



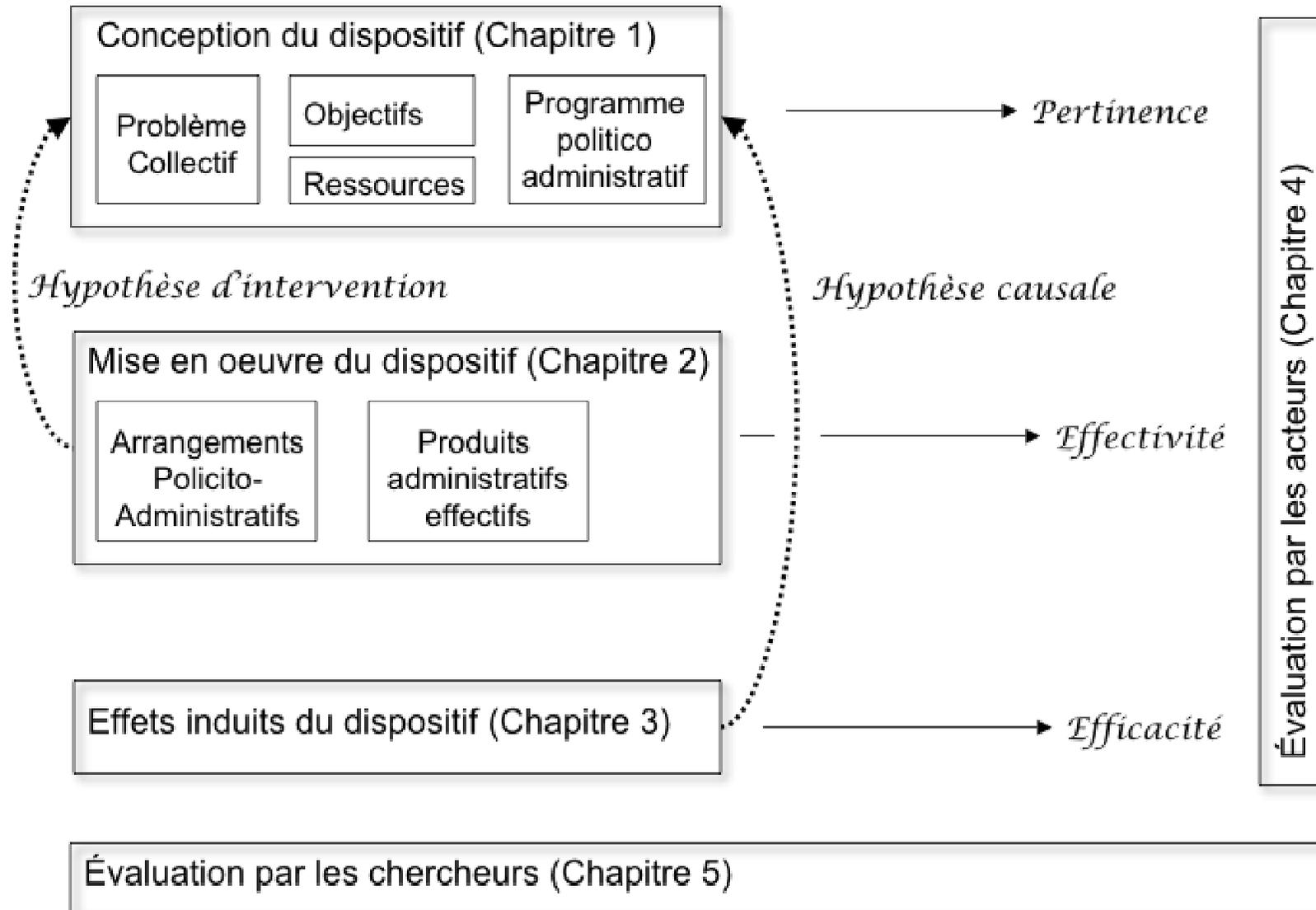
Évaluation des conventions de premier emploi rattachées à la Politique des grandes villes

Yannick Vanderborcht,
Abraham Franssen et Brice Champetier

Plan

1. Cadre d'analyse
2. La conception du dispositif
3. La mise en oeuvre locale
4. Les effets induits pour les bénéficiaires
5. Les analyses en groupe
6. Conclusions et perspectives

1. Le cadre d'analyse



1: LA CONCEPTION DE L'ACTION PUBLIQUE 'CPE-PGV'

Phases d'évaluation	Questions de recherche	Méthodologie
<p>CONCEPTION</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objectifs - Programme - Ressources - Hypothèses 	<ul style="list-style-type: none"> - Genèse du plan CPE et de la Politique des grandes villes; - Objectifs visés et logiques à l'oeuvre dans une perspective temporelle; - Tensions potentielles entre objectifs 	<ul style="list-style-type: none"> - Recension littérature scientifique, Examen des textes et documents légaux et réglementaires, - Informations auprès de la cellule 'PGV'

2: LA MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF

<p>MISE EN OEUVRE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arrangement politico-administratif - Produits administratifs 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation et coordination du dispositif (Cellule PGV-, SPF Emploi) - Mise en oeuvre au niveau des villes (modèles organisationnels) - Caractéristiques des processus administratifs au niveau local (recrutement, durée de contrat...) - Caractéristiques des postes (Types de métiers / fonctions, d'employeurs, durée...). - Caractéristiques des jeunes selon sexe, âge, étude..). 	<ul style="list-style-type: none"> - Entretien cellule PGV - Informations recueillies auprès des 15 villes concernées par le dispositif 'CPE-PGV'. 44 entretiens 'quicksans'; - Analyse des données relatives aux postes CPE disponibles à la Cellule fédérale 'PGV'; - Identification du profil des jeunes CPE-PGV (données du VDAB, du Forem et d'Actiris)
--	--	--

3: LES EFFETS

<p>EFFETS</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Quanti-quali</i> - <i>Positif-pervers</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Trajectoire du jeune pendant le CPE (décrochage, passage d'un CPE d'un an à un CPE pluriannuel) selon l'âge, le sexe, l'origine nationale... - Trajectoire après la sortie du dispositif selon sexe, niveau d'études, durée du CPE. - Opinions des jeunes sur leur expérience à propos de la formation, du suivi, du salaire, du sentiment d'estime de soi, notamment. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse quali-quantitative des caractéristiques des jeunes interviewés - Analyse qualitative: 'in depth interviews and analysis' de 35 bénéficiaires - Analyse quantitative: analyse longitudinale des trajectoires des jeunes (données Banque Carrefour)
--	--	---

4: L'EVALUATION PAR LES ACTEURS⁴

<p>EVALUATION PAR LES ACTEURS</p> <p>-Leçons de l'expérience</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation du dispositif sur le terrain local - Facteurs de réussite et difficultés d'exécution - Bonnes pratiques - Propositions issues de l'expérience. 	<ul style="list-style-type: none"> - focus group francophone (coordinateurs PGV, responsable GRH, ...). - focus group néerlandophone (jobcoachers)
---	--	--

5: CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

<p>-EVALUATION PAR LES CHERCHEURS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pertinence, effectivité, efficacité - Quels scénarios? 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse des interrelations -Test des hypothèses
---------------------------------------	---	--



2- Genèse et conception du dispositif

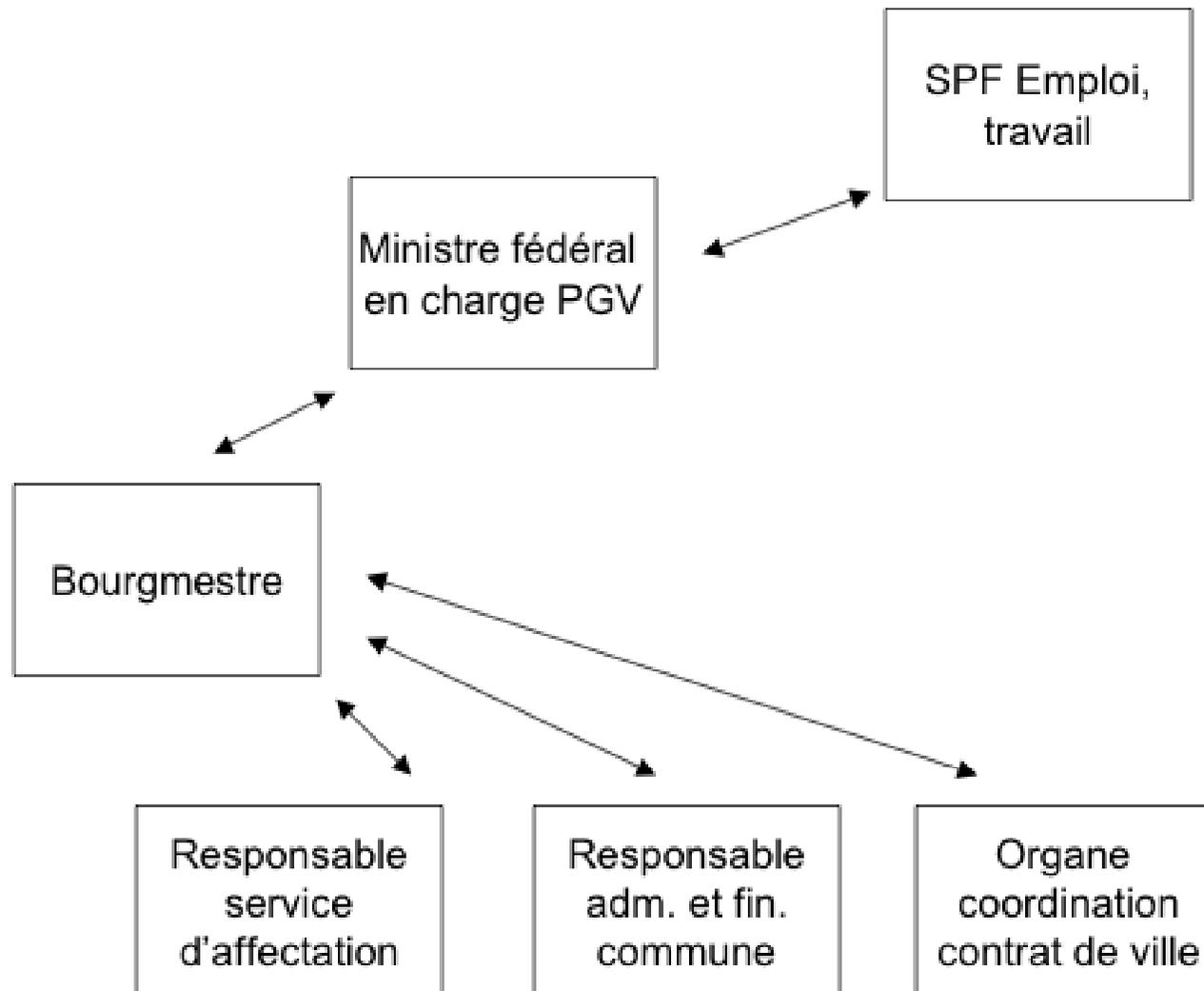
QuickTime™ et un
décompresseur
sont requis pour visionner cette image.

QuickTime™ et un
décompresseur
sont requis pour visionner cette image.

