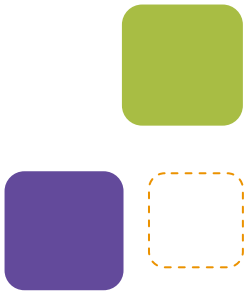




FEJ
FONDS
D'EXPÉRIMENTATION
POUR LA
JEUNESSE



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

RAPPORT D'ÉVALUATION

« CRÉDOC »



Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative
Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95 avenue de France – 75650 Paris cedex 13
<http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr>



Cette évaluation a été financée par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets n°AP2 lancé en 2010 par le Ministère chargé de 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 des Sports, de la Jeunesse, de l'Education populaire et de la Vie associative
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.

 **FICHE SYNTHÉTIQUE**

Intitulé du projet

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

Association régionale des Missions locales du Limousin

CRÉDOC

Isabelle VAN DE WALLE, directrice du département Entreprises et Action Publique

Marianne BRITTON, consultante, Cabinet MB Consultants

Lucie BRICE, chargée d'études du département Evaluation des Politiques Publiques

Xavier MORDRET, chargé d'études du département Evaluation des Politiques Publiques

Durée d'expérimentation : 3 ans

Date de remise du rapport d'évaluation : décembre 2012



RÉSUMÉ (UNE PAGE MAXIMUM)

Portée par l'Association Régionale des Mission Locales (ARML) du Limousin avec l'appui technique de l'Institut Social et Coopératif de Recherche Appliquée (ISCRA) Méditerranée, l'expérimentation « Une chance pour tous... de nouvelles approches de recrutement pour de nouveaux talents en entreprise » propose des sessions de sensibilisation sur la question des discriminations à l'attention de jeunes demandeurs d'emploi et d'employeurs. Elle a pour finalité d'obtenir des changements visibles dans les représentations et les pratiques, notamment dans la capacité à identifier les discriminations et à se positionner par rapport à elles. L'ARML du Limousin et le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ) ont souhaité que l'évaluation externe, réalisée par le CRÉDOC à partir de méthodes essentiellement qualitatives, porte sur l'évolution des représentations des jeunes et des employeurs, et non sur la mise en œuvre de l'expérimentation.

A l'issue de l'expérimentation, la capacité des jeunes à identifier et à définir les phénomènes discriminatoires n'a que faiblement augmenté. Les jeunes n'ont pas modifié de façon significative la façon dont ils envisagent de réagir face aux situations qu'ils jugent discriminatoires. Ils ne savent pas mettre en œuvre de « bonnes pratiques » qui leur permettraient de réagir dans une situation discriminante. L'apport des ateliers réside dans la découverte du cadre législatif. Les jeunes savent dorénavant qu'il existe une loi précisant les critères sur lesquels il est interdit de discriminer et qu'ils peuvent faire appel à la justice s'ils s'estiment victimes d'une discrimination. Toutefois, ils comprennent aussi qu'il est indispensable de fournir des preuves, ce qui leur apparaît particulièrement complexe dans le cas des discriminations.

A l'issue de l'expérimentation, les employeurs qui n'avaient jamais été sensibilisés à la question des discriminations, ont augmenté leur capacité à les identifier, bien que des zones de flou subsistent. Surtout, ces employeurs n'ont pas modifié la façon dont ils envisagent de réagir dans les situations de recrutement et de gestion du personnel. Pour la plupart des employeurs, l'apport de l'expérimentation réside dans la découverte ou le rappel du cadre législatif qu'ils estiment nécessaire de réétudier régulièrement pour questionner leurs propres pratiques.

Préconisations

Les résultats de l'évaluation plaident en faveur de programmes d'intervention plus ciblés, adaptés aux caractéristiques des publics bénéficiaires et aux réalités concrètes auxquelles ils sont confrontés sur le marché du travail. Au détriment d'exposés formels, des modes d'animation participatifs innovants doivent être privilégiés pour apprendre aux personnes à décrypter, en temps réel, les pratiques discriminatoires.

Il paraît nécessaire de diffuser des guides de « bonnes pratiques » à l'attention à la fois des jeunes demandeurs d'emploi et des employeurs. Ces guides auront pour objectif de présenter les différentes formes de discrimination, les outils de prévention contre les discriminations, les dispositions visant à punir les discriminations avérées, mais également les différentes réponses et attitudes à adopter dans les situations concrètes du marché du travail.

Pour modifier les perceptions et les pratiques, tout en les inscrivant en phase avec la réalité du monde du travail, il faut faire appel à des intervenants spécialisés, sortes d'experts-formateurs qui maîtrisent la loi, les concepts et les notions liés à la thématique des discriminations, mais également les techniques d'animation de groupe. Seuls de tels intervenants peuvent amener les participants, jeunes ou employeurs, à analyser les différents aspects des situations de discrimination, mais également à s'interroger sur leurs propres préjugés et pratiques.



NOTE DE SYNTHÈSE (6 PAGES MAXIMUM)

L'expérimentation est portée par l'Association Régionale des Missions locales (ARML) du Limousin avec l'appui technique de l'Institut Social et Coopératif de Recherche Appliquée (ISCRA) Méditerranée. Elle a pour finalité d'obtenir des changements visibles dans les représentations, les pratiques et les postures des jeunes et des employeurs face aux discriminations dans l'emploi. Pour les jeunes, des changements sont attendus dans la capacité à identifier les discriminations et à se positionner par rapport à elles. Pour les employeurs, des changements sont attendus dans l'appréhension des discriminations, mais également les pratiques de recrutement et de promotion interne.

L'ARML du Limousin et le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ) ont souhaité que l'évaluation externe réalisée par le CRÉDOC porte sur l'évolution des représentations liées aux discriminations dans l'emploi, des jeunes et des employeurs, et non sur la mise en œuvre de l'expérimentation.

Cinq ateliers ont été organisés auprès des jeunes et des employeurs. Ils ont eu pour but de sensibiliser aux phénomènes discriminatoires, puis de faire se rencontrer jeunes et employeurs à l'occasion d'une simulation d'entretiens d'embauche. La démarche d'évaluation repose exclusivement sur des méthodes qualitatives, dans une perspective à la fois comparative et compréhensive. Des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès des inscrits aux ateliers, avant leur participation (vague 1) puis cinq mois après (vague 2) : 48 entretiens « jeunes », soit 24 enquêtés, et 48 entretiens « employeurs », soit 24 enquêtés, ont servi de supports aux analyses du CRÉDOC. Ces analyses devaient permettre de :

- ↳ Observer l'évolution de la perception des phénomènes discriminatoires, du fait de la participation à l'expérimentation ;
- ↳ Repérer les ressources et les modalités opératoires que les enquêtés disent mobiliser pour faire évoluer leurs pratiques et interagir dans l'environnement professionnel ;
- ↳ Identifier les écarts de perception des discriminations entre les jeunes et les employeurs.

Les 24 jeunes enquêtés ont un niveau scolaire faible, niveau Vbis ou infra, et aucun d'entre eux n'a un niveau scolaire supérieur au Bac. Parmi les 24 employeurs interrogés, un peu plus de la moitié dirige de très petites entreprises (TPE) ou de petites et moyennes entreprises (PME) locales. Les autres sont des cadres de grandes entreprises ou de groupes nationaux et internationaux.

La capacité à identifier les éléments attestant d'une pratique discriminatoire reste faible

Au démarrage de l'expérimentation, lorsque l'on demande aux jeunes ce que le terme de discrimination évoque pour eux, plus de la moitié parlent de racisme, de rejet des différences et d'exclusion. Cinq mois après leur participation aux ateliers, la capacité des jeunes à fournir une définition des discriminations s'améliore légèrement. D'une part, ils sont confortés dans l'idée que les critères sur lesquels ils estiment immoral de juger une personne sont effectivement prohibés. D'autre part, les trois quarts mentionnent la valeur professionnelle en tant que critère légitime sur lequel les employeurs doivent baser leurs arbitrages. Les jeunes ont le sentiment que leur participation aux ateliers leur permet désormais d'identifier une situation de discrimination. Toutefois, moins d'un quart d'entre eux est capable de proposer une définition claire et succincte des discriminations.

Lors de la première vague d'entretiens, les employeurs tiennent un discours qui vise à les dédouaner de toute pratique discriminatoire. Les cadres des grandes entreprises associent la discrimination à une différence de traitement établie en fonction de critères variés, principalement le sexe, la race, le handicap et l'âge. Les employeurs des TPE/PME locales confondent propos raciste/sexiste et discrimination. Ils ne parviennent pas plus que les jeunes à proposer une définition des discriminations. Contrairement aux jeunes, la majorité des employeurs analysent avec distance les discriminations dans l'emploi et les évoquent dans leur diversité : ils ne se focalisent pas sur l'origine ethnique ou l'aspect physique. Enfin, le principe de sélection, inhérent à tout processus de recrutement ou de promotion, est identifié et accepté par les employeurs alors qu'il n'est pas appréhendé par les jeunes.

A l'issue de l'expérimentation, un quart des employeurs ont le sentiment que leur participation aux ateliers leur a permis d'avoir une vision plus juste des phénomènes discriminatoires. Mais le nombre d'employeurs capables de proposer une définition des discriminations est identique à la première vague d'entretiens. La majorité des employeurs tirent des ateliers le sentiment que les discriminations sont susceptibles de concerner un éventail très large de personnes, tant les critères sont nombreux. Ils estiment que, malgré la mise en place de procédures de vigilance, chaque employeur peut se retrouver en situation de discriminer.

Discriminations légales et illégales, directes et indirectes : des notions qui restent floues

Avant l'expérimentation, les jeunes ne font référence à aucun cadre juridique et se placent exclusivement dans le registre du ressenti. N'abordant pas la notion de sélection, ils ne font pas la différence entre discrimination légale et discrimination illégale. A l'issue des ateliers, ils ont encore des difficultés à appréhender cette distinction. Comme les jeunes, les employeurs ne parviennent pas non plus à distinguer les discriminations légales et les discriminations illégales. Cinq mois après l'expérimentation, on ne constate que peu de changement dans la capacité des employeurs à mobiliser les différentes dispositions légales. Par ailleurs, ils n'adoptent pas de nouvelles pratiques dans la gestion du personnel.

La « discrimination positive » est une notion totalement méconnue par les jeunes. Ils n'y font référence ni lors de la première interrogation, ni lors de la seconde. De la même manière, les phénomènes de discrimination indirecte sont totalement absents de leurs propos, avant et après l'expérimentation.

La discrimination « positive » est abordée lors de la seconde vague d'entretiens par un quart des employeurs. Ils soulignent alors le caractère contradictoire des politiques d'entreprise qui fixent des objectifs de recrutement en faveur de certaines catégories de population. Ainsi, ils regrettent la prise en compte de certains critères (sexe, handicap) dans les conventions paritaires, considérée à leurs yeux comme un délit dans un cadre ordinaire. Les cadres des grandes entreprises et des structures d'intérim identifient plusieurs formes de discriminations indirectes : celles qui résultent d'un recrutement par réseau, celles qui consistent à répondre aux demandes d'un client pour les agences d'intérim, ou encore celles qui procèdent d'une sélection des candidats en fonction du niveau de diplôme. L'expérience de ces professionnels profite peu aux autres employeurs présents lors des ateliers et, en particulier, aux employeurs qui gèrent de petites structures (artisans, PME). Ces derniers ne considèrent pas le recrutement par relation, cooptation ou réseau comme une forme indirecte de discrimination.

La coproduction des discriminations au centre de confusions persistantes

Les jeunes n'évoquent pas spontanément l'idée d'une « coproduction » des discriminations. Avant leur participation aux ateliers, la grande majorité des jeunes indique avoir confiance dans les

pratiques des intermédiaires de l'emploi. Cinq mois après les ateliers, cinq jeunes ont changé d'avis et estiment que les agences d'intérim ou Pôle emploi peuvent avoir des pratiques discriminatoires. Les Missions locales bénéficient d'une crédibilité plus grande et leur apparaissent comme des ressources pour s'informer sur les discriminations.

Contrairement aux jeunes, les employeurs évoquent spontanément et, dès la première vague d'entretiens, le rôle des demandeurs d'emploi dans la construction des préjugés. Les deux tiers des employeurs sont d'accord avec l'idée que les demandeurs d'emploi ont une part de responsabilité dans les discriminations. Comme les jeunes, ils identifient peu leur propre responsabilité dans la construction des discriminations.

Une nette amélioration de la connaissance du cadre légal

Avant leur participation aux ateliers, les jeunes ignorent le cadre légal dans lequel s'inscrivent les pratiques discriminatoires. Certains supposent que des discriminations sont « interdites », sans en avoir la certitude. Par ailleurs, les jeunes évoquent très peu de critères. Avant leur participation aux ateliers, moins de la moitié des jeunes enquêtés connaissent l'existence d'une loi interdisant les discriminations. Cinq mois après les ateliers, seuls trois jeunes n'en ont pas connaissance.

Pour les employeurs, l'existence de dispositions légales interdisant certaines discriminations est une certitude avant leur participation aux ateliers. En revanche, une majorité d'entre eux n'est pas en mesure de préciser si ces dispositions relèvent du Code du Travail ou d'une autre réglementation, française ou européenne. Interrogés cinq mois après leur participation aux ateliers, les employeurs sont tous en mesure d'affirmer qu'il existe un texte de loi spécifique, mais sans pouvoir le nommer. Comme les jeunes, les employeurs ont nettement amélioré leur capacité à repérer le cadre légal et ses dispositions. Mais, comme les jeunes, ils ont une mémoire sélective, ne retenant que les aspects qu'ils jugent essentiels.

Une palette de critères plus étoffée à l'issue de l'expérimentation

Lors de la première interrogation, les jeunes évoquent entre un et trois critères - quasi exclusivement l'origine raciale, l'apparence physique ou l'état de santé. Cinq mois après leur participation aux ateliers, une majorité de jeunes citent entre trois et cinq critères - principalement l'âge, le sexe ou l'état de santé.

Dès la vague 1, les employeurs ont une connaissance des critères de discrimination plus étoffée que les jeunes. Après les ateliers, ils ont enrichi la palette des critères connus. Toutefois, comme pour les jeunes, certains critères ne sont quasiment jamais évoqués : les opinions politiques ou syndicales, le patronyme, la situation de famille ou encore les mœurs.

Des sanctions initialement méconnues

Avant leur participation aux ateliers, les jeunes ne sont pas certains des sanctions encourues par les auteurs d'actes discriminatoires. Plus de la moitié des jeunes citent l'amende comme la sanction minimale encourue et un quart évoquent des peines d'emprisonnement. Après leur participation aux ateliers, tous les jeunes sont capables de citer avec certitude au moins une sanction. Avant l'expérimentation, plus de la moitié des jeunes jugent qu'il est légitime qu'une personne qui se considère victime d'une discrimination en réfère à une instance juridique habilitée. Ils estiment toutefois qu'il s'agit d'une solution « extrême », à laquelle la plupart n'aurait pas pensé pour eux-mêmes. Après l'expérimentation, la moitié des jeunes considèrent qu'ils pourront mobiliser la justice s'ils s'estiment victimes d'une discrimination. Mais ils restent nombreux à vouloir éviter de recourir à une voie judiciaire.

Avant leur participation aux ateliers, les employeurs sont tous convaincus que la sanction minimale prévue par la loi est une amende, néanmoins sans pouvoir en indiquer le montant. Ils sont plus incertains sur la possibilité d'une peine d'emprisonnement. Après l'expérimentation, les employeurs restent peu convaincus que des peines de prison ferme puissent être appliquées. Contrairement à la majorité des jeunes, les employeurs estiment qu'ils peuvent mobiliser facilement le cadre juridique et que les institutions compétentes s'appliqueront à faire valoir leurs droits en cas de besoin.

Des ressources mieux identifiées, mais auxquelles jeunes et employeurs n'envisagent pas de faire appel

Avant l'expérimentation, les jeunes repèrent très mal les structures et les personnes auxquelles ils peuvent s'adresser s'ils s'estiment victimes de discrimination. Quelques jeunes repèrent la vocation des délégués du personnel à être des interlocuteurs sur ces questions. D'autres, plus nombreux, évoquent les avocats et les policiers. Interrogés cinq mois après les ateliers, les jeunes ont retenu que des structures associatives existent. Toutefois, ils précisent qu'ils privilégieraient d'autres solutions.

Chez les employeurs, les instances comme la HALDE ou le Conseil des prud'hommes n'apparaissent pas comme des ressources. Ils ont plutôt le réflexe de se référer à leur service juridique pour les grandes entreprises et à leur expert-comptable ou avocat pour les TPE/PME.

Pratiques et postures face aux discriminations : les jeunes restent démunis ; les employeurs ne modifient pas leur approche initiale

Avant l'expérimentation, plus de trois quarts des jeunes se disent démunis lorsqu'ils se retrouvent face à un interlocuteur qui leur semble discriminant. Cinq mois après leur participation aux ateliers, leurs difficultés à proposer des réponses adaptées face à une situation de discrimination restent identiques. Les jeunes estiment majoritairement que les réponses qu'ils formulent sont inefficaces. La médiation est l'option à laquelle ils souhaiteraient pouvoir avoir recours. Mais ils ne se sentent pas armés pour aborder ouvertement la question avec un employeur.

Avant l'expérimentation, les employeurs interrogés témoignent de deux stratégies différentes de gestion des ressources humaines. Ces deux postures se retrouvent à l'identique au terme de l'expérimentation.

- Un premier groupe est dans l'évitement de tout conflit avec le personnel déjà présent. Ces employeurs privilégient la cohérence du groupe de travail et recrutent des profils homogènes, même au prix d'une discrimination.
- Un second groupe cherche à éviter les discriminations et favorise la diversité. Ces employeurs imposent aux collectifs de travail des règles telles que l'acceptation des différences et l'affirmation de la compétence comme critère de sélection.

Cinq mois après les ateliers, les employeurs des grandes entreprises comme ceux des TPE/PME évoquent la nécessité de faire attention aux questions posées lors des entretiens d'embauche. Ils sont convaincus qu'ils ne doivent pas aborder de questions relatives à la vie privée des candidats afin d'éviter tout risque de poursuite judiciaire. Avant l'expérimentation, la moitié des employeurs avaient déjà des pratiques de recrutement et de gestion du personnel fondées sur une évaluation objective des compétences.

Les enseignements de l'évaluation

A l'issue de l'expérimentation, les jeunes bénéficiaires n'ont pas une perception plus juste des phénomènes discriminatoires : leur capacité à les identifier et à les définir a faiblement augmenté. Les jeunes n'ont pas modifié de façon significative la façon dont ils envisagent de réagir face aux situations qu'ils jugent discriminatoires. Ils ont le sentiment que les discriminations sont l'affaire d'individus et qu'il est préférable d'éviter des conflits dont ils ont peu de chances de sortir gagnants. Ils ne disposent pas de « bonnes pratiques » ou de réponses concrètes qui leur permettraient de réagir dans une situation discriminante.

L'apport des ateliers pour les jeunes réside dans la découverte du cadre législatif. Ils savent dorénavant qu'il existe une loi précisant les critères sur lesquels il est interdit de discriminer. Ils retiennent l'idée qu'ils peuvent faire appel à la justice s'ils s'estiment victimes d'une discrimination. Mais ils savent aussi qu'il est indispensable de fournir des preuves, ce qui leur apparaît particulièrement complexe dans le cas des discriminations.

