, l'expérimentation a porté sur les jeunes femmes, mais c'est bien la démarche d'égalité des genres et de mixité qui a été entendue et comprise.
 - ⇒ Plusieurs indicateurs tendent à montrer, en observation au moins, que l'engagement des équipes a parfois suivi les méandres d'un calendrier difficiles mais s'est bel et bien ancré dans leur quotidien (pour exemple, les excuses d'un salarié auprès des collègues présent-es d'avoir oublié de féminiser un courrier alors que 2 ans et demi auparavant, cette recommandation était tournée en ridicule).
 - ⇒ Les dernières observations fin 2015 et début 2016 ont permis de noter que la cellule emploi de la MLE informe désormais systématiquement sur la mixité tant pour les contacts en recherche d'emplois que pour les contacts entreprises/employeur-ses.
 - ⇒ Enfin, un changement d'approche sur la thématique s'est engagées : une partie des conseillers Garantie Jeune, a sollicité le chargé de mission mixité pour que les

groupes de jeunes femmes et de jeunes hommes puissent bénéficier de rencontres et d'animation sur ce thème.

- ⇒ Pour les jeunes femmes, elles déclarent avoir particulièrement apprécié le coaching sur l'estime de soi, mais aussi une forme d'initiation/accompagnement au changement/ placée au centre de l'accompagnement même si les démarches sont difficiles (insertion, formation, travail) ; se sentant « soutenues », elles sont très demandeuses d'un accompagnement de type entretien mixité avec les conseiller-es toutes les quinze jours au lieu d'une fois par mois (y compris celles qui ont abandonné). L'un des effets induits de cet accompagnement spécifique se situe dans les gains unanimes de confiance en soi.
- ⇒ Enfin, ce sont les visites de terrain, en proximité, qui ont directement contribué à la modification de leurs représentations des métiers. Ce type d'action, bien que chronophage et nécessitant l'engagement de partenaires, se confirme comme étant incontournable dans les démarches d'insertion, y compris en mixité.
- ⇒ Les bénéficiaires étant très éloignés de l'emploi, l'évaluation a mis en évidence de façon prégnante leur sentiment de solitude, d'isolement et même « d'enfermement » dans des schémas culturels, culturels et familiaux rigides.

Outre le fait qu'elles recherchent des ressources pour vivre, elles se trouvent « coincée » par la dépendance matérielle et affective à leur famille et le poids de représentations familiales qui sont rarement un soutien pour les soutenir dans une démarche d'indépendance, d'autonomie et d'épanouissement individuel. Ce constat issu des entretiens, bien qu'apparemment « évident » et fréquent, a pris sur ce public de l'Est de la Réunion une dimension plus ancrée et paralysante qu'ailleurs, y compris sur l'île.

Aujourd'hui, pour 18 d'entre elles, le changement de vue s'est insinué, mais leur cheminement doit se poursuivre : quand il s'agit d'engager une action autre qu'une formation (une immersion, une POE ou toute autre mise en situation), elles sont partagées entre la confiance qui s'installe dans leurs capacités et l'assurance que cela existe et leur possible, qu'elles en ont besoin, et les doutes profonds qui subsistent.

Les représentations de genres et l'ouverture à la mixité sont toujours là sur certains réflexes, avis, ressentis. Ainsi, on a pu noter lors des entretiens et surtout lors des observations :

- ⇒ Un refus des cours dispensés par des hommes dans le BTP ou l'agriculture. Face à cela, elles déclarent encore préférer l'expérience sur le terrain.

Freins au changement des représentations ou support de stéréotype ?

- Pour les femmes, se faire respecter (6/28)
- Pour les hommes, passer pour un homosexuel, un gay, une femmelette (16/28)

Les jeunes femmes bénéficiaires évaluées ont, en début de parcours expérimental, une posture déclarative plutôt ouverte.

21 bénéficiaires déclarent en effet qu'hommes et femmes peuvent tout faire et ont (ou devraient avoir) le choix, elles ajoutent en commentaires :

- Pour les femmes qui choisissent un métier d'homme c'est courageux
- Pour les hommes qui choisissent un métier dit de femme, c'est la moquerie qui est crainte (le « moucatage »), la bizarrerie du choix, l'incompréhension.