2. La conception du dispositif

- Le CPE-PGV naît en 2000.
- Sa gestion devient fédérale en 2002.
- L'objectif du dispositif est triple (Conventions Etat-Communes de 2002):
 - amélioration du cadre de vie
 - favoriser l'insertion professionnelle
 - emploi prioritaire des peu qualifiés des quartiers en difficulté
- En 2003, la CPE ne dure plus un an mais est prolongeable jusqu'au dernier trimestre où le jeune a atteint l'âge de 26 ans.

Le programme politico-administratif du CPE-PGV





3- La mise en oeuvre locale du dispositif

3.1 Le groupe cible : quelles fonctions et pour qui?

3.2 Les villes en tant qu'employeur: deux modèles de coordination

3.1 Le groupe cible : quelles fonctions et pour qui?

Une connection limitée à la PGV

Secteur	Région flamande	Région wallonne	Région Bruxelles-Cap.	15 villes	
	pourcentage	pourcentage	pourcentage	nombre	pourcentage
1) fourniture de services aux organisations et entreprises	78,08	17,24	25,64	77	<u>45,29</u>
<i>1a) dont les balayeurs</i>	<u>52,05</u>	6,90	<u>17,95</u>	49	28,82
<i>1b) dont les ouvriers polyvalents</i>	<u>26,03</u>	10,34	7,69	28	16,47
2) sécurité publique (gardiens de parc, stewards urbains)	4,11	5,17	<u>58,97</u>	29	<u>17,06</u>
3) travail social et culturel (dont animateurs de rue)	1,37	<u>41,38</u>	7,69	28	<u>16,47</u>
4) services administratifs (secrétaires)	4,11	<u>25,86</u>	2,56	19	<u>11,18</u>
5) réparations et techniques d'entretien (réparation de véhicules)	6,85	1,72	2,56	7	4,12
6) personnels et techniciens cadres	2,74	3,45	2,56	5	2,94
7) prestataire de services aux particuliers	2,74			2	1,18
Inconnu		5,17		3	1,76
total (%)	100,00	100,00	100,00		100,00
	73	58	39	170	

3.1 Le groupe cible : quelles fonctions et pour qui?

Des disparités régionales dans les profils de qualification des postes

	% ouvriers	% employé's	Total rangé (%)
<i>Région Bruxelles-Capitale (n=36)</i>			
Très qualifié (niveau B*)	-	2,78	2,78
Moyennement qualifié (niveau C**)	-	5,56	5,56
Peu qualifié (niveau D-E***)	66,66	25,00	91,66
Total colonne Région Bruxelles-Cap. (%)	66,66	33,34	100,00
<i>Région flamande (n=70).</i>			
Très qualifié (niveau B)	-	-	-
Moyennement qualifié (niveau C)	-	2,86	2,86
Peu qualifié (niveau D-E)	95,71	1,43	97,14
Total colonne Région flamande (%)	95,71	4,29	100,00
<i>Région wallonne (n=56)</i>			
Très qualifié (niveau B)	-	8,93	8,93
Moyennement qualifié (niveau C)	-	30,36	30,36
Peu qualifié (niveau D-E)	26,79	33,93	60,72
Total colonne Région wallonne (%)	26,79	73,22	100,00

Premiers emplois classés selon le statut et le niveau de fonction par région

3.1 Le groupe cible : quelles fonctions et pour qui?

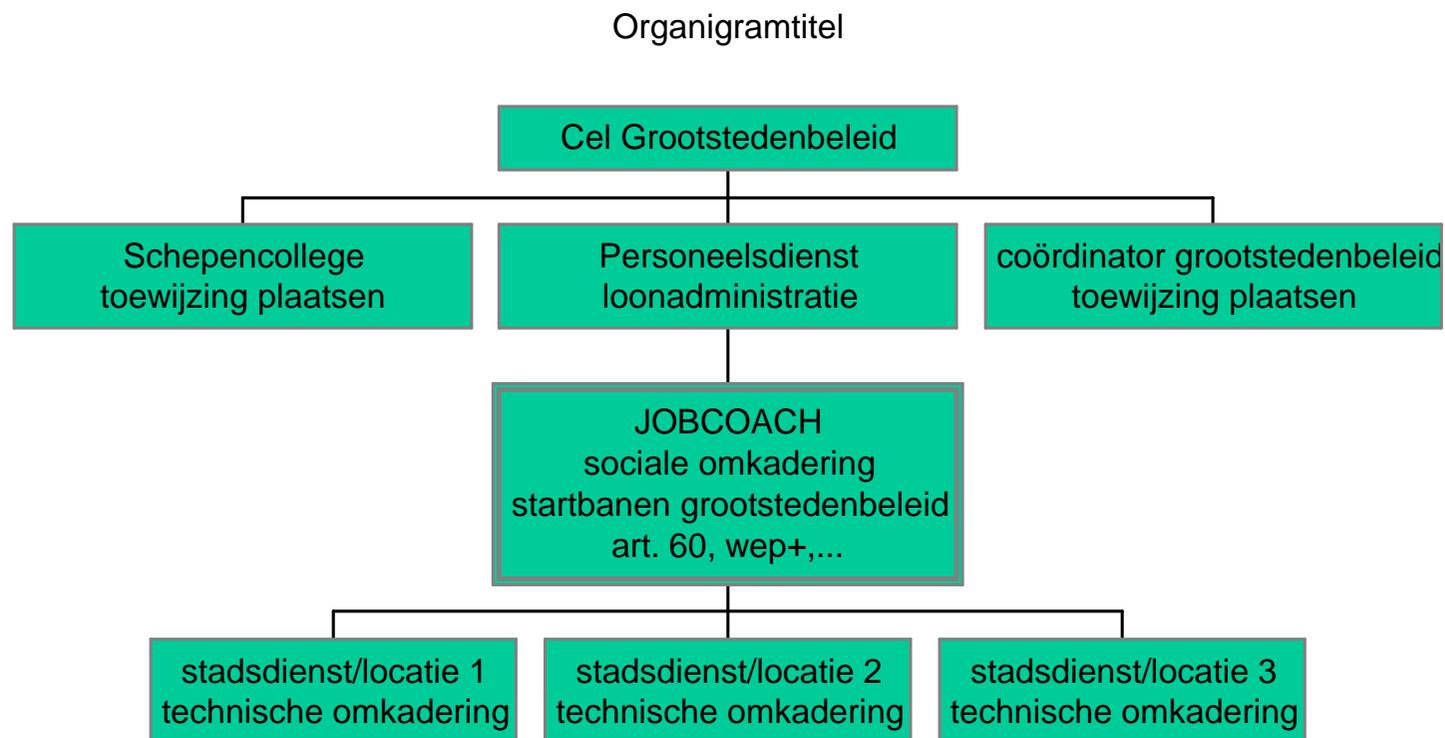
Niveau de formation des jeunes embauchés en tant que premier emploi (2003-2006, n=366)

	Région flamande	Région wallonne	Région Bruxelles-Cap.
Enseignement secondaire inférieur	36,59	20,16	55,13
Enseignement secondaire supérieur	53,66	48,39	23,08
Enseignement supérieur non-universitaire	3,05	22,58	3,85
Université	1,22	4,03	1,28
Formation professionnelle	5,49	1,61	1,28
inconnu		3,23	15,38
total (%)	100,00	100,00	100,00
total (n)	164	124	78

Source : VDAB FOREM Actiris

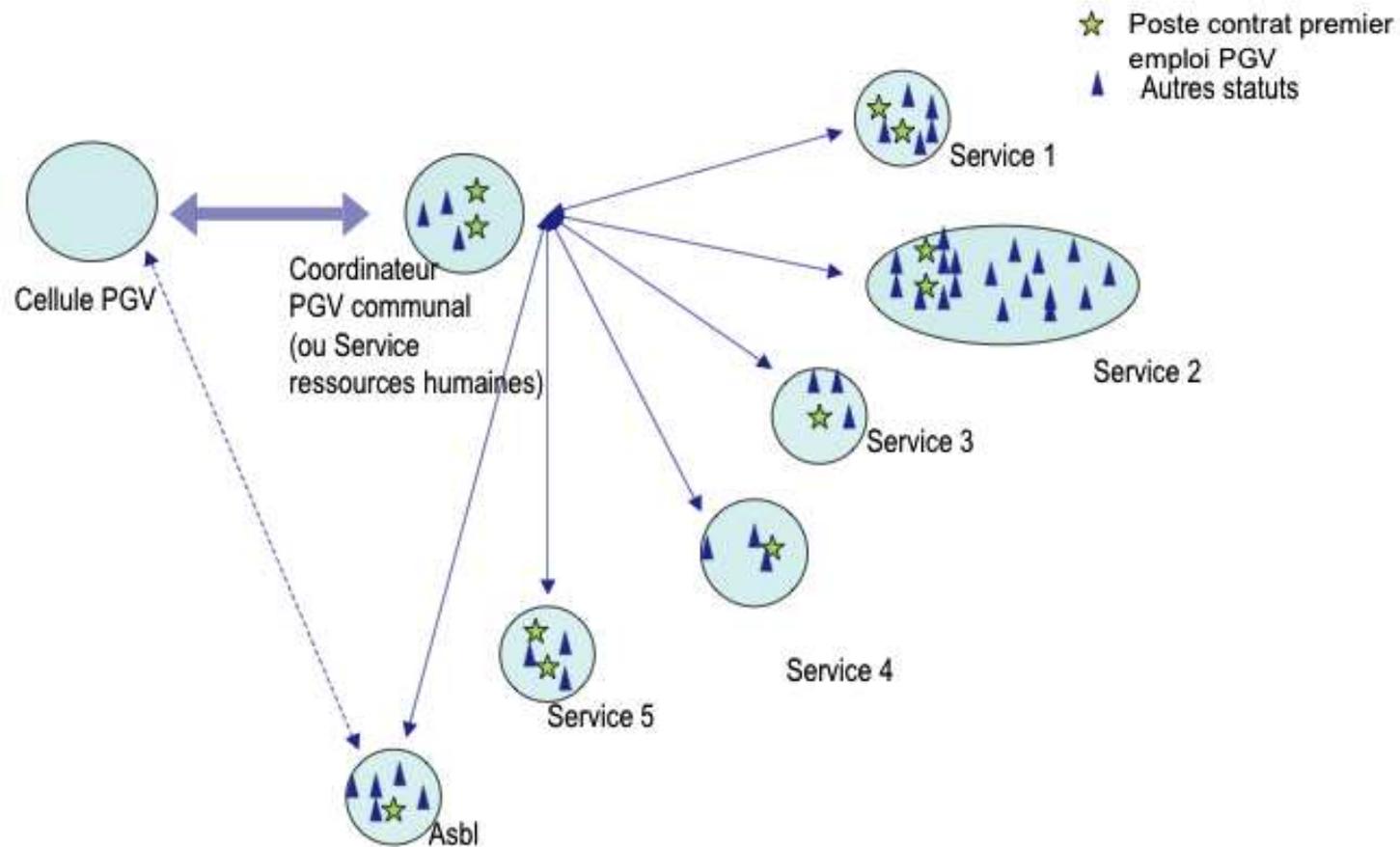
3.2 Deux modèles de coordination

Le modèle “Jobcoaching”