A l'issue de l'expérimentation, les employeurs qui n'avaient jamais été sensibilisés à la question des discriminations, ont augmenté leur capacité à les identifier, bien que des zones de flou subsistent. Surtout, ces employeurs n'ont pas modifié la façon dont ils envisagent de réagir dans les situations de recrutement et de gestion du personnel qui comportent des risques de discrimination. Pour la plupart des employeurs, l'apport de l'expérimentation réside dans la découverte ou le rappel du cadre législatif qu'ils estiment nécessaire de réétudier régulièrement pour questionner leurs propres pratiques dans l'entreprise.

Implication de ces résultats pour les politiques de droit commun

Les résultats de l'évaluation interrogent la capacité des relais des politiques publiques à élaborer et commander des plans d'actions qui modifient en profondeur les perceptions des jeunes comme des employeurs sur la question des discriminations dans l'emploi.

Toutefois, le protocole d'évaluation ne comportant pas d'analyse des conditions de mise en œuvre, les investigations menées par le CREDOC ne permettent pas de se prononcer sur l'impact d'une telle expérimentation pour les politiques de droit commun.

Préconisations

Dès lors qu'il s'agit d'intervenir sur les perceptions et d'augmenter l'acuité à identifier les actes discriminatoires, il est nécessaire que les participants, en particulier les jeunes, puissent distinguer les pratiques légales de sélection dans le recrutement et la promotion, des pratiques illégales.

Les résultats de l'évaluation plaident en faveur de programmes d'intervention plus ciblés, adaptés aux caractéristiques des publics bénéficiaires et aux réalités concrètes auxquelles ils sont confrontés sur le marché du travail. La forme de ces programmes doit être réfléchie. Au détriment d'exposés formels, des modes d'animation participatifs innovants (jeux de rôle, études de cas ...) mettant les individus dans des situations d'entretien doivent être privilégiés. Le but est notamment d'apprendre aux individus à décrypter, en temps réel, les pratiques discriminatoires.

Il paraît nécessaire de diffuser des guides de « bonnes pratiques » à l'attention à la fois des jeunes demandeurs d'emploi et des employeurs. Ces guides auront notamment pour objectif de présenter

les différentes formes de discrimination, les outils de prévention contre les discriminations, les dispositions visant à punir les discriminations avérées, mais également les différentes réponses et attitudes à adopter dans les situations concrètes du marché du travail.

Pour modifier les perceptions et les pratiques, tout en les inscrivant en phase avec la réalité du monde du travail, il faut faire appel à des intervenants spécialisés, sortes d'experts-formateurs qui maîtrisent la loi, les concepts et les notions liés à la thématique des discriminations, mais également les techniques d'animation des groupes. Seuls de tels intervenants peuvent amener les participants, jeunes ou employeurs, à analyser les différents aspects des situations de discrimination, mais également à s'interroger sur leurs propres préjugés et pratiques.



PLAN DU RAPPORT

INTRODUCTION GENERALE.....	12
I. L'expérimentation.....	13
1. Objectifs du projet et nature de l'action expérimentée.....	13
i. Objectifs du projet	
ii. L'action expérimentée	
iii. Influence éventuelle de l'évaluateur dans la conception et la conduite du projet	
2. Objectifs et modalités de l'évaluation.....	14
i. Problématique et méthodologie mise en œuvre	
ii. Validité interne	
II. Enseignements de politique publique.....	21
1. Résultats de l'évaluation.....	21
i. Les publics touchés par l'expérimentation.....	21
ii. Les effets du dispositif expérimenté.....	25
A- L'évolution des jeunes.....	25
Partie I : Connaissance et représentation autour des discriminations.....	25
I.1- Les connaissances évoquées spontanément	
I.2- L'analyse des cas de discrimination	
I.3- Le cadre juridique	
Partie II : Les pratiques liées aux discriminations.....	35
II.1- Les pratiques et postures adoptées	
II.2- Connaissance et perception des « bonnes pratiques »	
B- L'évolution des employeurs.....	40
Partie I : Connaissance et représentation liées discriminations.....	40
I.1- Les connaissances évoquées spontanément	
I.2- L'analyse des cas de discrimination	
I.3- Le cadre juridique	
Partie II : Les pratiques liées aux discriminations.....	50
II.1- Pratiques et postures adoptées	
II.2- Connaissance et perceptions des bonnes pratiques	
2. Validité externe des résultats et perspectives de généralisation/essaimage.....	57
i. Caractère expérimental du dispositif évalué	
ii. Caractère transférable du dispositif et changement d'échelle	
CONCLUSION GENERALE.....	59
BIBLIOGRAPHIE.....	61



RAPPORT D'ÉVALUATION

INTRODUCTION GENERALE

L'expérimentation est portée par l'Association Régionale des Missions Locales (ARML) du Limousin. S'appuyant sur six Missions locales de la région, l'ARML du Limousin a conçu, avec l'appui technique de l'Institut Social et Coopératif de Recherche Appliquée (ISCRA) Méditerranée, des sessions de sensibilisation à la question des discriminations. Ces sessions, organisées autour de 5 ateliers, ont pour but de sensibiliser des jeunes et des employeurs à la question de la discrimination dans le champ de l'emploi puis de les faire se rencontrer à l'occasion d'un atelier de simulation d'entretiens d'embauche, afin qu'ils puissent s'interroger sur leurs attitudes respectives dans une telle situation.

L'ARML du Limousin et le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ) ont souhaité que l'évaluation externe, réalisée par le CRÉDOC, porte sur l'évolution des représentations des jeunes et des employeurs, et non sur la mise en œuvre de l'expérimentation.

La démarche d'évaluation s'appuie exclusivement sur des méthodes qualitatives. Des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès des inscrits aux ateliers, avant leur participation (vague 1 d'entretiens), puis cinq mois après (vague 2). Les jeunes interrogés ont participé à au moins trois ateliers sur les cinq qui leur étaient dédiés. Les entreprises ont quant à elles participé à au moins un atelier sur les deux qui leur étaient proposés.

Deux analyses ont été menées en simultanée, l'une auprès des jeunes, l'autre auprès des employeurs. Au final, sur les deux vagues d'enquêtes, 48 entretiens « jeunes » (soit 24 enquêtés) et 48 entretiens « employeurs » (soit 24 enquêtés) ont été retenus et ont servi de supports aux analyses du CRÉDOC.

Le CRÉDOC a réalisé une évaluation qui vise à :

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

À un second niveau d'analyse, l'évaluation s'intéresse aux écarts de perception et de posture des jeunes et des recruteurs. À cet effet, elle comporte une analyse comparative entre les deux groupes.

Une observation non-participante de six ateliers a en outre eu pour objectif de vérifier si les discours sur les discriminations relevées en situation collective étaient identiques ou différents de ceux émis en situation d'entretien individuel.

I. L'expérimentation

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

i. Objectifs du projet

L'expérimentation a pour finalité d'obtenir des changements visibles dans les représentations, les pratiques et les postures des jeunes et des employeurs.

Pour les jeunes, des changements sont attendus dans la capacité à aborder la question des discriminations et à se positionner par rapport à des pratiques discriminatoires.

- Connaître les notions liées à la question des discriminations pour identifier les situations de discrimination ;
- Connaître le droit et savoir l'utiliser, à la fois pour reconnaître une situation de discrimination et mettre en place une procédure judiciaire, mais aussi pour user du droit dans un argumentaire lors de la recherche d'emploi.
- Augmenter ses capacités à mobiliser des ressources dans une situation discriminatoire.

Pour les employeurs, une modification des pratiques de recrutement et de promotion interne est souhaitée.

- Connaître les notions liées à la question des discriminations pour identifier les situations de discrimination ;
- Faire évoluer les pratiques de recrutement et de promotion interne ;
- Optimiser les recrutements en adoptant de nouvelles méthodes et des postures non discriminatoires ;
- Prendre conscience des enjeux liés à une politique de recrutement et de promotion interne non discriminatoire.

ii. L'action expérimentée

Le dispositif expérimenté s'adresse à la fois aux jeunes et aux employeurs. Il doit leur permettre de mieux appréhender les processus de discrimination et le rôle que chacun y joue. Il doit également faire évoluer leurs représentations, leurs pratiques et leurs postures.

Pour ce faire, les Missions locales du Limousin ont mis en place plusieurs sessions d'ateliers construites autour de trois temps distincts :

1. Un temps collectif avec les jeunes, soit des ateliers d'une journée construits selon la trame suivante :

- Expression du vécu et première analyse ;
- Définition de la discrimination et présentation du droit ;
- Echanges sur les façons de réagir et préparation collective aux entretiens avec des recruteurs pour anticiper les postures face à la discrimination.

2. Un atelier d'une demi-journée avec les entreprises :

- Diffusion d'un film (expressions de jeunes) et échanges ;
- Définition et analyse des processus discriminatoires, connaissance du droit et enjeux légaux ;
- Enjeux économiques et stratégiques de l'évolution des pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines ;
- Échanges entre employeurs sur les méthodes permettant de recruter sans discriminer.

3. Un atelier de simulation d'entretiens avec des entreprises et des jeunes ayant participé aux ateliers précédemment décrits.

Le porteur de projet s'est fait accompagner par un opérateur externe, l'ISCRA Méditerranée qui « se pose en appui externe à l'ingénierie du projet et garantit la pertinence de l'organisation et des interventions en ateliers au regard de l'ensemble du processus d'actions engagé par les Missions locales en matière de lutte contre les discriminations » (cf. projet d'expérimentation).

Les publics ciblés sont les jeunes de 16 à 25 ans et en particulier ceux qui, en plus du critère de l'âge, peuvent être pénalisés par une appartenance ethnique, raciale ou religieuse, réelle ou supposée, ou encore le sexe ou un handicap. La participation des jeunes à l'expérimentation est fondée sur le volontariat.

Les entreprises invitées à participer sont les employeurs qui travaillent déjà avec les Missions locales ainsi que les entreprises signataires de la Charte de la diversité en Limousin.

Une association régionale des Missions locales a des fonctions d'animation, de mise en cohérence, si ce n'est de mutualisation d'un certain nombre de thématiques de travail communes à toutes les Missions locales. Au regard de ces activités, il est légitime que l'association régionale porte une action de sensibilisation et de formation sur la thématique des discriminations.

iii. Influence éventuelle de l'évaluateur dans la conception et la conduite du projet

Le CRÉDOC n'est pas intervenu dans la conception du projet. Il a élaboré un protocole d'évaluation correspondant aux attentes respectives du porteur de projet et de la Mission d'Animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse. L'unique contrainte imposée par la démarche d'évaluation a été une gestion des inscriptions aux ateliers suffisamment anticipée et rigoureuse pour que le CRÉDOC puisse réaliser les enquêtes auprès des participants avant la tenue des ateliers.

Aucun conseil n'a été formulé au porteur du projet concernant la mise en œuvre de l'expérimentation.

2. Objectifs et modalités de l'évaluation

i. Problématique et méthodologie mise en œuvre

Le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse et le porteur du projet ont souhaité une évaluation de l'évolution des représentations à l'égard des discriminations chez les jeunes et les responsables d'entreprise.

La démarche d'évaluation repose exclusivement sur des méthodes qualitatives, dans une perspective à la fois compréhensive et comparative. Elle vise à observer si les actions que propose l'expérimentation sont déterminantes dans l'évolution des représentations et des comportements face aux phénomènes discriminatoires.

Une étude de l'évolution des représentations des jeunes et des employeurs

L'objectif est de :

- ↳ Observer l'évolution de la perception des phénomènes discriminatoires, du fait de la participation à l'expérimentation ;
- ↳ Repérer « les ressources et les modalités opératoires » que les enquêtés disent mobiliser pour faire évoluer leurs pratiques ou interagir dans l'environnement professionnel.

Par « ressources » et « modalités opératoires », on entend aussi bien des stratégies individuelles (soit d'évitement, soit de confrontation), des argumentaires préconstruits (dont le recours aux textes de loi, mais aussi un discours sur le « contrat social » ...), ou encore des personnes référentes sur lesquelles les individus s'appuient (employeur, parent, conseil professionnel, Inspection du Travail...).

L'évaluation s'intéresse également aux écarts de perception et de posture des deux groupes d'acteurs concernés par le projet : les jeunes et les recruteurs. L'analyse est destinée à identifier les zones de convergence et de divergence entre les jeunes en recherche d'emploi et les employeurs.

Le porteur du projet a fait part au CRÉDOC de ses attentes concernant l'évaluation externe. Il a souhaité une analyse de l'évolution des représentations des bénéficiaires. Il n'a pas voulu d'évaluation des conditions de mise en œuvre de l'expérimentation. Une fois le protocole d'évaluation arrêté, le porteur de projet n'est pas intervenu dans la conception des outils d'évaluation ou dans le déroulement de la démarche d'évaluation. Aucune restitution intermédiaire n'a été réalisée, ce qui a réduit considérablement les interactions entre l'évaluation et la mise en œuvre de l'expérimentation.

La démarche d'évaluation du CREDOC

Le CREDOC a mis en place, en concertation avec le porteur de l'expérimentation et l'aval du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse, une démarche d'évaluation qui vise à mesurer, chez les jeunes comme chez les recruteurs, l'évolution :

- des représentations et perceptions,
- des ressources mobilisées ou mobilisables,
- des pratiques.

Le référentiel d'évaluation a été élaboré à partir des objectifs fixés à l'expérimentation. Concrètement, il permet d'identifier les différents points sur lesquels les évaluateurs portent leur attention pour cerner les évolutions intervenant entre le début et la fin de l'expérimentation.

Le référentiel d'évaluation
Les jeunes

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Indicateurs
1. Représentations	Connaître les notions liées à la question des discriminations	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discrimination, racisme, égalité et inégalité de traitement, diversité, égalité et inégalité des chances ▪ Discrimination directe et indirecte ▪ Discrimination légale et illégale
	Identifier les situations de discrimination	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Distinguer la discrimination et la sélection fondée sur les compétences et l'expérience
	Connaître le caractère co-construit des discriminations	Identifier les différents acteurs du processus de discrimination <ul style="list-style-type: none"> ▪ Employeurs ▪ Intermédiaires de l'emploi ▪ Jeunes
2. Ressources	Connaître le droit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Critères prohibés par la loi ▪ Domaines ▪ Sanctions ▪ Preuve de discrimination
	Connaître les acteurs de la lutte contre les discriminations	<ul style="list-style-type: none"> ▪ HALDE ▪ Autres
	Connaître les postures « positives » à adopter dans la recherche d'un emploi et dans l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Affrontement des discriminations et non victimisation et/ou évitement
3. Pratiques (capacité à aborder la question et à mobiliser des ressources dans une situation discriminatoire)	Adopter des postures « positives » dans la recherche d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'inscrire dans un processus de recherche d'emploi sur la base de ses compétences et de son expérience (quitte à prendre le risque d'affronter des situations discriminatoires) ▪ Utiliser le droit dans un argumentaire
	Adopter des postures « positives » dans une situation d'entretien d'embauche	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utiliser le droit pour faire reconnaître une situation de discrimination (procédure judiciaire) ▪ Utiliser le droit dans un argumentaire ▪ Savoir mobiliser les acteurs référents de la lutte contre les discriminations ▪ Savoir aborder la question de la discrimination lors d'un entretien d'embauche
	Adopter des postures « positives » dans l'emploi après l'embauche	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adopter des postures « positives » ▪ Utiliser le droit pour faire reconnaître une situation de discrimination (procédure judiciaire) ▪ Utiliser le droit dans un argumentaire ▪ Savoir mobiliser les acteurs référents de la lutte contre les discriminations

Les employeurs

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Indicateurs
1. Représentations	Connaître les notions liées à la question des discriminations	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discrimination, racisme, égalité et inégalité de traitement, diversité, égalité et inégalité des chances ▪ Discrimination directe et indirecte ▪ Discrimination légale et illégale
	Identifier les situations de discrimination	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Distinguer discrimination et sélection fondée sur les compétences et l'expérience
	Connaître le caractère co-construit des discriminations : employeurs, jeunes, intermédiaires de l'emploi	Savoir identifier les différents acteurs du processus de discrimination <ul style="list-style-type: none"> ▪ Employeurs ▪ Intermédiaires de l'emploi ▪ Jeunes
2. Ressources	Connaître le droit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Critères prohibés par la loi ▪ Domaines ▪ Sanctions ▪ Preuve de discrimination
	Connaître les acteurs de la prévention et de la lutte contre les discriminations	<ul style="list-style-type: none"> ▪ HALDE ▪ autres
	Connaître les enjeux de la lutte contre les discriminations pour un employeur	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enjeux légaux : protection contre les risques judiciaires ▪ Enjeux sociaux (GRH) : efficacité du recrutement, cohésion des équipes, attractivité de l'entreprise ▪ Enjeux économiques : image de l'entreprise, performance
	Connaître les bonnes pratiques à adopter	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diversification des viviers de recrutement ▪ CV anonyme et/ou CV vidéo ▪ Autres (entretiens ou plateformes de compétences ...)
3. Pratiques (capacité à aborder la question et à mobiliser des ressources dans une situation discriminatoire)	Adopter des pratiques de recrutement non discriminatoires	<ul style="list-style-type: none"> ▪ diversification des viviers de recrutement ▪ CV anonyme et/ou CV vidéo ▪ Autres (entretiens ou plateformes de compétences ...)
	Adopter des pratiques de GRH non discriminatoires (intégration dans l'emploi, promotion interne)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Révision des procédures d'intégration ▪ Révision des procédures de promotion interne

ii. Validité interne

Comparabilité du groupe bénéficiaire et du groupe témoin

Non concerné. Le principe d'un groupe témoin qualitatif avait été proposé, mais n'a pas été retenu.

Données qualitatives

Le CRÉDOC a proposé une investigation fondée sur deux supports :

- Des entretiens semi-directifs individuels ;
- L'observation non-participante d'ateliers.

L'entretien semi-directif individuel permet de travailler le contenu des discours et la logique des argumentaires des enquêtés, les discours renseignant sur la façon dont les individus s'inscrivent dans la réalité sociale et envisagent d'y être acteur.

La réalisation d'entretiens semi-directifs auprès des mêmes individus, avant l'expérimentation (vague 1) et plusieurs mois après (vague 2), permet de mesurer l'évolution des discours et des représentations associées aux expériences d'accès au monde du travail pour les jeunes, de recrutement pour les employeurs.

Initialement, la majorité des entretiens devaient avoir lieu en face-à-face : dans les entreprises pour les recruteurs et dans des locaux associatifs ou administratifs, distincts de ceux des Missions locales, pour les jeunes. Cette dernière disposition répondait à la préoccupation méthodologique de signifier l'indépendance de l'évaluateur par rapport aux Missions locales. Elle s'est rapidement avérée difficile à mettre en place : les jeunes ne connaissent pas toujours les lieux de rendez-vous ; les réservations de salle étaient parfois tardives, d'où des confusions lors des prises de rendez-vous.