L'analyse des 28 entretiens de bénéficiaires fait apparaître d'importants stéréotypes déjà recensés :

- Aux hommes la force physique et l'extérieur
- Aux femmes la sensibilité, l'intégration

En deuxième évaluation (à M+6 jusqu'à M+12), en entretiens individuels et en entretiens collectifs : 18 jeunes femmes déclarent avoir un regard différent sur les métiers dits masculins. 3 ne répondent pas (« je ne sais pas trop ») et 6 estiment que leur participation à l'expérimentation n'a rien changé.

Pour celles qui déclarent que cela n'a rien changé dans leur façon de voir les genres, on peut noter qu'elles ont toutes un historique familial – Extraits :

« chez moi beaucoup de filles font déjà les choses mécaniques et tout (...) et les garçons la cuisine aussi »

« ma famille est ok avec ça depuis toujours »

Pour 3 d'entre elles, c'est étroitement lié au « mal » vécu pendant ou avant l'expérimentation :

« je n'ai pas fait autre chose que rencontrer XXX »

« pas de changement pour moi (...) peut-être pas assez dedans »

« j'ai pu être déçue (ndle : un passage en CFA qui ne s'est pas bien passé) mais la vie continue »

Pour toutes les 18 femmes qui déclarent avoir un regard différent, elles expliquent ce changement par différentes actions du programme expérimental : on y retrouve les actions qui ont déjà fait leur preuve également au national, avec deux dimensions à caractère plus régional :

- Le fait que pour les jeunes Réunionnaises, la Réunion n'est pas comme les autres régions hexagonales renforce le besoin de témoignages locaux dont on reconnaît l'accent ou le lieu de travail ou encore la culture exploitée par exemple.

« j'avais avant été découragée pour reprendre la plomberie du gd père (...) là j'ai pris la direction de ce qui me tenait à cœur »

« la visite du BTP Ste Marie : une femme coffreur blancheur était là, elle a su nous dire qu'on pouvait faire, qu'on pouvait être aidées aussi »

Les témoignages, sur site ou via des supports média ont eu un impact fort :

« je me sens différente. Le 1er jour, je n'étais pas comme ça. Je ne ferais pas aujourd'hui la même « tête de l'emploi » »

*« avant je pensais : c'est pas pour moi. Ils ne vont pas m'accepter »
« j'ai vu à la TV des filles qui faisaient de la métallerie, je me suis dit : si elles peuvent le faire, je peux le faire »
« XXX m'a rassurée »*

« avant, j'étais en 2nde et j'osais pas postuler pour un métier d'homme, et qui recrute en 3è ; maintenant je me sens capable de le faire. »

« avant pour être dans la carrosserie c'était non! et maintenant je sais que ça peut être oui »

*« avant pour être dans la carrosserie c'était non! et maintenant je sais que ça peut être oui »
« avant, j'aurais pas pensé qu'une femme aurait fait pompier à la Réunion »*

*« sur le salon Made in femme ou à Orange, j'ai appris que la mixité c'est aussi une obligation. Il faut un pourcentage dans l'entreprise. »
« le + pour moi: voir une femme à la formation de carrosserie (AFPAR) »*

*« Je ne pensais pas que c'était possible à la Réunion et je vois qu'il y en a de +en+ »
« Mon déclic : le fait de voir un conducteur de bus femme ; ça me donne envie de faire pareil »
« j'ai vu qu'il y avait des pistes à explorer. Avant j'étais moins enthousiaste »
« déclic: la visite de chantier à Beauséjour (BTP) et la rencontre sur le terrain avec une femme et voir qu'elle était épanouie »
« la visite à St Anne (exploitation agricole et BTP), il y avait une femme qui travaillait le béton qui m'a fait changer d'avis ; les explications du patron aussi (béton) qui veut que ça change, il y avait des femmes dans son entreprise »
« le témoignage des femmes en agriculture. On voit le courage de s'être battue. Ils sont fiers d'eux »*

Comme dans d'autres études qui ont démontré les effets de l'accompagnement,, le manque de confiance en soi a été balayé ou réduit par la participation même partielle à l'expérimentation :

« à la sortie à St André, avec les femmes cheffes d'entreprises, elles encourageaient. j'ai pensé que ce n'était pas impossible pour moi »

*« La rencontre avec SPBR (TP), ça m'a ouvert les yeux »
« plus de confiance en moi depuis les entretiens la MLE ; Je pense qu'on peut tout faire. Il faut juste s'accepter telle qu'on est »*

Et l'on retrouve également les ré-assurances sur le fait de faire un métier dit masculin tout en restant féminine :