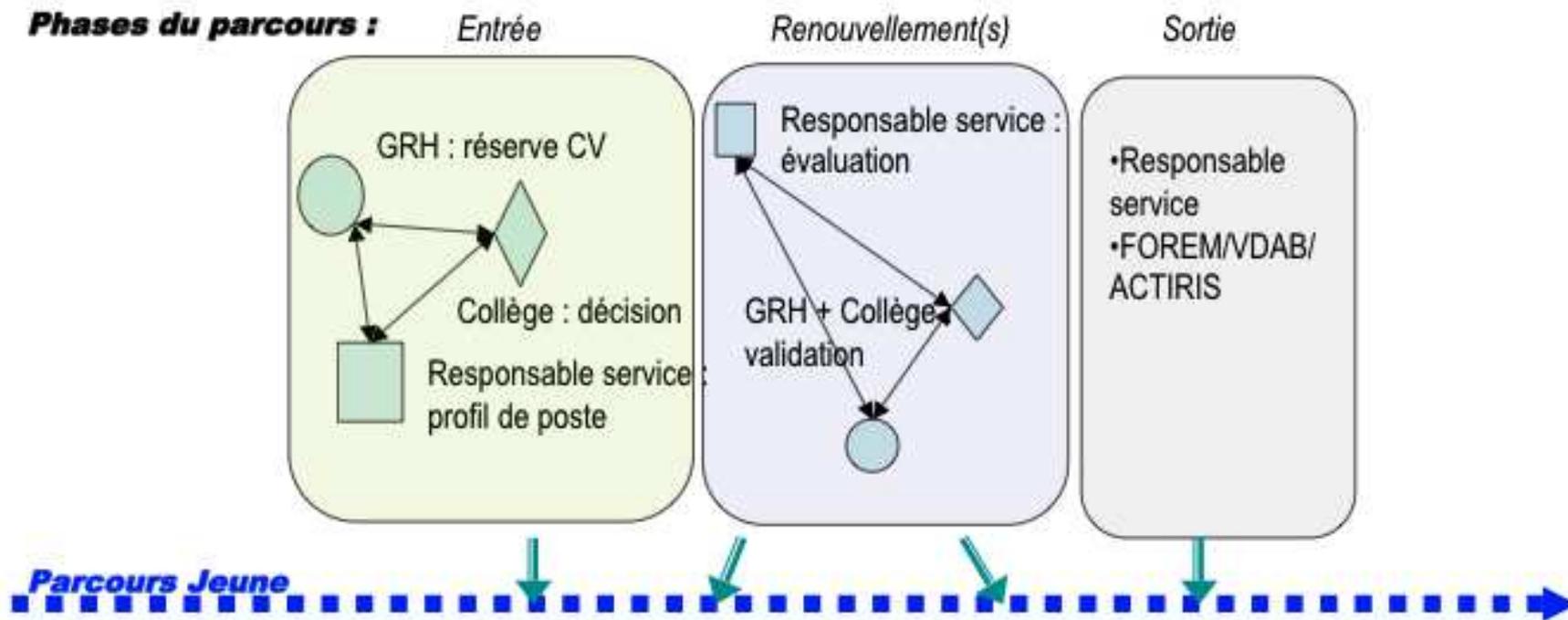
3.2 Deux modèles de coordination

Le modèle "Polycentré"



3.2 Deux modèles de coordination

Le modèle "Polycentré"





4- Les effets du dispositif pour les bénéficiaires

4.1 Analyse quali-quantitative des entretiens

"Rosetta? La paumée du film !"

4.2 Analyse longitudinale des trajectoires

4. Les effets induits du dispositif

- L'analyse quali-quantitative des caractéristiques des jeunes interviewés montre:
 - la moitié des jeunes a été employée dans le secteur intérimaire avant d'obtenir un CPE;
 - environ 60% des jeunes ont connu des périodes de chômage avant leur CPE;
 - 31% des jeunes engagés sont surqualifiés pour le poste qu'ils occupent;
 - plus de la moitié de jeunes ont eu connaissance du dispositif par voie informelle (amis, connaissance, parents...).

4.1 Le discours des jeunes CPE-PGV

□ Recrutement:

- L'accès à une CPE-PGV est vu comme une véritable opportunité.
- Les jeunes peu qualifiés ont d'autant plus de chances de décrocher une convention qu'ils sont proches de l'administration communale (risque de clientélisme).

4.1 Le discours des jeunes CPE-PGV

- Durée de contrat:
 - La CPE est vue par les jeunes comme un début de stabilité, par opposition à l'emploi dans le secteur de l'intérim.
 - Certains jeunes semblent mal informés quant à la durée exacte de la CPE-PGV.
- Formation:
 - Pour l'ensemble des jeunes, on constate une forte demande de pouvoir suivre des formations (en lien avec le travail d'une part et en lien avec les aspirations d'autre part).
 - Pour les jeunes néerlandophones, ce sont les formations dans le domaine social (savoir-être, contact avec d'autres cultures) qui font défaut.
 - Pour les jeunes francophones, la demande de formation dépend du poste occupé (moins forte pour les secrétaires, plus forte pour les ouvriers).

4.1 Le discours des jeunes CPE-PGV

- Jobcoach:
 - En Flandre, les jeunes interrogés évaluent très positivement le rôle de “jobcoach”.
 - Il apparaît toutefois que la disponibilité du “jobcoach” varie d’une ville à l’autre.
- Rémunération:
 - Pour les jeunes, les autorités communales sont un employeur attractif.
 - Le salaire gagné dans le cadre d’une CPE paraît important, en comparaison avec des situations économiques précédemment vécues (intérim et chômage en particulier).
 - Les jeunes tendent à utiliser l’épargne rendue possible par la CPE pour l’achat d’une voiture, envisagée comme vecteur d’autonomie.
 - La nature précaire du contrat empêche de faire les emprunts bancaires nécessaires à l’achat d’un bien immobilier.

4.2 Analyse longitudinale

analyse datawarehouse marché du travail (n=147)

<u>1^{ste}</u> <u>trimestre</u>	<u>2^{de}</u> <u>trimestre</u>	<u>3^{de}</u> <u>trimestre</u>	<u>nombre</u>	<u>pourcentage</u>
<u>Actif</u>	<u>Actif</u>	<u>Actif</u>	49	43,36
<u>Sans</u> <u>emploi*</u>	<u>Sans</u> <u>emploi</u>	<u>Sans</u> <u>emploi</u>	41	36,28
<u>Sans</u> <u>emploi</u>	<u>Sans</u> <u>emploi</u>	<u>Actif</u>	7	6,19
<u>Sans</u> <u>emploi</u>	<u>Actif</u>	<u>Actif</u>	7	6,19
<u>Sans</u> <u>emploi</u>	<u>Actif</u>	<u>Sans</u> <u>emploi</u>	3	2,65
<u>Actif</u>	<u>Sans</u> <u>emploi</u>	<u>Sans</u> <u>emploi</u>	2	1,77
<u>Actif</u>	<u>Actif</u>	<u>Sans</u> <u>emploi</u>	2	1,77
<u>Actif</u>	<u>Sans</u> <u>emploi</u>	<u>Actif</u>	2	1,77
			113	100,00

4.2 Analyse longitudinale

analyse datawarehouse marché du travail (n=147)

- 43% sont au travail après 9 mois
- 36% sont resté sans emploi pendant les 9 mois
- Parmi les jeunes qui travaillent à la sortie du dispositif,
 - 60% sont encore actifs dans le secteur public,
 - 25% d'entre eux sont employé dans le secteur de l'intérim.



5 - Les analyses en groupe avec les professionnels de terrain

5. Analyse en groupe avec les professionnels de terrain

- 7 communes et des fonctions diverses : CPV, RH, Formateurs, Superviseurs

- La méthode d'analyse en groupe
 - Associer les acteurs à l'analyse
 - Par le bas (sur base de récits d'expériences)
 - Analyse interactive
 - Mise à jour des convergences et divergences

Récit « Faire part de décès »

- Trois postes Rosetta sont allés à la cellule des travaux publics. On travaille avec la mission locale. 40 candidats ont répondu à l'offre.
- Au cours de son contrat, son père décède. Il prend ses trois jours de congés légaux, sans pour autant nous avertir. On se dit bon, on peut comprendre qu'il soit perturbé. Après ces trois jours légaux, il ne se présente pas au travail. Là encore, on se dit qu'il doit être affecté, on essaie de continuer à le comprendre. Le certificat médical nous arrive, mais assez tard. On ne peut que constater que le jeune s'absente de façon injustifiée et ne respecte pas les règles de la vie professionnelle. Finalement, un jour, nous recevons un coup de téléphone, A notre grand étonnement du père du jeune! Nous décidons de lui faire part de ce que le jeune nous a appris. A notre tour, nous apprenons que c'est le beau-père du jeune qui est décédé et que visiblement il le considérait comme son père. Sauf que, légalement, il n'aurait pas eu droit aux congés pour cause de décès puisque ce n'est pas son père. Finalement, arrivé à la fin du terme, le contrat de ce jeune n'a pas été renouvelé.

Récit « Rosetta sort du trou »

C'était au début des Rosetta. Un des candidats s'est présenté chez nous, spontanément. Il nous avait vraiment fait bonne impression. Pourtant, il ne s'est pas présenté à la phase de recrutement. Je le répète, il nous avait fait bonne impression et c'est presque naturellement que j'ai cherché à savoir pourquoi il ne s'est pas présenté au recrutement. En fait, ce jour-là, il a été arrêté par la police. J'ai cherché à savoir la gravité des faits et je me suis rendue compte qu'avec un contrat de travail, il pouvait sortir de prison. C'est comme cela que ce jeune a commencé chez nous avec un contrat de steward. Ce jeune n'avait aucun point de repère. Il n'avait rien acquis à la base. Il nous a fallu huit mois pour lui mettre des balises et il a terminé son contrat Rosetta, en ayant fait d'énormes progrès. Deux jours après la fin de son contrat Rosetta, il apprend que s'il ne trouve pas un autre contrat de travail, il retournera en prison. Or, il faut savoir qu'il ne s'est pas fait que des amis en portant le costume des stewards et retourner en prison, dans ces conditions, comportait un grand risque. Alors, j'ai cherché des solutions pour lui en cherchant à savoir si le passage d'un contrat Rosetta à un contrat PTP était possible? Il nous a fallu cinq mois de négociations avec l'Orbem pour obtenir un accord afin d'engager le jeune sous contrat PTP. Dès le moment où cet accord a été obtenu, nous avons envoyé une lettre au juge pour l'informer de notre intention de l'engager. Il travaille chez nous depuis sept ans.

5. L'analyse en groupe francophone

□ **Constats, débats:**

- La nature du contrat de travail de la CPE (quels objectifs: l'ISP ou/et le soutien aux axes PGV?),
- Des jeunes peu armés et fragilisés dont on attend quoi?,
- Le sens d'un tel dispositif (emploi tremplin ou non?)
- Un système local et central de mise en oeuvre peu clair

□ **Recommandations:** conditions de travail, formation, parrainage et outplacement, validation des compétences et certification, favoriser les partenariats acteurs publics et associatifs de l'ISP, clarifier institutionnellement le dispositif, diversifier les fonctions...