Après plusieurs mois d'investigation, le principe de l'entretien en face-à-face a été abandonné au bénéfice d'entretiens téléphoniques pour trois raisons :

- La liste des inscrits aux sessions n'était pas établie dans un délai suffisant pour parvenir à des rendez-vous en face à face avant la tenue du premier atelier, en particulier avec les recruteurs pour lesquels les contraintes d'agenda sont fortes ;
- Le nombre de rendez-vous annulés ou reportés était trop élevé pour justifier des déplacements sur site;
- Les disponibilités des enquêtés correspondaient peu à celles des horaires d'ouverture des administrations et/ou associations mettant à notre disposition des locaux. Plusieurs entretiens ont eu lieu pendant l'heure du déjeuner, après 17h30 ou encore le samedi matin.

Deux cohortes de jeunes et de recruteurs ont été interrogées en deux vagues d'enquête entre octobre 2010 et en septembre 2012.

Figure 1 Récapitulatif des entretiens

	Contacts	Avant expérimentation – Vague 1	Entretiens validés	Après expérimentation – Vague 2
Cohorte 1 (2010/11)	54 jeunes	41 jeunes	23 jeunes	13 jeunes
	25 recruteurs	18 recruteurs	16 recruteurs	13 recruteurs
Cohorte 2 (2011/12)	71 jeunes	33 jeunes	18 jeunes	11 jeunes
	52 recruteurs	20 recruteurs	19 recruteurs	11 recruteurs
Total Jeunes	125 jeunes	74 jeunes	41 jeunes	24 jeunes
Total Recruteurs	77 recruteurs	38 recruteurs	35 recruteurs	24 recruteurs
Total	202	112	76	48

* Les entretiens validés de la vague 1 sont les entretiens des enquêtés qui ont effectivement participé à au moins 3 ateliers pour les jeunes, et à au moins un atelier pour les employeurs.

** Les entretiens validés de la vague 2 sont les entretiens des enquêtés « validés vague 1 » qui ont acceptés de répondre à un second entretien, 5 à 6 mois après les ateliers.

Lecture du tableau : Pour la cohorte 2, 71 jeunes ont été contactés et 33 entretiens ont pu être réalisés en vague 1. Parmi ces 33 jeunes effectivement interrogés, 18 ont finalement participé à au moins 3 des 5 séances prévues. Ces 18 jeunes ont été recontactés 6 mois après. 11 ont accepté un nouvel entretien téléphonique. Précisons que les 7 personnes que nous n'avons pas pu interviewer une seconde fois n'ont jamais refusé directement l'entretien. Elles se sont contentées d'évoquer une indisponibilité, puis de laisser leur téléphone sur messagerie.

L'évaluation qualitative devait reposer sur la conduite et l'analyse d'un corpus de **160 entretiens** réalisés sur 24 mois. **112 ont pu être réalisés** sur la base de **202 contacts** téléphoniques pris. Ce différentiel a eu des conséquences sur le nombre d'entretiens validés *in fine*. Toutefois, c'est le différentiel comptabilisé entre le nombre d'entretiens réalisés et le nombre d'entretiens validés qu'il convient d'explicitier ici. Il peut être attribué à plusieurs facteurs.

- Le public « jeunes » est un public particulièrement difficile à enquêter. Les jeunes ne respectent pas les rendez-vous fixés qu'ils soient physiques ou téléphoniques : leurs préoccupations journalières évoluent avec les sollicitations dont ils font l'objet, faisant d'un rendez-vous posé avec un chargé d'études un engagement très secondaire par rapport à un autre engagement. Par ailleurs, la très grande majorité d'entre eux n'utilise pas d'agenda, ce qui les amène à tout simplement oublier le rendez-vous posé avec le chargé d'études.
- La liste des inscrits transmise au CRÉDOC s'est révélée insuffisante sur certains sites et les inscriptions de dernière minute, fréquentes, n'ont pas toujours été portées à la connaissance de l'équipe d'évaluation.
- Les Missions locales ont parfois transmis une liste d'entreprises susceptibles de s'inscrire et non d'inscriptions confirmées. Les personnes contactées n'avaient parfois pas été informées de la session.
- - L'écart entre la liste des inscrits et celle des présents aux ateliers explique en partie celui entre les entretiens réalisés et les entretiens validés pour l'analyse. **Pour qu'un entretien soit validé, la règle était que le jeune ait suivi au moins trois séances sur les cinq programmées ; que l'employeur ait participé à au moins une séance parmi les deux programmées.**

L'observation non-participante

L'observation non-participante des ateliers proposée par les Missions locales est destinée à relever les discours produits par les jeunes en situation collective et à vérifier si les représentations énoncées sont identiques à celles identifiées en situation d'entretien individuel. L'observation non-participante doit permettre soit de compléter, soit de nuancer les analyses basées sur les entretiens individuels. Elle vise également à connaître les conditions dans lesquelles les ateliers, cœur de l'expérimentation, se déroulent et à recueillir des éléments sur le contexte et les conditions de l'expérimentation.

Les chargés d'études du CRÉDOC devaient assister à 3 ateliers par session, soit 6 sur la période de l'expérimentation, parmi ceux proposés aux jeunes. Le choix a été fait d'observer les sessions 1 et 2 relatives à l'expression de ce que sont les discriminations : atelier 1 « photos langages », atelier 2 « retours exposés par les animateurs sur les points de vue recueillis lors de l'atelier 1 ».

Nous avons constaté à l'occasion des quatre premières observations que les jeunes mis en situation d'interaction tenaient des propos similaires et faisaient appel aux mêmes éléments qu'en entretien individuel : il n'y avait pas d'éléments d'analyse complémentaires à tirer des observations. Les deux dernières observations initialement prévues ont été annulées. Le temps récupéré a été réinvesti dans la réalisation d'entretiens individuels. Il a permis de multiplier les contacts auprès des jeunes de la cohorte 2 afin de garantir un nombre d'entretiens suffisant pour une analyse pertinente.

II. Enseignements de politique publique

1. Résultats de l'évaluation

i. Les publics touchés par l'expérimentation

Caractéristiques des bénéficiaires de l'expérimentation

Les données transmises par le porteur de projet indiquent que l'expérimentation a concerné 136 jeunes et 119 employeurs. Parmi eux, le CRÉDOC a interrogé 74 jeunes et 38 recruteurs. Un certain nombre de bénéficiaires ont refusé d'être contactés et de réaliser un entretien. D'autres ont été inscrits tardivement et le CRÉDOC n'a pas pu les interroger. Certains ont été interrogés, mais n'ont pas suffisamment participé à l'expérimentation pour que leurs entretiens soient validés.

Les analyses du CRÉDOC portent au final sur les entretiens réalisés à deux reprises auprès de 24 jeunes et de 24 employeurs.

Les jeunes

Parmi les jeunes interrogés par le CRÉDOC, on compte autant d'hommes que de femmes qui, dans leur majorité, ont moins de 23 ans. 10 ont un niveau scolaire *Vbis* ou *infra*, 8 ont un niveau V et 6 ont un niveau IV. Les enquêtés sont caractérisés par de très faibles niveaux scolaires.

Figure 2 Les jeunes interrogés selon l'âge et le sexe

	Hommes	Femmes	Total
Moins de 18 ans	2	0	2
De 18 à 20 ans	5	4	9
De 21 à 22 ans	3	4	7
23 ans et plus	2	4	6
	12	12	24

Les employeurs

Les vingt-quatre entretiens concernent des employeurs ayant des niveaux scolaires variés : un peu moins de la moitié ont un niveau BAC ou inférieur ; la moitié ont un niveau supérieur à un BAC + 3.

Les enquêtés sont chefs d'entreprise, responsables du personnel ou responsables d'une antenne. La moitié des enquêtés exercent depuis plus de 10 ans leur activité dans leur entreprise actuelle. Seuls trois enquêtés occupent leur fonction depuis moins de 3 ans.

Un peu moins de la moitié des enquêtés sont des cadres salariés d'enseignes nationales ou internationales et un peu plus de la moitié sont des responsables de TPE ou de PME locales. Ce dernier critère détermine de réelles différences dans la perception des phénomènes discriminatoires.

Figure 3 Les recruteurs interrogés

Type d'entreprises	
Enseignes nationales	11
TPE	5
PME	8
Total	24

Adhésion du public ciblé au dispositif

Le public jeune

En principe, les jeunes s'inscrivent aux ateliers sur la base du volontariat. Toutefois, une partie d'entre eux s'est inscrite par crainte que le conseiller de la Mission locale interprète un refus comme un manque de motivation ou d'investissement dans la démarche d'insertion.

« C'est ma conseillère qui me l'a proposé, mais elle ne m'a pas très bien expliqué, mais comme mon ancien employeur trouvait que j'étais un peu "costaud", et ça c'est un peu mal passé avec lui, donc je pense qu'elle m'a proposé ça. Et puis comme je n'ai pas trouvé d'autre travail, c'est peut-être pour m'aider à trouver du travail ? Je ne sais pas » (XMP4 C1V1¹)

« C'est M, ma conseillère de la Mission locale qui m'a inscrit. Elle m'a dit que ça m'apporterait des choses et après, de fil en aiguille, en en parlant...ben oui, pourquoi pas. Ça me tente » (MB18 C2V1)

Les jeunes de la Mission locale de Brive-la-Gaillarde ont été contraints dans leur participation : celle-ci était inscrite dans le cadre d'une semaine de remobilisation et de découverte des métiers mise en place par la structure. Enfin, le projet d'expérimentation prévoyait que le bouche-à-oreille permettrait une médiatisation des ateliers et une augmentation du nombre d'inscrits. Dans les faits, les conseillers ont dû assurer la médiatisation des ateliers et susciter les inscriptions, en en vantant les plus-values jusqu'à la fin de l'expérimentation.

Les jeunes ne se sont pas inscrits avec appétence aux ateliers. Toutefois, ils en sont sortis majoritairement satisfaits. Au final, plus des trois quarts des enquêtés confient qu'ils conseilleraient à un ami de participer à ces ateliers : ils estiment que ceux-ci les ont enrichis dans leur capacité à comprendre et appréhender les discriminations.

Plus des trois quarts des jeunes pensent que les ateliers leur ont permis d'augmenter leurs connaissances sur les discriminations et le cadre législatif en vigueur. Ils estiment qu'ils peuvent mieux les repérer et y faire face. Les ateliers ont augmenté la confiance qu'ils ont dans leur capacité à traiter les discriminations dans les situations d'embauche ou d'emploi.

« C'était très intéressant, on a appris beaucoup de choses, à se défendre et à savoir les critères » (MB68 C2V2)

¹ Chaque entretien est référencé sous un code. La cohorte est désignée par le C et la vague d'interrogation par le V. C1V1 signifie qu'il s'agit de l'entretien vague 1 de l'enquête XMP4 de la cohorte 1.

« C'était intéressant même si j'avoue que je n'ai pas pu participer à tout. J'ai trouvé ça très intéressant. Ça nous apprend toujours des choses. [...] Certaines discriminations auxquelles je ne pensais pas, que l'on rencontre sans s'en rendre compte en fait » (XMP2 C1V2)

« J'ai trouvé ça super intéressant au niveau du contenu. Déjà, il y a eu l'intervenante de l'association. Après, on a eu certaines entreprises qui sont venues, des boîtes d'intérim et certains patrons, des entreprises qui sont venues. On faisait semblant d'être reçus par ces entreprises et ils nous disaient ... On a eu des confrontations avec eux. [Relance : Qu'est-ce que cela vous a apporté?] Pas grand-chose !... On a compris que l'on ne percevait pas de la même façon quoi » (XMP5 C1V2)

Plus largement, pour quelques enquêtés, les ateliers ont accru la confiance qu'ils ont dans la société pour leur assurer des droits et leur préserver une place.

« C'est une bonne chose. Ça apporte l'espoir d'un meilleur avenir, pour mieux avancer dans la vie, pour nous faire entendre ... qu'on est en France, qu'on a des droits et des devoirs, qu'on est libre, qu'on est égaux et que tout le monde a sa chance » (MB2 C1V2)

Les employeurs

Les employeurs ont été sollicités par les conseillers des Missions locales pour participer aux ateliers.

Les salariés des grandes enseignes qui ont répondu à la proposition des Missions locales, expliquent que leur participation s'inscrit d'abord dans une relation partenariale. Pour la plupart des employeurs, et en particulier pour eux, la participation à l'expérimentation conforte des relations de travail qui préexistent avec les Missions locales sur les questions d'accès à l'emploi des jeunes.

« Pour nous, c'est normal de participer à cette action car cela fait partie de la politique d'entreprise aujourd'hui » (XME 8 C1V1)

Ces employeurs se disent également très motivés par l'idée de rencontrer des jeunes dont l'insertion professionnelle est ralentie : absence de qualification, difficulté d'expression, faible mobilité...

Enfin, pour les TPE/ PME, la proposition des Missions locales est aussi l'occasion d'améliorer leurs connaissances du cadre juridique et leur compréhension des phénomènes discriminatoires.

Cinq mois après l'expérimentation, les employeurs se déclarent très majoritairement satisfaits des ateliers, bien qu'ils regrettent le manque de participants, tant du côté des entreprises que du côté des jeunes.

Les responsables de TPE/PME ont une vision plus positive que les cadres des grandes enseignes bénéficiant en interne de formations et de veille juridique.

« Ça m'a informé, ça m'a renseigné et cela m'aide au quotidien. [...] Je recrute fréquemment [...] Je suis toujours en recrutement depuis six ans. [...] Je reçois cinq CV tous les jours. [...] La discrimination, c'est surtout à l'embauche. Donc, si vous voulez, on essaie de ne pas être discriminant, on essaie, mais de toute façon on l'est toujours de toute façon quelque part puisqu'on fait des choix » (XME30 C2V2)

Certains cadres de grandes entreprises valorisent les échanges qu'ils ont pu avoir tant avec les jeunes qu'avec des responsables d'entreprises de taille et de secteur différents.

« Je leur ai fait passer des messages [aux jeunes] pour qu'ils gagnent un peu confiance en eux » (EMB18 C2V2)

Ces cadres estiment que les informations qui leur ont été transmises sont essentielles. Toutefois, ils regrettent le caractère quelque peu « scolaire » de l'atelier consacré au cadre juridique. Déjà formés à la question des discriminations, quelques-uns s'autorisent une critique plus sévère, notamment sur le mode d'animation.

« Ce qui est percutant dans nos formations internes, c'est que nous partons d'études de cas qui se sont passées dans nos agences, de jeux de rôle (...). Là il n'y avait pas d'atelier en fait. Cela devait durer deux jours, ça n'a duré qu'un. C'était un soir en fin de journée. Il n'y avait pas d'atelier ! Pour moi, un atelier, ce sont des petits groupes qui travaillent sur un thème et après on restitue. Là, c'était une réunion avec un intervenant qui débite un discours: quelqu'un qui fait un cours magistral, rébarbatif complètement, dans une salle où l'on gelait ... Et où, au bout d'une demi-heure, les personnes en avaient marre et on est partis » (EMB10 C2V2)

Les employeurs dans leur majorité auraient apprécié des groupes plus conséquents et des séances plus dynamiques, pour partie en petits groupes. Toutefois, comme les jeunes, ils sont plutôt satisfaits et affirment qu'ils conseilleraient à un collègue de participer à ces ateliers.

ii. Les effets du dispositif expérimenté

A- L'évolution des jeunes

Partie I : Connaissances et représentations liées aux discriminations

I.1- Les connaissances évoquées spontanément

Lorsque l'on demande aux jeunes ce que le terme 'discrimination' leur évoque comme réalité, situation ou évènement, plus de la moitié parle de « racisme », de rejet des différences et d'exclusion.

Avant l'expérimentation, aucun des jeunes enquêtés ne propose une définition précise des discriminations. Dix jeunes parviennent à illustrer de façon partielle les réalités que peuvent recouvrir les discriminations dans l'emploi. Mais, pour la plupart, illustrer ce que sont les discriminations est un exercice difficile.

Les jeunes assimilent fréquemment propos racistes, exigences professionnelles légitimes et actes discriminatoires. Ils ne parviennent pas à décrire des faits discriminatoires : soit ils se lancent dans une énumération de critères de discrimination sans donner plus de précision, soit ils évoquent des moqueries entre collègues ou des jugements négatifs.

« Au racisme, moi je pense. Je n'en connais pas, mais j'entends aux infos. Ceux qui disent "sales blacks" et tout ça. Je trouve ça aberrant parce que on est tous pareils, qu'on soit mince/gros, de couleur différente, qu'on soit blanc/noir, ça ne sert à rien de dire qu'il y en a qui sont mieux que les autres" (XMP4 C1V1)

Les jeunes comprennent qu'une situation de discrimination résulte d'un jugement porté sur un individu en fonction de critères qui ne sont pas pertinents. Ils pointent principalement l'origine raciale, l'apparence physique et le sexe. Ils identifient également certaines conséquences des discriminations et évoquent une « mise à l'écart » ou un « rejet » des victimes. En revanche, les jeunes ne font que rarement référence à la compétence professionnelle en tant que critère légitime et légal de sélection dans une entreprise. L'obligation d'asseoir les procédures de recrutement sur des critères objectifs de qualification n'est pas mise en avant pour dénoncer les processus discriminatoires.

Avant leur participation aux ateliers, seuls quatre jeunes (sur vingt-quatre) évoquent la compétence professionnelle comme étant le critère sur lequel les employeurs doivent fonder leur jugement.

« C'est refuser des personnes rien que sur le physique (couleur de peau...), regarder la personne sans regarder ce qu'elle vaut vraiment...» (MB1 C1V1)

Expliquer ce que sont les discriminations est un exercice compliqué, y compris pour les jeunes qui en ont une vision relativement juste.

« Je dirais racisme et... agir en fonction ... Je n'arrive pas à expliquer, je ne trouve pas les mots... [Relance : Dites-le comme vous en parleriez avec une amie ou bien donnez-moi un exemple] Je dirais qu'il y a plusieurs formes de racisme. Par exemple, dans le cadre de l'emploi, ce serait un

patron qui aurait le choix entre deux personnes et qui, par exemple, entre une personne de couleur et une personne blanche, en fonction de ses convictions à lui, il choisirait la personne blanche au lieu de la personne de couleur même si la personne de couleur a les qualifications nécessaires pour le travail » (MB42 C2V1)

La majorité des jeunes font part d'un ressenti, d'une attitude interprétée comme un manque de respect ou un jugement *a priori*. Ils ne parviennent pas à qualifier des situations de sélection et à préciser en quoi elles sont justifiées ou injustifiées, légales ou illégales. Ceux qui considèrent avoir déjà vécu l'expérience de la discrimination expriment un sentiment d'injustice et de souffrance.

« J'ai du mal à m'exprimer. Avec mes potes, c'est différent, je parle normalement, ils me comprennent. Après, face aux gens, je bloque, j'ai du mal et franchement pour moi, c'est un handicap...(...) Je viens d'une cité, je sens que la personne qui est devant moi, elle va me juger direct, elle va me bloquer une porte [Relance : À quoi vous voyez cela ?] À sa façon de me regarder, à sa façon de me dire au revoir, quand elle me dit, 'on va vous rappeler', et qu'il ne me rappelle pas et voilà. C'est leur comportement, je le sens que ça ne va pas » (MB2 C1V1)

Cinq mois après leur participation aux ateliers, la capacité des jeunes à fournir une définition des discriminations est légèrement meilleure. D'une part, ils sont confortés dans l'idée que certains critères de sélection sont inacceptables : ils ont retenu que ceux-ci sont prohibés par la loi.