« un reportage que la MLE m'a montré avec une femme chauffeur de bus toujours féminine,

maquillée, petite robe et aussi une autre femme mécanicienne qui redevient à la sortie du travail, une femme et une mère. Une femme peut faire ce que les hommes font (avant, il fallait être musclée et avoir le moral, Maintenant, si elle veut, elle peut »

« une mécanicienne rencontrée qui était mince et bien et qui faisait ce qu'elle aime (St Pierre, visite université) : je me suis dit, y a pas de limite ! »

On peut observer dans ces citations plusieurs éléments inhérents à la culture créole et créolophone, qui renforcent ou se différencient des observations dans d'autres régions :

- La difficulté de féminiser les noms (élément essentiel en neuro-cognition) est forgée par le manque de pratique mais elle aussi renforcée par le fait qu'en créole, beaucoup de mots sont à l'inverse masculinisés y compris pour des nominations féminines (par exemple, mon moman = ma maman ; ma maison = mon kaz).

Cette dimension spécifique à la créolophonie, particulièrement dans l'Océan Indien, et tout spécifiquement à la Réunion, ne favorise pas la féminisation des noms dans l'apprentissage du français notamment.

Au plan de la méthode employée dans l'expérimentation dont nous avons explicité les conditions et points de vigilance précédemment, il est à noter ici des retours faits par les bénéficiaires elles-mêmes :

- 4 d'entre elles ont expliqué leur abandon du parcours mixité parce qu'il ne répondait pas à leurs attentes en termes de niveau (groupes hétérogènes), de contenu de formation pour des modules courts proposés.
- Des dysfonctionnements pédagogiques et relationnels ont également été mentionnés sur les habilitations électriques.

⇒ Si ces éléments sont de nature à pointer dans un processus vertueux de poursuivre et/ou de reproduction de l'action, en particulier pour la mise en place d'une ingénierie de formation et un contrôle renforcé sur le déroulement, qui pourrait être un tutorat « allégé » sur le déroulement des formations dispensées.

⇒ Le parcours a également permis à plusieurs bénéficiaires qui avaient ou ont développé un projet professionnels dans les métiers masculins d'accéder à des formations certifiantes : SST (utile pour tout emploi) et habilitation travaux électriques (exigés dans de nombreux postes polyvalents du bâtiment et en électricité. 4 des 8 jeunes femmes évaluées ayant suivi le parcours ont bénéficié de ces 2 formations.

Les 10 partenaires évalués déclarent tous et toutes que la mixité est possible et existe déjà, mais au cours de l'entretien, il évoque le courage nécessaire pour aller dans cette voie.

Lors des COPILs, 3 d'entre eux ont illustré par leur propos les stéréotypes de genre liés à la force physique et à la sensibilité.

Par ailleurs, 6 d'entre eux ne féminisent pas leurs supports de communication.

⇒ C'est sans doute le groupe sur lequel l'action a eu le moins de prises profonde, mais cette observation est à relativiser du fait du faible nombre de partenaires évalués par des entretiens individuels.

ZOOM sur l'évaluation des non bénéficiaires (5 jeunes femmes qui ne sont pas entrées dans le dispositif). Ces personnes qui ont eu l'information sur l'expérimentation mais n'ont pas manifesté d'intérêt, ont été évalués avec les mêmes outils et dans le même contexte que leurs homologues bénéficiaires et en ce sens ; en ce sens, sans faire de randomisation, l'analyse comparée peut apporter quelques éléments utiles à la réflexion.

Leur profil :

- ⇒ Sûres d'elles, elles s'expriment plus facilement et de façon plus tranchée.
- ⇒ En groupe mixte, on observe qu'elles sont plus revendicatives
- ⇒ Elles sont dans des situations moins complexes même si les revenus familiaux sont également sont inférieurs ou égaux au SMIC.
- ⇒ Elles abordent la mixité avec moins d'humour et de référence de ressentis : 3 d'entre elles sont totalement opposées à l'idée de travailler dans un domaine dit masculins. Les 2 autres affirment être engagées dans la mixité depuis longtemps et avoir déjà travaillé « pour un ti monnaies dans des métiers d'homme »
- ⇒ Les 5 ont déclaré ne pas avoir de changement de point de vue sur la mixité. Néanmoins, on observe dans les entretiens individuels un changement de vocabulaire : « jamais » devient « ça m'étonnerait » ; « je connais ça » devient « Il y a encore beaucoup à faire pour que les mentalités changent »...