6- Conclusions, perspectives et leçons

6.1 Critères d'évaluation

1. De la pertinence du CPE-PGV

- Entre création directe d'emploi et renforcement de l'employabilité
- Entre services à la population et insertion des peu qualifiés
- Au service de la commune ou de la PGV?

2. De l'effectivité

1. Attribution et Affectation des postes

3. De l'efficacité (vérification hypothèses)

- Par rapport aux objectifs de "Rosetta"
- Par rapport aux objectifs PGV

6.2 Les scénarios d'évolution du CPE-PGV

1. Le dispositif CPE-PGV: une ressource d'appoint pour les communes et villes
2. Le dispositif CPE-PGV: un tremplin pour l'insertion des jeunes peu qualifiés
3. Le dispositif CPE-PGV: un outil pour les politiques de la ville
4. Hybridation (cf BXL Bravvo)
5. Suppression

6.3 Enseignements méthodologiques

1. Intérêt d'un "mix" méthodologique

1. Donnée quali et donnée quanti
2. Croiser les sources administratives
3. In abstracto et in situ
4. Dimensions individuelles et dimensions collectives

2. Difficultés de mesures les effets propres

1. Absences de groupe témoin
2. Poids des variables contextuelles

Bibliographie

-FRANSSEN Abraham, VANDERBORGHT Yannick, CHAMPETIER Brice, VAN HEMMEL Line, STRYVEN Ludo, Evaluation des CPE Politique des grandes Villes, Rapport au SPF Intégration sociale, 2008.

-Commission consultative Formation Emploi –Enseignement, « **Cadre d'analyse et d'évaluation de l'action publique (en région de Bruxelles capitale) en matière de transition des jeunes entre l'enseignement et l'emploi** », sous la direction de Abraham Franssen (CES-FUSL) en partenariat avec l'Agence Alter et en collaboration avec le Secrétariat de la CCFEE, Bruxelles, 2009.

-DARQUENNE Raphaël, VAN HEMMEL Line, VANDERBORGHT Yannick, FRANSSEN Abraham, STRUYVEN Ludo, Un autre regard sur les jeunes enlisés dans le chômage, Fondation Roi Baudouin, janvier 2009.

franssen@fusl.ac.be

Vanderborght@fusl.ac.be

**Deuxième conférence méthodologique de l'IWEPS
EVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES : METHODES ET
APPLICATIONS
- Namur 7 décembre 2010 -**

**EVALUATION ET PROSPECTIVE : UNE CONVERGENCE DE DÉMARCHES AU SERVICE
D'INNOVATIONS TERRITORIALES**

**Gérard PODEVIN
CEREQ
Université de Rennes1**

EVALUATION ET PROSPECTIVE : UNE CONVERGENCE DE DÉMARCHES AU SERVICE D'INNOVATIONS TERRITORIALES

L'Évaluation : des temporalités différentes et des méthodes variées

- Ex ante, chemin faisant, ex post
- Quanti (randomisation), quali (jeux d'acteurs, logiques d'action), ex post (résultats, impacts)
- Approches nécessairement pluridisciplinaires (méthode quanti une place mais pas toute la place)

EVALUATION ET PROSPECTIVE : UNE CONVERGENCE DE DÉMARCHES AU SERVICE D'INNOVATIONS TERRITORIALES

L'évaluation : extérieure ou endogène à l'action ?

- **de l'action** : extériorité, ex post, mesure des impacts, linéaire, indicateurs, ...
- **dans l'action** : dimension interprétative, processus de décisions, aléas, espaces de controverses,...

Évaluation comme accompagnement des changements dans les comportements et des intentions d'action pour favoriser les conditions de la réussite du projet.

EVALUATION ET PROSPECTIVE : UNE CONVERGENCE DE DÉMARCHES AU SERVICE D'INNOVATIONS TERRITORIALES

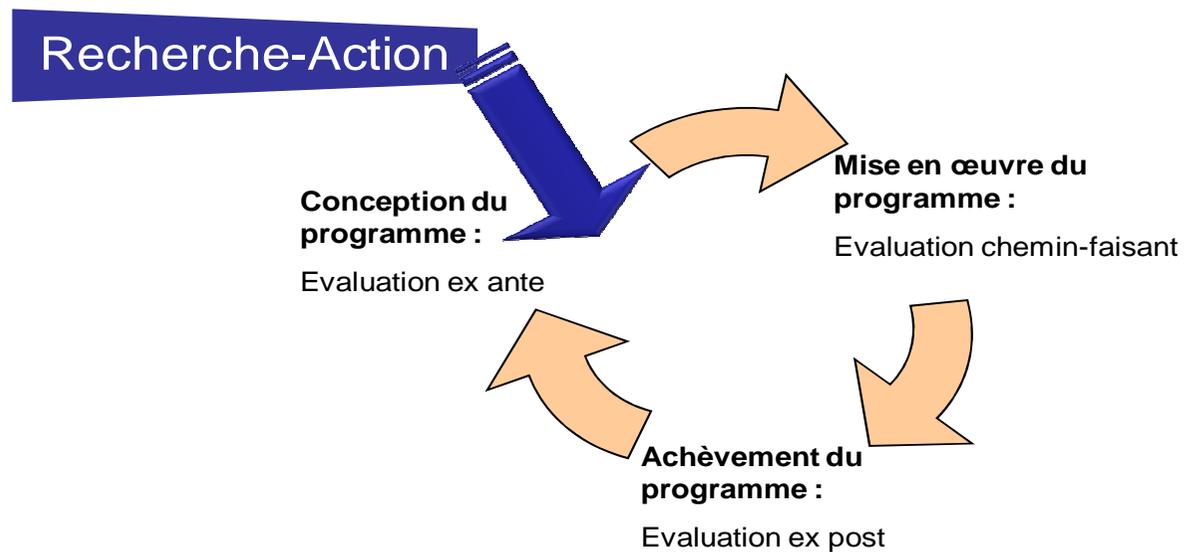
La recherche-action dans le cycle des séquences évaluatives n'est :

- Ni du ex ante
- Ni du chemin faisant

Elle demande :

- Du temps (sortir de la terreur du résultat immédiat)
- De la coopération
- Des espaces d'interprétation et de créativité
- Un travail de déconstruction (de la commande) qui débusque, à travers le langage, les rapports de pouvoir
- Une posture singulière de l'évaluateur

Encadré 1 : La recherche-action dans le cycle de l'évaluation



Le choix des méthodes en fonction du phasage de l'évaluation

- [Ex ante : outils de diagnostics et de structuration](#)
- [Chemin faisant : outils d'observation et d'analyse](#)
- [Ex post : outils d'analyse et de jugement](#)

[Des contraintes à la mise en œuvre](#)

- Concomitance Cycle de l'évaluation et cycle du mandat
- Durée du processus d'évaluation et de production du rapport
- Concomitance et rétroaction des différentes évaluations

EVALUATION ET PROSPECTIVE : UNE CONVERGENCE DE DÉMARCHES AU SERVICE D'INNOVATIONS TERRITORIALES

La recherche-action « TRAJECTOIRE », Région Bretagne

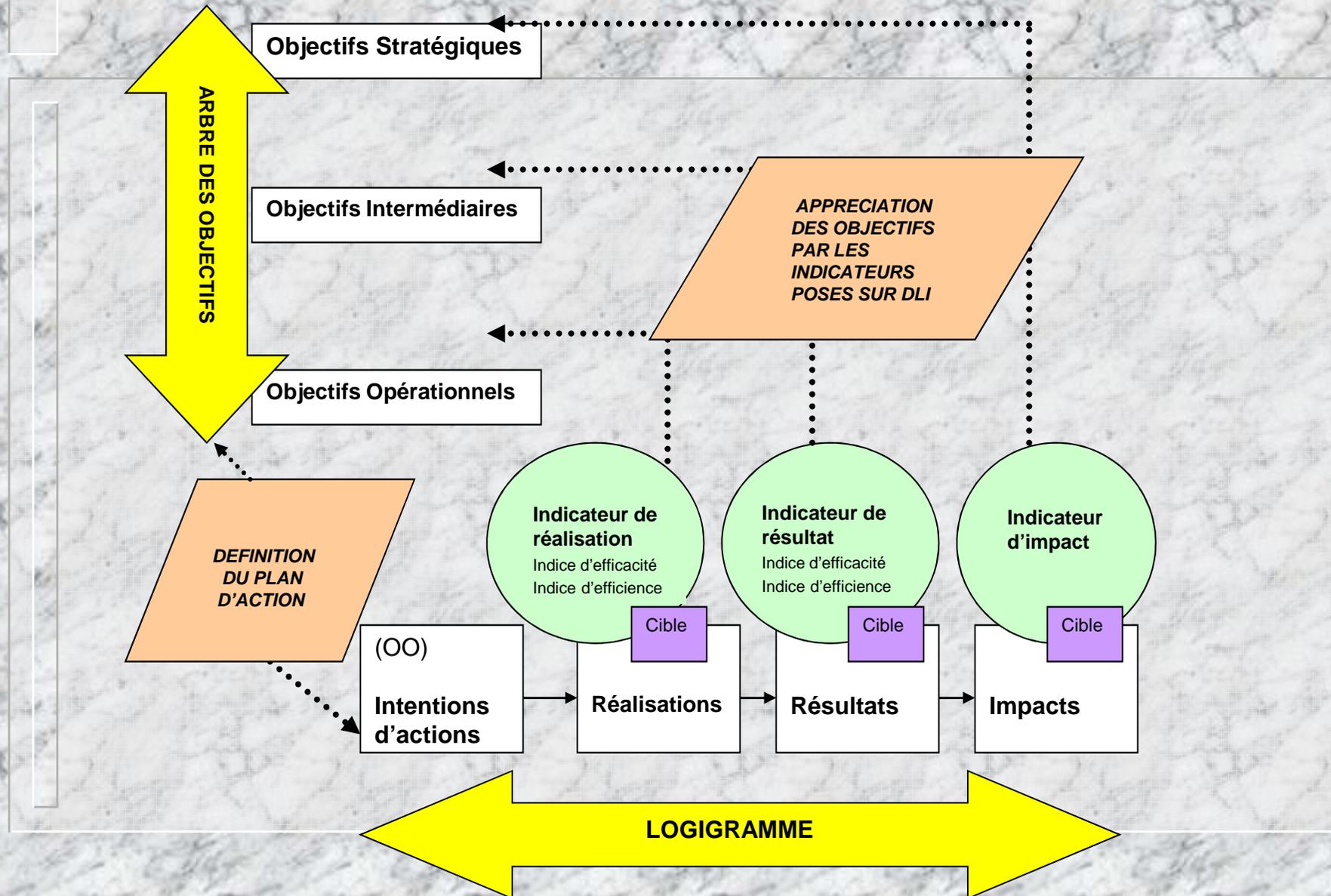
Objectifs

Acteurs

Outils en co-construction

Temporalités des acteurs (chronogramme)

**Suivi-évaluation de programme
dans le cadre d'une démarche de pilotage**



EVALUATION ET PROSPECTIVE : UNE CONVERGENCE DE DÉMARCHES AU SERVICE D'INNOVATIONS TERRITORIALES

- L'agir-évaluatif de la recherche-action: un processus d'appropriation, de coopération et d'émancipation (du contrôle) pour aller vers l'auto-évaluation.
- L'évaluation devient alors un processus d'apprentissage où les acteurs font évoluer leurs représentations et leurs pratiques
- La recherche action moment de créativité qui suppose des « débordements » (« désobéissances ») pour optimiser le programme en cours d'élaboration.