« C'est favoriser une personne par rapport à une autre, par rapport à l'apparence physique, la religion, la tenue vestimentaire... [...] C'est mettre de côté une personne dans l'illégalité. Favoriser une personne parce que l'autre est différente. [...] La discrimination, ce n'est pas légal. Je pense qu'on va favoriser la personne pour ce qu'elle est, et pas pour les compétences qu'elle a » (MB1 V2)

D'autre part, la plupart des jeunes évoquent désormais la valeur professionnelle comme étant le critère légitime sur lequel les employeurs doivent appuyer leurs arbitrages. Quelques jeunes sont dorénavant capables de proposer une définition claire et succincte des discriminations, qui oppose le critère de la compétence aux critères non légitimes et illégaux.

« C'est le fait, dans l'emploi, de ne pas embaucher quelqu'un, non pas par rapport à ses compétences, mais rapport à son physique, sa religion, des choses comme ça ! Le physique, la religion, le sexe, l'âge... » (XMP13 C2V2)

Toutefois, pour bon nombre de jeunes, la mise en avant du critère de la compétence n'est pas immédiate. Elle arrive après de longues hésitations.

« Je ne sais pas quoi vous dire... Je ne vois pas [Relance : Quel type de situations vous viennent à l'esprit ? Quels exemples ?] Je ne vois pas ... Lors d'un entretien d'embauche ? [Relance : Oui, par exemple !] Si, des fois on nous pose des questions trop personnelles. Là-dessus, on a vu qu'il y a des employeurs qui peuvent nous poser des questions par rapport à notre religion ou des choses comme ça, et ça a un rapport des fois avec le travail proposé. Donc là, ce n'est pas discriminatoire. Après si on nous pose la question et que ça n'a pas de rapport avec le travail, là par contre, c'est de la discrimination » (XMP4 C1V2)

Plus d'un quart des enquêtés ont des propos qui maintiennent une confusion permanente entre l'idéologie et les actes. Pour les jeunes, la discrimination est toujours la conséquence de préjugés racistes ou sexistes ou d'une peur infondée des différences. Surtout, ils ne distinguent pas les préjugés qui relèvent de l'idéologie, des pratiques discriminatoires avérées. Ils ont une vision floue, basée en priorité sur des ressentis et ne parviennent pas à expliciter clairement ce qui caractérise un

acte discriminatoire et le distingue d'un processus de sélection légal qui, par définition, trie et élimine des candidats.

Tous les jeunes retiennent de leur participation aux ateliers que les discriminations concernent des critères plus nombreux et des réalités plus diverses qu'ils ne l'imaginaient auparavant. Cela les amène parfois à conclure que les discriminations sont « partout » et qu'elles émanent « de tout le monde ». Les ateliers enrichissent la connaissance qu'ont les jeunes des phénomènes discriminatoires. Dans le même temps, cet apport de connaissances nourrit l'idée d'une relative banalité de la discrimination.

« Je pense en savoir un peu plus ! Par exemple, ça ne se passe pas qu'au travail, mais aussi dans la vie privée » (XMP13 C2V2)

« On colle des étiquettes à certaines personnes, alors qu'elles ont peut-être autant de capacités que des gens normaux entre guillemets. [Relance : On leur colle des étiquettes, vous pensez à quelles personnes en particulier?] Ben, déjà les religions, leurs origines. Puis maintenant j'ai découvert avec les grossesses, l'âge, la couleur de la peau. Je croyais que la discrimination, c'était surtout des discriminations raciales. Je ne me doutais pas qu'il y avait autant de différentes discriminations » (MB20 C1V2)

I.2- L'analyse des cas de discrimination

Les critères évoqués

Lors de la première interrogation, les jeunes évoquent spontanément les critères de la race, du sexe et de l'apparence physique. Certains parlent des discriminations raciales car ils s'estiment directement concernés du fait de leur origine. D'autres évoquent l'apparence physique car ils pensent ne pas entrer, eux-mêmes ou certains de leurs proches (un frère, une amie ...), dans la norme des apparences physiques. Enfin, les jeunes filles ont davantage que les jeunes hommes le sentiment d'être exposées à des risques de discrimination en raison de leur sexe, sans toutefois penser avoir été discriminées en tant que femme sur le marché du travail. Le critère de l'appartenance religieuse est évoqué par une seule enquêtée.

Cinq mois après leur participation aux ateliers, les enquêtés ont complété la palette des critères auxquels ils font référence et sont capables d'évoquer une plus grande diversité de situations, relatant les exemples vécus et exposés par les autres participants. Ainsi, lorsqu'un participant a partagé son expérience d'une discrimination sur l'appartenance religieuse ou sur l'orientation sexuelle, les jeunes gardent en mémoire les faits relatés, le critère discriminatoire qui s'y rattache et le sentiment d'injustice ressenti. Mais la plupart des jeunes restent toutefois dans l'incapacité d'expliquer en quoi le cas exposé correspond ou ne correspond pas à une discrimination avérée.

Les auteurs des discriminations

Avant leur participation aux ateliers, les jeunes ont une vision des discriminations fortement corrélée à leur vécu personnel et à ce qu'ils perçoivent au travers des médias. Les auteurs de discrimination qu'ils nomment « les discriminants », sont ceux qu'ils ont rencontrés ou sont médiatisés : dans l'emploi spontanément et quasi exclusivement les employeurs, « les patrons » et, plus ponctuellement, le collectif de travail ou « les autres employés ». Mais plus d'un tiers des enquêtés

ne parviennent pas à identifier les auteurs des discriminations. Pour eux, « tout le monde » est discriminant.

Cinq à six mois après leur participation aux ateliers, la façon dont les jeunes évoquent les auteurs des discriminations a évolué : les deux tiers d'entre eux en ont une vision un peu différente.

Deux enquêtés ont évolué de façon significative. Considérant en vague 1 que « tout le monde » est discriminant sans être en capacité d'isoler des situations de discrimination dans l'emploi, en vague 2, ils peuvent inscrire leur réflexion dans le champ de l'emploi. Ils identifient alors plus clairement les employeurs comme des acteurs potentiels des discriminations.

Pour plus des trois quarts des enquêtés, les auteurs des discriminations dans l'emploi restent, soit les employeurs, soit les autres salariés, fréquemment identifiés pour leurs propos injurieux, racistes ou sexistes.

Discrimination légale et discrimination illégale

En vague 1, les jeunes ne font référence à aucun cadre juridique permettant de dénoncer le caractère illégal de certains actes de sélection. Leurs propos renvoient à un ordre moral qui proscribit le rejet des différences : les discriminations leur apparaissent injustes, mais aussi néfastes au « vivre ensemble ». De fait, les jeunes ne font pas de distinction entre discrimination légale ou discrimination illégale. N'intégrant pas la notion de sélection comme fondatrice des discriminations dans l'emploi, ils ne perçoivent pas qu'il existe des sélections légales et des sélections illégales.

Interrogés cinq mois après leur participation aux ateliers, les jeunes ne font toujours pas cette distinction. Un seul cas de discrimination légale est évoqué. Une jeune enquêtée a fait son apprentissage de cuisinier dans la gendarmerie nationale. Très appréciée en raison de ses qualités professionnelles, elle n'est pas recrutée, une fois son diplôme validé et son concours obtenu. Elle ne correspond pas aux normes physiques en vigueur pour intégrer la Gendarmerie : son indice de masse corporelle est trop important. Une fois vérifiée la légalité de la procédure de recrutement, les conseillers de la Mission locale lui ont expliqué que cette discrimination était légale. Réinterrogée en vague 2, l'enquêtée, bien qu'ayant compris que le service de recrutement de la Gendarmerie s'appuyait sur une disposition légale, estime que son rejet est discriminatoire. Elle le juge injustifié pour un métier différent de celui de gendarme, en l'occurrence cuisinier.

« L'État se permet beaucoup de choses. Eux, ils vont faire certaines choses, mais ils attendent des employeurs ... de ne pas le faire quoi ! Si un patron passe une annonce en disant 'je veux une personne maigre, qui mesure tant, qui pèse ça' ..., c'est sûr qu'elle va avoir une sanction et l'État se permet beaucoup de choses » (MB1 C1V2)

Deux autres notions liées aux phénomènes discriminatoires restent absentes des propos des jeunes enquêtés, en vague 1 comme en vague 2 : la « discrimination positive » et la « discrimination indirecte ».

La notion de « discrimination positive » apparaît inconnue. Lors de la première interrogation, les propos des jeunes ne comportent aucune allusion à cette notion. Celle-ci reste totalement ignorée en vague 2.

La « discrimination indirecte » renvoie à des pratiques précises dans le champ de l'emploi : recrutement par bouche-à-oreille, au sein des étudiants d'une même école, parmi les enfants du personnel, absence d'infrastructures d'accueil adaptées aux femmes ou aux handicapés.... Les

phénomènes de discrimination indirecte sont totalement absents des propos des enquêtés, avant comme après l'expérimentation.

La coproduction des discriminations

Les jeunes enquêtés n'abordent pas spontanément l'idée d'une « coproduction » des phénomènes discriminatoires. Seules des questions semi-fermées², posées en fin d'entretien, permettent de recueillir leur avis sur ce point.

Avant l'expérimentation, plus de la moitié des jeunes sont « tout à fait d'accord » ou « plutôt d'accord » avec l'idée que « les demandeurs d'emploi et, notamment, les jeunes demandeurs d'emploi ont une part de responsabilité dans les discriminations ».

Certains pensent que des demandeurs d'emploi sélectionnent les employeurs pour lesquels ils souhaitent travailler sur des critères subjectifs qu'ils jugent discriminatoires.

« Les demandeurs d'emploi choisissent leurs entreprises au feeling et si le patron ne leur plaît pas ... L'employeur a ses torts, mais les demandeurs d'emploi aussi [Relance : Choisir son entreprise, c'est de la discrimination ?] Je pense » (XMP46 C2V1)

D'autres évoquent des comportements juvéniles inadaptés au marché de l'emploi, de nature à desservir l'ensemble des jeunes et à nourrir les préjugés à leur rencontre.

« Il y a des jeunes qui vont dans des entreprises, ils sont embauchés et puis, ils ne travaillent pas. Donc après, les entreprises pensent que nous, les jeunes, n'importe quelle couleur de peau, on ne veut pas travailler. [...] Il y a une partie des jeunes et une partie après, de l'employeur » (XMP4 C1V1)

Cinq mois après les ateliers, la plupart des jeunes ont le même point de vue qu'en vague 1. Néanmoins, quelques jeunes (6 sur 24) affichent des points de vue différents de ceux exposés avant leur participation aux ateliers et renvoient désormais la responsabilité des discriminations aux seuls employeurs. A titre d'exemple, un garçon considère en vague 1 que les jeunes peuvent participer à la production des discriminations.

« C'est vrai qu'une fille, si elle met sa photo, qu'elle est superbe et tout, c'est sûr qu'elle participe. Mais elle ne fait pas ça... elle fait ça inconsciemment. Elle sait qu'elle est belle, elle en profite, et puis voilà. [...] Elle aussi, elle a besoin de travail. Elle se dit que si son physique peut aider, pourquoi pas, c'est normal » (XMP7 C1V2)

En vague 2, il porte exclusivement la responsabilité des discriminations sur les employeurs.

« Ce sont surtout les employeurs [...] car nous, nous sommes les victimes. (...) Les employeurs ont le pouvoir à la base, ce sont eux qui décident. Donc je pense que c'est eux » (XMP7 C1V2)

Seuls deux jeunes considèrent dès la vague 1 que les intermédiaires de l'emploi, comme les employeurs, peuvent évincer d'une procédure de recrutement des candidats qu'ils jugent « mal habillés » ou « peu présentables ». Leur point de vue n'a pas changé entre les deux vagues d'enquêtes.

² Celles-ci évoquent la question de la coresponsabilité des jeunes demandeurs d'emploi et celle de la coresponsabilité des intermédiaires de l'emploi dans les processus discriminatoires (Cf. grille d'entretien).

Quatre jeunes évoluent en faveur de l'idée d'une coresponsabilité des intermédiaires de l'emploi dans les phénomènes discriminatoires. Un enquêté, hésitant avant sa participation aux ateliers, est en vogue 2 catégorique sur le fait que les intermédiaires de l'emploi avantagent certains candidats au détriment d'autres.

« Certaines personnes auront plus tendance à présenter certaines personnes plus que d'autres. » (XMP2 C1V2)

Plus de la moitié des jeunes distinguent toutefois les professionnels des Missions locales des autres intermédiaires de l'emploi, estimant qu'ils mettent tout en œuvre pour les aider à avancer dans leurs projets et ne sont pas discriminants.

Au final, il apparaît difficile de repérer une logique dans l'évolution des points de vue des jeunes et, plus encore, d'en déduire un effet des ateliers. Les changements de point de vue ne correspondent pas à une meilleure appréhension des phénomènes discriminatoires : les jeunes, sur la plupart des aspects évoqués (critères, auteurs, discriminations légales et illégales, coproduction ...), ont peu évolué dans leur capacité à qualifier les discriminations.

I.3- Le cadre juridique

L'existence d'une loi

Avant leur participation aux ateliers, plus de la moitié des jeunes enquêtés ignorent qu'une loi interdit les discriminations dans l'emploi. Cinq mois après les ateliers, seuls trois enquêtés l'ignorent encore.

Figure 4 Existe-t-il en France une ou plusieurs lois qui interdisent les discriminations dans l'emploi ?

	Vague 1 : Avant les ateliers	Vague 2 : Cinq mois après les ateliers
Oui	11	21
Non	0	1
Ne sait pas	12	2
Total	23	24

La capacité des jeunes à qualifier une situation discriminatoire dans l'emploi reste faible. Leur connaissance du contexte juridique est en revanche plus exacte à l'issue de l'expérimentation.

Les critères prohibés

La grille d'entretien contient un temps de questionnement semi-ouvert où, après s'être prononcés sur l'existence d'un texte de loi, les enquêtés sont invités à citer les critères mentionnés dans la loi. En vague 1, les jeunes pensent que peu de critères sont interdits. Ils évoquent entre un et trois critères : il s'agit principalement de l'origine et/ou de l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, de l'apparence physique, de l'état de santé puis du sexe.

Cinq mois après leur participation aux ateliers, les enquêtés ont une connaissance plus complète des critères prohibés. Ils sont tous capables de citer au moins un critère. Une majorité de jeunes cite désormais entre trois et cinq critères. Certains précisent qu'ils seraient capables de mentionner entre 16 et 18 critères en cas de besoin.

Le critère le plus fréquemment cités est désormais le sexe, évoqué par toutes les jeunes filles, pour moins de la moitié des jeunes hommes. L'âge est repéré comme prohibé par près de la moitié des jeunes, pour moins d'un quart initialement. Certains critères restent toutefois totalement ignorés, notamment les mœurs, la situation de famille ou encore les opinions politiques et les activités syndicales ou mutualistes.

Figure 5 La loi française interdit certaines discriminations. A votre avis, lesquelles ? Sur quels critères ?

	Vague 1 : Avant les ateliers	Vague 2 : Cinq mois après les ateliers
L'origine	5	12
Le sexe	7	17
Les mœurs	0	1
L'orientation sexuelle	2	6
L'âge	5	11
La situation de famille	0	2
L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race	12	13
Les opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes	0	0
Les convictions religieuses	4	8
L'apparence physique	10	10
Le patronyme	1	0
L'état de santé ou le handicap	8	9
Ne sait pas	5	0
Autres (précisez)	0	1

Les sanctions prévues

Avant l'expérimentation, les jeunes ne sont pas certains des sanctions encourues par les auteurs de discrimination et imaginent des peines en fonction de la gravité des situations. Plus de la moitié des enquêtés cite « l'amende » comme la sanction minimale encourue ; un quart évoque avec certitude la possibilité de peines d'emprisonnement. Enfin, quelques jeunes déclarent n'avoir aucune idée des sanctions encourues en cas d'actes discriminatoires.

Après leur participation aux ateliers, tous les enquêtés sont en tout cas capables de citer avec certitude au moins une sanction.

« Une peine d'amende. Donc je ne sais plus, ça doit aller jusqu'à 45 000 €, je pense. Et il me semble qu'il y a de la prison, je pense aussi. Je ne sais plus combien c'est, mais... je crois que c'est trois ans » (MB1 C1V2)

Quelques enquêtés ont désormais une connaissance assez précise des sanctions encourues.

Figure 6 Quelles sont les sanctions encourues ?

	Vague 1 : Avant les ateliers	Vague 2 : Cinq mois après les ateliers
Nullité des mesures prises	0	0
Octroi de dommages et intérêts	5	2
Amendes	15	17
Emprisonnement	6	12
Inéligibilité, exclusion des marchés...	0	3
Ne sait pas	6	0
Autres	4	4

Il y a désormais l'idée que les sanctions sont proportionnelles à la gravité des actes discriminatoires, mais également à leur récurrence et au nombre de plaignants.

« Payer des dommages et intérêts à la personne en question. Si cela s'est reproduit plusieurs fois, peut-être une interdiction d'exercer. » (XMP31 C2V2)

Connaissance et perception des ressources disponibles

Avant les ateliers, les jeunes repèrent très mal les structures et personnes « ressources » auxquelles ils pourraient s'adresser s'ils s'estiment victimes de discrimination. L'Inspection du travail est la plus fréquemment évoquée, notamment à l'occasion d'un scénario proposé par le CRÉDOC. Près d'un tiers des enquêtés ne parviennent à citer aucune structure ou personne ressource. Seuls quelques jeunes repèrent la vocation des délégués du personnel à intervenir. Ils sont plus nombreux à évoquer policiers ou les avocats. Plus de la moitié pensent que seuls les avocats sont des interlocuteurs pertinents, mais qui nécessitent des moyens financiers dont ils ne disposent pas. La HALDE n'est quant à elle jamais citée.

Figure 7 Quelles sont les institutions ou personnes ressources?

	Vague 1 : Avant les ateliers	Vague 2 : Cinq mois après les ateliers
La HALDE	0	6
L'inspection du travail, les inspecteurs	6	10
Les organisations syndicales représentatives	4	2
Les délégués du personnel	2	0
Les associations de LCD	4	4
Ne sait pas	7	2
Autres (précisez)	9	6

Cinq mois après la participation aux ateliers, six jeunes citent la HALDE et dix l'Inspection du travail comme des structures auprès desquelles ils pourront trouver conseil et accompagnement s'ils s'estiment victimes d'une discrimination. Ils ne sont plus que deux à ne repérer aucun interlocuteur.

Légitimité et efficacité d'un recours en justice

Le CRÉDOC a demandé à chaque jeune ce qu'il pensait du choix de la victime de recourir à la loi et des chances d'aboutir de cette démarche.