Leur positionnement, leur discours, leur posture et leur histoire de vue sont en bien des points différents de ceux des bénéficiaires et si ces différences ne peuvent éclairer les déterminants du changement de représentation pour les bénéficiaires évaluées à la manière d'une randomisation, elles peuvent donner des pistes de réflexion sur les motivations et les profils des volontaires entrées dans l'expérimentation.

Effets attendus et effets induits/inattendus

Il est à noter au préalable que comme pour toutes actions relatives au social et aux phénomènes psychosociaux, les effets durables et complets se mesureront dans les 12 à 18 mois qui viennent, et cela d'autant plus que la MLE poursuit son action.

Les effets sont encore en germe pour la plupart des publics.

L'un des effets induits mesurables qualitativement et en partie attendu est la prise de conscience qu'à travers la mixité des métiers et par exemple la féminisation des noms, c'est toute une réflexion sur les discriminations « anonymes », que chacun-e pratique sans le savoir.

Au-delà de la formalisation des stéréotypes, le questionnement des acteur-trices de la MLE les a conduit à s'interroger sur la justice et la justesse d'une égalité réelle, au-delà du « politiquement correct ». La MLE a ce sens diversifié ses offres d'accompagnement et introduit en 2015 des formations/informations sur l'écoute active.

Gouvernance et coordinations d'acteurs

La caractéristique du réseau d'acteurs de la MLE est qu'il est peu formalisé.

Les partenariats se font au cas par cas en fonction des besoins, de façon très opérationnelle et très opérante sur les actions historiques de la MLE.

En revanche, sur l'action « Mixité », ils se sont moins mobilisés et du point de vue de l'évaluation, nous expliquons cette situation par l'absence de communication formalisée et une certaine réticence à modéliser/définir les rôles de chacun-e.

Une des effets attendus reposaient sur l'amélioration des outils de suivi des actions et la formalisation d'un réseau qui s'étend.

De fait, la MLE semble avoir étendu son réseau dans le cadre de cette expérimentation, d'au moins 24 partenaires, mais ces partenariats n'étant pas formalisés, et n'ayant pu être évalués, il n'est pas certains que ces nouveaux contacts soient durables.

Conclusion de la partie et mise en perspective

Les résultats sont obtenus tant dans le déclaratif que, dans une moindre mesure, dans les tests et les observations : plus de la moitié des bénéficiaires de l'expérimentation et bien que toutes n'aient pas été évalué ont vécu un tournant dans leur vision sexuée du monde du travail.

Pour mesurer la profondeur et surtout la pérennité de cette évolution, il conviendrait, de suivre pendant encore un an, ou de revenir vers ces jeunes femmes dans 12 mois, et procéder à des entretiens.

Le premier pas vers un changement des stéréotypes de genre qui leur ouvre également de plus larges perspectives en termes d'emplois, même si le bassin régional n'est pas suffisant pour faire baisser de manière substantielle un taux de chômage quasi-structurel au-dessus de 25% de la population active, et de plus de 50% chez les jeunes.

Le champ des possibles, même s'il est concurrentiel, s'élargit.

S'agissant des actions qui ont le mieux fonctionné, il apparaît clairement que les visites et les rencontres et témoignages directs ont un impact puissant. Les ateliers/animations en vis-à-vis ont également porté les germes du changement.

Sur ces deux points, pour ce public, comme ailleurs en région, le contact direct doit constituer un point d'appui.

Au fond, sur les leviers et les freins aux changements des représentations, et sur les modalités d'accompagnement qui obtiennent le plus de résultat, l'expérimentation confirme ce qui a pu s'observer, s'expérimenter et être évalué dans d'autres régions françaises.

En revanche, c'est à notre connaissance la première fois qu'une telle expérimentation est menée à la Réunion dans la Région Est et il apparaît clairement des informations qui pourront impulser des recherches et de nouvelles actions :

-la solitude et l'enfermement de ces jeunes filles qui sont peu visible sur la scène régionale,

- l'effet levier de la mixité sur la confiance en soi (plus pour certaines d'entre elle que les actions de coaching visant pourtant ce gain d'assurance,
- l'effet induit sur des questionnements relatifs à la justice et à l'égalité sociale, au rôle de chacun-e, en somme à la cohésion sociale,
- l'existence d'un réseau riche en nombre et en diversité, autour de la MLE,
- le besoin d'outils simples pour encore mieux accompagner les publics les plus vulnérables en suivant les résultats et en garantissant des améliorations continues et ce faisant de meilleurs indicateurs de résultat pour les politiques publiques de cohésion sociale.