EVALUATION ET PROSPECTIVE : UNE CONVERGENCE DE DÉMARCHES AU SERVICE D'INNOVATIONS TERRITORIALES

La prospective : projet plutôt que programme

- **Chemin à construire et non à découvrir**
- **Mobilisation d'acteurs (diagnostic partagé, langue commune, problématisation, coopération,...) et apprentissage collectif domaine de la volonté**
- **Sortir de la dictature du court terme**
- **Démarche pluridisciplinaire**
- **Le changement n'est pas décidé à l'avance : il s'élabore par la controverse et la concertation.**

EVALUATION ET PROSPECTIVE : UNE CONVERGENCE DE DÉMARCHES AU SERVICE D'INNOVATIONS TERRITORIALES

Un nouvelle gouvernance nécessaire

- **pour favoriser l'innovation sociétale et territoriale**
- **où évaluation et prospective se renforcent et se nourrissent l'une l'autre**
- **Une nouvelle gouvernance qui fissure la verticalité des relations hiérarchiques (privilégier le bottom up), reconnaît les interdépendances et favorise les interactions horizontales**

EVALUATION ET PROSPECTIVE : UNE CONVERGENCE DE DÉMARCHES AU SERVICE D'INNOVATIONS TERRITORIALES

Conclusion

- Privilégier les processus de découverte plutôt que l'application de plans prédéfinis
- Passer d'un rapport de moyens à fins, à un rapport de conditions à conséquences
- Reconnaître la variété des engagements, des conditions d'appropriation et des capacités d'inventivité pour penser le transfert et la généralisation
- Faire confiance aux acteurs dans leur capacité à s'inscrire dans des mécanismes dynamiques de changement (courant évolutionnaire)
- Évaluation et démarche prospective se rejoignent et s'opposent respectivement à contrôle et planification

L'apport du testing à la mesure des discriminations sur le marché du travail

Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi: Une
expérience contrôlée sur les jeunes qualifiés en Ile de France



géode



Groupe d'Évaluation des Origines des Discriminations à l'Embauche

Emmanuel DUGUET*, Yannick L'HORTY, Loïc du PARQUET***
Pascale PETIT**** et Florent SARI****

* ERUDITE, Université Paris-Est Créteil, CEE et TEPP

** ERUDITE, Université Paris-Est Marne la Vallée, CEE et TEPP

*** GAINS, Université du Maine et TEPP

**** EPEE, Université d'Evry, CEE et TEPP

Introduction

- Des inégalités à la discrimination
 - Absence de discrimination salariale
 - Accès à l'emploi limité
 - Les facteurs potentiellement explicatifs
 - Faible accessibilité aux emplois
 - Effets de paires/de voisinage
 - Qualité des réseaux sociaux
 - Discrimination ressentie (réelle ou supposée) affecte les choix
 - Discrimination à l'embauche réelle
- => distinguer l'effet de l'origine de l'effet du lieu de résidence
-

Comment évaluer la discrimination à l'embauche?

- La seule méthode d'évaluation pertinente : *Testing*
(données expérimentales auto-construites)
-

La Méthode du Testing

« Test d'accès aux entretiens d'embauche »

- Construction de couples de CV fictifs parfaitement similaires (diplômes, parcours, expérience) à l'exception d'une caractéristique dont on souhaite tester l'effet.
 - On compare l'accès aux entretiens d'embauche des candidats fictifs sur les mêmes offres d'emploi
 - Pas de photographie sur les CV (signal de l'origine et du sexe par les prénoms et noms).
 - CV envoyés simultanément en réponse aux *mêmes* offres d'emploi.
 - Expertise externe de la similarité et de la pertinence des CV.
 - Permutation des CV entre les candidats fictifs au cours de l'expérimentation.
-

Avantages et limites du testing

□ **Avantages**

Absence de biais de sélection, candidats parfaitement similaires confrontés aux mêmes recruteurs.

□ **Limites idiosyncrasiques**

- Construction des CV / conduite rigoureuse du protocole
- Traitement statistique sur petits échantillons non représentatifs...

□ **Limites structurelles**

Mesure partielle, ponctuelle et localisée

→ Nécessaires précautions dans l'interprétation et la généralisation des résultats d'un testing

Un champ restreint

- Un niveau de qualification (testé pour la première fois) : BAC+5 universitaire

Motivation : examiner si la discrimination à l'embauche est un facteur explicatif du « plafond de verre »

- Une profession en tension : informaticiens

- Un territoire : l'Ile de France

- La période d'expérimentation : début 2009
-

Estimation d'effets croisés

La discrimination territoriale peut varier selon le sexe et/ou l'origine des candidats à l'emploi.

On examine donc les effets croisés suivants :

- Lieu de résidence
 - Commune réputée favorisée
 - Commune réputée défavorisée
 - Commune réputée défavorisée ayant connue des émeutes urbaines très médiatisées
 - Sexe
 - Origine (Française *versus* marocaine)
-

Protocole

- 12 Candidatures fictives construites
 - 1 homme d'origine française
 - 1 homme français d'origine marocaine
 - 1 femme d'origine française
 - 1 femme française d'origine marocaine

Ces quatre candidats résident dans trois communes du Val d'Oise (95) :

- Enghien les Bains
 - Sarcelles
 - Villiers le Bel
-

Protocole

- **Caractéristiques similaires des 12 candidats fictifs**
 - Nationalité française, 25 ans, célibataire sans enfant, mobile (permis B)
 - Titulaires d'un M2 informatique obtenu dans une université d'Ile de France
 - Expérience : 2 stages en cours de Master et un emploi occupé depuis septembre 2006
 - Aucune période de chômage
 - Mêmes compétences informatiques et linguistiques
 - Mêmes types de loisirs
-

Protocole

□ Offres d'emploi testées

- Sources : APEC, Monster, Cadremploi, lesJeudis, Pole Emploi;
- CDD/CDI;
- Postes localisés dans toute l'Ile de France;
- Durée du testing : mi décembre 2008 – fin janvier 2009.

□ Taille de l'échantillon

- 307 offres d'emploi testées;
 - 3684 candidatures envoyées (307x12).
-

Résultats

Taux bruts de succès

- 2 candidatures ayant les plus forts taux de succès :
 - Femme origine française d'Enghien (22,5 %)
 - Femme origine française de Sarcelles (22,1 %)

 - 2 candidatures ayant les plus faibles taux de succès :
 - Femme origine marocaine de Sarcelles (13,7 %)
 - Femme origine marocaine de Villiers le Bel (15 %)
-

Résultats

Comparaison sur les mêmes offres

□ Effets de l'origine

L'origine marocaine n'est pas discriminante, SAUF parmi les femmes résidant à Sarcelles (-8,5 points).

□ Effets du sexe

- Discrimination à l'encontre des *femmes* parmi les candidats d'origine marocaine résidant à Sarcelles.
 - Discrimination à l'encontre des *hommes* parmi les candidats d'origine française résidant à Enghien.
-

Résultats

Comparaison sur les mêmes offres

□ Effets du lieu de résidence

Une discrimination territoriale existe seulement pour les femmes

Discrimination territoriale à l'encontre

- des femmes d'origine française résidant à Villiers le Bel (plutôt qu'à Enghien)
 - des femmes d'origine marocaine résidant à Villiers le Bel ou Sarcelles (plutôt qu'à Enghien)
 - des femmes d'origine française résidant à Villiers le Bel (plutôt qu'à Sarcelles)
-

Testing « Territoires » - Résultats Comparaison sur les mêmes offres

□ Discrimination conditionnelle

L'origine marocaine n'est pas un facteur discriminant, pour les hommes.

Ce résultat en moyenne, cache toutefois un effet de composition :

Parmi les hommes résidant à Sarcelles, les candidats d'origine marocaine ont moins de chances sur les postes en CDI.

Conclusion

- Résultats non généralisables, toutefois déjà présents dans un testing territoire précédent sur la profession des serveurs de restaurant (Duguet, L'Horty et Petit, 2007)...

Les candidats d'origine française sont les plus affectés par la discrimination territoriale. On montre ici que ce résultat est plus fort pour les femmes.

Enquête auprès des bénéficiaires de contrats aidés et d'une population témoin

S. Le Minez, L. Lequien et V. Rémy

Département des Politiques d'Emploi
Dares, Ministère du Travail

IWEPS, 07/12/2010

- 1 Présentation générale du Panel 2008
- 2 Premiers éléments sur les bénéficiaires
- 3 Le matching

Une longue tradition de panels à la Dares ...

...depuis le début des années 1990, pour évaluer les effets “causaux” du passage en contrat aidé (CA)

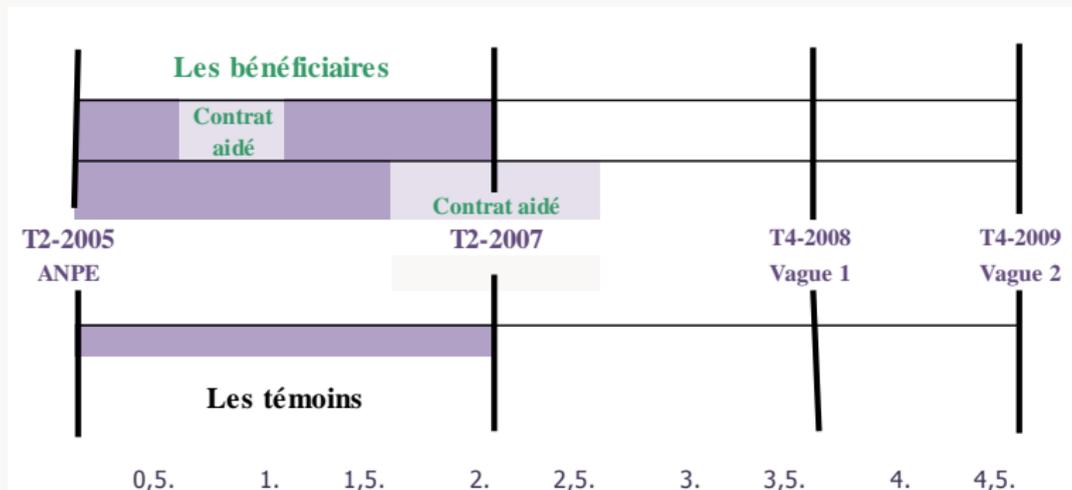
- Interrogation de bénéficiaires de contrats aidés et de témoins (techniques de *matching*)
- Analyse des trajectoires professionnelles

Améliorations méthodologiques au fil des “générations de panel” + recommandations du Crest (Crépon, Kamionka [2006])

- Meilleure comparabilité des bénéficiaires et des témoins
- Plus grande richesse du questionnaire :
 - améliore la qualité du *matching*
 - diversification des variables d'intérêt : emploi et qualité de l'emploi, état de santé, conditions de vie,...