Avant leur participation aux ateliers, plus de la moitié des jeunes estiment qu'il est légitime qu'une personne qui se pense victime d'une discrimination, en réfère à l'instance juridique habilitée. Quelques jeunes pensent que ce recours n'est pas justifié dans la mesure où l'employeur reste libre de ses choix. Les autres ne se prononcent pas. En vague 2, les jeunes qui estiment qu'il est légitime de recourir à la loi sont un peu plus nombreux (+ 4 enquêtés).

Les jeunes qui trouvent légitime un recours à la loi, le considèrent toutefois comme une solution « extrême ». La plupart n'y aurait pas pensé eux-mêmes avant de participer aux ateliers et lui préfère le dialogue avec l'employeur et les solutions de médiation.

« Demander la sanction tout de suite non, mais contacter l'employeur pour savoir pourquoi il a préféré prendre les garçons et pas les femmes, ça je suis pour. Cela ne me dérangerait pas de le faire » (MB1 C1V2)

Mais tous n'évoluent pas en faveur de la légitimité du recours en justice. Une enquêtée qui s'était prononcée en faveur du recours à la loi en vague 1 estime en vague 2 cette démarche peu justifiée : un employeur a le droit de choisir ses collaborateurs et il est préférable pour un jeune de comprendre pourquoi il n'a pas été retenu.

« Non, ça ne sert à rien d'attaquer un employeur. Ça ne sert à rien. S'il n'a pas été pris, c'est peut-être qu'il y a de bonnes raisons. Ça ne justifie pas de porter plainte contre quelqu'un. [...] Il n'y a pas de raison que le garçon ne soit pas compétent, mais ça ne sert à rien d'aller porter plainte ... [Relance : Vous pensez que c'est une perte de temps ?] Oui parce qu'à la limite, il vaut mieux lui demander le pourquoi du comment. Pourquoi il n'a pas été pris et puis, une fois qu'il a ces explications, voilà, il peut s'améliorer.... [Relance : Est-ce que vous pensez que sa démarche a des chances d'aboutir ?] Non, je ne pense pas parce que chaque employeur a le droit de décider...parce que bon voilà, s'il y a de la discrimination derrière, il a le droit quand même d'employer qui il veut. Il n'a pas d'obligation à prendre qui que ce soit » (XMP2 C1V2)

Avant sa participation aux ateliers, cette enquêtée n'identifiait pas bien les raisons de faire appel à la justice. Après les ateliers, elle cerne mieux les motivations de la victime, mais juge les effets de cette démarche incertains.

« [Relance : Qu'est-ce que vous pensez de la démarche de cette personne?] Elle est un peu prématurée. Elle n'a pas appelé l'employeur pour savoir pourquoi elle n'avait pas été reçue. [Relance : Est-ce que vous pensez que sa démarche a des chances d'aboutir ?] Des chances... (...). D'un côté oui ! [Relance : Vous dites d'un côté, de quel côté ?]. Si, parce que c'est bizarre qu'ils aient pris 10 mecs. [Relance : Vous pensez qu'elle peut réussir à prouver que c'est de la discrimination ?] Oui ... avec un bon avocat, oui » (MB13 C1V2)

De fait, même s'ils se positionnent en faveur du recours en justice, les jeunes se voient rarement eux-mêmes s'engager dans une telle démarche.

« C'est direct quoi. Elle a raison, mais elle n'y va pas par quatre chemins. Moi je me serais renseignée d'abord auprès d'une association pour voir ce qu'elle en pense » (XMP5 C1V2)

Avant l'expérimentation, plus de la moitié des jeunes ne se prononcent pas sur l'efficacité d'un recours en justice. Ils restent près de la moitié en vague 2 à ne pas avoir d'opinion sur la capacité du système juridique à faire valoir les droits d'une personne victime de discrimination.

« Je pense que peut-être que oui, mais bon, s'il est tout seul ?... Après s'ils sont plusieurs à faire la démarche, ça aurait peut-être changé quelque chose, mais ça dépend » (XMP4 C1V2)

Sept enquêtés ont évolué en faveur d'une vision positive du système juridique et de sa capacité à rendre justice aux victimes des discriminations. Pour quelques autres enquêtés, si le recours à la loi ne garantit pas une issue favorable, la démarche est en revanche nécessaire pour faire évoluer les pratiques des employeurs mais aussi pour que les jeunes reprennent confiance en eux.

Quelques enquêtés restent toutefois convaincus que les recours juridiques sont illusoires.

« Si une entreprise discrimine depuis assez longtemps, on ne peut rien faire contre ça : on n'a pas de preuve. [Relance : Quand peut-on faire quelque chose ?] Je ne vois pas ! » (XMP46 C2V2)

Partie II : Les pratiques liées aux discriminations

En vague 1, près d'un quart des enquêtés déclarent ne pas avoir été confrontés directement à la discrimination ou, en tout cas, ne pas le savoir.

« Non, jamais. C'est possible que je l'aie été, mais pas que je sache » (MB44 C2V1)

Parmi les jeunes qui évoquent un vécu discriminatoire, plusieurs racontent des situations de travail difficiles qui renvoient à d'autres réalités : harcèlement ou propos racistes dans un collectif de travail. D'autres évoquent un entretien d'embauche au cours duquel ils ont ressenti un jugement défavorable, qu'ils ont associé à une discrimination. Une jeune fille attribue ainsi une dimension sexiste aux propos d'un employeur qui pointe son manque de compétences.

« J'ai eu une remarque une fois, ça m'a laissée un peu pantoise. C'était un entretien pour être économiste de la construction. [...] C'est un métier qui travaille en parallèle avec les architectes. Donc c'était un entretien d'embauche. Il faut avoir des petites bases de dessin sur ordinateur et il m'a dit 'Moi, je ne suis pas sexiste, mais vous êtes une fille et vous n'avez aucune base en dessin sur ordinateur, vous ne trouverez jamais de boulot si vous ne vous accrochez pas.' Mais, sur le coup, j'ai trouvé ça un peu rabaissant quand même [...], que si je ne me remettais pas à niveau côté dessin et qu'en plus, j'étais une fille, je ne trouverai jamais de boulot. Il m'a dit 'Si vous n'êtes pas motivée, abandonnez.' ! » (MB20 C2V1)

Mais quelques enquêtés rapportent des propos d'employeurs qui semblent relever d'une inégalité de traitement. Le vécu d'expériences discriminatoires génère une souffrance psychologique et de l'appréhension : les jeunes concernés perdent confiance en eux.

« J'appréhende plus maintenant qu'avant. Je me demande si je vais tomber sur la bonne personne, s'il va me comprendre J'espère que je ne vais pas bloquer, que je vais bien m'exprimer ... Il y a toutes sortes de questions qui me bloquent. Alors je me prépare,... je fais du sport, je me défoule à la boxe, au foot... » (MB2-C1V1)

II.1- Les pratiques et postures adoptées

Les entretiens devaient permettre d'identifier les ressources mobilisées pour affronter une situation jugée discriminatoire. Les jeunes évoquent des attitudes variées qui renvoient à une anticipation de la discrimination, à l'autocensure, à l'évitement, à la confrontation ou encore à la médiation et au dialogue.

Quelles que soient les postures adoptées, le point de vue des jeunes sur leur efficacité ne diffère pas à l'issue de l'expérimentation : ils les estiment majoritairement inefficaces.

Anticipation

L'anticipation des discriminations amène une enquêtée à ne jamais joindre de photo à son CV. Lors du premier entretien, elle juge cette pratique efficace pour déjouer les risques de discriminations.

« Je ne mets jamais de photos sur mes CV. C'est un choix, mais bon, par exemple sur les offres de l'ANPE, souvent ils le demandent. Je ne l'ai jamais mise et ce n'est pas pour autant qu'ils ne

retiennent pas ma candidature. Mais bon, ils critiquent tout de suite la photo sans même avoir un entretien, allez hop, poubelle » (XMP5 C1V1)

D'autres enquêtés soulignent qu'ils postulent aux offres qui correspondent à ce qu'ils recherchent, même s'ils craignent d'être discriminés, notamment lorsque l'offre mentionne des attentes précises comme « l'expérience » ou une « présentation irréprochable ». Ces précisions leur font supposer qu'en plus des compétences professionnelles, l'employeur a des attentes particulières, mais qui restent floues.

Autocensure

Peu d'enquêtés anticipent des discriminations avant leur participation aux ateliers et évoquent une autocensure qui les amènerait à écarter certaines offres. Une enquêtée en surpoids avoue toutefois qu'elle ne postule pas à certains emplois pour lesquels elle risque d'être discriminée.

« Il y a certains postes où je sais que je ne vais pas postuler, notamment sur un salon par exemple. Des fois ils cherchent des personnes pour une journée. Je sais très bien que ça va être un échec. Les personnes ne recherchent pas forcément des gens avec des compétences pour donner des flyers, mais je sais très bien que ça va être un refus donc je préfère ne pas postuler et ne pas avoir d'échec. » (MB1 C1V1)

Évitement

En revanche, la majorité des jeunes évitent d'aborder la question de la discrimination lors des entretiens d'embauche. Ils associent leur attitude à un manque d'expérience d'échanges avec des employeurs.

« J'ai pris sur moi, et je ne me suis pas trop focalisée là-dessus. Je me suis dit 'bon d'accord, il y a des employeurs comme ça, il faut tenir compte des exigences des employeurs'. Je n'ai pas fait toute une histoire parce qu'on m'avait un peu remboursée parce que j'étais habillée tout en noir ! [Relance : L'occasion d'en parler ?] J'en ai parlé à ma famille. C'était aussi mon premier entretien d'embauche » (XMP31 C2V1)

« Je n'ai pas cherché plus à... J'étais encore jeune, je n'ai pas cherché à discuter : je suis parti. [Relance : Vous en avez parlé à d'autres personnes ?] Non. » (XMP46 C2V1)

Un jeune raconte qu'il a très bien senti qu'au cours d'un entretien d'embauche sa couleur de peau et son aspect physique un peu « costaud » jouaient en sa défaveur. Estimant avoir des difficultés pour s'exprimer, il a préféré éviter d'aborder le sujet avec le recruteur.

« J'ai dit juste 'c'est pas grave'... La vie continue ! Après je suis parti. 'Ce qui ne tue pas, nous rend plus fort'. Je l'ai gardé pour moi (silence) ... J'ai tenté ma chance, et voilà, je tenterai ailleurs ! On n'a rien à perdre, tout à gagner ! » (MB2 C1V1)

Un tiers des enquêtés racontent des expériences récurrentes de discrimination et se sont confortés dans une attitude de résignation. Ils ne se prononcent pas sur l'efficacité de cette posture pour lutter contre les discriminations. C'est la seule qu'ils aient à leur disposition.

« J'ai toujours eu des petits problèmes comme ça par rapport aux regards des gens, donc je m'y habitue et puis, basta, je passe au suivant » (XMP13 C2V1)

Confrontation

La confrontation est une option que les enquêtés préfèrent éviter : ils la jugent inefficace. Parfois, leur tempérament les amène tout de même sur ce terrain.

« Parce que quand on est une femme, on ne peut pas faire les mêmes choses qu'un homme. Savoir comment réagir parce que...je suis quelqu'un d'assez impulsif donc bon...J'ai déjà eu affaire à ça. Un employeur, qui durant mon entretien, ne me regardait qu'au niveau de la poitrine en fait. Il ne me regardait pas dans les yeux. Et...je ne l'ai pas insulté ni rien, mais je lui ai fait remarquer que mes yeux étaient beaucoup plus haut ! [...] C'était pour vendre des chaussons dans un magasin spécialisé » (MB16 C2V1)

Les enquêtés qui évoquent cette option précisent qu'ils ont peur de ne pas maîtriser leurs sentiments et d'avoir des propos ou des réactions violentes, qui dépassent leur volonté et qui ne feraient, de leur point de vue, qu'aggraver leur situation. En zone rurale ou périurbaine, les jeunes sont attentifs à leur réputation. Ils préfèrent repérer l'employeur et éviter de renouveler leur candidature.

La confrontation en justice leur apparaît, rappelons-le, très loin de leurs préoccupations immédiates, et de toute façon inaccessible.

« Je n'ai pas voulu aller aux prud'hommes, car je me suis dit que ce n'est pas comme ça que j'aurai du travail : j'ai préféré aller chercher un autre stage. J'aurais voulu le faire à cet endroit-là, mais ce n'est pas pour autant que je vais aller leur faire des histoires » (MB55 C2V1)

Dialogue et médiation

La majorité des enquêtés souhaiteraient parvenir à engager un dialogue. Tous n'y parviennent pas. Certains racontent qu'ils s'y sont essayés, mais que cela reste un exercice difficile qui ne produit pas toujours le résultat escompté. Avant leur participation aux ateliers, les jeunes sont déjà convaincus que le dialogue constitue une posture efficace pour essayer d'enrayer un processus de sélection discriminatoire.

« [Relance : S'il vous avait dit qu'il ne vous employait pas à cause des piercings, est-ce que vous pensez que quelque chose peut être fait ?] Déjà, j'aurais préféré qu'il me le dise ! Après j'aurais peut-être pu lui expliquer que ce n'est pas une raison pour que je travaille moins bien : il faut faire évoluer les mentalités, mais alors là, c'est pas gagné ! » (XMP13 C2V1)

La médiation est la solution à laquelle la majorité des jeunes enquêtés souhaiteraient pouvoir avoir recours. Celle-ci demande la présence d'une tierce personne.

Une enquêtée raconte son expérience en tant qu'animatrice dans un centre de loisirs pour enfants. Des parents originaires du Maghreb l'évitent systématiquement et ne s'adressent qu'à ses collègues pour évoquer les journées de leur enfant. Elle ressent leur malaise, leurs peurs et leurs préjugés. Elle pense qu'ils n'ont pas confiance en ses compétences professionnelles car elle est noire. N'envisageant pas de régler le problème elle-même, elle évoque cette situation avec sa direction qui décide de provoquer « une confrontation » avec les parents. L'expérience sera positive. L'enquêtée estime que c'était l'unique solution pour enrayer les comportements discriminants des parents.

« Ils vous sortent de ces réflexions ! Des fois je ne réponds pas parce que je ne vais pas me prendre la tête devant les enfants et devant leurs parents. Après c'est vrai que si cela avait été dehors, je me serais expliquée, j'aurais dit 'vous savez, j'ai le même niveau que les autres

animatrices'. Je ne sais pas pourquoi.... Comme si on allait manger leurs enfants ! » (XMP5 C1V1)

La Mission locale apparaît parfois à même de faire des démarches auprès des employeurs pour réguler une situation particulière. Les enquêtés qui évoquent des « discriminations » dans les équipes pensent que les supérieurs hiérarchiques peuvent arbitrer.

II.2- Connaissance et perception des « bonnes pratiques »

Les jeunes considèrent ne pas parvenir à proposer des réponses appropriées à une situation qu'ils jugent discriminante. En vague 1, plus des trois quarts des jeunes se sentent démunis face à un interlocuteur qui leur semble discriminant. Cinq mois après leur participation aux ateliers, leur capacité à produire ou proposer des réponses adaptées face à une situation de discrimination ne leur semble pas meilleure.

Ils n'ont pas de « recette » pour réagir face à une situation qu'ils jugeraient discriminatoire, aucune réponse formalisée à produire et ne se sentent pas armés pour aborder le sujet avec l'employeur.

À l'issue des ateliers, si les jeunes ont le sentiment de savoir identifier une discrimination - sans pouvoir toutefois toujours y parvenir-, ils estiment ne pas avoir les éléments pour réagir dans l'immédiateté. Ils repèrent la loi comme étant une ressource dans les cas « extrêmes », qu'ils n'utiliseront probablement jamais.

« La formation m'a appris à reconnaître une situation de discrimination. Par rapport aux réactions qu'on peut avoir dans ces moments là, les points n'ont pas été trop soulevés et même je pense que les formateurs n'en avaient pas trop envie. Mis à part porter plainte, réagir auprès des associations, il n'y a pas grand-chose à faire malheureusement. [Relance : Vous n'avez pas eu de réponses autres que d'avoir recours à la loi ?] « Voilà ». [Relance : Et c'est parce que vous pensez qu'il n'y a rien à faire ou vous pensez qu'on ne vous a pas donné les autres réponses ?] « Non il y a sûrement des choses à faire qui pourraient changer les choses. Lesquelles ? Là est peut être la question. Mise à part la loi, je ne vois pas d'autres moyens de changer tout ça » (MB18 C1V2)

Seules deux enquêtées proposent dès la vague 1 des attitudes ou des réactions qu'elles estiment appropriées. La première ne met jamais de photo sur son CV. La seconde argue de qualités professionnelles spécifiquement féminines qu'un homme n'aurait pas.

« Quand j'étais dans ma formation, j'avais plusieurs demandes de stages à faire. Donc j'ai fait un peu toutes les entreprises de sécurité et c'est vrai qu'il y en a une particulièrement où le Monsieur qui m'a reçue était assez froid, par rapport au fait que je sois une femme déjà. Il me l'a dit clairement, que le fait que je sois une femme, ce n'était pas forcément un plus. Du fait que, comme par exemple, je n'ai pas le permis...des trucs comme ça. [...] C'était il y a quelques mois mais c'est vrai qu'à cette époque-là, je n'avais pas forcément de...Je ne savais pas trop comment réagir par rapport à un patron. Je lui ai juste dit que le fait d'être une femme n'était pas forcément négatif, que cela pouvait apporter des choses positives par rapport à une situation dans le travail. Mais je n'avais pas d'exemples à cette époque-là » (MB13 V1)

Cinq mois après leur participation aux ateliers, ces deux jeunes filles estiment que ces réponses ne sont pas efficaces et pourraient leur porter préjudice.

Cinq mois après les ateliers, deux jeunes se proposent désormais d'adopter une attitude plus docile ou une « présentation » plus conforme aux désirs des employeurs.

« Je sais que le sujet va venir sur la table, quand ils demandent mon âge, à chaque fois cela refroidit ! Vous êtes quand même jeune, donc ça va revenir assez souvent ! Avant, j'aurais dit que je suis compétente, maintenant, j'hésiterais : ce serait trop provoquer et je n'aurais pas de boulot ! » (MB44 C2V2)

« Si j'ai un entretien pour un travail spécifique, je vais m'habiller en fonction, que mon look soit en fonction du travail proposé » (XMP46 C2V2)

Plusieurs enquêtés qui adoptaient, avant les ateliers, une posture d'évitement face à une situation de discrimination, affirment toutefois qu'ils s'autoriseraient désormais probablement à relever les propos ou les attitudes qu'ils identifient comme discriminants.

« Je ne dirais pas clairement que c'est une discrimination, mais je lui ferais comprendre : une femme a autant de chances qu'un homme". [Relance : Pourquoi vous ne lui diriez pas clairement ?] Sinon il me mettrait à la porte » (MB13 C1V2)

Au terme de l'expérimentation, les jeunes enquêtés n'ont pas forcément de moyens d'intervenir sur une situation de discrimination. Certains sont plus méfiants de leur réaction, plus résignés. Les jeunes connaissent mieux les structures ou les personnes ressources auxquelles ils pourraient s'adresser. En revanche, ils n'ont pas une idée précise des différentes étapes dans lesquelles ils pourraient s'engager pour faire valoir leur droit et cette option n'est pas celle qu'ils privilégieraient.