2. Validité externe des résultats et perspectives de généralisation/essaimage

Du fait de la représentativité relative mais qualitativement mesurée des bénéficiaires évaluées, l'action et l'évaluation visant à modéliser sinon des solutions clés en main, au moins une boîte à outil ou la colonne vertébrale d'un processus qui puisse ensuite se décliner, s'adapter, ici et ailleurs, maintenant et demain, il apparait clairement que ce n'est pas le point d'arrivée de cette expérimentation.

Sur ce type d'actions, et compte-tenu de l'importance qu'ont revêtu à la fois la proximité géographique, humaine, expérientiel, le changement d'échelle semble limité au risque de perdre certains résultats de la démarche.

En revanche, les questionnements et les points de vigilance peuvent constituer la base d'un essaimage d'autant plus efficient qu'il ne partira pas d'une cartographie aboutie et rigide.

Notes de l'évaluatrice - Contexte expérimental

Il est probable, en procédant à une auto évaluation de l'évaluation, que le choix de la méthodologie participative aurait permis d'aboutir à un plus grand nombre et de plus longs parcours expérimentaux pour les bénéficiaires.

Pour autant, le fait d'avoir eu la consigne claire du FEJ et du Ministère de rester en retrait, dans la posture d'une observatrice qui ne serait pas sans rappeler le débat originel de la sociologie entre le « dedans » et « le dehors », d'observatrice ou d'actrice, a permis de prendre un autre angle de vue en particulier en observation in situ.

Même si l'influence de l'évaluation s'est dès lors limitée à l'impact d'une présence et à des questions régulières et demandes d'entretiens, il n'en demeure pas moins que l'approche de l'évaluation originale visant des indicateurs très mesurables et objectifs mais avec une démarche formative a dû, a pu, incurver une tangente dans la manière dont l'expérimentation s'est tenue.

En dehors de cette phase des premiers mois, le rôle et la posture de l'observation n'ont pu influencer sur les actions qu'à la marge, en tant présence et regard qui ne peuvent être totalement objectivée.

Ainsi, il ressort de l'expérimentation des points de vigilance et des recommandations qui peuvent constituer la *check-list* de base d'un essaimage efficient et respectueux des :

- Prendre le temps amont indispensable à la mise en place d'un plan d'action qui vienne en même temps compléter et alimenter les autres actions et dispositifs afin d'éviter la concurrence des mesures et de favoriser la complémentarité qui conduira à des coûts moindres
- Elaborer et lancer un plan de communication/formation/sensibilisation interne et externe le plus tôt possible et de la façon la plus dynamique possible
- Incarner l'action par la nomination d'une personne référente ou *a minima* par l'établissement d'une fiche de mission claire et identifiée en interne et en externe
- Préparer, dès le départ, les indicateurs propres au territoire et à la structure qui déploiera l'action, et les traduire dans une base de données qui soit claire, simple et facilement utilisable, modifiable, transférable
- S'assurer du soutien d'un premier cercle de partenaires quelle que soit la formalisation au départ
- Choisir un public cible de départ modeste mais dont les pré requis sont clairs, pour ensuite élargir, naturellement, du fait des effets induits et leviers sur d'autres objectifs prioritaires des politiques publiques.

CONCLUSION GENERALE

Il s'agira tout d'abord de résumer brièvement et de reformuler les enseignements que l'on a pu tirer de l'évaluation du dispositif, ainsi que d'en signaler les éventuelles limites. Cette conclusion permettra ensuite de souligner les implications de ces résultats pour les politiques de droit commun (éventuel essaimage ou généralisation du dispositif). Elle pourra également être mise à profit pour proposer s'il y a lieu des idées quant à de nouvelles expérimentations possibles dans la thématique concernée.



ANNEXES

Annexe 1 : Grille entretien individuel

Annexe 2 ; Grille test collectif métier

Annexe 3 : Grille test collectif Quiz

Annexe 4 : Grille test collectif d'accord/pas d'accord

Annexe 5 : grilles test collectif la tête de l'emploi



Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13

Téléphone 01 40 45 93 22

www.experimentation.jeunes.gouv.fr