...dernier panel en date : le panel 2008

Le panel 2008 : protocole d'enquête



La base de sondage

Une population de référence : les demandeurs d'emploi (DE) inscrits à l'ANPE au T2-2005

Base utilisée : le fichier historique des DE de Pôle Emploi (FH).

Informations sur :

- les caractéristiques individuelles du DE :
sexe, âge, niveau de formation...
- sa situation vis à vis du marché du travail :
emplois occupés avant, emploi recherché, récurrence au chômage...

...dont des bénéficiaires de contrats aidés (CA) embauchés sur la période [T2-2005, T2-2007]

Base utilisée : le fichier des conventions individuelles d'embauches en CA apparié au FH. Informations sur :

- les caractéristiques du contrat aidé (type, durée prévue,...)
- les caractéristiques individuelles du salarié et de son employeur.

Les bénéficiaires

Les CA sont des emplois subventionnés par l'Etat visant à favoriser l'insertion professionnelle de publics cibles : chômeurs de longue durée, allocataires de minima sociaux, jeunes non qualifiés, etc. En 2005, la loi de Cohésion Sociale a modifié les CA existants.

public secteur	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi	Allocataires de minima sociaux (RMI, ASS, API, AAH)
Marchand	CIE Contrat Initiative Emploi	CI-RMA Contrat Insertion - Revenu Minimum d'Activité
Non marchand	CAE Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi	CAV Contrat d'Avenir

Base de départ : 632 000 DE recrutés en CA sur [T2-2005 ; T2-2007] dont 83 000 inscrits à l'ANPE au T2-2005 (68 000 CAE+CIE et 15 000 CAV+CI-RMA)

Echantillon retenu : 16 700 DE recrutés en CA sur la période [T2-2005 ; T2-2007] et inscrits à l'ANPE au T2-2005 (10 000 CAE+CIE et 6 700 CAV+CI-RMA)

Les témoins

Témoins : DE inscrits à l'ANPE au T2-2005

- Eligibles aux CA mais non entrés en CA sur la période de traitement (probabilité instantanée non nulle d'entrer en contrat aidé)
 - Spécialisés par type de public (CAE et CIE ; CAV et CI-RMA)
 - Mêmes caractéristiques que celles des bénéficiaires pour lesquels ils témoignent :
 - ① choisis sur la base de leur probabilité instantanée d'entrer en contrat aidé sur [T2-2005 ; T2-2007], probabilité devant être la plus proche possible de celles des bénéficiaires pour lesquels ils témoignent.
 - ② Probabilité estimée sur l'ensemble de l'échantillon à partir d'un modèle de durée (modèle de Cox) du temps d'attente avant d'entrer en contrat.
- ⇒ Jumeaux parfaits pour CAE + CIE
- ⇒ Plus proches voisins pour CAV + CI-RMA

Base de départ : 1 200 000 DE inscrits au T2-2005 et non entrés en CA sur la période [T2-2005 ; T2-2007]

Echantillon retenu : 7 000 DE témoins pour les CAE et CIE ; 6 000 DE témoins pour les CAV et CI-RMA.

Recueil d'informations *via* le questionnaire

Les variables d'intérêt (les output) :

- carrière professionnelle *via* :
le calendrier rétrospectif d'activité de l'enquête [T2-2005 ; T4-2009] (15 modalités)
la description d'emplois clés au cours de la carrière
- état de santé, conditions de vie (début 2005 et fin 2009)
- récurrence au chômage (y.c. *via* données administratives)

Les variables potentielles pour le matching :

- trajectoire professionnelle avant l'entrée en traitement (données d'enquête + FH)
- relation au travail :
atouts/concessions, freins à l'emploi, relation au SPE, importance respective vie personnelle-vie professionnelle,...
- caractéristiques personnelles début 2005 :
état de santé, situation conjugale et familiale, conditions de vie (subjectives - revenu, logement...)

Recueil d'informations *via* l'enquête

Des enrichissements possibles avec les données administratives :

- sur les CA (possibilités d'appariements ultérieurs avec le fichier des conventions d'embauches en CA)
→ informations sur : renouvellements, durées exactes des CA, actions de formation et d'accompagnement...)
- sur la récurrence de l'inscription à Pôle Emploi (FH)
- sur les actions d'accompagnement du SPE de T2-2005 à T4-2009

La comparabilité des témoins et bénéficiaires

Même questionnaire, mêmes enquêteurs, efforts pour augmenter le taux de réponse identiques...

Environ 8 000 bénéficiaires de contrat aidé et 5 000 témoins ont répondu en vague 1

Taux de réponse	Vague 1	Vague2
CAE	59%	83%
CAV	57%	81%
CIE	55%	83%
CI-RMA	53%	82%
Témoins 1	51%	82%
Témoins 2	48%	82%

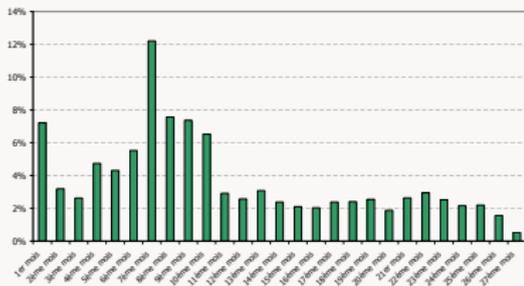
Même distribution des dates d'inscription à l'ANPE (avril, mai, juin 2005), d'interrogation en vague 1 (nov. 2008 à février 2009) et en vague 2 (nov. 2009 à février 2010).

Effets du traitement variables selon le moment auquel il intervient (Sianesi [2008], Carling et Richardson [2001])

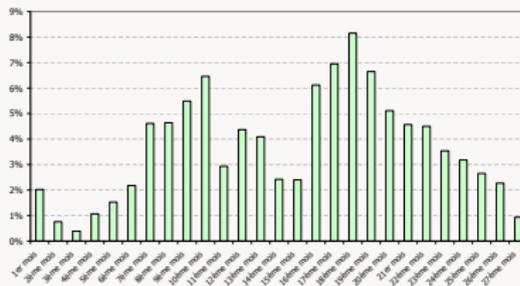
⇒ Avantage : possible d'étudier cette question : bénéficiaires entrés en traitement entre T2 2005 et T2 2007.

⇒ Inconvénient : fenêtre d'observation après l'entrée en CA restreinte puisque fenêtre d'entrée large, effets mesurés de CT ou de MT au mieux.

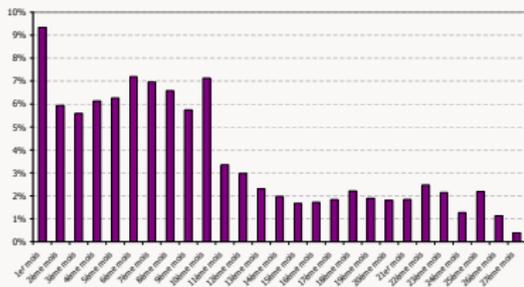
délai en mois entre l'inscription à l'ANPE et l'entrée en CAE



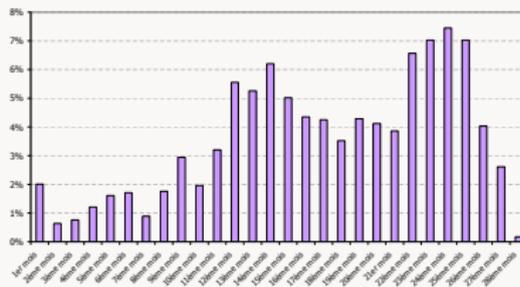
délai en mois entre l'inscription à l'ANPE et l'entrée en CAV



délai en mois entre l'inscription à l'ANPE et l'entrée en CIE



délai en mois entre l'inscription à l'ANPE et l'entrée en CI-RMA



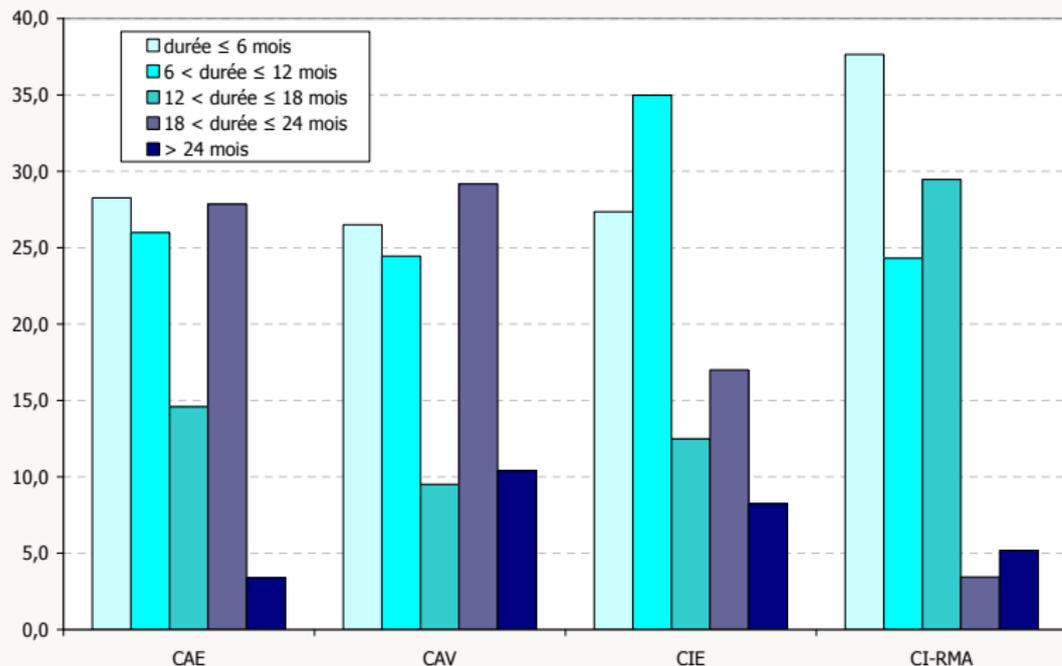
Durée du traitement

- A quel moment le traitement est-il considéré comme terminé ?
 - A la fin du contrat aidé (CA) initial ?
 - A la fin du CA y compris éventuelles reconductions ?

⇒ 2^{nde} option retenue (choix important : part des reconductions élevées pour CAE et CAV)
- Comment identifier la fin du traitement ?
 - A partir des données de l'enquête (1^{er} emploi après le CA) ?
 - A partir des données administratives (base des conventions de l'ASP) ?

⇒ 1^{ere} option retenue (homogénéité avec les témoins)

Distribution des durées de contrat



- Plus de la moitié des CA durent un an ou moins.
- Plupart des CA terminés entre janvier 2006 et juin 2008 ⇒ fenêtre d'observation après traitement de 18 à 48 mois

Le contenu du traitement

Beaucoup d'informations sur le déroulement du CA
(données administratives + enquête)

⇒ permet de tenir compte de l'**hétérogénéité du traitement** :
accompagnement (type, fréquence), type et durée de la formation
dispensée, type d'employeur, temps de travail, métier exercé...