*

L'expérimentation peine à apporter aux jeunes bénéficiaires une perception précise des phénomènes discriminatoires. Leur capacité à les identifier et à les définir a peu augmenté. Les jeunes considèrent dans leur très grande majorité ne pas pouvoir réagir face à une situation qu'ils jugeraient discriminatoire. L'apport des ateliers réside principalement dans la découverte du cadre législatif. Les bénéficiaires savent dorénavant qu'il existe une loi précisant les critères sur lesquels il est interdit de discriminer. Ils retiennent l'idée qu'ils peuvent faire appel à la justice s'ils s'estiment victimes d'une discrimination. Ils savent aussi qu'il est indispensable de pouvoir fournir des preuves, ce qui leur apparaît particulièrement complexe.

Pour aller plus loin dans l'interprétation de ces résultats et cerner à quoi les imputer, il serait nécessaire d'engager une analyse des conditions de mise en œuvre de l'expérimentation: celle-ci étudierait le mode de présentation des ateliers, les messages diffusés aux jeunes participants, leurs contenus et la façon d'aborder les réalités relatives aux discriminations.

B- L'évolution des employeurs

Partie I : Connaissances et représentations liées aux discriminations

I.1-Les connaissances évoquées spontanément

Avant leur participation à l'expérimentation, les propos spontanés des employeurs visent souvent à se dédouaner de toute pratique discriminatoire.

« La discrimination, nous sommes formés et c'est un souci constant de ne pas en faire du tout. Pour nous, c'est tellement habituel et rentré dans les mœurs que l'on n'y porte même plus attention ! » (EMB10 C1V1)

À la différence des jeunes, les employeurs énumèrent rapidement les critères sur lesquels les personnes risquent d'être discriminées et en soulignent le caractère prohibé. Pour autant, les trois quarts des employeurs ne fournissent pas de définition précise des discriminations dans l'emploi. Ils ne précisent pas à quelles réalités elles se rapportent.

« Cela me fait penser à la diversité dans toutes ses acceptions, c'est-à-dire masculin/féminin, handicap/valide... et religion et race, voilà » (EMB18 C1V1)

« Discrimination, ça peut être la race, ça peut être la religion » (EMB40 C1V1)

La situation d'entretien les invite, dans un second temps, à poser un regard plus concret sur leurs pratiques quotidiennes. Les employeurs peuvent se classer en deux groupes distincts :

- D'un côté, les salariés de grandes entreprises ou d'enseignes nationales dans lesquelles des formations et des procédures de prévention et de lutte contre les discriminations ont été mis en place (11 employeurs parmi 24) ;
- De l'autre, les gérants de TPE ou de PME régionales qui ont une vision personnelle des discriminations.

Les cadres de grandes entreprises définissent les discriminations comme un traitement différencié, appliqué en fonction de critères variés : le sexe, la race, le handicap, l'âge principalement. Ils évoquent la compétence professionnelle comme le critère légitime de tout processus de sélection, de recrutement ou de promotion.

Les employeurs des TPE et des PME régionales confondent propos racistes ou sexistes et discriminations dans l'emploi. Ils ne parviennent pas à proposer une définition des discriminations. Ils identifient quelques critères qui ne doivent pas être utilisés dans une situation de recrutement, mais ne mettent pas avant les compétences et les savoir-faire comme le contrepoids de ces critères.

« Pour moi, les discriminations, c'est tellement vaste. Cela dépasse le seul problème de la couleur de peau. Je suis partie sur Paris, j'avais 18 ans, je ne savais pas ce que c'était que le racisme. Je l'ai connu là-haut. Et ça m'a toujours dérangé. Quand je dis racisme, le premier que j'ai rencontré à la capitale, c'est que nous étions des étrangers, nous les provinciaux ! Cela existe encore. C'est la première des discriminations : des a priori sur la qualité des services que l'on peut rendre en province » (EMB09 C2V1)

Deux sous-groupes se distinguent parmi les employeurs des TPE et PME régionales : certains sont dans le déni des discriminations alors que d'autres les dénoncent et espèrent créer à leur échelle les conditions pour les prévenir.

Contrairement aux jeunes, la majorité des employeurs ont une vision assez concrète des discriminations. Ils les évoquent dans leur diversité sans se focaliser sur l'origine ethnique et l'apparence physique. Moins soumis à leur ressenti, ils prennent plus de distance que les jeunes. Enfin, le principe de sélection est repéré et accepté par les employeurs comme inhérent à tout processus de gestion de ressources humaines, ce qui n'est pas le cas pour les jeunes.

Cinq mois après leur participation à l'expérimentation, le nombre d'employeurs capables de proposer une définition, même incomplète, des discriminations est identique à la première vague d'enquête. Une même proportion reste dans la confusion entre préjugés et actes discriminatoires et distingue mal critères légitimes et critères illégaux.

« Oh là, la discrimination est large ! Et puis ça s'aggrave !... Les gens sont de plus en plus aigris et le moindre motif peut être discriminant. Enfin, c'est comme cela que je ressens les choses » (EMB09 C2V2)

Quelques employeurs, qui proposaient une définition assez juste lors de la première interrogation, ont une vision plus floue de la seconde vague d'enquête : les ateliers proposés au cours de l'expérimentation ne semblent pas avoir contribué à les éclairer.

« Je dirais que ... C'est quelque chose de très pointu concernant ... Je dirais presque les libertés de chacun en fait. Ça reste très vague en fait » (XME36 C2V2)

Les autres employeurs ont affûté leur capacité à définir les phénomènes discriminatoires, même si la moitié d'entre eux effectuent encore des confusions entre les éléments liés au comportement et au savoir-être des candidats à l'embauche, et les critères prohibés.

« Tout ce qui tend à l'exclusion d'une catégorie de personnes sur différents critères plus ou moins subjectifs, religieux, vestimentaires, âge, sexe, politique » (XME16 C2V2)

Comme les jeunes, la majorité des employeurs tirent des ateliers le sentiment que les discriminations peuvent concerner un éventail très large de personnes. Compte tenu de la diversité des critères prohibés, toute personne peut, à la limite, faire l'objet d'une discrimination. Ce sentiment est associé à l'idée selon laquelle, malgré une volonté personnelle et des procédures de vigilance, chacun, pris dans l'urgence du quotidien, peut se retrouver en situation de discriminer.

« Ce que j'ai retenu, c'est qu'il y a énormément de choses discriminantes. Je n'aurais jamais pensé d'ailleurs. Nous, quand on recrute, on demande si on a un véhicule par exemple. Vous voyez ce genre de choses ... Voilà, il y a énormément de critères qui peuvent nous mettre en porte-à-faux, finalement parce qu'on ne se rend pas compte de tout ce qui peut être discriminant » (EMB27 C2V2)

Les quelques employeurs qui étaient dans le déni avant leur participation aux ateliers, si ce n'est reconnaissaient être les auteurs de pratiques discriminatoires, conservent une approche identique. Tout au plus ont-ils retenu qu'ils se devaient d'être plus vigilants afin de ne pas être « ennuyés » par un recours en justice. Un employeur affirme ainsi qu'il recrute toutes les nationalités dans ses ateliers mais, en revanche, aucune femme, car celles-ci ne sont pas physiquement aptes à effectuer un travail dans des conditions qu'il juge très rudes. Il estime nécessaire d'en protéger les femmes, transformant par ce discours la victime potentielle en personne protégée.

« Le dernier embauché, il est musulman originaire d'Algérie. J'en ai un autre qui est portugais, qui a une autre façon de voir les choses, qui n'a jamais voulu prendre la nationalité française même si ça fait 20 ans qu'il est en France. On a de tout !... Mais le travail féminin, ça ne passera pas » (EMB40 C2V1)

A l'issue de l'expérimentation, ce même employeur fait à nouveau état de son refus de recruter des femmes. Il n'envisage pas plus de renoncer à des pratiques de recrutement fondées sur le bouche-à-oreille et la cooptation : celles-ci lui garantiraient une loyauté de comportement des personnels qu'il considère comme un atout pour la cohésion du personnel.

« Chez nous, il y a les pêcheurs et chasseurs ! Il y a des différences, mais tous apprécient de se retrouver ensemble à table ! » (EMB40 C2V2)

Seul un employeur sur quatre estime que sa participation aux ateliers a modifié sa vision des discriminations, notamment parce que le premier atelier a proposé une présentation détaillée du cadre légal dont il ne faisait jusqu'ici que supposer l'existence.

« Oui. J'ai une vision plus précise. J'avais des idées, mes idées ont été confirmées. Cela m'a permis d'aller plus loin et cela m'a apporté des éléments supplémentaires » (XME36 C2V2)

Majoritairement, les employeurs pensent que ce premier atelier a été l'occasion d'approfondir des connaissances, de « se rafraîchir la mémoire » ou de « se mettre à niveau » sur des dimensions approchées il y a un certain temps.

« Je ne pensais pas blanc, je ne me suis pas mis à penser noir. Cela vient renforcer des informations, des éléments et de la pratique. C'est plus une information, car ce n'était qu'une séance » (XME32 C2V2)

I.2 L'analyse des cas de discrimination

Avant de participer à l'expérimentation, les employeurs ont une connaissance plus grande que les jeunes des critères de sélection prohibés par la loi. Toutefois, cette connaissance reste très incomplète pour la grande majorité d'entre eux. Seuls les DRH des grands groupes ont une connaissance exhaustive de ces critères ou, tout du moins, savent que le nombre de critères s'élève entre 16 et 18. Les trois principaux critères évoqués spontanément sont ceux du sexe, de l'âge et de l'origine ethnique. Le handicap est rarement nommé spontanément par les employeurs alors qu'il leur apparaît pourtant évident que la loi protège les personnes handicapées des risques discriminatoires.

« Sur le sexe, la race, ... Je ne sais pas... Je dis cela simplement par logique, mais je ne les connais pas. Il y a l'âge, je suppose ? Peut-être les personnes handicapées, je ne sais pas ... » (XME9 C1V1)

Cinq mois après leur participation à l'expérimentation, les employeurs peuvent énumérer en moyenne cinq critères. La plupart d'entre eux ont retenu le principe des seize critères prohibés dont ils croient pouvoir retrouver la liste exacte s'ils en ont besoin.

« Le critère d'origine géographique, de sexe, de religion [...] Je pense que je vais citer les mêmes qu'avant... parce que je sais qu'il y en a plus, mais je ne les ai pas forcément retenus de manière spontanée » (XME36 C2V2)

« Il y a tellement de trucs maintenant que c'est pénible. Il y en a trop, mais bon, c'est la religion, la couleur de peau, la nationalité, le sexisme ... Mais ce n'est pas de la discrimination pour moi de ne pas recruter de femmes... Je ne sais plus, il y en a 15 ou 20... J'ai gardé la liste quelque part. Je la ressortirai si j'en ai besoin ... Bon après, le lieu où les gens habitent. C'est un peu curieux mais bon... La taille ! » (EMB40 C2V2)

Les employeurs des grandes enseignes, déjà aguerris à l'exercice d'analyse des phénomènes discriminatoires avant de participer aux ateliers, maîtrisent les critères qui sont mentionnés dans la loi.

« Les critères que j'ai cités précédemment : la religion, les mœurs, le handicap bien sûr [...], l'origine, sexe, le statut : célibataire, marié ou divorcé. Qu'est-ce que j'ai oublié ?... [Relance: Il y avait aussi l'orientation sexuelle ?] En fait, c'est ce que j'entendais par « mœurs » ! » (XME18 C2V2)

L'augmentation du niveau de connaissance du cadre législatif, et des critères prohibés en particulier, est un effet indiscutable de l'expérimentation.

Les auteurs des discriminations

Les employeurs sont les auteurs implicitement désignés des phénomènes discriminatoires sur le marché du travail. Toutefois, ils tiennent à évoquer les jeunes, les clients et les collectifs de travail comme étant tout aussi responsables des discriminations. Les employeurs évoquent les jeunes en déplorant leur manque de conformité aux situations de travail, qu'il s'agisse de leur tenue vestimentaire ou d'un non-respect des horaires. En somme, les employeurs ne se sentent pas les seuls responsables des discriminations. Avant leur participation à l'expérimentation, ils ont le sentiment que celles-ci relèvent soit de processus complexes, soit de comportements humains inévitables.

Avant l'expérimentation, les employeurs de grandes entreprises nationales mobilisent des connaissances acquises dans le cadre de formations internes sur les fonctions d'encadrement et de recrutement. Pour eux, le texte de loi et, plus encore, l'esprit de la loi, parfois associés à une politique d'entreprise volontariste en matière de diversité, justifient la mise en place de procédures internes de prévention des discriminations. Ces employeurs font explicitement référence à l'évaluation des compétences pour recruter ou promouvoir des salariés.

Les autres employeurs, qui ont une vision relativement floue des discriminations, font référence à ce qui leur apparaît être du bon sens, en fonction de l'idée qu'ils se font de leur responsabilité d'employeur. Pour que l'entreprise « tourne », certains pensent qu'ils doivent adopter des pratiques de recrutement qui les prémunissent de toutes formes de désordre social. D'autres considèrent qu'en tant que chef d'entreprise, ils portent la responsabilité de « donner sa chance à tout le monde ».

Cinq mois après leur participation à l'expérimentation, tous les employeurs évoquent la loi comme un élément de référence. Pour autant, ceux qui témoignaient initialement de pratiques discriminatoires déclarent ne pas modifier leurs pratiques. L'expérimentation ne leur a pas permis de recentrer leurs pratiques sur l'évaluation des compétences professionnelles du candidat et sur ses aptitudes à occuper un poste de travail. Les employeurs qui faisaient partie des convaincus se

déclarent remobilisés sur la prévention des discriminations et plus vigilants sur leurs propres préjugés qu'ils s'efforcent de laisser de côté lorsqu'ils sont en situation professionnelle.

« Oui, je serais peut-être un peu plus ouverte. Un peu plus ... Comment dire ? J'aurais moins de ... Moi personnellement, je fais un peu plus attention depuis. [Relance : Si vous deviez recruter quelqu'un, vous y feriez plus attention ?] Pour recruter quelqu'un, je suis tributaire de mes clients, c'est un peu délicat. Ce n'est pas moi seule qui peux choisir. Mais dans mon milieu professionnel, je fais un peu plus attention à ne pas faire de différence depuis ces ateliers » (XME6 C1V2).

Les discours tenus par les employeurs sont plus élaborés que ceux des jeunes. Toutefois, de nombreuses confusions persistent. Les deux tiers des employeurs n'arrivent pas à appréhender la légalité effective de leurs pratiques. Par exemple, il leur est difficile de poser une limite entre discrimination et protection du salarié. De même, ils ne savent pas en quoi les exigences du poste de travail, notamment pour la tenue vestimentaire, relèvent ou non de la discrimination.

Quelques exemples montrent que l'expérimentation a peu aidé les employeurs à progresser sur ce point et à mieux saisir l'esprit du législateur. Un employeur raconte qu'il ne voit toujours pas comment recruter un candidat qui se présente en short, tongs et tee-shirt à l'entretien d'embauche. Tel salarié d'une agence d'intérim évoque un collègue en surpoids qui devait conduire un petit engin de chantier dont la cabine lui était inaccessible.... D'autres employeurs se pensent exposés lorsqu'ils privilégient l'argument de l'efficacité économique.

« A l'Office de tourisme, est-ce que mes critères ?... C'était des critères de sélection. Je ne pense pas avoir fait preuve de ségrégation en prenant des gens qui parlaient anglais, voire deux langues, par rapport à ceux qui n'en parlaient pas du tout ! Des fois, on veut faire du social, mais on n'a pas toujours le choix ! » (XME C1V2)

Une partie des employeurs perçoivent alors la loi du 16 novembre 2001 comme une contrainte et une ingérence de l'État dans ce qui relève de la responsabilité des entreprises.

« Au regard de ce que l'on nous a dit, je sais que c'est de la discrimination, mais, moi, j'estime qu'un employeur sait ce qu'il recherche pour un poste et s'il estime que le poste n'est pas adapté à une femme, même si c'est subjectif, il doit garder une certaine liberté » (EMB3 C1V2)

Les employeurs sont souvent mal à l'aise pour affirmer que la sélection est un processus nécessaire, incontournable, qui génère *a minima* une déception et parfois de l'incompréhension chez les candidats non retenus.

Discrimination légale et discrimination illégale

Avant l'expérimentation, les employeurs, quels qu'ils soient, n'évoquent pas spontanément des situations de discrimination légale. En dehors de trois employeurs très aguerris, ils ont peu de dextérité pour traiter de situations complexes et distinguer des cas de discrimination légale au regard du Code du travail, sur des critères pourtant considérés comme illégaux dans la loi du 16 novembre 2001. Cette absence de maîtrise nourrit le sentiment d'une loi inadaptée aux réalités de l'emploi, contraignante et défavorable aux enjeux des entreprises. Par suite, les employeurs les moins convaincus par la nécessité de lutter contre les phénomènes discriminatoires, développent des stratégies de contournement pour éviter de se mettre dans une situation préjudiciable.

Cinq mois après l'expérimentation, la capacité des employeurs à mobiliser les dispositions légales et finalement faire appel à l'esprit de la loi, a peu évolué. De ce point de vue, les ateliers n'ont ni

éclairé, ni rassuré les employeurs. Ils ne leur ont pas permis d'asseoir une stature professionnelle leur garantissant des pratiques de gestion des personnels, à la fois non discriminantes et efficaces pour l'entreprise.

La « discrimination positive »

Lors de la seconde vague d'entretiens, un quart des employeurs évoquent la discrimination « positive » à propos des quotas fixant des objectifs de recrutement en faveur d'une catégorie de population, notamment les femmes ou les handicapés. Ils dénoncent le fait que, dans certaines conventions paritaires, il est attendu de privilégier un critère, - le sexe ou le handicap -, au détriment de la compétence alors que, dans un cadre ordinaire, la prise en compte de ce critère est un délit.

« Ne pas être discriminant, c'est très, très compliqué, sans forcément vouloir le faire. Dans l'entreprise, on vient de sortir un nouvel accord égalité homme/femme. Déjà, pour moi, ce type d'accord est discriminant parce que si on commence à parler d'égalité homme/femme, c'est qu'il y a un problème. Dans l'encadrement, nous devons avoir un taux de femmes de 12 à 13 % comme dans la plupart des entreprises, et encore, on est plutôt mieux chez nous. Et bien, on écrit ouvertement que nous allons passer de 13% à 25% dans les 2 ou 3 ans à venir ! Mais quand on écrit cela, on est criminel, parce que l'on va devoir privilégier le recrutement des femmes ! On est toujours à la limite. On ne sait pas vers quel côté on va basculer. Je ne vois pas pourquoi aujourd'hui, je privilégierais la promotion de femmes cadres si les candidats masculins présentent plus de compétences ! Même si c'est de la discrimination positive, cela reste de la discrimination »(EMB32 C2V2)

Par ailleurs, désormais convaincus qu'ils courent le risque d'être poursuivis par un candidat, ils s'autocensurent sur un certain nombre de questions qu'ils aimeraient poser lors d'entretiens d'embauche. Ils évoquent ainsi une situation kafkaïenne dans laquelle ils doivent atteindre des quotas de salariés handicapés sans pouvoir aborder cette question en entretien de recrutement, le handicap n'étant pas toujours visible et les candidats, rarement disposés à le signaler.