% de bénéficiaires ayant eu...	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
une formation	29	35	22	20
un accompagnement interne	43	51	25	34
un accompagnement externe	20	25	9	15

La date dépend du point de comparaison

- Pour les comparaisons bénéficiaires-témoins :
 - durée fixe après l'inscription à l'ANPE
 - durée fixe à partir de la date d'entrée en programme (date théorique pour les témoins)

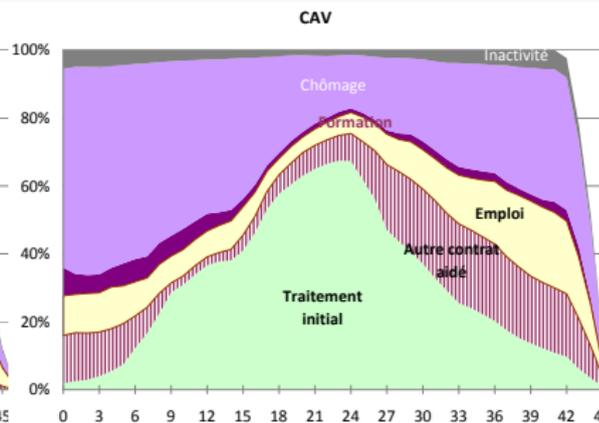
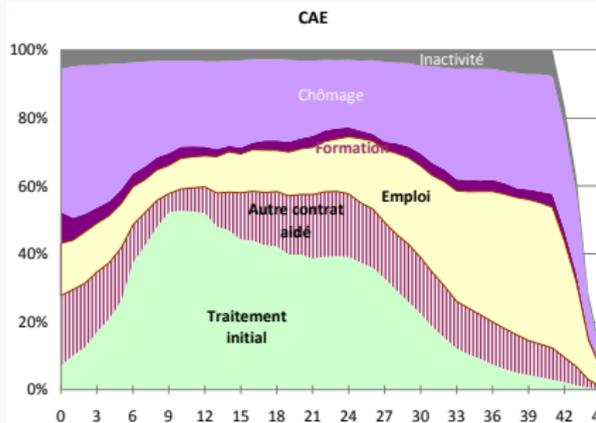
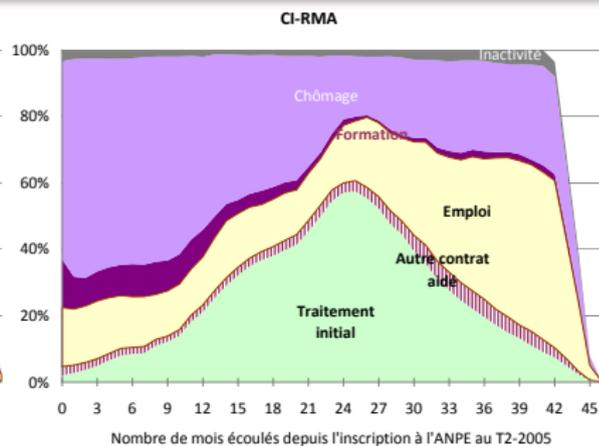
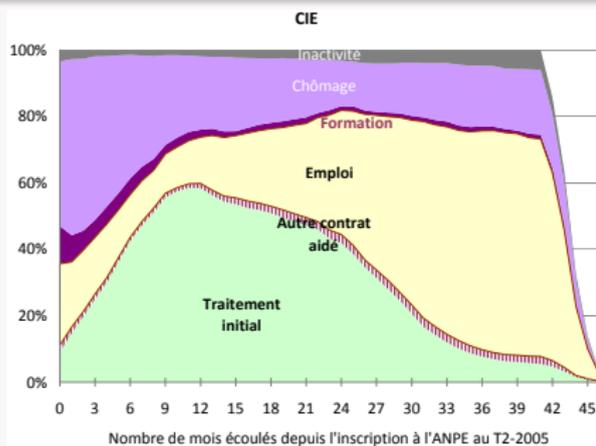
Pourquoi ? Effet de *lock-in* associé au programme

- Pour les comparaisons entre bénéficiaires :
 - durée fixe après la fin du CA
 - durée fixe après l'entrée en CA

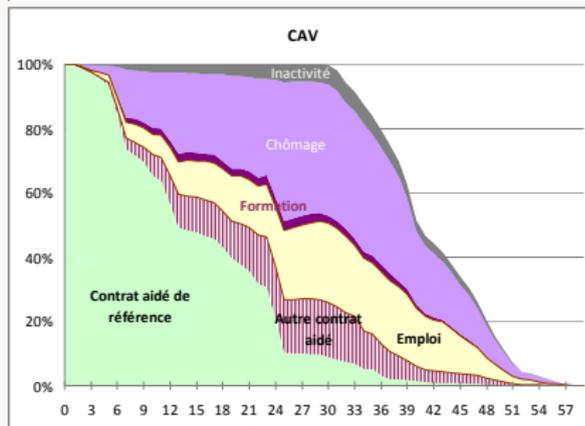
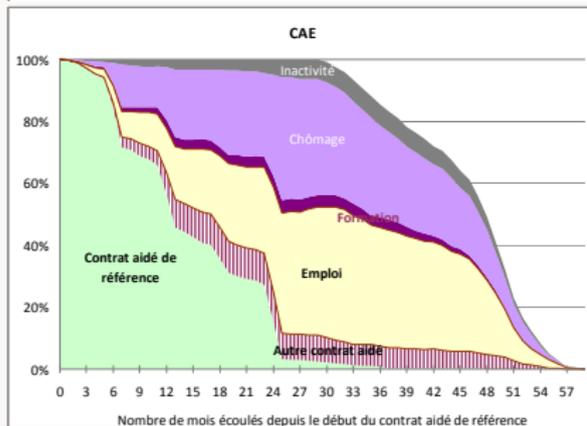
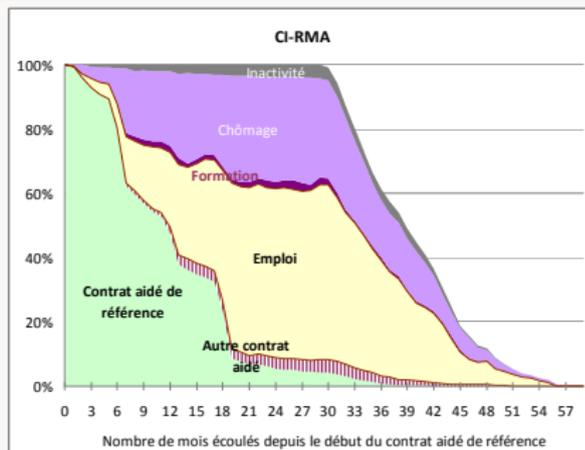
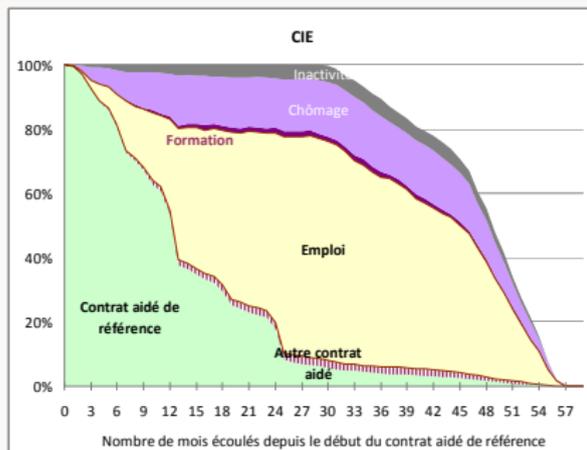
Pourquoi ? bénéficiaires pas tous traités au même moment \Rightarrow Avec une date fixe, on risque d'agréger des individus hétérogènes.

- Difficultés avec le panel : fenêtre d'entrée large
 \Rightarrow certaines personnes encore en traitement à la fin de la fenêtre d'observation (nécessite traitement données censurées).
 \Rightarrow durée observée post-traitement variable selon les individu (pb censure également).

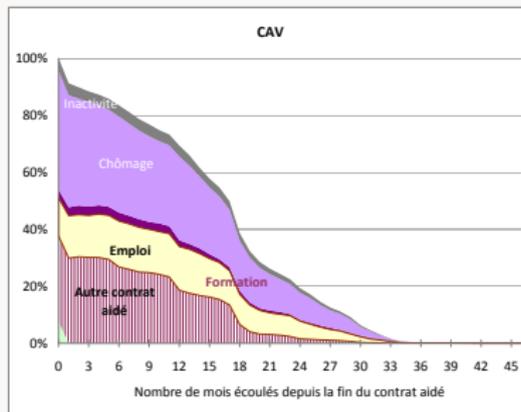
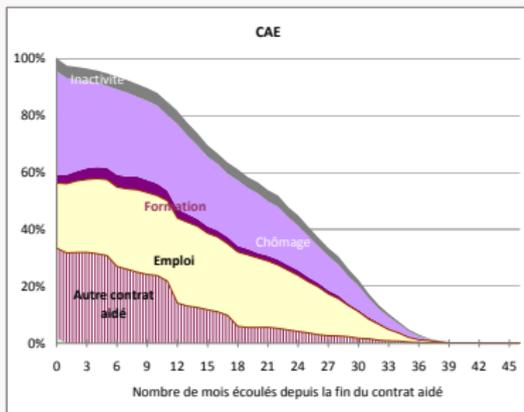
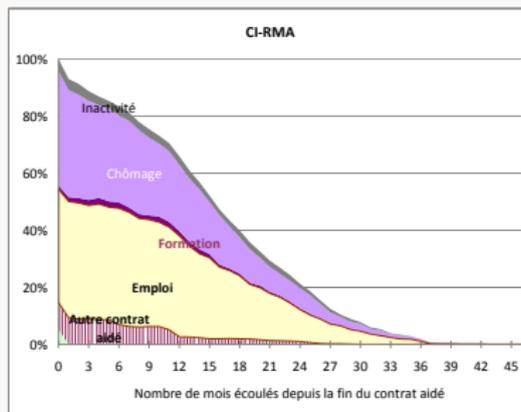
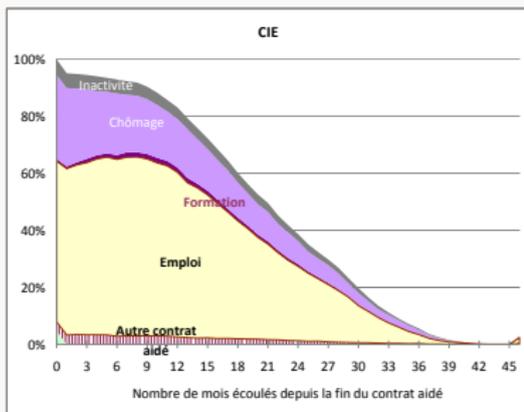
Situations des bénéficiaires depuis leur entrée à l'ANPE



Situation des bénéficiaires depuis le début du traitement



Situation des bénéficiaires depuis la fin du traitement



Situation à la fin de la fenêtre d'observation

% de bénéficiaires en emploi non aidé à la fin de la fenêtre d'observation

	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
CAE	45	18	-21	-10
CAV		27	-39	-28
CIE			66	11
CI-RMA				55

cellule (i,j) = %emploi non aidé de i - %emploi non aidé de j

Note de lecture : en l'absence de biais de sélection, si les bénéficiaires de CIE étaient passés par un CAV, leur taux d'accès à l'emploi non aidé serait inférieur de 21 points.

Situation à la fin de la fenêtre d'observation

% de bénéficiaires en emploi aidé à la fin de la fenêtre d'observation

	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
CAE	10	-13	3	-3
CAV		23	16	10
CIE			7	-6
CI-RMA				13

cellule (i,j) = %emploi aidé de i - %emploi aidé de j

Note de lecture : en l'absence de biais de sélection, si les bénéficiaires de CIE étaient passés par un CAV, leur taux d'accès à l'emploi aidé serait supérieur de 16 points.

Plan de la présentation

- 1 Présentation générale du Panel 2008
- 2 Premiers éléments sur les bénéficiaires
- 3 Le matching
 - Méthodologie
 - Les variables X candidates pour le matching

Le matching : méthodologie

Principe : chaque individu i a deux outcomes potentiels :

- Y_{0i} en absence de traitement ($T = 0$)
- Y_{1i} s'il est traité ($T = 1$).

L'effet du traitement pour l'individu i est $\Delta_i = Y_{1i} - Y_{0i}$.

Problème pour estimer $\Delta^{ATT} = \mathbb{E}(Y_{1i} - Y_{0i} | T = 1)$: on n'observe pas Y_{0i} pour les individus traités (l'outcome que ces individus auraient eu s'ils n'avaient pas été traités).

⇒ On utilise des individus qui n'ont pas été traités, mais qui sont sinon comparables en tous points à ceux qui ont été traités : les "témoins".

Le matching : méthodologie (2)

$$\begin{aligned}\Delta^{ATT} &= \mathbb{E}(Y_1 - Y_0 | T = 1) \\ &= \underbrace{\mathbb{E}(Y_1 | T = 1) - \mathbb{E}(Y_0 | T = 0)}_{=A, \text{ observable}} - \underbrace{(\mathbb{E}(Y_0 | T = 1) - \mathbb{E}(Y_0 | T = 0))}_{=B, \text{ non observable, biais éventuel}}\end{aligned}$$

Δ^{ATT} estimé sans biais par A uniquement si $B=0$. Valable si $Y_0 \perp T$.
Hypothèse très forte, cf expériences contrôlées.

Matching : conditionner sur des variables X qui vérifient $Y_0 \perp T | X$.

Hyp. moins forte : cond. à X , l'affectation au traitement est aléatoire.

En dehors des X sélectionnés, il n'existe pas d'autre caractéristique qui influe à la fois sur Y_0 et T .

On estime $\mathbb{E}(Y_0 | T = 1, X)$ avec $\mathbb{E}(Y_0 | T = 0, X)$ et ensuite on fait la moyenne sur X pour estimer $\mathbb{E}(Y_0 | T = 1)$.

Le matching : méthodologie (3)

Dernière hypothèse : il faut dans chaque "case" X à la fois des $T = 0$ et des $T = 1$. Donc on demande :

$$0 < \mathbb{P}(T = 1|X) < 1$$

En résumé :

- **les X doivent contenir tous les déterminants joints de Y_0 et T**
- **X ne doit pas complètement expliquer T .** Par définition, ces variables supplémentaires qui déterminent la valeur de T ne sont pas corrélées à Y_0 .

En pratique :

- appariement sur les X quand c'est possible
- sinon appariement sur un score des X : $\mathbb{P}(T = 1|X)$
(Rosenbaum et Rubin 1983)

Les variables X candidates pour le matching

Variables provenant de l'enquête et du FH :

- Les caractéristiques individuelles usuelles : âge, sexe, niveau d'éducation, etc.
- D'autres caractéristiques individuelles : littératie, santé,..
- Environnement familial (en couple, enfants,...)
- Conditions de vie (ressources, difficultés financières, logement,...)
- Trajectoire professionnelle avant le T2 2005 (parcours, durée au chômage,...)
- Relations au travail et aux études (dont variables subjectives : atout, critère principal pour accepter un emploi...)
- Facteurs influençant la recherche d'emploi (frein à la recherche, permis de conduire, internet,...)

probabilité d'entrée en traitement expliquée par...	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Caractéristiques individuelles usuelles				
Sexe (<i>ref=homme</i>)	-	-	+	
Age (<i>ref=âge médian</i>)				
<i>jeunes</i>	-	-	+	+
<i>seniors</i>			-	+
Diplôme (<i>ref=CAP-BEP</i>)				
<i>inférieur au CAP-BEP</i>	-	-	+	+
<i>niveau Bac</i>				
<i>supérieur au Bac</i>			-	

probabilité d'entrée en traitement expliquée par...	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Caractéristiques individuelles originales				
Santé (<i>ref=bonne santé</i>)				
<i>en très bonne santé</i>				-
<i>plutôt en mauvaise santé</i>		-		-
Handicap (<i>ref=non</i>)				
<i>reconnu administrativement</i>	+		+	
<i>non reconnu administrativement</i>			-	
Origine (<i>ref=2 parents français</i>)				
<i>1 parent français et un parent hors UE</i>		-		-
<i>2 parents hors UE</i>		-		-
Littératie (<i>langue parlée enfant = français exclusif</i>)				
<i>le français et une autre langue</i>			-	+
<i>seulement une autre langue</i>			-	
Littératie (<i>lire un journal ; ref=très facilement</i>)				
<i>assez facilement</i>				
<i>plus difficilement</i>				
Littératie (<i>écriture d'une lettre ; ref = très facilement</i>)				
<i>assez facilement</i>	-			
<i>plus difficilement</i>	-	-	+	

questions précises sur le pays d'origine du père et de la mère (France, UE, hors UE)
seules sont présentées les modalités significatives

probabilité d'entrée en traitement expliquée par...	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Environnement familial				
Conjoint (<i>ref = pas de conjoint</i>)				
<i>conjoint inactif ou en formation</i>		+	très -	+
<i>conjoint au chômage</i>		+	-	+
<i>conjoint en emploi</i>		+	-	très +
Enfant (<i>ref = sans enfant</i>)		-		-

probabilité d'entrée en traitement expliquée par...	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Conditions de vie				
logement (<i>ref=locataire</i>)				
<i>logé à titre gratuit</i>	-		+	+
<i>propriétaire de son logement</i>		+		+
couverture maladie universelle (CMU) (<i>ref=NON</i>)	-	-	+	+
paiement de l'impôt sur le revenu (<i>ref=NON</i>)			-	-
Minimum social dans la famille (<i>ref=NON</i>)			-	+
Difficultés financières (<i>ref=c'était juste</i>)				
<i>Vous étiez à l'aise</i>	-		-	
<i>Vous ne pouviez y arriver sans faire de dette ou</i>			-	
<i>difficultés à payer ces dettes</i>			-	-

probabilité d'entrée en traitement expliquée par...	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Parcours antérieur				
Parcours antérieur (<i>ref=toujours ou majoritairement en emploi</i>)				
<i>alternance courtes périodes d'emploi, chômage et inactivité toujours ou principalement été au chômage</i>		-	++	++
<i>toujours ou principalement été au chômage</i>		-	++	+
<i>toujours ou principalement été inactif</i>	-	--	+	++

Variables complémentaires du FH : durée cumulée au chômage entre 1997 et T2 2005, nombre d'épisodes de chômage

Question exacte sur le parcours : pour résumer votre parcours avant l'inscription à l'ANPE vous diriez

probabilité d'entrée en traitement expliquée par...	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Opinion sur les études				
Arrêt trop tôt des études (<i>ref=NON</i>)				
Utilité des études (<i>REF=utiles</i>)	-	-	+	
Rapport au travail				
Travail ou vie perso (<i>ref=est important, mais autant que d'autres choses</i>)				
<i>Est plus important que tout le reste</i>			++	+
<i>Est moins important que d'autres choses (vies familiale, personnelle, sociale,...)</i>	--		--	-
Atout (<i>ref=vous vous adaptez facilement</i>)				
<i>bonne formation</i>		-		-
<i>bonne expérience professionnelle</i>	+		-	
<i>mobile géographiquement</i>	-			
<i>entreprenant dans vos démarches</i>				
<i>a un réseau (relations professionnelles ou personnelles)</i>	+		-	-
<i>aucun atout</i>	-	-		

Atout : selon vous, quel est votre principal atout pour trouver ou retrouver un emploi ?

probabilité d'entrée en traitement expliquée par...	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Rapport au travail (suite)				
Critère d'acceptation d'un emploi (<i>ref=le salaire</i>)				
<i>aucun critère déterminant</i>	-	-	+	+
<i>ambiance de travail</i>				
<i>emploi correspond à mes compétences</i>			+	+
<i>intérêt du travail</i>			+	+
<i>compatibilité avec l'état de santé, le handicap</i>				
<i>proximité géographique</i>	-	-	+	+
<i>caractéristiques du contrat de travail (temps de travail, type,...)</i>	-	-	+	+
Situation au T2-2005 (inscription anpe) (<i>ref=Chômage</i>)				
<i>emploi</i>	-	-	+	
<i>autres (inactivité, formation,...)</i>				-

Critère : quel est pour vous le critère déterminant pour accepter ou non un emploi ? Réponse libre, 15 item précodés

probabilité d'entrée en traitement expliquée par...	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Recherche d'emploi				
Freins (<i>ref=AUCUN</i>)				
<i>aucune aide institutionnelle (aide pour le CV, formation,...)</i>				
<i>diplôme ou formation insuffisante</i>	+		+	+
<i>caractéristiques du contrat de travail (temps de travail, type,...) ne convenant pas</i>				+
<i>pas assez d'expérience professionnelle</i>	+		+	+
<i>peu d'offres d'emploi dans le domaine de compétences</i>	+	+	+	+
<i>problèmes de garde d'enfants</i>			+	
<i>problèmes de santé</i>	+		+	+
<i>problèmes de transports</i>	+	+	+	+
<i>problèmes pour trouver un emploi (manque de relations, difficultés dans les démarches (CV,...))</i>	+		+	
<i>problèmes de discrimination (âge, sexe, origine,...)</i>	+	+	+	+
Permis (<i>ref=OUI</i>)				
Transport collectif (<i>ref=OUI</i>)	-	-	+	+
Connexion internet (<i>ref=OUI</i>)	-	-	+	

- Freins à l'emploi : quelle est selon vous, la principale difficulté rencontrée lors de votre recherche d'emploi au T2 2005 ? Réponse libre, 22 items précodés
- Variables supplémentaires : type d'emploi recherché (FH), salaire de réserve.

Conclusion

- Conception de l'enquête : des avancées importantes d'un point de vue méthodologique
- Analyses causales : de nombreux enjeux méthodologiques
 - arbitrage données d'enquêtes et données administratives
 - la définition de l'épisode de traitement
 - le traitement de données censurées (modèles de durée)
- ...sans même parler de la mise en oeuvre des techniques de matching
- Nous n'en sommes qu'au début !