Discrimination directe et discrimination indirecte

Les cadres des grandes entreprises et des structures d'intérim identifient plusieurs formes de discriminations indirectes : celles qui résultent d'un recrutement par réseau, celles qui consistent à répondre aux demandes de certains clients des agences d'intérim ou encore à exiger un niveau de diplôme minimal, dans le seul but de se prémunir contre des candidats de très faible niveau scolaire.

L'expérience de ces professionnels n'a pas profité aux autres employeurs présents lors des ateliers qui n'identifient pas le recrutement par relations ou par cooptation comme des formes indirectes de discrimination. Les employeurs qui gèrent des petites structures, recrutent au contraire par le bouche-à-oreille ou la cooptation. Ils valorisent des pratiques qui garantissent, à leurs yeux, une qualité de recrutement et limitent les risques d'avoir des profils de candidats « inadaptes ».

La coproduction des discriminations

Lors de la première vague d'interrogation, près d'un tiers des employeurs réfutent l'idée selon laquelle les candidats auraient une part de responsabilité lorsqu'ils sont victimes d'une sélection discriminatoire. Pour eux, la responsabilité du choix incombe strictement à l'employeur et la victime ne peut en être tenue responsable.

« Pour quelle raison les demandeurs d'emploi auraient-ils une responsabilité ? [...] Non, je pense qu'à la base, c'est nous qui faisons le tri. Donc c'est l'employeur qui ne prend pas ses responsabilités » (XME C2V1)

Mais les deux tiers des employeurs attribuent aux demandeurs d'emploi une part de responsabilité dans les discriminations dont ils peuvent être victimes. Ils évoquent à ce sujet leurs expériences de candidats « décalés » du fait de leur tenue vestimentaire, ou encore de « faux candidats » qui font signer une feuille « Pôle emploi » pour attester de leur démarche auprès de l'entreprise, sans manifester leur regret de ne pas être retenus. Autant de situations qui, selon ces employeurs, participent à la production des préjugés et leur permettent d'affirmer que les demandeurs d'emploi ont une part de responsabilité dans les phénomènes discriminatoires.

« Une fois, je donnais un entretien, il faisait très chaud et la personne qui s'est présentée était en maillot de bain, enfin débardeur et mini-jupe quoi. Elle n'était pas lavée, elle n'avait pas... Bon après, ça dépend des postes mais... Ce n'est pas forcément le caractère discriminatoire : c'est l'image qu'elle renvoyait lors de l'entretien. Oui, il y a l'image pas forcément positive que la personne renvoie en entretien et qui pourrait ne pas correspondre au poste. Pour un autre poste peut-être, mais pour ce poste, c'est un détail d'apparence physique certes, mais c'est un détail qui nous a montré que pour un entretien, elle ne pouvait pas avoir une tenue décente » (XME18 C2V1)

Lors de la seconde vague d'interrogation, la même proportion d'employeurs affirment que les jeunes demandeurs d'emploi ont une part de responsabilité dans les discriminations. Mais ce ne sont pas toujours les mêmes qu'en vague 1.

Au final, les ateliers proposés par les Missions locales ne semblent pas avoir permis aux participants d'être plus éclairés sur les phénomènes de coproduction des discriminations. Ils ne leur ont pas donné les moyens d'interagir sur ces situations lorsqu'elles se présentent. Les ateliers ont surtout renforcé la crainte des employeurs que certaines de leurs questions ou remarques, faisant intervenir des critères potentiellement discriminants, leur portent préjudices.

I.4- Le cadre juridique

L'existence d'une loi

Avant leur participation aux ateliers, les employeurs ont déjà tous la conviction qu'il existe une loi interdisant les discriminations. Toutefois, une majorité d'entre eux n'est pas mesure de préciser si le texte relève ou non du Code du travail, s'il s'agit d'un texte spécifique, français ou européen.

« Je pense qu'il y en a plusieurs... » (EMB09 C2V1)

« Pour moi oui, je pense qu'il y a des lois qui interdisent les discriminations dans le domaine de l'emploi. Ça doit être dans le Code du travail, je crois » (XME32 C2V1)

Interrogés cinq mois après leur participation aux ateliers, tous les employeurs sont en mesure d'affirmer qu'il existe un texte de loi spécifique. On observe une nette amélioration dans la capacité à repérer le cadre législatif et ses dispositions, mais les employeurs ont, comme les jeunes, une mémoire sélective ne retenant que les aspects jugés essentiels.

« Je pense que oui, puisqu'on en a parlé, mais précisément, je n'en sais pas plus » (EMB09 C2V2)

« En France, il y a effectivement des lois ! Après, je ne vous dirais pas les références des textes, mais c'est la loi oui, dans un sens large du terme » (XME32 C2V2)

Les critères prohibés

En vague 1, les employeurs ont une connaissance plus étoffée des critères de discrimination que les jeunes. Toutefois celle-ci reste superficielle pour plus des trois quarts d'entre eux. Des confusions ne sont pas sans conséquences sur la façon dont la loi est interprétée et, finalement, génèrent des doutes sur sa pertinence.

« Je pense qu'il doit y avoir la discrimination du sexe, la profession et...par le nom. Alors après, je ne sais pas...par l'origine, on peut dire. L'âge, le sexe, l'origine, la confession...Après, je ne vois pas trop. Après par le diplôme, mais je ne vois pas trop dans quelle catégorie vous le situez » (XME16 C2V1)

Quelques employeurs ressentent la loi sur les discriminations comme une injonction moralisante visant à protéger les plus faibles. Ils entretiennent le flou autour des critères discriminatoires en attribuant aux législateurs des intentions qu'ils n'avaient pas.

« C'est la notion d'apparence, de sexe, de religion, d'appartenance culturelle. Je dirais grand, mince, trisomique, non trisomique etc...Et la loi a dû mettre en avant le fait qu'on n'a pas le droit de pointer du doigt, d'exclure de l'emploi quelqu'un parce qu'il était différent, quelle que soit la cause » (XME30 C2V1)

En vague 2, les employeurs ont, comme les jeunes, enrichi la palette des critères prohibés par la loi; ils les nomment avec plus de justesse. Comme les jeunes, ceux qui avaient une vision floue du cadre légal ont le sentiment que la loi cible une multitude de personnes.

Cet employeur cerne nettement mieux les critères visés par la loi et, de ce fait, l'esprit qui la caractérise. Pour autant, les ateliers ne l'ont pas nécessairement convaincu du bien-fondé de cette loi.

« Sexe, physique, religion, race, couleur, and so on...Et puis autres types, lieu de résidence par rapport à l'emploi, d'autres choses comme ça » (XME30 C2V1)

Les critères visés par la loi sont mieux repérés, mais ceux mémorisés sont toujours les mêmes. Comme on l'a observé auprès des jeunes, certains critères ne sont quasiment jamais évoqués : « les opinions politiques ou syndicales », « le patronyme », « la situation de famille » ou encore « les mœurs » qui recouvrent des réalités totalement invisibles pour les employeurs.

« Les critères que j'ai cités précédemment : religion, les mœurs, le handicap bien-sûr [...] origine, sexe [...] statut : célibataire, marié ou divorcé. Qu'est-ce que j'ai oublié ? [Relance: Il y avait aussi [...]'orientation sexuelle'...] En fait, c'est ce que j'entendais par « mœurs » (XME18 C2V2)

Les sanctions prévues

En vague 1, la majorité des employeurs extrapolent sur les sanctions prévues dans la loi. S'ils sont tous convaincus que la sanction minimale est une sanction financière sans pouvoir en fixer les montants, ils sont très incertains sur les peines d'emprisonnement. Comme les jeunes, ils

entretiennent l'idée que certaines discriminations seraient plus graves que d'autres et donc passibles de peines plus lourdes.

« Il me semble qu'il y a des peines de prison...suivant certaines discriminations. Mais là encore, je ne suis pas sûre. [Relance: Selon les critères de discrimination ou la situation ?] Ah ! Selon la situation ! En fait, si la discrimination a donné lieu à agression quoi...que ce soit verbale ou autre » (XME18 C2V1)

Avant et après les ateliers, les employeurs estiment tous que les conflits donnant lieu à des procédures juridiques concernent majoritairement des désaccords sur l'application du contrat de travail. Les enseignes nationales craignent plus la médiatisation que les sanctions financières. Les TPE/PME sont sceptiques quant à l'application de sanctions lourdes de nature à mettre en péril une activité économique.

« Ce sont des sanctions économiques de toute façon parce qu'on ne va pas les mettre en prison ! Et il faut bien qu'ils continuent à faire tourner leur activité ! Donc ce sont des pénalités économiques qui, à mon sens, ne sont pas si élevées que ça » (XME30 C2V1)

« J'en ai aucune idée. Peut-être des amendes ou de la prison avec sursis ? Je ne sais pas du tout. Nous, on reçoit des notes d'informations juridiques, mais on reçoit tellement d'informations, ça évolue tellement qu'il y a des choses vous voyez...Quand on n'y est pas confronté au quotidien... Nous, on va plutôt être confronté au respect des heures supplémentaires, ce genre de choses, de la part des employeurs. Là on va consulter régulièrement mais les discriminations tant que vous n'y êtes pas confrontés et ben vous mettez un peu de côté l'information juridique! » (EMB27 C2V1)

Après leur participation aux ateliers, les employeurs n'ont pas une connaissance plus précise des sanctions prévues par la loi et ils restent peu convaincus que des peines de prison fermes puissent être appliquées.

« Elles sont pécuniaires en cas général mais après, je ne sais pas » (XME30 C2V2)

« Aucune idée ! Peut-être des peines... de l'argent et puis des choses avec sursis mais je ne sais pas, j'en ai aucune idée. Peut-être du sursis » (EMB27 C2V2).

Connaissance et perception des ressources disponibles

Tout comme les jeunes enquêtés, les employeurs évoquent tous l'Inspection du travail dès la première vague d'entretiens. Le conseil des Prud'hommes est cité comme l'instance de référence en cas de conflit avec un candidat ou un salarié. La HALDE n'est repérée que par un tiers des employeurs. Ces instances n'apparaissent pas toutefois comme des ressources pour les employeurs dont le réflexe serait plutôt de s'en référer à leur service juridique interne pour les grandes entreprises, et à leur expert comptable ou avocat pour les TPE/PME.

En vague 2, les employeurs ont tous en mémoire l'existence de la HALDE.

Toutefois, les employeurs n'ont pas modifié leur perception des ressources qu'ils mobiliseraient face à un conflit avec un candidat ou un salarié évoquant une discrimination. Des informations qui leur ont été transmises, il reste les éléments jugés « essentiels ». Les précisions et détails pourront être retrouvés, s'ils en ont besoin.

Légitimité et efficacité d'un recours en justice

Contrairement aux jeunes, les employeurs estiment qu'ils peuvent mobiliser relativement facilement le cadre juridique et que les structures compétentes s'appliqueront à faire valoir le droit. S'ils ont des doutes sur la capacité du système judiciaire à se mobiliser sur une plainte d'un candidat s'estimant victime d'une discrimination, ils craignent néanmoins les plaintes des salariés et leur médiatisation.

« Je pense au tribunal de grande instance, les avocats bien-sûr. Je pense qu'au commissariat du coin ce n'est pas sûr que ça marche puisque déjà les femmes battues ne sont pas entendues donc ... » (EMB09 C2V2)

Partie II : Les pratiques liées aux discriminations

Les trois quarts des employeurs interrogés ont une approche préventive des discriminations, si ce n'est, s'insurgent contre les pratiques discriminatoires qui subsistent.

« J'ai eu des jeunes avec des piercings, des boucles d'oreilles... Je veux dire, on est en Creuse, on a une clientèle qui est vieillissante soit, mais en Creuse, les jeunes ont envie de se mettre des piercings comme ceux d'ailleurs. Ça peut leur faire grincer des dents aux papis et mamies, peut-être aux plus anciens d'ailleurs, mais moi je n'impose pas à un jeune de déposer ses piercings quand il travaille chez nous. Il ne manquerait plus que ça » (EMB09 C2V1)

Lors de la première vague d'interrogation, on repère différents attitudes chez les employeurs. Tout d'abord, on distingue parmi les employeurs des TPE/PME :

- ceux qui, par conviction, rejettent les pratiques discriminatoires ;
- et ceux qui discriminent indirectement pour des raisons qu'ils pensent justifiées.

Enfin, les employeurs des enseignes nationales pourraient être qualifiés de « professionnels » : leurs attitudes et leurs pratiques ne sont pas justifiées par des convictions personnelles, mais par le cadre législatif et les règles managériales de leur entreprise.

Les enseignes nationales ont mis en place des procédures qui visent à se prémunir des discriminations. Les recruteurs sont alertés et sensibilisés. Il leur semble qu'ils ne peuvent plus avoir des pratiques intentionnellement discriminatoires, tant celles-ci seraient étiquetées comme illégales et relèveraient d'une faute professionnelle.

Lors de la première vague d'entretiens, un quart des employeurs évoquent des pratiques discriminatoires. Ils les justifient par un contexte particulier : un métier particulier (manutention, port de charges ...), un collectif de travail ou des clients réticents à la diversité. Lors de la seconde vague d'entretiens, ces éléments de contexte leur paraissent toujours incontournables et l'expérimentation ne leur a pas permis de construire de nouvelles réponses.

« Le jour où il faut prendre quelqu'un, on est 9 à 10 à l'atelier. La première chose que je fais, c'est que je vais voir les gars de l'atelier et je vais leur demander s'ils connaissent quelqu'un susceptible d'être intéressé pour venir travailler avec nous. Ce n'est pas la meilleure méthode, mais, chez nous, c'est la meilleure, parce qu'à partir du moment où ils ont choisi, il y a rarement du conflit entre eux après (...) A chaque fois que des gens ont été présentés par des gars de l'usine, ils ont toujours fait l'affaire » (EMB40 C2V1)

II.1- Les pratiques et postures adoptées

Les employeurs témoignent de deux postures qui renvoient à deux stratégies de gestion de ressources humaines qui évoluent peu au terme de l'expérimentation.

- Soit les employeurs sont dans l'évitement du conflit avec le collectif de travail déjà constitué : par anticipation, ils cherchent à préserver ce qu'ils pensent être la cohérence du groupe. Ils s'appuient sur le collectif de travail et « préservent » ses valeurs et ses modes de fonctionnement, y compris au prix d'une discrimination. Plutôt que d'imposer au collectif de travail un nouvel individu *a priori* différent, ces employeurs préfèrent avoir recours à des recrutements qui garantissent une conformité aux équipes déjà présentes.

- Soit les employeurs cherchent à éviter les discriminations, si ce n'est valorisent la diversité : ils imposent aux collectifs de travail des règles de vie collective, parmi lesquelles l'acceptation des différences et l'affirmation de la valeur professionnelle de chaque individu. Ces employeurs, gestionnaires de ressources humaines, érigent en faute professionnelle toutes les formes de discrimination. Ils s'imposent comme les garants de la règle et n'hésitent pas à arbitrer les situations difficiles.

Les employeurs, quelle que soit leur posture, ne sont pas favorables à la confrontation. Ils préfèrent éviter les conflits au profit d'explications avec les candidats à l'embauche, les autres salariés et/ou les clients.

« Un exemple très concret d'une dame qui avait postulé sur un poste de préparateur de commande. Son CV nous semblait intéressant. Nous l'avons appelée pour faire un pré-entretien. Là, on valide la disponibilité de la personne et sa mobilité parce que c'est aussi important dans nos régions, selon où habite les gens, ils peuvent avoir tant de kilomètres à faire, savoir s'ils l'ont intégré. Elle est venue. On a passé les tests. Ils étaient vraiment en dessous, donc on en a discuté avec elle, et en discutant, on essaie de voir si on peut avoir autre chose à lui proposer. Il se trouve qu'elle avait un CAP secrétariat (...) A force de discuter avec elle, la personne a avoué qu'elle préférerait travailler en école, en mairie, en crèche, ce qu'elle avait déjà fait. On lui a expliqué qu'il fallait mieux qu'elle travaille dans ces secteurs sur des CDD. On s'est quitté en bon terme. Je pense que quand on explique bien les choses, les gens comprennent » (EMB10 C2V1)

« Il y a deux choses. Il y a la notion sexuée des salariés potentiels. Et ensuite, vous avez la notion de race puisque quand je venais chez les bénéficiaires, je leur disais 'Je vais amener une dame, vous allez voir, elle vient d'Afrique'. Ils me disaient 'Oh monsieur écoutez, on ne préfère pas etc. etc.'. Je leur ai dit 'Écoutez, vous voyez bien ! Moi, je suis de la même couleur que cette personne. On s'entend bien, on discute bien ?' 'Oui' 'Eh bien, on va faire un effort.' 'Bon...Amenez-nous-la.' J'ai amené la dame et effectivement, au fil des années, une fois qu'ils y ont goûté, ils ne veulent plus s'en séparer, en me disant 'Finalement, vous aviez raison d'insister Monsieur » (XME30 C2V1)

II.2- Connaissance et perception des bonnes pratiques

Parmi les 24 employeurs interrogés :

- un tiers sont des dirigeants de TPE ou de PME de moins de 50 salariés qui se caractérisent par le fait de ne pas avoir reçu de formation à la question des discriminations, mais aussi d'agir au quotidien en fonction de leurs convictions idéologiques et de la représentation de leurs responsabilités en tant que dirigeant d'entreprise.
- les deux tiers sont des salariés d'enseignes ou de grands groupes basés soit dans des antennes, soit au siège, qui ont bénéficié pour la plupart de formations internes sur les discriminations.

Les employeurs n'ont pas de « bonnes pratiques », homologuées comme telles, mais des réponses personnelles au risque d'être discriminant. Il s'agit soit de réponses élaborées par conviction personnelle avec l'objectif affiché de ne pas discriminer, soit de réponses construites pour s'inscrire dans le cadre de la loi ou, parfois, clairement pour la contourner.

Cinq mois après l'expérimentation, ces employeurs n'ont modifié ni leur façon de faire, ni leurs réponses. Les employeurs qui indiquent ne pas vouloir être discriminants déclarent être encore plus

vigilants sur leurs pratiques de recrutement et de gestion du personnel. Ceux qui privilégient une approche personnelle qui met en avant l'incompatibilité de certaines origines ethniques avec d'autres, ou l'inadaptation de certaines tâches pour les femmes, restent sur leurs positions et maintiennent leurs pratiques. L'expérimentation a même conforté certains dans l'idée que des pratiques indirectement discriminantes sont à conserver.

Après l'expérimentation, les employeurs des grandes entreprises comme ceux des TPE/PME évoquent la nécessité de faire attention aux questions posées lors des entretiens d'embauche. Ils ont tous à l'esprit qu'ils ne doivent pas poser de questions relatives à la vie privée des candidats. Il est selon eux nécessaire de se conformer à ce principe pour éviter tout risque de poursuite judiciaire. Toutefois, les employeurs estiment que de telles dispositions complexifient le recrutement et ne permettent pas d'appréhender dans de bonnes conditions l'intégration future d'un nouvel agent dans l'entreprise.

L'expérimentation arme peu les employeurs, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre de pratiques de recrutement et de gestion du personnel non discriminantes. La moitié d'entre eux disposaient déjà de telles ressources. Les employeurs néophytes n'affichent ni une évolution de leurs pratiques, ni un recours à des règles de sélection ou de management plus « professionnelles » qu'auparavant.

Effets de l'expérimentation sur les jeunes et les employeurs

Sur les jeunes

Effets attendus ³	Effets observés
Compréhension des discriminations	
« Faire évoluer les représentations »	Les jeunes ont une connaissance plus complète des critères de discrimination. Ils ont aussi une vision plus juste de la façon dont une société de droit gère les phénomènes discriminatoires.
Permettre aux jeunes de « mieux appréhender le processus de discrimination »	Les confusions entre propos racistes et/ou sexistes et pratiques discriminatoires sont moins nombreuses. Les jeunes sont renforcés dans leur conviction que les critères sur lesquels ils estiment immoral de juger une personne sont effectivement prohibés. La plupart évoque la valeur professionnelle comme étant le critère légitime sur lequel les employeurs doivent appuyer leurs arbitrages. Toutefois, les jeunes ne parviennent pas forcément à distinguer une situation de sélection légitime d'une situation de sélection illégale. Moins d'un quart d'entre eux sont capables de proposer une définition claire à l'issue de l'expérimentation.
Permettre aux jeunes de « mieux appréhender le rôle que chaque partie y joue »	Les auteurs des discriminations sont mieux identifiés, mais l'appréhension du phénomène de co-production des discriminations reste très limitée.
Pratiques et postures	
« Faire évoluer les pratiques des jeunes »	Les pratiques des jeunes évoluent peu. La plupart des jeunes ne proposent pas de réponses spécifiques pour interagir dans les processus de coproduction. Les postures ne changent pas en dehors de quelques jeunes qui se proposent d'être moins réactifs et plus conformes aux attendus comportementaux des employeurs afin de ne pas induire de préjugés chez leurs interlocuteurs. L'expérimentation a ainsi, chez certains, un effet inattendu de mise en conformité.
« Faire évoluer les postures des jeunes »	
Permettre aux jeunes de « devenir acteurs du dénouement du système de coproduction de la discrimination »	
Obtenir « un réel effet boule de neige des jeunes entre eux pour faire globalement évoluer le système de coproduction de la discrimination »	On n'observe pas une prise de conscience suffisante des phénomènes discriminatoires, pour permettre à la dynamique collective attendue de s'engager.

³ Les passages entre guillemets sont directement issus du projet d'expérimentation déposé par le porteur du projet.

Le cadre législatif	
« Savoir comment faire face à une situation » discriminatoire	<p>Les jeunes enquêtés ne semblent pas mieux armés pour faire face à une situation de discrimination. A l'issue de l'expérimentation, ils ne maîtrisent pas les « bonnes pratiques » à mettre en œuvre en cas de situation discriminatoire ; ils n'ont pas de scénarii ou de réponses types auxquels faire référence, selon la diversité des situations qu'ils pourraient rencontrer. Les risques discriminatoires ne paraissent pas plus anticipés après les ateliers qu'avant.</p> <p>L'existence d'un texte de loi listant des critères prohibés est connue. On ne peut pas toutefois parler d'une réelle connaissance du contexte législatif et institutionnel.</p> <p>Les jeunes retiennent qu'il existe des structures ressources, mais ont majoritairement oublié leurs noms et devront les rechercher s'ils en ont besoin. Par contre, l'expérimentation est une plus-value pour les Missions locales dans la mesure où les jeunes les repèrent comme des lieux ressources s'ils s'estiment victimes de discrimination.</p> <p>Les jeunes n'envisagent pas d'engager pour eux-mêmes un recours en justice, qu'ils jugent trop coûteux financièrement et humainement. Ils ne se sentent pas armés pour mener ce genre de combat.</p> <p>Les jeunes restent convaincus que l'argumentaire du droit, évoqué lors d'un entretien professionnel, peut leur porter préjudice.</p> <p>Confortés dans l'idée que la justice ne peut pas être utilisée, sauf cas « grave », si ce n'est « très grave », les jeunes concluent qu'ils doivent « lisser » leur discours et leur attitude face aux employeurs s'ils veulent préserver leur chance d'être recrutés.</p>
« Savoir adopter des postures positives anticipées »	
« Connaître le droit »	
« Savoir utiliser le droit pour faire reconnaître une situation de discrimination »	
« Savoir utiliser le droit pour mettre en place une procédure judiciaire »	
« Savoir utiliser le droit pour en user dans un argumentaire lors de la recherche d'emploi »	

Sur les employeurs

Effets attendus	Effets observés
Compréhension des discriminations	
<p>« Faciliter l'expression d'un vécu pour mieux l'analyser »</p> <p>« Faire évoluer les représentations des employeurs »</p> <p>Permettre aux employeurs de « mieux appréhender le rôle que chaque partie y joue »</p>	<p>Les discours tenus par les employeurs n'évoluent pas avant et après l'expérimentation. Ils diffèrent surtout selon que ceux-ci représentent des grandes entreprises ou des TPE/PME régionales.</p> <p>Les ateliers n'ont pas modifié les représentations des employeurs sur les phénomènes discriminatoires. Ceux qui étaient convaincus de la pertinence de la prévention, le restent. Ceux qui ne percevaient pas la pertinence d'une politique de lutte contre les discriminations, n'ont pas évolué dans leur façon d'appréhender ses enjeux pour une entreprise.</p> <p>Les employeurs abordent plus aisément l'idée d'une co-production des discriminations après leur participation aux ateliers. Ceux qui considèrent que la responsabilité de l'acte discriminatoire incombe strictement à l'employeur sont moins nombreux après l'expérimentation.</p>
Pratiques et postures	
<p>« Faire évoluer les pratiques des employeurs »</p> <p>« Faire évoluer les postures des employeurs »</p> <p>Permettre aux employeurs de « devenir acteur du dénouement du système de coproduction de la discrimination »</p> <p>Obtenir « un réel effet boule de neige des employeurs entre eux pour faire globalement évoluer le système de coproduction de la discrimination »</p>	<p>Aucun des employeurs enquêtés ne témoigne d'un changement de pratiques. Pour les employeurs déjà sensibilisés à la prévention des discriminations auparavant, l'expérimentation fonctionne comme « une piqûre de rappel » : ils se disent pour un temps plus attentif au risque de discrimination qu'ils pensent être permanent.</p> <p>A l'issue des ateliers, les employeurs ne proposent pas de réponses nouvelles. Ils restent démunis pour identifier en temps réel une situation discriminatoire. Ils demeurent par ailleurs convaincus qu'ils doivent s'interdire d'évoquer en entretien les caractéristiques de vie privée qui renvoient aux critères prohibés.</p> <p>Les employeurs les moins avertis sur les discriminations, en particulier des TPE/PME locales, n'ont pas profité de l'expérience des cadres des enseignes nationales, formés, si ce n'est pour quelques-uns aguerris, à l'analyse des phénomènes discriminatoires. L'émulation attendue ne s'est pas produite. L'absence d'évaluation des conditions de mise en œuvre ne permet pas à l'évaluateur de comprendre pourquoi.</p>

Le cadre législatif	
« Savoir comment faire face à une situation discriminatoire »	La capacité des employeurs à adopter des postures positives n'a pas augmenté : soit ils mettaient déjà en œuvre des « bonnes pratiques » qu'ils jugent nécessaires de conserver ; soit ils continuent après les ateliers à agir selon les principes personnels qui les guidaient avant l'expérimentation.
« Savoir adopter les postures positives anticipées »	
« Connaître le droit »	
Les employeurs et, en particulier, ceux qui avaient une vision confuse du cadre législatif, ont nettement amélioré leur connaissance des dispositions légales concernant les discriminations.	

Les écarts observés entre les effets attendus et les effets observés de l'expérimentation permettent de formuler deux principales remarques.

1. Les jeunes qui ont bénéficié de l'expérimentation sont d'un niveau scolaire relativement bas et l'on peut se demander si les ateliers proposés n'étaient pas à la fois trop éloignés des réalités concrètes de l'emploi et trop scolaires dans leur forme ;
2. La gestion des ateliers doit être confiée à des formateurs qui maîtrisent l'esprit de la loi, les concepts et les notions liés à la thématique des discriminations, mais également les techniques d'animation des groupes pour proposer des études de cas et des exercices de mise en scène.

Toutefois, les écarts observés entre les effets attendus et les effets observés ne peuvent pas être commentés dans toutes leurs dimensions, dans la mesure où le protocole d'évaluation ne prévoyait pas d'investigation des conditions de mise en œuvre de l'expérimentation.

Gouvernance et coordination d'acteurs

L'évaluateur n'est pas intervenu sur la gouvernance de l'expérimentation. Il a uniquement présenté, à son démarrage, la démarche d'évaluation. Il n'a participé à aucune instance destinée à gérer la mise en œuvre de l'expérimentation. L'évaluateur n'a pas investi le champ des conditions de mise en œuvre. Il ne peut donc pas émettre un jugement évaluatif sur cet aspect.

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

On peut supposer que si cette expérimentation était dupliquée dans les mêmes conditions sur une autre région, les mêmes effets seraient observés. Toutefois, à défaut d'évaluation des conditions de mise en œuvre, l'évaluateur ne peut pas énumérer ici les caractéristiques de l'expérimentation et les éléments de méthode qui ont contribué à ses effets.

En l'état, les résultats observés, somme toute limités par rapport aux résultats escomptés, devraient amener les concepteurs d'une politique publique à revisiter les conditions de mise en œuvre à partir des quelques pistes proposées.

i. Caractère expérimental du dispositif évalué

L'évaluation portait sur l'évolution des représentations chez les bénéficiaires, jeunes et employeurs. Aucune investigation n'a été menée pour construire un jugement évaluatif à propos des conditions de mise en œuvre de l'expérimentation.

ii. Caractère transférable du dispositif et changement d'échelle

Représentativité du terrain, des acteurs et du public bénéficiaire

Les jeunes et les employeurs qui ont accepté de participer aux ateliers sont ceux que les Missions locales ont réussi à mobiliser. Un programme d'actions dupliqué sur une autre région devra définir les publics cibles et préciser les argumentaires sur lesquels les mobiliser au regard de leurs spécificités et des objectifs opérationnels du programme.

Contexte expérimental

L'évaluateur n'a influencé, ni le projet, ni sa mise en œuvre. Il a eu des relations régulières avec les Missions locales uniquement pour récupérer les informations nécessaires à l'organisation des différentes vagues d'enquêtes. Ces interactions n'ont pas pu porter à conséquence sur l'expérimentation.

Transférabilité du dispositif

Le constat selon lequel il est important de mettre en place des actions à l'attention des jeunes demandeurs d'emploi et des employeurs, sur un territoire donné et dans le cadre d'un plan de lutte contre les discriminations, n'est pas remis en cause.

L'idée de sensibiliser et former les différentes parties prenantes dans la construction des processus discriminatoires, afin que des pratiques et des postures nouvelles s'affirment, est également pertinente : acteurs « publics » (élus, agents territoriaux, si ce n'est partenaires sociaux), acteurs économiques (grandes enseignes, TPE et PME) et « jeunes » demandeurs d'emploi, si ce n'est demandeurs d'emploi en général.

Toutefois, au regard des résultats, certaines questions qui n'ont pas pu être traitées dans le cadre de cette évaluation, doivent être travaillées :

- Quelles sont les structures qui ont à la fois la compétence et la légitimité pour porter un plan de sensibilisation de cette envergure ? Un tel plan ne doit-il pas être engagé dans un cadre partenarial plus élargi ?

- Comment garantir une homogénéité des prestations de formation sur l'ensemble d'un territoire et auprès des différentes familles d'acteurs ?

- Quels sont les contenus et les modes d'animation les plus performants pour produire des changements pertinents et durables à la fois dans l'approche des discriminations et les pratiques ?

CONCLUSION GENERALE

○ Les enseignements de l'évaluation

A l'issue de l'expérimentation, les jeunes bénéficiaires n'ont pas une perception plus juste des phénomènes discriminatoires : leur capacité à les identifier et à les définir a faiblement augmenté. Les jeunes n'ont pas modifié de façon significative la façon dont ils envisagent de réagir face aux situations qu'ils jugent discriminatoires. Ils ont le sentiment que les discriminations sont l'affaire d'individus et qu'il est préférable d'éviter des conflits dont ils ont peu de chances de sortir gagnants. Ils ne disposent pas de « bonnes pratiques » ou de réponses concrètes qui leur permettraient de réagir dans une situation discriminante.

L'apport des ateliers pour les jeunes réside dans la découverte du cadre législatif. Ils savent dorénavant qu'il existe une loi précisant les critères sur lesquels il est interdit de discriminer. Ils retiennent l'idée qu'ils peuvent faire appel à la justice s'ils s'estiment victimes d'une discrimination. Mais ils savent aussi qu'il est indispensable de fournir des preuves, ce qui leur apparaît particulièrement complexe dans le cas des discriminations.

A l'issue de l'expérimentation, les employeurs qui n'avaient jamais été sensibilisés à la question des discriminations, ont augmenté leur capacité à les identifier, bien que des zones de flou subsistent. Surtout, ces employeurs n'ont pas modifié la façon dont ils envisagent de réagir dans les situations de recrutement et de gestion du personnel qui comportent des risques de discrimination. Pour la plupart des employeurs, l'apport de l'expérimentation réside dans la découverte ou le rappel du cadre législatif qu'ils estiment nécessaire de réétudier régulièrement pour questionner leurs propres pratiques dans l'entreprise.

○ Implication de ces résultats pour les politiques de droit commun

Les résultats de l'évaluation interrogent la capacité des relais des politiques publiques à élaborer et commander des plans d'actions qui modifient en profondeur les perceptions des jeunes comme des employeurs sur la question des discriminations dans l'emploi.

Toutefois, le protocole d'évaluation ne comportant pas d'analyse des conditions de mise en œuvre, les investigations menées par le CREDOC ne permettent pas de se prononcer sur l'impact d'une telle expérimentation pour les politiques de droit commun.

○ Préconisations

Dès lors qu'il s'agit d'intervenir sur les perceptions et d'augmenter l'acuité à identifier les actes discriminatoires, il est nécessaire que les participants, en particulier les jeunes, puissent distinguer les pratiques légales de sélection dans le recrutement et la promotion, des pratiques illégales.

Les résultats de l'évaluation plaident en faveur de programmes d'intervention plus ciblés, adaptés aux caractéristiques des publics bénéficiaires et aux réalités concrètes auxquelles ils sont confrontés sur le marché du travail. La forme de ces programmes doit être réfléchie. Au détriment d'exposés formels, des modes d'animation participatifs innovants (jeux de rôle, études de cas ...) mettant les individus dans des situations d'entretien doivent être privilégiés. Le but est notamment d'apprendre aux individus à décrypter, en temps réel, les pratiques discriminatoires.

Il paraît nécessaire de diffuser des guides de « bonnes pratiques » à l'attention à la fois des jeunes demandeurs d'emploi et des employeurs. Ces guides auront notamment pour objectif de présenter les différentes formes de discrimination, les outils de prévention contre les discriminations, les dispositions visant à punir les discriminations avérées, mais également les différentes réponses et attitudes à adopter dans les situations concrètes du marché du travail.

Pour modifier les perceptions et les pratiques, tout en les inscrivant en phase avec la réalité du monde du travail, il faut faire appel à des intervenants spécialisés, sortes d'experts-formateurs qui maîtrisent la loi, les concepts et les notions liés à la thématique des discriminations, mais également les techniques d'animation des groupes. Seuls de tels intervenants peuvent amener les participants, jeunes ou employeurs, à analyser les différents aspects des situations de discrimination, mais également à s'interroger sur leurs propres préjugés et pratiques.



BIBLIOGRAPHIE

Isabelle Barth, Christophe Falcoz (sous la direction de) [2007], *Le management de la diversité. Enjeux, fondements et pratiques*, Paris, L'Harmattan.

Erik Bleich, [2003] "Histoire des politiques françaises anti discrimination : du déni à la lutte", *Hommes&migrations*, n°1245.

Marianne Britton, Bruno Maresca, Isabelle Van de Walle, [2007], *Diagnostic stratégique sur les discriminations des populations issues de l'immigration des quartiers Monclar et Champfleury d'Avignon*, à la demande d'ACSE.

Xavier Mordret, Romain Picard, Isabelle Van de Walle [2008], "Diversity Policy". *The Business Case for Diversity in European SMES*, participation à une étude européenne conduite par EIM, partenaire néerlandais du réseau européen ENSR, à la demande de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne.

Olivier Noël [2008], « Subjectivation des vécus, objectivation juridique des faits. Un dilemme pour l'évaluation des politiques relatives aux discriminations », *Informations sociales*, n°148.

Olivier Noël [1999], *Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discrimination ?*, IS CRA Méditerranée.

Yazis Sabeg [2009], *Programme d'action et recommandations pour la diversité et l'égalité des chances*, Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances.

Isabelle Van de Walle, Lucie Brice, Marianne Britton, Xavier Mordret [2012], *Evaluation de l'expérimentation menée par l'association Lune et l'autre en vue de favoriser l'accès des filles aux filières scientifiques de l'enseignement supérieur*, à la demande de la MAFEJ.

Isabelle Van de Walle, Gilles Capon, Lucie Brice [2011], *Les indicateurs de l'Observatoire toulousain des discriminations*, Ville de Toulouse.

Isabelle Van de Walle, Lucie Brice [2011], *Diagnostic territorial stratégique dans le domaine de la lutte contre les discriminations sur Ville de La Roche-sur-Yon*, à la demande de l'ACSE.

Isabelle Van de Walle [2010], *Mission de diagnostic GRH et de conseil en vue de l'élaboration d'un plan égalité pour le Mairie de La Seyne-sur-Mer*, à la demande de l'ACSé et de la Ville de La Seyne sur mer.

Isabelle Van de Walle [2010], *Diagnostic territorial stratégique dans les domaines de l'intégration et de la lutte contre les discriminations sur l'Agglomération de Laval*, à la demande de l'ACSE.

Isabelle Van de Walle [2010], *Diagnostic et plan d'action territorial stratégique dans les domaines de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe et les origines*, à la demande de la ville de SENS.

Isabelle Van de Walle, Xavier Mordret, [2008], "L'État et l'entreprise dans la négociation d'une politique de promotion de la diversité; de la charte de la diversité à la labellisation », *Cahier de recherche du CREDOC*, n°255.

Isabelle Van de Walle [2008], *Diagnostic territorial stratégique sur l'intégration et la lutte contre les discriminations dans l'emploi, Bassins d'emploi de la Plaine Orientale et de Porto-Vecchio*, à la demande de l'ACSE.

Patrick Weil [2005], *La République et sa diversité. Immigration, intégration, discriminations*, Paris, Le Seuil et La République des idées.

Michel Wieviorka [1998], *Le racisme, une introduction*, Paris, La découverte.

A decorative graphic on the left side of the page consists of several colored squares and dashed boxes of various colors (purple, green, orange, blue) arranged in a scattered pattern.

Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

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

<http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr>