

■ **Juillet 2018**
■ INJEPR-2018/07

Des jeunesses discriminées au moment de leur insertion sociale

Résultats de deux études et de deux testings
lancés par le Fonds d'expérimentation
pour la jeunesse (FEJ)

AUDE KERIVEL

■ Responsable du pôle Évaluation du Fonds
d'expérimentation pour la jeunesse, INJEP



Des jeunesses discriminées au moment de leur insertion sociale

**Résultats de deux études et de deux testings
lancés par le Fonds d'expérimentation pour la
jeunesse (FEJ)**

Aude Kerivel

Pour citer ce document

KERIVEL A., 2018, *Des jeunesses discriminées au moment de leur insertion sociale. Résultats de deux études et de deux testings lancés par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ)*, INJEP Notes et rapports/Note thématique.

SOMMAIRE

INTRODUCTION : LE JEUNE ÂGE, UN CRITÈRE DE DISCRIMINATION À PART ENTIÈRE OU ASSOCIÉ À D'AUTRES CRITÈRES ?	7
1. Le jeune âge est-il un critère de discrimination ? Les jeunes sont-ils victimes de discriminations ?	8
2. Discrimination liée au jeune âge : revue de littérature.	9
CHAPITRE 1. DISCRIMINATION : DE LA QUESTION CONCEPTUELLE AU DÉBAT POLITIQUE, UNE TENTATIVE DE DÉFINITION	13
1. Les discriminations produisent des inégalités, mais toutes les inégalités ne sont pas le fait de discriminations.....	13
2. De l'étude des discriminations à l'appréhension des stéréotypes	16
CHAPITRE 2. DEUX ÉTUDES ET DEUX TESTINGS : QUATRE MÉTHODES POUR TENTER DE SAISIR LES DISCRIMINATIONS.....	21
1. À l'origine, un questionnaire du FEJ sur les expériences de discrimination vécues par les jeunes	21
2. L'utilisation de méthodes appropriées aux différentes situations de discrimination	22
Quels risques discriminatoires dans l'accès à l'autonomie des jeunes ?	23
<i>Tableau 1. Caractéristiques distinctives des six individus fictifs</i>	24
Y a-t-il des risques discriminatoires pour les jeunes accédant au logement locatif privé en France ?.....	26
<i>Tableau 2. Caractéristiques distinctives des 4 individus fictifs</i>	26
Y a-t-il de la discrimination dans l'accès à l'apprentissage ? Comparaison des apprentis et des lycéens professionnels et recueil d'expériences	28
<i>Tableau 3. Répartition des effectifs par sexe et par spécialité</i>	29
Y a-t-il de la discrimination dans l'accès aux stages de troisième quant à l'âge et/ou d'autres critères : comparaison d'élèves aux âges différents sur différents types de territoires	30
<i>Tableau 4. Répartition par type d'établissement et département</i>	31
3. Pour conclure, quatre méthodes pour une question.....	32
CHAPITRE 3. LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ÂGE (ISOLÉ DE TOUT AUTRE CRITÈRE) : UNE SITUATION TRÈS MINORITAIRE	33
1. Le jeune âge n'est pas un critère de discrimination marquant dans l'accès à l'insertion	33
Dans la majorité des cas : l'âge n'est pas discriminant.....	33
Le cas particulier de l'accès au crédit à la consommation et à la complémentaire santé	34
2. Accès aux stages : pas de discrimination repérée du fait du jeune âge, mais un cadre légal.....	35
Stage de troisième et apprentissage : un cadre légal	35
3. Pour conclure : le jeune âge, un atout ?	37

CHAPITRE 4. LE RISQUE DISCRIMINATOIRE EN FONCTION DE L'ORIGINE SUPPOSÉE ET DU TERRITOIRE POUR LES JEUNES AU MOMENT DE LEUR PRISE D'AUTONOMIE : RÉSULTATS DES DEUX TESTINGS39

1. L'origine migratoire supposée : le premier critère de risque discriminatoire 39

Deux fois moins de chance d'accéder à une visite de logement pour les jeunes supposés d'origine maghrébine... 39

Graphique 1. Les principales formes d'inégalités de traitement enregistrées pour les jeunes supposé-e-s d'origine maghrébine 40

Insertion sociale : le poids des discriminations pour les jeunes d'origine africaine subsaharienne41

Tableau 5. Profils des candidats et taux d'accès aux sept marchés 43

2. Le territoire pauvre et stigmatisé : second critère de discrimination.....43

L'effet d'un lieu de résidence stigmatisé dans l'accès au logement 44

Le territoire : un critère de discrimination négative.. dans la plupart des situations d'insertion..... 45

3. Mécanismes de discrimination et stéréotypes..... 46

Le poids des stéréotypes..... 46

Du côté de l'offreur, un cadre professionnel qui semble réduire les risques discriminatoires..... 46

4. Pour conclure, un risque discriminatoire important selon l'origine.....47

CHAPITRE 5. CONTEXTE INÉGALITAIRE, DISCRIMINATION ET AUTOCENSURE, UN PROCESSUS CONSTRUIT EN AMONT DE LA PRISE D'AUTONOMIE : LE CAS DE L'ACCÈS AUX STAGES ET À L'APPRENTISSAGE49

1. Inégalités, discriminations et autocensures : filles, jeunes issus de l'immigration et apprentissage..... 49

Sous représentation des filles et des jeunes issus de l'immigration maghrébine : discrimination ou auto-élimination ? 49

Tableau 6. Pays d'origine des répondants selon leur passé migratoire 50

Tableau 7. Langue parlée dans la famille 51

Tableau 8. Validation du mode de formation 51

Graphique 2. Nombre d'entreprises contactées par les apprenti-e-s et les lycéen-ne-s 52

Graphique 3. Durée de recherche de l'entreprise par les apprenti-e-s et les lycéen-e-s 53

Être victime de discrimination : l'expérience des élèves 54

Graphique 4. Expression d'une discrimination lors de la recherche de contrat d'apprentissage 55

2. Inégalités dans l'accès au stage de troisième selon le territoire..... 58

Graphique 5. Stage effectué correspondant au stage souhaité selon le territoire 59

Graphique 6. Stage effectué correspondant au stage souhaité selon le territoire 59

Graphique 7. Les lieux de stage selon le territoire d'établissement des élèves 60

Graphique 8. Lien entre le stage de troisième et le projet d'orientation selon le territoire 61

3. Normes d'accompagnement différentes d'un territoire à l'autre : anticipation des enseignants..... 61

Des champs des possibles réduits en termes de projection professionnelle : l'effet du genre et des territoires 63

Graphique 9. Comparaison entre métiers métiers selon les zones 64

Graphique 10. Les métiers rêvés pour les collegiennes des différents territoires 66

Pour conclure : des jeunesses qui se dessinent dans les parcours scolaires 67

CHAPITRE 6. L'ÉTUDE DES DISCRIMINATIONS : LA NÉCESSITÉ DE MÉTHODES PLURIELLES POUR REPÉRER L'INVISIBLE	69
1. Invisibilité et invisibilisation des discriminations	69
Des étapes invisibles dans les trajectoires des jeunes	69
2. La nécessité de méthodes d'enquêtes plurielles.....	71
CHAPITRE 7. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : ENSEIGNEMENTS ET PRÉCONISATIONS.....	73
1. Agir aux différentes étapes de l'insertion et en direction des différents acteurs : l'enseignement principal.....	73
2. Quelques pistes de recommandations à partir des quatre études	74
Un accès plus égalitaire à une séquence d'observation en milieu professionnel de son choix	74
Les moyens de s'engager et de persévérer dans une orientation professionnelle, malgré les échecs répétés dans l'obtention d'un stage	75
Prévention contre les discriminations au niveau des fédérations professionnelles et dans les entreprises.....	75
La mixité résidentielle : un potentiel moyen de lutter contre les discriminations ?.....	76
Des modèles d'action : transférabilité des actions de lutte contre les discriminations faites aux femmes	76
BIBLIOGRAPHIE.....	79

INTRODUCTION

Comment lutter contre les discriminations dont sont victimes les jeunes ? Cet enjeu pour le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, dont la mission est de mener des expérimentations afin de répondre aux difficultés rencontrées par les jeunes, nécessite une réflexion préalable. En effet, avant d'expérimenter, il est nécessaire d'avoir réalisé un état du savoir sur le sujet. Dans ce cas précis, la première question est de savoir si le jeune âge est un critère de discrimination ou s'il ne l'est que lorsqu'il est associé à d'autres critères, tels que le sexe, l'origine ethnique supposée, le territoire d'habitation ou encore l'origine sociale. Cette question méritant d'être investiguée, le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse a lancé deux études et deux testings afin de produire la connaissance nécessaire à toute expérimentation de politiques publiques.

La question des discriminations est un thème largement étudié d'un point de vue scientifique, mais certaines variables et certains champs sont moins investigués que d'autres, notamment en France. L'hypothèse d'une discrimination liée au jeune âge a été posée dans de nombreux travaux (Fassin, 2002, Primon, 2011, Brinbaum, Guégnard, 2012, Cortesero, 2012), sans pour autant constituer la problématique centrale de beaucoup de recherches. Plusieurs méthodes ont été utilisées et posent de manières différentes la question des discriminations : en tant que risque (testing) ou en tant qu'expérience (enquête de victimation ou enquête par entretiens) ou en tant que situation (par la comparaison d'une population minoritaire avec une population de référence) par exemple. Si la méthode du testing a été utilisée depuis les années 2000 en France comme un moyen de mesurer les discriminations, notamment dans l'accès au logement, le jeune âge a moins souvent été testé que l'origine, la situation familiale ou le sexe. Par ailleurs, certains marchés que l'on peut décrire comme périphériques au travail tels que la formation pour adultes, la reprise de petites entreprises, l'achat d'une voiture d'occasion, la contraction d'une assurance automobile, d'une complémentaire santé ou d'un crédit à la consommation et l'accès à un hébergement de loisirs n'avaient jamais fait l'objet de testing scientifique en France. En effet, l'insertion professionnelle ne peut pas uniquement s'appréhender du point de vue de l'emploi, mais aussi de tout ce qui le permet : se déplacer, se former, se protéger. Ainsi, regarder des champs qui conditionnent l'accès à l'emploi, observer ce qui se passe en amont, donne la possibilité de vérifier l'hypothèse selon laquelle l'autocensure au moment de l'insertion professionnelle serait la conséquence d'expériences discriminatoires préliminaires. L'accès à une formation, lorsque celle-ci est conditionnée par un apprentissage ou l'accès à cette première expérience du monde du travail qu'est le stage de troisième, méritait donc d'être exploré scientifiquement. Ce sont ces différents constats qui ont conduit le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse à soutenir deux testings et deux études afin de repérer les potentielles expériences de discriminations vécues justement au moment où l'individu est encore un adolescent et au tout début de son parcours d'insertion. Si l'on se pose la question des expériences de discriminations vécues pendant la période de la jeunesse, il convient d'en observer les différentes étapes, et donc d'interroger les adolescents comme les jeunes adultes. Ainsi, observer plusieurs types d'expériences et étapes traversées par les jeunes à ce moment d'autonomisation permet d'envisager le phénomène discriminatoire en tant que processus.

1. Le jeune âge est-il un critère de discrimination ? Les jeunes sont-ils victimes de discriminations ?

Ces deux questionnements distincts ont émergé dans le contexte d'une part, de reconnaissance de l'âge comme critère de discrimination prohibé, et d'autre part, d'une augmentation du chômage et de la pauvreté des jeunes.

En France, comme aux États-Unis et en Grande-Bretagne, l'âge intègre tardivement les débats sur la question de la discrimination¹. En effet, il faut attendre la loi du 16 novembre 2001 (article 225-1) pour que l'âge soit ajouté à la liste de critères prohibés dans la loi relative à la lutte contre les discriminations dans le code pénal français². Depuis 2001, toute personne ayant été lésée dans ses droits et libertés, peut saisir le Défenseur des droits, anciennement Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE),³ conformément aux directives européennes imposant aux États membres de se doter « d'un organisme indépendant ayant pour fonction de recevoir les plaintes des personnes discriminées » (Caradec *et al.*, 2009, p. 15).

Les rapports annuels d'activité des saisines au Défenseur des droits font état du peu de jeunes qui ont recours au Défenseur des droits. Est-ce parce que ce sont uniquement les plus âgés qui sont concernés par la discrimination liée à l'âge ou parce que cette forme de discrimination est intériorisée et non perçue comme telle ? Est-ce parce que les jeunes méconnaissent leurs droits ? Ou parce qu'ils ne pensent pas que la saisine puisse changer quelque chose à la situation ? Telles sont les questions qui font immédiatement suite à ce constat⁴.

L'hypothèse d'une discrimination qui toucherait les jeunes prend sa source dans leurs situations socio-économiques. Alors qu'ils ont des niveaux de diplômes plus élevés que les générations précédentes, en 2016, 24,6 %⁵ des actifs jeunes sont au chômage. Ce taux de chômage plus de deux fois plus élevé que la moyenne (le taux de chômage des actifs s'élève à 10 %⁶), fait des jeunes la tranche d'âge la plus touchée par la pauvreté. En effet, 20% des 18-29 ans sont en dessous du seuil de pauvreté⁷. Cette situation impacte les autres champs de la vie sociale. De plus, 19 % du budget des 18-24 ans est consacré au logement (contre 14 % pour les 35-64 ans), la part est plus importante lorsque les jeunes ne suivent plus d'études (22 à 23 %) (Portela, 2018). Les inégalités en matière de santé ont également fait l'objet de plusieurs rapports sur des catégories de jeunes en particulier. Ainsi, La Mutuelle des

¹ L'*Age Discrimination in Employment Act* reconnaît l'âge comme motif de discrimination dès 1967 alors que cette question fait débat aux États-Unis comme en Grande-Bretagne depuis les années 1930 (MacNicol, 2006).

² La loi n° 2001-1066 du 16 novembre (article 225-1) vient modifier la version en vigueur du 1^{er} mars 1994 au 17 novembre 2001 en ajoutant l'âge comme critère de discrimination..

³ Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante créée par la [révision constitutionnelle du 23 juillet 2008](#) et instituée par la loi organique du 29 mars 2011.

⁴ D'après le *Rapport annuel d'activité 2016* du Défenseur des droits, l'abandon des démarches administratives concerne davantage les plus jeunes (21 % des 18-24 ans) et les personnes les moins diplômées (18 % des personnes qui n'ont pas le baccalauréat). De même l'enquête sur l'accès au droit montre que « la méconnaissance des démarches à entreprendre concerne plus particulièrement les jeunes de 18-24 ans (26 %) ». [Défenseur des droits, 2017a, p. 22]

⁵ OCDE, 2017, Taux de chômage des jeunes (indicateur), doi: 10.1787/849df84c-fr (consulté le 01 août 2017).

⁶ OCDE, 2017, Taux de chômage (indicateur), doi: 10.1787/c8ee62ed-fr (consulté le 01 août 2017).

⁷ Taux de pauvreté à 60 % du revenu médian, selon l'âge et le sexe en 2015 : www.insee.fr/fr/statistiques/3052741

étudiants s'intéresse aux complémentaires santé et observe que la population étudiante est deux fois moins couverte que la population générale⁸. et plusieurs rapports font état de chiffres encore plus bas pour les jeunes suivis par les missions locales (Labbé, 2011). Ainsi, la question de savoir si les jeunes sont victimes d'une « disparité de traitement fondée sur un critère illégitime⁹ » se pose. Si les jeunes, ou certains jeunes font l'expérience de discrimination, il s'agit aussi de savoir dans quels domaines de la vie sociale. Dans quels secteurs des études ont-elles permis de prouver ou réfuter son existence ? Plusieurs travaux ont mis en lumière le caractère pluriel des discriminations, parfois fruit d'un cumul de variables.

2. Discrimination liée au jeune âge : revue de littérature.

Une revue de littérature associant la notion de discrimination à celle de l'âge fait état de travaux majoritairement concentrés sur les « séniors » (Caradec 2001; Berton, 2007 ; Guillemard, 2007) et le monde du travail, même si quelques travaux récents ont commencé à s'intéresser aux jeunes. L'analyse de l'occurrence de la notion de discrimination par l'âge dans la presse quotidienne nationale entre 1997 et 2008 par Vincent Caradec, Alexandra Poli et Claire Lefrançois, faisait déjà le même constat : une focalisation sur les « actifs âgés » ou « salariés âgés » (Caradec *et al.*, 2008).

Dans les travaux, la question du jeune âge apparaît surtout dans le cadre de recours à la suite de discriminations indirectes définies comme « un acte ou une mesure en apparence neutre, mais qui en réalité induit une différence de traitement entre les individus » (Benbassa, 2010, p. 283), provenant de la société civile tels que « l'interdiction de la location à des colocataires distincts (Caradec *et al.*, 2008) ou encore le débat engendré par le caractère discriminatoire des conditions d'accès au RSA ou au RMI (fixé à 25 ans). Ce dernier exemple illustre les débats autour de la justification, ou non d'une inégalité de traitement selon l'âge, catégorie politique construite comme découpage des temporalités sociales que traverse chaque individu (Caradec *et al.*, 2008 ; Gosseries, 2009 ; Muir, 2009) et perçue à ce titre comme « singulière » (Gosseries, 2009), p. 42). Ainsi, la volonté « d'éviter de faire du RMI "une trappe à inactivité" susceptible de dissuader les jeunes de moins de 25 ans de se former ou de travailler » (Caradec *et al.*, 2008, p. 22) ou la mise en exergue de « l'expérience » comme faisant défaut au moment de l'insertion dans le monde du travail (Muir, 2009, p. 36), ont sans doute contribué à faire de l'âge, un critère de discrimination discutable.

À l'image des directives européennes de l'emploi (directive du Conseil du 27/11/2000 [JOCE 2000 L 303/16]) qui précisent elles-mêmes que « des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime » pour reprendre l'analyse d'Élise Muir (2009, p. 37), Axel Gosseries qui s'est intéressé à cinq affaires de jurisprudence de la Cour de justice européenne en matière de discrimination liée à l'âge

⁸ LMDE, « La santé des étudiants en France », 4^e enquête nationale, 2015 p. 9 (www.lmde.fr/documents/20184/1997318/ense-4.pdf/5affe802-08a2-429d-8b60-044c3302419e).

⁹ Définition de la discrimination dans le *Dictionnaire des racismes, de l'exclusion et des discriminations* (Benbassa, 2010).

(Gosseries, 2009, p. 42) observe la singularité de l'âge et les arguments justifiant d'un traitement inégalitaire lié à un moment de vie particulier ou à une protection éventuelle de la jeunesse (Burgi, 2009).

Si l'on s'intéresse aux recherches posant la question des discriminations liées aux jeunes âges, on recense, d'une part, des travaux qui décrivent la situation d'inégalité de traitement au regard du cadre politique, législatif et de la construction historique de la catégorie jeunesse, qui fait office de justification aux inégalités de traitement (Renne, 2009 ; Muir, 2009 ; Gosseries, 2009) : « De fait, l'organisation étatique, administrative et juridique de la société en classes d'âge dans le système scolaire, l'armée, ou à travers les politiques d'aide sociale, s'est souvent construite comme une mesure de rationalisation, mais aussi d'égalisation des existences : l'âge chronologique comme principe de gestion des populations devait permettre que tous, sans distinction sociale, disposent des mêmes droits *aux* mêmes âges. » (Renne, 2009, p.7-8.)

D'autres travaux effectuent un état des lieux des différences de situation en matière d'emploi, de logement, d'accès aux droits, de santé, de culture entre classe d'âge en y ajoutant parfois les variables de sexe, de catégorie sociale et d'origine (Amsellem-Mainguy, Timoteo, 2007) rendant ainsi compte de la situation des jeunes dans la société à un instant T. Enfin, un dernier type de travaux compare la situation de la jeunesse contemporaine à celle qui a précédé (Chauvel, 2016).

Ainsi, si le débat sur la légitimité d'une discrimination liée au jeune âge subsiste, centré autour de questions telles que « Est-ce que le droit doit être égalitaire pour tous ? » ou « Est-ce que tous doivent avoir les mêmes droits au même âge ? », et que plusieurs travaux regardent les inégalités entre jeunes et moins jeunes ou les différences de situation de la jeunesse selon les époques, la question « des pratiques et des mécanismes inégalitaires¹⁰ » est moins souvent traitée.

Pourtant, les récents résultats de l'enquête Trajectoire et Origines rendent définitivement légitime le questionnement d'une discrimination liée au jeune âge puisqu'ils montrent que ce sont les plus jeunes qui déclarent le plus souvent des expériences de discrimination (Brinbaum *et al.*, 2015, p. 419). Ainsi, la question de la discrimination liée au jeune âge est un sujet qui mérite d'être approfondi. Les résultats des deux testings et études, réalisés suite à un appel à projet lancé par le FEJ en 2014, présentés dans cette note apportent précisément des réponses à cette question.

Dans un premier chapitre, nous reviendrons sur la notion de discrimination d'une manière plus générale au-delà du critère, à l'origine du questionnement initial, à savoir, le jeune âge. Puisque pour étudier un objet, il convient de le définir. Puis dans un second chapitre, nous présenterons les différentes méthodes mises en œuvre par les équipes de recherche des études et testings lancées par le FEJ afin de repérer, mesurer et comprendre les discriminations. Le troisième chapitre sera centré sur un premier résultat déterminant, à savoir le fait que pour ce qui est des champs investigués, l'âge, isolé de tout autre critère n'est pas discriminant. Le quatrième chapitre se concentrera sur les résultats des deux testings et la mise en avant des critères d'origine et de territoire qui sont les critères les plus discriminants, et donc sur les jeunes qui doivent le plus faire face à des discriminations au moment

¹⁰ Définition du terme « discrimination » : Mascllet, 2012, p. 122.

de leur prise d'autonomie. Le cinquième chapitre fait état des contextes inégalitaires, des discriminations et de l'autocensure dans l'accès aux stages et à l'apprentissage, à savoir des résultats principaux des deux études. Le sixième chapitre rend compte de la nécessité de pluralité des méthodes, ce afin de rendre visibles les processus discriminatoires dont sont victimes les jeunes. Enfin, le septième et dernier chapitre proposera quelques préconisations et leviers d'action afin de lutter contre ces discriminations : une dernière partie sous forme d'ouverture en lien avec la volonté du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) de produire de la connaissance pour nourrir et tester de futures politiques publiques par le biais de l'expérimentation.

CHAPITRE 1. DISCRIMINATION : DE LA QUESTION CONCEPTUELLE AU DÉBAT POLITIQUE, UNE TENTATIVE DE DÉFINITION

Discrimination est un terme issu du latin *discriminatio* utilisé en grammaire et en rhétorique et signifiant littéralement « séparation ». D'un emploi relativement récent en français, le mot « discrimination » ne recouvrait pas à l'origine l'idée d'un traitement inégal et il était proche de l'idée de distinction ou pouvait servir à introduire une comparaison. Au cours de la seconde moitié du xx^e siècle, il a largement perdu ces significations pour désigner une inégalité de traitement entre deux ou plusieurs individus ou groupes d'individus. Dans les années 1960, l'emploi de l'expression « discrimination raciale » est devenu courant pour évoquer le sort des populations noires aux États-Unis et en Afrique du Sud notamment. L'éventail des discriminations s'est ensuite élargi à mesure qu'émergeaient de nouvelles luttes de groupes exigeant respect et égalité de traitement : femmes, mouvance LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres), handicapés notamment (Léandri, 2014). Alors qu'aux États-Unis et en Angleterre la notion de discrimination est avant tout liée à la « race », lorsque le vocable apparaît dans le champ de l'action publique française, le critère est presque noyé parmi les autres critères de la liste énoncée dans le code pénal. Olivier Mascllet parle ainsi d'une « mise à distance des catégories de race ou origine ethnique » au profit de « l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une race ou une ethnie » et d'un refus de considérer « la race comme une donnée objective » (Mascllet, 2012, p. 26).

1. Les discriminations produisent des inégalités mais toutes les inégalités ne sont pas le fait de discriminations

Les débats toujours ouverts sur les questions de jeune âge et de discrimination convoquent un certain nombre de concepts tels que l'inégalité, la diversité, les stéréotypes. Ainsi un état des lieux des notions et de leur définition est nécessaire avant d'entamer toutes problématisations.

Selon la définition de la différence entre discrimination et inégalité proposée par Noam Léandri (2014, p. 110) : « Une discrimination est une différence de traitement fondée sur un critère illégitime et donc prohibé (âge, sexe, handicap, etc.) [...] Une inégalité sociale correspond à une différence de situation des individus en raison des ressources qu'ils détiennent (éducation, revenu, capital social) ou de pratiques (santé, logement, situation d'emploi, etc.) qui peuvent être classées hiérarchiquement. » « On parle d'inégalités lorsqu'il y a différence en termes d'accès à des ressources socialement prisées ; dans le cas d'inégalités scolaires, les biens distribués par l'école, tels que l'apprentissage, le diplôme, les compétences, sont alors inégalement répartis entre les élèves selon leur origine sociale, leur origine migratoire, leur sexe, etc. » (CNESCO, 2016, p. 14). Ainsi, l'inégalité n'est pas juridiquement punissable alors que c'est le cas des discriminations. Cependant, comme le constate Fabrice Dhume-Sonzogni, les « flagrants délits » de discriminations « constatées, nommées et reconnues comme un délit sont plutôt rares » (Dhume-Sonzogni, 2014, p 15-16), or sans constat, difficile de parler de discrimination, du moins

dans son sens juridique ; dès lors seules les conséquences potentielles de la discrimination seront visibles, c'est à dire les inégalités.

ENCADRE 1. LA DISCRIMINATION : DEFINITION JURIDIQUE DANS LE CODE PENAL FRANCAIS

Article 225-1 du code pénal

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

Article 225-2 du code pénal

« La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° À refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° À subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 5° À subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 6° À refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. »

D'autres auteurs se concentrent sur la discrimination en tant que vécu, du point de vue des victimes, (même si l'acte n'a pas été reconnu comme un délit du point de vue juridique). Ces chercheurs se sont interrogés davantage sur l'expérience et les conséquences de la discrimination que sur les individus discriminés. Pour Didier Lapeyronnie (2014, p. 88) « Être discriminé, c'est être privé d'accès à une vie

sociale normale et par conséquence être privé d'accès à sa propre vie ». Dhume-Sonzogni¹¹ insiste sur le caractère « processuel » de la discrimination. À partir de son étude des situations de discrimination entre un discriminant et un discriminé, il fait le constat d'une discrimination qui « fonctionne selon un mode éminemment processuel, avec des régimes de fonctionnement – de visibilité, d'intensité ou de systématicité – variables selon les configurations. Nous aurions donc affaire non pas à des pratiques isolables et assignables in fine à tel ou tel acteur, ni à des pratiques intrinsèquement illégitimes, mais à des réseaux de pratiques, de normes, se soutenant mutuellement et formant une discrimination plus ou moins tolérée » (Dhume-Sonzogni, 2014, p.15-16). Un constat qui invite à s'interroger sur la possibilité d'isoler la variable de l'âge d'autres variables potentiellement discriminantes dans la mesure où, comme les inégalités, la discrimination se construit en réseau.

L'inégalité est le fait de hiérarchie de pouvoirs imbriqués, de capitaux détenus par les uns et non par les autres et transmis d'une génération à l'autre, elle est aussi la conséquence d'un système économique, de la loi du marché, et aussi de la politique et des pouvoirs qui la régulent. Ainsi l'inégalité est le fait d'un nombre incalculable d'acteurs, alors que la discrimination est souvent décrite comme concernant seulement deux acteurs : le discriminé et le discriminant, ou un acteur (le discriminé) et le représentant d'une institution discriminante. S'il y a délit, il y a victime, mais surtout il y a coupable. D'ailleurs, la peine se concrétise par une amende. Ainsi, et c'est en filigrane la critique émise par Lapeyronnie (2014, p. 80), pour qui « le thème de la discrimination a recouvert et phagocyté celui des inégalités», Lutter contre la discrimination plutôt que l'inégalité c'est aussi trouver des coupables et ne pas s'atteler au fait de remettre en cause les systèmes. Or, les acteurs des situations de discriminations sont eux-mêmes imbriqués dans des systèmes qui amènent les uns à discriminer sans le savoir, parfois avec des intentions bienveillantes et les autres à accepter ou nier toutes discriminations subies. Pour Yaël Brinbaum, Mirna Safi, Patrick Simon, « la discrimination n'existe pas comme scène objective : c'est un phénomène diffus, sans auteur véritablement identifiable et sans victime avérée » qui « s'inscrit dans une multitude de décisions » (Brinbaum *et al.*, 2015, p. 413). On peut être discriminé sans le savoir, de même que l'on peut discriminer sans en avoir conscience. « La discrimination ne se constate pas, elle s'établit comme un fait. On peut distinguer discrimination intentionnelle et non intentionnelle, comme on distingue discrimination directe et indirecte. » (Brinbaum *et al.*, 2015)

¹¹ Dhume-Sonzogni a publié plusieurs ouvrages sur les discriminations ethniques dans l'accès au stage.

2. De l'étude des discriminations à l'appréhension des stéréotypes

Que ce soit dans les enquêtes sur les discriminations ou parmi les mesures ou actions de lutte contre les discriminations, il est fréquent de voir apparaître le terme stéréotype. Ainsi, les stéréotypes désignant « les images dans notre tête qui médiatisent notre rapport au réel¹² » permettent d'expliquer les phénomènes discriminatoires et en même temps de penser une action anticipatrice par leur déconstruction.

Yannick L'Horty, dans son rapport au Premier ministre sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public (2016, p. 3) explique : « On se représente à tort le profil type de discriminateur comme celui d'une personne isolée ouvertement raciste ou sexiste qui œuvrerait de façon consciente pour favoriser la sélection de certains candidats au détriment d'autres. » Or, « les discriminateurs sont avant tout victimes de leurs stéréotypes, c'est-à-dire de raccourcis cognitifs associant les caractéristiques des candidats à des aptitudes ». La question des stéréotypes est d'autant plus cruciale lorsqu'il s'agit de penser une/des actions de prévention ou de comprendre les discriminations.

Les stéréotypes liés au « sexe » à « la race » ou entraînant une inégalité de traitement peuvent mener la recherche à se poser la question des situations sexistes ou racistes. En ce qui concerne cette notion, l'utilisation du terme « race », n'implique pas la reconnaissance des théories racistes, ainsi l'article 6 de la directive 2000/43/CE du Conseil de l'Union européenne précise que « L'Union européenne rejette toutes théories tendant à déterminer l'existence de races humaines distinctes. L'emploi du mot "race" dans la présente directive n'implique nullement l'acceptation de telles théories¹³. » « Les stéréotypes et les préjugés incitent à agir en niant l'égalité de traitement à laquelle les personnes devraient en tout état de cause avoir droit. » (Fiske, 2014, p. 388.) Le terme a d'autant plus de sens dans l'analyse des discriminations lorsqu'il s'agit des discriminations indirectes, et notamment, celles qui sont le fait « de bonnes intentions », les plus complexes à repérer. C'est notamment ce que Dhume-Sonzogni observe dans son enquête sur les discriminations en stage une adaptation des pratiques des enseignants qui anticipent des futures discriminations, et voulant protéger les élèves de celles-ci les dissuadent de chercher un stage dans tel ou tel domaine (Dhume-Sonzogni, 2014, p. 10).

Pour reprendre l'interrogation de Didier Fassin (2002), « Pour autant, il faut se demander, premièrement, en quoi parler aujourd'hui de discrimination plutôt que de racisme ou de xénophobie, d'inégalité ou de ségrégation, constitue un changement de perspective, et pas seulement une substitution de termes, et deuxièmement, quelles sont les questions nouvelles que soulève cette évolution, pour les victimes en particulier et pour la société en général ? »

¹² Définition de Walter Lippman (1922) reprise par Aude Seurrat. Ainsi les stéréotypes entraînent l'essentialisation, « c'est-à-dire la généralisation qui consiste à passer d'une variable identitaire à l'attribution de groupe figé. L'essentialisation est donc un processus d'assignation identitaire : les différences internes au groupe s'effacent pour ne laisser place qu'à celles qui le séparent du "nous" et créent, en quelques sorte, "un sentiment d'inaltérabilité de l'appartenance" » (Seurrat, 2010, p. 112).

¹³ Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

3. Lutte contre les discriminations et « discrimination positive » : le débat politique

La reconnaissance de la discrimination au niveau politique a pris la forme d'un débat notamment autour de la traduction très controversée du terme « *affirmative action* »¹⁴ soit « discrimination positive¹⁵ » en français. Au-delà du terme, connoté négativement, c'est l'origine américaine dont le principe « des quotas » qui remettrait en cause le principe d'égalité de la constitution de 1958 et l'historique associé aux statistiques ethniques¹⁶ qui sont objets de débats et d'oppositions en France.

Pourtant, si l'on prend pour point de départ la définition proposée par Gwénaële Calvès (2004, p. 7), « en droit international comme dans les nombreux pays où elle est pratiquée, la discrimination positive est l'instrument clé d'une politique de rattrapage entre différents groupes. Elle vise à promouvoir entre eux une plus grande égalité de fait, ou, à tout le moins, à garantir aux membres des groupes désavantagés une véritable égalité des chances. Elle s'inscrit dans une logique de comblement d'un écart de développement économique et social et suppose donc, plus qu'un simple traitement différencié, l'instauration d'un véritablement traitement *préférentiel*. Par définition, celui-ci a vocation à disparaître lorsque le groupe ou les groupes concernés auront surmonté leur handicap et rattrapé leur retard par rapport au reste de la société. » Les mesures de discrimination positive sont éphémères et visent à disparaître en même temps que les inégalités.

La discrimination positive n'a pas attendu d'être médiatisée sur les plateaux de télévision¹⁷ pour être mise en place concrètement par les politiques publiques. Les politiques de la ville délimitant puis ciblant les populations vivant sur des territoires précis et les politiques d'éducation prioritaire qui consistent à prendre des mesures spécifiques pour les élèves de certains établissements mises en place dès les années 1980 en France sont déjà des formes de discrimination positive, qui sans en

¹⁴ Le numéro spécial de la revue *Pouvoirs* (2004/4 n° 111), intitulé « Discrimination positive » illustre ce débat à travers les points de vue des auteurs des différents articles. Ainsi pour Alain-Gérard Slama (2004, p. 133), la discrimination positive s'oppose à l'article 1^{er} de la Constitution de 1958 : la République « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion » ; pour François Stasse (2004, p. 131), seule une discrimination positive permettrait de « rétablir les chances » tout en mettant également en perspective les limites possibles de ce type de dispositif.

¹⁵ La traduction en elle-même fait l'objet de critiques d'auteurs tels que Stasse, pour qui le mot discrimination ne peut être « jugé comme positif » (2004, p. 119) Daniel Sabbagh (2004, p. 5) parle de « traitement préférentiel » et Gwénaële Calvès cite les nombreuses notions utilisées dans les traités internationaux et les dispositions constitutionnelles ou législatives. Ainsi « les mesures temporaires spéciales » ou « spéciales et concrètes » et l'« action positive » du droit communautaire comme euphémisme de la discrimination positive (Calvès, 2004, p. 29).

¹⁶ « On qualifie de "statistiques ethniques" les données quantitatives qui sont fondées sur des catégories faisant référence à l'origine ethnique, culturelle, nationale, géographique, voire la couleur de peau, la race ou la religion. Elles font appel à une définition subjective de l'identité ou plutôt de l'identification, des personnes. Elles se distinguent des statistiques fondées sur la nationalité ou le pays de naissance, variables qualifiées d'objectives. Dans les recommandations de l'ONU (2010) les variables "ethniques" sont facultatives. L'ONU préconise qu'elles soient auto-déclaratives et doivent permettre des réponses multiples. » Collectées dans 2/3 des pays du monde, les « informations ethniques » font l'objet de nombreuses controverses en France depuis la fin des années 1990 et elles ne sont pas officiellement collectées, même si des questions ponctuelles comportent des interrogations sur le pays de naissance des parents. (Simon 2014, p. 387).

¹⁷ Nous faisons référence ici à la polémique suscitée par Nicolas Sarkozy, alors ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales qui avait lors d'une émission, en novembre 2003, énoncé qu'il était « pour la discrimination positive » portant ainsi le terme dans le débat public.

porter le nom, peuvent difficilement renier leur origine anglo-saxonne et américaine¹⁸. En effet, les zones d'éducation prioritaire mises en place en 1981 en France ont une filiation avec les « Educational Priority Area » (zones d'éducation prioritaire), [voir note 19] une mesure d'« Affirmative action » (discrimination positive) développée en 1968 en Grande Bretagne. Pourtant pour reprendre les propos de Calvès, en France, comme dans plusieurs pays, la dimension « contre discriminatoire » de l'égalité des droits « se présente de manière plus voilée, en invoquant un objectif d'« intégration », « de mixité » ou encore de « diversité » (Calvès, 2004, p. 13). Cette dernière notion, a semble-il pris le dessus sur la première, du moins dans les politiques publiques françaises. Également importée d'outre Atlantique¹⁹, la notion de « diversité » s'est imposée depuis les années 2000 dans le monde professionnel et managérial, par le biais de la « charte et du label Diversité » (Masclét, 2012, p. 66) introduite en 2004 par l'Institut Montaigne, et signée depuis par 3 692 entreprises, associations, établissements publics et collectivités territoriales²⁰. Si l'utilisation du terme « diversité » pour remplacer celui de discrimination est critiqué pour son flou, son caractère « hors du droit », ou le fait qu'il fonctionne « comme un mot de code permettant de désigner des citoyens que la loi interdit de désigner autrement » pour reprendre les propos de Calvès (2001), il a entraîné un certain nombre d'études, de rapports et d'évaluation qui ont rendu visible le phénomène au niveau des entreprises et de la fonction publique²¹ et permis certaines mesures des discriminations²².

Ainsi, avec le recours à la loi en cas de situation de discrimination vécue, le travail de déconstruction des stéréotypes semble être la seconde méthode proposée pour lutter contre les discriminations. Une première méthode qui se situe en aval de la situation de discrimination, s'adresse dans un premier temps aux victimes de discrimination qui doivent effectuer un recours auprès du Défenseur des droits. – toutes les victimes de discrimination ne font pas une saisine au Défenseur des droits et toutes les saisines n'aboutissent pas à une action²³ –, alors que la seconde méthode se situe en amont des situations de discrimination s'adressant dans un premier temps aux potentiels auteurs de discrimination. En France, le sujet de la déconstruction des stéréotypes a d'abord investi les luttes contre les inégalités entre les hommes et les femmes, dans le domaine de l'école, du travail, ou de la politique. Les stéréotypes racistes quant à eux sont moins souvent nommés comme un objectif de

¹⁸ Mise en place entre 1968 et 1971 en Grande Bretagne, les « Educational Priority area » sont des mesures de discrimination positive visant à allouer plus de moyens financiers et humains à des écoles élémentaires implantées dans des quartiers où les enfants cumulent un certain nombre de handicaps (Williams, 2008).

¹⁹ « La diversité a été inventée par les ressources humaines des grandes entreprises américaines dans le contexte des années 1980 marqué par l'essor des politiques économiques dites néolibérales et la remise en cause des programmes d'affirmative action » (Masclét 2012, p.7)

²⁰ Ce chiffre est celui recensé sur le site « Charte de la diversité en entreprise », le 7 août 2017 (www.charte-diversite.com/charte-diversite-les-signataires.php).

²¹ Parmi les différents rapports sur le sujet, citons celui d'Hélène Garner et Magali Recoules (2014) *Égalité, diversité, discrimination, Étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité*.

²² Rapport au premier ministre Yannick L'Horthy (2016), *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*, à la suite de sa mission de testing.

²³ Le rapport d'activité 2016 du Défenseur de droits indique « 81 949 dossiers traités » et « 696 mesures significatives engagés : Recommandations à portée générale ou individuelle, observations en justice, proposition de réforme, avis aux parquets, transactions civiles, saisines d'office de situations graves... » (Défenseur des droits, 2017, p. 9).

lutte en tant que tel. Est souvent préféré le terme d'égalité²⁴. Les stéréotypes liés à l'âge ne sont que peu combattus, car l'idée répandue selon laquelle tout le monde passe par cet état non durable rend légitime une situation qui pourrait s'apparenter à un rite de passage.

Le concept théorique semble difficilement dissociable de l'appréhension politique du terme « discrimination », pour ce qui est de sa définition juridique et des critères reconnus comme tels. Les notions qui gravitent autour du concept de discrimination rendent compte quant à elles de la pluralité des approches, notamment en termes de repérage, de comptabilisation mais aussi de lutte contre les discriminations.

²⁴ Il n'est pas anodin que le FASILD (Fonds d'action sociale pour l'intégration et la lutte contre les discriminations) soit devenu l'ACSE (Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) en 2006, elle-même transformée en Commissariat général à l'égalité des territoires en 2015.

CHAPITRE 2. DES MÉTHODES DIFFÉRENTES POUR TENTER DE SAISIR LES DISCRIMINATIONS

1. À l'origine, un questionnaire du FEJ sur les expériences de discrimination vécues par les jeunes

En 2014, le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) lance un appel à projet de recherche visant à mettre en évidence les discriminations envers les jeunes. Ce dernier fait suite à la mesure 47 du plan d'action du gouvernement pour la jeunesse préconisant une « politique de testing en matière d'accès à la formation, au logement, aux stages, à l'emploi et aux loisirs²⁵ »

Cependant, avant d'agir et d'expérimenter des actions visant à lutter contre les discriminations, le sujet nécessite un travail d'objectivation. En effet, en dehors de l'emploi, peu de champs ont fait l'objet de recherches. Pourtant les résultats des testings et enquêtes sur les discriminations sur le marché du travail ont conduit à de nouveaux questionnements sur des discriminations en amont ou en périphérie de l'accès à un contrat de travail qui conditionnerait l'accès à l'emploi. De plus, si certains sujets tels que l'accès au logement ou l'accès au stage ont fait l'objet de plusieurs recherches, le critère du jeune âge n'a pas été véritablement la problématique centrale, mais une hypothèse parmi d'autres.

L'appréhension sociologique de la jeunesse comme un moment de la trajectoire qui tend à s'allonger, rendant la transition progressive (Bozon, 2002) invite à s'intéresser aux nombreuses « premières fois ». Michel Bozon évoque ces rites contemporains de passage à l'âge adulte que sont la « première autonomie résidentielle », le « premier emploi » nous pouvons y ajouter : le « premier stage », le « premier entretien d'embauche », la « première voiture d'occasion », la « première assurance » ou encore les « premières vacances en dehors de la famille ». Nous pouvons faire l'hypothèse que ces premières expériences en dehors de la routine et de l'ordinaire, souvent émotionnellement marquantes, sont inscrites dans la mémoire (Halbwachs, 1950).

Les jeunes subissent-ils une discrimination lors du passage par ces différentes étapes d'accès à l'autonomie du fait de leur jeune âge ? Ou bien les situations de discrimination proviennent-elles de la combinaison du jeune âge et du sexe, de l'origine ethnique supposée ou de la race, ou du territoire ? Telles sont les problématiques communes aux deux testings et deux études présentées ci-après. Pour arriver à cette mesure, un isolement des variables est fondamental. Ainsi, le travail méthodologique consistera à isoler la variable de l'âge, celle de la pauvreté, ou d'un défaut d'expérience professionnelle lié à l'entrée récente du jeune sur le marché du travail. Il s'agira aussi de déconstruire les catégories du type « jeunes des quartiers » ou « élèves de REP » qui tendent à « agréger en une combinaison des

²⁵ « Appel à projets. Mise en évidence de discriminations envers les jeunes », FEJ, Ministère des sports, de la jeunesse de l'éducation populaire et de la vie associative, 2014, p.1. (www.experimentation.jeunes.gouv.fr/1220-mise-en-evidence-de-discriminations-envers-les-jeunes-apdiscri.html)

caractéristiques ethno-raciales, religieuses ou phénotypiques dont la loi prohibe la prise en compte explicite » (Calvès, 2001, p. 166).

2. L'utilisation de méthodes appropriées aux différentes situations de discrimination

L'enquête Trajectoires et origines (TEO) dont les résultats ont fait l'objet d'un ouvrage publié en 2015 fait état des méthodes utilisées pour comptabiliser et décrire les différentes dimensions des discriminations. Les auteurs recensent :

- une mesure expérimentale visant à reproduire une situation discriminatoire. C'est le cas par exemple de la méthode du testing ;
- une mesure estimant les différentiels nets entre les populations potentiellement discriminées et le reste de la population ;
- une mesure fondée sur les déclarations des individus (expérience auto-reportée, perception des discriminations et témoignage de discrimination ;
- une mesure approximée par les données judiciaires ou policières (Brinbaum *et al.*, 2015, p. 414).

Ainsi, en interrogeant la discrimination à partir de testings, de comparaisons de situations de populations potentiellement discriminées avec le reste de la population (en l'occurrence d'accès à un stage ou à une formation) et d'enquêtes de victimation, le FEJ, témoigne de sa volonté de considérer le caractère systémique du phénomène.

ENCADRE 2. LE TESTING

« Le "testing" ou test de discrimination est une mesure expérimentale visant à rendre compte de situations de discrimination. Situations se caractérisant par le fait qu'une personne A se voit refuser, entre autres, la prestation d'un service ou l'acquisition d'un bien au bénéfice d'une autre personne B sur la base d'un ou de plusieurs critères décrits dans l'article 1 de la loi n° 2008-496 du 28 mai 2008 et dont la prise en compte constitue une infraction. » (Du Parquet, Petit 2011).

Deux types de testings peuvent être distingués selon leur champ d'application :

- Le testing scientifique est dans le champ des sciences sociales un moyen de mesurer les discriminations dans un secteur et/ou un marché susceptible d'être sujet à des pratiques discriminatoires afin de produire de la connaissance sur la discrimination liée à certains critères sur un marché donné, grâce à des résultats statistiquement significatifs.
- Le testing juridique vise à constater le comportement discriminatoire d'un acteur à des fins de poursuites judiciaires.

La méthode du testing a été conçue dans un laboratoire britannique en 1966. Suite à des commandes ministérielles ou de think tank, des testing à grandes échelles ont été menés en Grande-Bretagne et aux États-Unis sur les marchés du logement, du travail et des services. En France, même si un premier testing scientifique est réalisé en 1977 par un centre de recherche de l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), il faudra attendre 1990 et les initiatives médiatisées de SOS Racisme, puis les années 2000 pour que la méthode se développe. (Calvès, 2007, p.8-16).

* Calvès, Gwénaële. « Au service de la connaissance et du droit : le testing », *Horizons stratégiques*, vol. 5, n° 3, 2007, p. 8-16.

Afin de répondre à la question des situations de discrimination rencontrées par les jeunes durant cette période allant de l'enfance à l'âge adulte, nous présenterons les problématiques et méthodes de chacun des quatre projets. Les jeunes rencontrent-ils des situations de discrimination du fait de leur jeune âge, qui les empêchent de s'insérer socialement et professionnellement ? Ou le jeune âge n'est-il un critère discriminant que s'il est associé à d'autres critères tels que le sexe, l'origine ethnique supposée, le lieu d'habitation ou la catégorie socioprofessionnelle de la famille ? La mise en perspective des quatre travaux permettrait ainsi de repérer si tous les jeunes peuvent potentiellement être discriminés ou si cette situation concerne seulement certains jeunes. Pour comprendre si les inégalités de traitement subis par les jeunes sont uniquement liées à l'expérience, il faut regarder les domaines où aucune expérience n'est nécessaire. Pour observer les éventuelles situations d'autocensures, ou d'intériorisation de système d'infériorisation durable²⁶, il faut regarder toutes les expériences, y compris celles qui peuvent paraître anodines.

Nous commencerons par présenter les deux testings. Le premier, réalisé sur l'accès à une voiture, à un crédit, à une complémentaire santé, à une formation pour adulte, à une reprise de petite entreprise ainsi qu'à l'hébergement de loisirs et le second sur l'accès au logement dans vingt aires urbaines françaises. Puis, afin de comprendre le processus de discrimination d'un point de vue systémique nous présenterons les méthodes choisies pour la première enquête sur l'accès à l'apprentissage puis pour la seconde, bien en amont, de l'accès au stage de troisième, les deux rendant compte de la réduction progressive du champ des possibles chez ces jeunes, qui ne sont finalement pas victimes des discriminations à l'embauche dont ils risqueraient de faire l'objet, puisqu'ils ne se mettent même pas dans la situation de candidater.

Quels risques discriminatoires dans l'accès à l'autonomie des jeunes ?

▪ *Problématique et hypothèses*

Les jeunes sont-ils discriminés au cours des différentes étapes leur permettant d'accéder à l'autonomie ? C'est la question transversale posée dans le testing sur sept marchés. L'insertion professionnelle et sociale des jeunes est faite d'étapes qui se jouent dans différents domaines autres que le marché du travail. Ce dernier ayant déjà fait l'objet de nombreux *testing*, il convient d'investiguer les champs de la mobilité, de la formation, ou de la possibilité d'entreprendre qui sont déterminants dans les parcours d'insertion. En effet, le défaut d'insertion sociale peut faire basculer de la vulnérabilité à la désaffiliation, rendant extrêmement difficile le retour à une intégration, cumulant insertion sociale et professionnelle, pour reprendre les travaux de Robert Castel (1995), il est nécessaire de considérer l'ensemble de ces champs. Les jeunes risquent-ils plus – que les moins jeunes – d'être victimes de discrimination aux différentes étapes de leur trajectoire d'insertion ?

²⁶ Cette notion d'intériorisation de système d'infériorisation durable a été utilisée par le sociologue de l'école de Chicago Charles Johnson, qui travailla dans les années 1920 sur les tensions raciales aux États-Unis. Selon lui, les descendants d'esclaves, mêmes s'ils ne sont pas esclaves eux-mêmes, ont intériorisé par le biais de la transmission intergénérationnelle et d'interaction aussi subtiles que le fait de parler de son propre groupe comme « des petites gens » le fait qu'ils appartiennent à un groupe considéré comme inférieur. Ce phénomène peut s'appliquer à d'autres groupes qui se trouvent dans la même situation d'infériorité au sein d'une société.

Telle est la question de ce premier testing qui vise à examiner « l'existence de discriminations sur les marchés des voitures d'occasion, du crédit à la consommation, de l'assurance automobile, des complémentaires-santé, de la formation pour adultes, de la reprise de petites entreprises et de l'hébergement de loisirs » (Bunel *et al.*, 2016). Il s'agit donc de mesurer la discrimination en raison de l'âge, du sexe, de l'origine supposée et de la réputation du lieu de résidence dans ces différents domaines.

Ce testing a été réalisé par Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye, Loïc du Parquet, Pascale Petit, économistes, équipe de recherche sur les thèmes du travail, de l'emploi et des politiques publiques (TEPP).

▪ *La méthode*

✓ Les candidats

Six profils d'individus similaires fictifs ayant la même trajectoire, « se distinguant seulement par leur âge, leur sexe, leur origine signalée par la consonance de leur prénom et de leur nom et la réputation de leur lieu de résidence » (Bunel *et al.*, 2016, p.4) ont adressé des demandes similaires par courriel auprès des différents offreurs. « La comparaison des réponses données par les mêmes offreurs à ces six individus, considérées deux à deux, permet au sein de chaque marché de mettre en évidence une discrimination possible en raison de plusieurs critères : la discrimination liée à l'âge et parmi les jeunes, la discrimination liée au sexe, à l'origine supposée et à la réputation du lieu de résidence » (*ibid.*). Pour repérer une discrimination possible liée à l'origine supposée, le choix a été fait d'un individu fictif ayant un nom et prénom d'origine subsaharienne à consonance chrétienne. En effet, plusieurs enquêtes montrent que « l'effet associé à la religion peut avoir de fortes interférences avec celui produit par l'origine [...] dans les régressions, l'effet de la religion musulmane captait donc peut-être un effet origine. » (Brinbaum *et al.*, 2015) Si les populations les plus discriminées sont majoritairement musulmanes, la religion est difficilement séparable de l'origine lorsque l'on tente de repérer les situations de discrimination dans le cadre d'enquêtes déclaratives.

TABLEAU 1. CARACTERISTIQUES DISTINCTIVES DES SIX INDIVIDUS FICTIFS

Individu	Age	Sexe	Consonance prénom et nom	Réputation du lieu de résidence (en Île-de-France)
A	42	Homme	Française	Neutre
B	22	Homme	Française	Neutre
C	22	Femme	Française	Neutre
D	22	Homme	Africaine (non musulmane)	Neutre
E	22	Homme	Française	Défavorisée (localisation dans un quartier de la politique de la ville)
F	22	Femme	Africaine (non musulmane)	Neutre

Source : Bunel M., L'Horty Y., Mbaye S., Parquet L. du, Petit P., *Discrimination inter âge et selon d'autres motifs. Analyse à partir d'une noria de testings (DIAMANT). Rapport sur la mise en évidence de discriminations envers les jeunes*, Rapport GAINS et TEPP, FEJ-INJEP, 2016, p. 6.

✓ Des marchés complémentaires et déterminants de l'insertion professionnelle

Les marchés testés visent à restituer des étapes de l'insertion professionnelle déterminantes mais invisibles la plupart du temps.

La possibilité d'avoir un véhicule individuel indispensable pour l'accès à l'emploi, sur certains territoires, et à certains emplois qui l'exigent passe par :

- la possibilité d'acheter une voiture d'occasion (489 annonces de vente de voitures d'occasions en France métropolitaine mises en ligne sur Internet entre janvier et mai 2015 ont été testées) ;
- l'accès à un crédit à la consommation en vue d'acheter une voiture d'occasion (20 établissements financiers ont été testés en juin 2016) ;
- l'accès à une assurance automobile (38 établissements le proposant ont été testés en mars 2016)

Le recours au soin, conditionné souvent par le fait d'être « couvert par une assurance santé »²⁷ nécessite, quand à lui, l'accès à une complémentaire santé (52 établissements ont été testés en mai 2016)

L'accès à la formation à la mobilité fait également partie intégrante du processus d'insertion professionnelle via :

- l'accès à des formations pour adultes franciliens dans les domaines de la vente ou du commerce (154 organismes ont été testés de novembre 2015 à février 2016)
- la reprise de fonds de commerce pour des petites entreprises de restauration, beauté, alimentation, habillement (341 annonces de fonds de commerce de moins de 50 000 à plus de 100 000 euros en Île-de-France ont été testées entre février et octobre 2015)

Enfin l'accès aux loisirs comme espace d'insertion sociale mais aussi comme norme associée au temps de travail passe par l'accès à un hébergement de loisirs de type camping, chambres d'hôte ou hôtel. (1 433 établissements en PACA, Pays de la Loire et Bretagne, ont été testés en juin 2015).

✓ Le constat de discrimination

« La réponse est considéré comme négative lorsque l'offreur ne répond pas au message de l'individu fictif ou qu'il indique explicitement que la transaction ne pourra pas se faire. Dans les autres cas, on considère que la réponse est non négative. » (Bunel *et al.*, 2016.) De plus concernant certains marchés, des réponses positives peuvent se distinguer par des conditions d'accès différentes à ces marchés telles que des écarts dans la tarification par exemple.

²⁷ Marical, Saint Pol, 2007 ; Bunel *et al.*, 2016, p. 39.

Y a-t-il des risques discriminatoires pour les jeunes accédant au logement locatif privé en France ?

▪ *Problématique et hypothèses*

Ce second testing visait à repérer si les jeunes peuvent être confrontés à des risques discriminatoires du seul fait de leur jeunesse (discrimination sur l'âge) et auquel cas, de mesurer l'intensité de ces risques, dans l'accès au logement locatif privé en France. Dans ce même domaine, « il s'agissait aussi de mesurer les risques de discriminations combinées (intersectionnelles) entre le critère de l'âge (jeune) et d'autres critères discriminatoires : « l'origine supposée » au sens ethno-racial du terme, et le fait de venir d'un « quartier » stigmatisé (discrimination selon le lieu de résidence) » (Argant *et al.*, 2017, p. 5). Vingt aires urbaines ont été les territoires de ce testing parmi lesquelles Paris, Lyon, Aix-Marseille, Toulouse, Lille, Bordeaux, Nice, Nantes, Strasbourg en prenant en compte le fait que les différents types d'environnements et de logements : « urbains attractifs (loyers supérieurs au loyer médian), urbains non-attractifs (inférieurs au loyer médian) et péri-urbains » (*ibid.*).

Le testing a été réalisé par Sandrine Argant, Éric Cédiey, chargés de recherche au laboratoire ISM CORUM.

▪ *La méthode*

✓ Les candidats

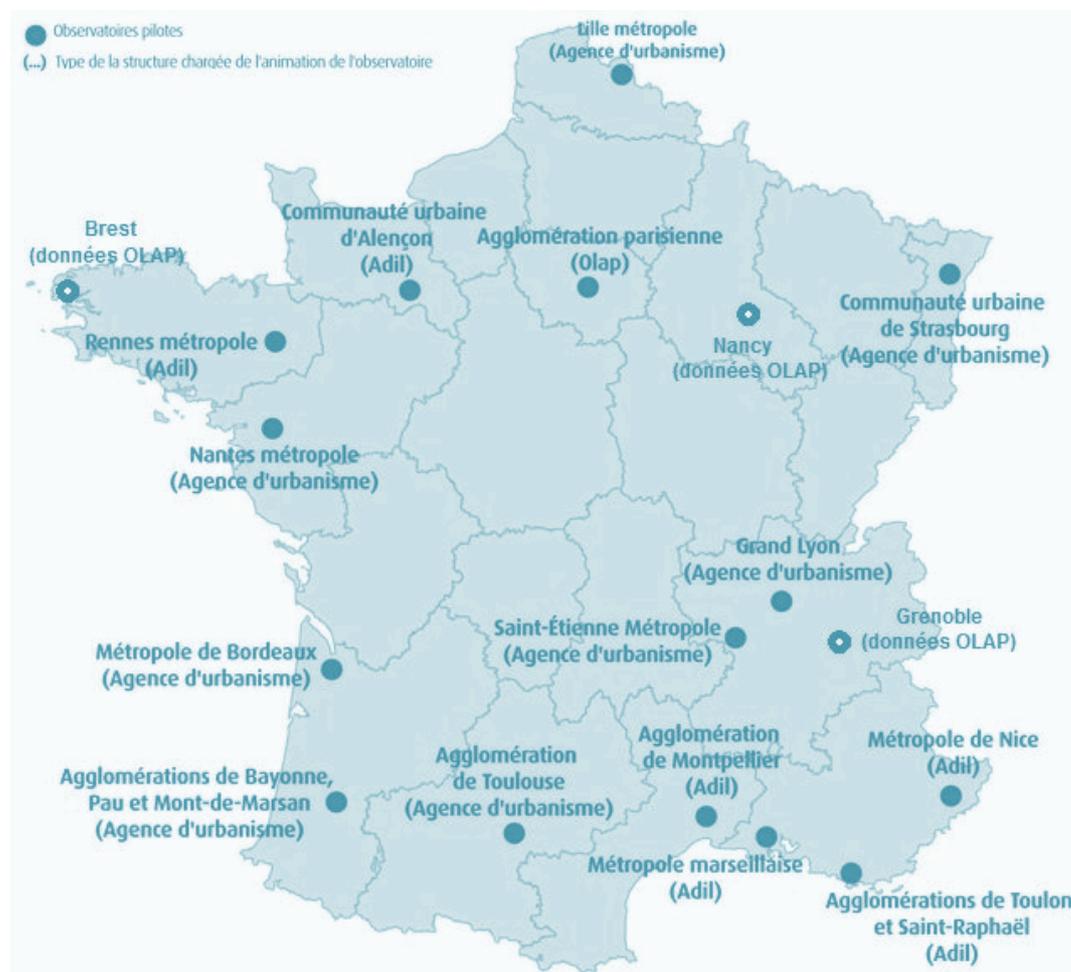
Quatre profils de candidats ont été créés pour rendre plausibles ces situations fictives. Pour 455 offres de location, les critères d'âge et d'origine supposée ont été testés et pour 296 d'entre elles, les offres de location par rapport au lieu de résidence actuel des candidats ont été testées.

TABLEAU 2. CARACTERISTIQUES DISTINCTIVES DES 4 INDIVIDUS FICTIFS

Individu	Age	Consonance prénom et nom	Réputation du lieu de résidence (en Île-de-France)
A	40	N'évoquait aucune « origine » migratoire	Ne provenait pas d'un quartier prioritaire de la politique de la ville stigmatisé comme « quartier sensible »
B	20	N'évoquait aucune « origine » migratoire	Ne provenait pas d'un quartier prioritaire de la politique de la ville stigmatisé comme « quartier sensible »
C	20	Qui évoquait une « origine maghrébine »	Ne provenait pas d'un quartier prioritaire de la politique de la ville stigmatisé comme « quartier sensible »
D	20	N'évoquait aucune « origine » migratoire	Provenant d'un quartier prioritaire de la politique de la ville stigmatisé comme « quartier sensible »

Source : Rapport Testing dans le parc locatif privé français sur l'existence de discriminations envers les jeunes et selon diverses combinaisons de critères, Argant Sandrine, Cédiey Eric, Rapport ISM CORUM, FEJ-INJEP, 2017.

CARTE 1 : AIRES URBAINES CONCERNEES PAR LA MISE EN ŒUVRE DU TESTING



Source : Testing dans le parc locatif privé français sur l'existence de discriminations envers les jeunes et selon diverses combinaisons de critères, Rapport ISM CORUM, FEJ-INJEP, 2017, p. 22.

Pour chaque location, un·e candidat·e de 20 ans était mis·e en concurrence avec un·e candidat·e de 40 ans. Durant les échanges électroniques ou téléphoniques (si des visites ont été prévues, elles n'ont pas été réalisées), l'expérience, les candidats aux prénoms fictifs « caractéristiques de chaque génération », ont recours à des scénarios spécifiques : indiquer son âge en expliquant occuper son premier emploi, être pour l'instant hébergé·e par des amis et avoir des parents résidant dans une autre région pour le ou la candidat·e de 20 ans ; expliquer vouloir trouver un logement plus petit suite à une séparation et au départ d'un enfant pour le ou la candidat·e de 40 ans. L'« origine » supposée a été mise en scène à travers la consonance du prénom, du nom et du lieu de résidence potentiellement discriminant (quartier sensible/prioritaire des politiques de la ville) qui devait être évoqué au moment de l'explication d'une décohabitation familiale liée à un premier emploi.

Afin de pouvoir isoler les différentes variables, les situations des candidats fictifs étaient strictement comparables : remplissant les exigences minimales classiques des propriétaires ou agents immobiliers : en CDI à temps complet, période d'essai révolue, rémunération autour du SMIC couvrant trois fois le loyer, charges comprises.

✓ Les offres de locations testées

Les 450 offres de locations réparties sur 20 aires urbaines de France métropolitaine ont été repérées en ligne sur les sites <seloger.com>, <leboncoin.fr> et <pap.fr>. Les candidatures ont d'abord été formulées par écrit et envoyées dans les interfaces proposées par les sites qui transfèrent les courriels aux propriétaires particuliers ou agences immobilières indépendantes ou appartenant à une grande enseigne.

✓ Le constat de discrimination

D'un point de vue méthodologique, le test n'est exploitable que si parmi les profils de candidat-e-s, l'un au moins a reçu une réponse positive²⁸. Il y a « égalité de traitement entre deux candidatures, lorsque celles-ci ont reçu deux réponses comparables, qu'elles soient positives (+,+) ou négatives (-, -) ». Au-delà de la réponse, il faut que les exigences du bailleur soient comparables (en terme de revenus, d'emploi, de garants, ainsi que des propositions de visites proposées et des pièces demandées au dossier). Si des différences sont constatées sur l'un ou plusieurs de ces éléments, on enregistre une « inégalité de traitement » entre les deux candidatures, soit une possible discrimination liée au critère qui diffère.

Cette inégalité de traitement est « plus franche lorsque une des candidatures n'obtient pas de réponse ou se voit répondre que le bien est déjà loué tandis que l'autre se voit proposer une visite » (Argant, Cédiey 2017, p. 7). Elle est moins franche, mais peut-être plus délibérée (si elle n'est pas causée par des effets de pile) en favorisant un candidat à qui l'on donne une information cruciale ou en pénalisant celui envers lequel on a un niveau d'exigence plus élevé.

Y a-t-il de la discrimination dans l'accès à l'apprentissage ? Comparaison des apprentis et des lycéens professionnels et recueil d'expériences

▪ *Problématique et hypothèses*

Parallèlement à la volonté de produire de la connaissance *via* la méthode du testing, deux études ont été lancées par le FEJ. La première se pose la question des discriminations dans l'accès à l'apprentissage, car la littérature existante sur l'apprentissage fait état d'une sous-représentation historique des filles et des jeunes issus de l'immigration maghrébine et subsaharienne dans ces filières (Kergoat, 2017, p. 13). Dès lors plusieurs hypothèses ont été émises et visent à être éprouvées dans la présente étude. L'orientation en apprentissage ou en lycée professionnel et la position des uns et des autres dans ces différents espaces se décideraient au moment de l'adolescence « période où l'identité se doit d'être confirmée par le regard d'autrui ». Alors, ces différentes positions sont-elles le fait d'une autocensure, ou au contraire d'un choix volontaire, « d'une vocation » liée à une valorisation du lycée et une dévalorisation de l'apprentissage ? Ou alors cette différence est-elle le fait de processus discriminatoires ? Telle est la question principale de cette étude. Existe-t-il « aux côtés des processus subjectifs, des mécanismes structurels, qui conduisent à dessiner un champ des possibles ? ». Dans ce cas précis, sachant que les discriminations produisent des

²⁸ « Sans aucune réponse en effet, il est toujours possible que le bailleur n'ait considéré aucune des candidatures et ne soit donc pas du tout entré dans le test, pour diverses raisons : peut-être parce que l'offre est close, peut-être parce que la transmission d'emails n'a pas fonctionné » (Argant, Cédiey 2017, p. 7).

inégalités mais que les inégalités ne sont pas uniquement la conséquence de discriminations, il s'agit de penser les rapports de pouvoir et de domination à l'œuvre dans l'orientation, le processus de recherche d'apprentissage ou de stage puis les premières expériences en tant qu'apprentis ou lycéens professionnels. Pour cela, il est nécessaire « d'avancer une analyse qui considère l'imbrication des rapports sociaux de sexe, de classe et de race, voire de génération » (Kergoat, 2017, p. 14).

Cette étude (Kergoat, 2017) a été menée sous la responsabilité scientifique de Prisca Kergoat et coordonnée par Emmanuel Sulzer, avec la participation de Benoit Cart, Valérie Capdevielle-Mougnibas, Valérie Ilardi, Benjamin Saccomanno, Marie-Hélène Toutin, et la collaboration ponctuelle de Rachel Bavdek, Maxime Ferrer, Dominique Maillard et Fanette Merlin des laboratoires CEREQ-CERTOP-CLERSE-LPS-DT.

▪ *La méthode*

- ✓ Méthode mixte et terrains de l'enquête

Afin de tenter de répondre à ces différentes questions le choix d'une approche compréhensive a entraîné la mise en œuvre d'une méthodologie mixte en deux volets : le premier volet renvoie à une enquête administrée, à une étude extensive par questionnaires à l'adresse de 1 043 élèves de lycée professionnel et de 889 apprenti·e·s (questionnaires valides) sur quatre zones géographiques : Occitanie, Île-de-France, PACA, et Hauts-de-France. Le second volet est une étude qualitative, par entretiens compréhensifs, auprès de 25 élèves et apprenti·e·s. Les filières sélectionnées pour l'enquête l'ont été pour l'équivalence de leurs domaines de formation (en lycée professionnel et en apprentissage) et pour leur polarisation genrée (une filière majoritairement masculine et une filière majoritairement féminine).

TABEAU 3. REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE ET PAR SPECIALITE

		Mécanique auto	Commerce Vente	Coiffure Esthétique	Total
Lycéen·ne·s	Femmes	13	302	184	499
	%	3 %	61 %	37 %	100 %
	Hommes	328	210	19	557
	%	59 %	38 %	3 %	100 %
	Total	341	512	203	1 056
	%	32 %	48 %	19 %	100 %
Apprenti·e·s	Femmes	12	227	213	452
	%	3 %	50 %	47 %	100 %
	Hommes	300	126	28	454
	%	66 %	28 %	6 %	100 %
	Total	312	353	241	906
	%	34 %	39 %	27 %	100 %
Total	Femmes	25	529	397	951
	%	3 %	56 %	42 %	100 %
	Hommes	628	336	47	1011
	%	62 %	33 %	5 %	100 %
	TOTAL	653	865	444	1 962
	%	33 %	44 %	23 %	100 %

Source : Kergoat P. (dir.), *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage*, rapport CEREQ-CERTOP-CLERSE-LPS-DT, FEJ/INJEP, 2017.

Cette démarche comparative visait à repérer les élèves et les apprenti·e·s qui souhaitaient (ou pas), entrer en apprentissage, puis à mettre en relation les candidat·e·s à l'apprentissage qui y sont parvenu·e·s (ou pas) avec d'une part, leurs parcours et leurs caractéristiques sociales et d'autre part, avec leurs pratiques de recherche et les obstacles rencontrés ; elle avait pour but enfin de caractériser les formes de discrimination à l'œuvre ainsi que leurs effets tant subjectifs que sociaux (Kergoat, 2017, p. 16).

- *Le repérage de potentielles discriminations*

La méthode visait donc à mesurer les différentiels entre les populations potentiellement discriminées du fait de leur jeune âge, de leur sexe, de leur origine ethnique et de leur origine sociale, et le reste de la population des apprentis ou des lycéens professionnels. Pour repérer tout en respectant les préconisations de la CNIL concernant des données relatives à l'origine ethnique, il a été demandé le lieu de naissance du jeune, celui de ses parents et de ses grands-parents, la langue parlée à la maison, le niveau acquis en français. En ce qui concerne les données sur l'origine sociale, la profession du père et de la mère, la situation professionnelle des deux parents ainsi que leurs niveaux d'études respectifs ont permis de définir un indicateur global permettant de construire une cote sociale.²⁹

Parallèlement, l'enquête (par questionnaire ou entretien) cherchait à repérer les expériences de discrimination et plus largement d'injustice ou de sentiment d'anormalité.

Y a-t-il de la discrimination dans l'accès aux stages de troisième quant à l'âge et/ou d'autres critères : comparaison d'élèves aux âges différents sur différents types de territoires

- *Problématique et hypothèses*

Le jeune âge est-il ou non une source de discrimination ? Étudier « la séquence d'observation en milieu professionnel » réalisée par tous les élèves de troisième permet d'observer une des premières expériences dans « l'inconnu » que constitue le monde du travail lorsqu'on est collégien, mais aussi de regarder cette expérience a priori égalitaire pour l'ensemble d'une classe d'âge. Le jeune âge est-il en soi discriminant ou l'est-il associé à d'autres critères comme le sexe ou l'origine sociale, ethnique ou territoriale, qu'il est possible de regarder par le biais de la différenciation des collèges classés en réseau d'éducation prioritaire ?

Cette étude (Charbonnier *et al.*, 2017) a été menée par Corentin Charbonnier, Angelina Etiemble, Aude Kerivel Omar Zanna au LERFAS et à l'université du Maine.

²⁹ Le plus haut niveau atteint dans l'un des registres (profession, niveau d'étude) est reporté. Cette cote sociale se décline en quatre milieux socioculturels contrastés : le milieu populaire très défavorisé, le milieu populaire défavorisé, le milieu intermédiaire et le milieu favorisé (Kergoat 2017, p. 16).

▪ *La méthode*

✓ *Les terrains de l'enquête*

Vingt-cinq collèges situés dans deux départements ont été les terrains de cette enquête. Le département de la Sarthe permettait d'avoir accès à des collèges situés dans des villes moyennes, en périphérie et en milieu rural et celui des Yvelines d'avoir accès à des collèges de la petite à la grande couronne de Paris. La catégorisation REP et REP+ de l'éducation nationale sépare les collégiens en fonction du capital économique et social des parents. Mais le terrain s'est avéré plus hétérogène que prévu. Cet écart, perçu dès l'enquête exploratoire, a conduit à considérer quatre groupes distincts de collégiens en associant la variable REP et REP(+)/ hors REP et la variable des départements. Les terrains d'enquêtes font état d'une différence marquée puisque les taux de professions intermédiaires et de cadres des parents diffèrent considérablement : 11,9 % et 2 % dans les établissements relevant du réseau d'éducation prioritaire (REP) des Yvelines, 16,8 % et 5,9 %, dans ceux de la Sarthe, contre 23,3 % et 7,9 % dans les établissements hors REP de la Sarthe et 28,8 % et 13,1 % dans ceux des Yvelines³⁰.

Ainsi, les établissements hors REP des Yvelines accueillent une majorité d'élèves issus de milieux sociaux favorisés et très favorisés, les établissements en REP dans les Yvelines accueillant une grande majorité d'élèves issus de milieux défavorisés et très défavorisés, dont les origines réelles ou supposées peuvent être source de discrimination. Ces élèves vivent très majoritairement dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville, très souvent stigmatisés. Les établissements de la Sarthe présentent une plus grande mixité sociale et ethnique, avec une majorité d'élèves issus de familles de classe moyenne et de milieu favorisé hors REP et une majorité d'élèves issus de familles de classe moyenne et de milieu défavorisé dans les établissements REP.

TABLEAU 4. REPARTITION PAR TYPE D'ETABLISSEMENT ET DEPARTEMENT

Département	Réseau	Nombre de collèges	Total
Sarthe 13 collèges	Éducation prioritaire	5	1 101 élèves
	Hors éducation prioritaire	8	
Yvelines 12 collèges	Éducation prioritaire	6	964 élèves
	Hors éducation prioritaire	6	
TOTAL		25	2 065 élèves*

* 2 099 élèves issus des 25 établissements participant à la recherche ont répondu au volet 1 du questionnaire, mais 34 d'entre eux n'ont pas indiqué leur établissement ou département d'origine.

Source : Rapport du LERFAS/VIPS Le stage en classe de troisième au collège : Premières expériences des discriminations liées à l'âge, FEJ/INJEP, 2017.

³⁰ Ces données ne rendent pas compte des origines ethniques des élèves, qui peuvent être, comme ont pu le noter Dhume (2014) ou Farvaque (2009) des sources de discrimination dans l'accès au stage. Les observations font état de groupes d'élèves beaucoup plus souvent issus majoritairement de l'immigration en REP dans les Yvelines que dans les autres types d'établissements.

À dessein de saisir au plus près l'expérience des élèves, ce sont plus de 2 000 collégiens qui ont été rencontrés et questionnés à deux reprises (un questionnaire leur a été passé en début d'année scolaire [2 099 répondants], puis après le stage [1 510 répondants]) ; l'ensemble des équipes éducatives de ces établissements ont fait l'objet d'entretiens collectifs et individuels, ainsi que les parents (955 familles) et les accueillants de stage (970 accueillants) sollicités par le biais de questionnaires.

▪ *Le repérage de potentielles discriminations*

L'analyse des questionnaires vise à comparer l'accès et l'expérience de stage entre les élèves d'âge différents (moins ou plus de 14 ans), mais également entre les filles et les garçons, entre les élèves selon la catégorie socioprofessionnelle de leur père et de leur mère, entre les élèves en collège en réseau d'éducation prioritaire et ceux hors réseau prioritaire, ainsi qu'entre les élèves de la Sarthe et ceux des Yvelines. Dans ces mêmes questionnaires, des questions ont été posées aux collégiens sur le modèle des enquêtes de victimation³¹ à propos des situations de discrimination vécues au moment de la recherche de stage ou durant le stage en lui-même.

De plus, la considération du caractère systémique de la discrimination invite à questionner de manière indirecte les collégiens sur les différentes étapes de l'expérience du stage de troisième dans son ensemble par le biais de questions indirectes. Les équipes éducatives ont été interrogées sur la manière dont l'établissement organisait les stages, les enjeux de celui-ci dans le parcours des élèves, et leurs perceptions de ces collégiens. Les familles ont été interrogées sur les conseils prodigués à leur enfant ainsi que leur sentiment vis-à-vis du moment du stage de troisième. Enfin, les accueillants de stage ont été interrogés sur l'accueil des stagiaires et leurs perceptions des collégiens.

3. Pour conclure, quatre terrains pour une question

Les méthodes de recueil de données présentées ici, illustrent la diversité des moyens de repérer, mesurer, situer les discriminations. Comme cela a été présenté, l'un des testings se concentre sur les taux de réponse positive par candidat, alors que l'autre compare les candidats deux à deux, cela dans des domaines différents. Du côté des études, l'une compare apprentis et lycéens et interroge les élèves sur leur parcours, l'autre compare les élèves selon leur collège et interroge les familles, les enseignants et les accueillants de stage. Mais ce sont aussi des terrains d'enquêtes extrêmement variées qui ont été investigués. Pourtant aussi différents soient-ils, les domaines de l'accès à l'autonomie, au logement, au stage, à l'apprentissage ont pour point commun de concerner les jeunes ou certains jeunes, au moment de leur passage à l'âge adulte. Malgré ces différences méthodologiques et la diversité des terrains, ces testings et études se rejoignent quant à leurs conclusions.

³¹ « L'enquête de victimation désigne une technique assez simple dans son principe : interroger des gens, échantillonnés de façon à représenter la population d'un pays, d'une région, d'une ville, sur les infractions dont ils ont été victimes » (Les enquêtes de victimation, CNRS-CESDIP www2.cnrs.fr/sites/communique/fichier/15r_zaubermanbp.pdf).

CHAPITRE 3. LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ÂGE (ISOLÉ DE TOUT AUTRE CRITÈRE): UNE SITUATION TRÈS MINORITAIRE

1. Le jeune âge n'est pas un critère de discrimination marquant dans l'accès à l'insertion

Dans la majorité des cas, l'âge n'est pas discriminant

Les deux testings réalisés sur les sept marchés d'accès à l'insertion et sur le logement ne font, l'un comme l'autre, pas état d'un risque élevé de discrimination lié au jeune âge. Qu'il s'agisse de l'accès à une assurance automobile, à l'achat d'une voiture d'occasion, à une complémentaire santé, au rachat de fonds de commerce ou à l'hébergement de loisirs, le résultat des *testing* apporte une information importante, à savoir, le fait que l'âge n'est pas un critère de discrimination. Pour ce qui est de l'accès à la formation pour adulte, si « l'individu de 42 ans a plus de chance de recevoir une réponse non négative »³², notamment pour ce qui est de l'accès à une formation courte (Bunel *et al.*, 2016, p. 54) : « Étant donné l'hétérogénéité des organismes et des formations dispensées, ces taux de succès peuvent être a priori sensibles à des effets de composition. » Ainsi, le constat à l'issue de ces testings dans ces différents marchés de l'insertion professionnelle et sociale tend à confirmer que le jeune âge n'est pas un critère de discrimination marquant.

Le testing réalisé sur vingt des principales aires urbaines françaises « n'a pas enregistré de risque discriminatoire significatif, dans l'accès à la location privée en territoires urbains et péri-urbains, qui serait dû au seul critère de la "jeunesse" des candidat·e·s à la location » (Argant, Cédiey, 2017, p. 62). L'âge seul n'est donc pas un critère de sélection « ni entre des femmes de 20 ou 40 ans, ni entre des hommes de 20 ou 40 ans ». Le même constat est fait dans les différents contextes : urbains attractifs (loyers supérieurs au loyer médian), urbains non attractifs (inférieurs au loyer médian) et péri-urbains.

Cependant l'existence de discriminations liées à d'autres critères dans l'ensemble des marchés invite à penser que si l'âge n'est pas un critère de discrimination, cela ne signifie pas que les jeunes ne sont pas victimes de discrimination, nous le verrons au regard des autres résultats. Il semble donc que si les jeunes rencontrent des difficultés dans leur accès à un logement par exemple, ce sont leurs ressources plus que leur jeune âge qui seraient en cause.

³² Le testing se réalisant à un moment particulier, à savoir la prise de contact, une réponse non négative à cette étape ne signifie pas qu'elle est positive puisqu'il faudrait pour cela attendre la suite de la démarche : rencontre, signature du contrat.

Le cas particulier de l'accès au crédit à la consommation et à la complémentaire santé

Les marchés où le critère d'âge semble jouer indépendamment de tous les autres critères sont l'accès à un crédit à la consommation, qui est défavorable au jeune homme de 22 ans, et l'accès à une complémentaire santé, qui est favorable au jeune homme de 22 ans. En effet, il apparaît qu'un jeune homme de 22 ans d'origine française est discriminé par rapport à un homme de 42 ans dans l'accès à un crédit à la consommation. Alors que l'homme de 42 ans a 65 % de réponses non négatives à sa demande, l'homme de 22 ans d'origine française n'en obtient que 35 %. Le fait que l'ensemble des jeunes gens (origine, sexe et résidence confondus) soient défavorisés conduit donc au constat d'une discrimination liée à l'âge. Mais le testing a permis non seulement d'observer la première étape qui est l'accord de principe fait à l'ensemble des individus fictifs, mais aussi les propositions de tarifs faites ; ici, il y aurait une forme de compensation dans le fait que si « l'individu fictif le plus âgé reçoit plus souvent un accord de principe, c'est en moyenne à des conditions un peu moins avantageuses » (Bunel *et al.*, 2017, p. 33) dans l'accès au crédit à la consommation.

À l'inverse, l'homme de 42 ans d'origine française est discriminé sur le prix des complémentaires santé. En effet, le tarif annuel proposé au jeune homme de 22 ans d'origine française est de 682,20 euros alors que celui proposé à l'homme de 42 ans est de 1 070,70 euros (Bunel *et al.*, 2017, p. 45). Une différence qui peut s'expliquer par les méthodes de *credit scoring* utilisées par les organismes de crédit pour estimer les risques de défaillance du client : « D'un côté, le législateur souhaitait imposer qu'en matière d'accès au crédit, les citoyens soient considérés selon leur mérite individuel et indépendamment de leur groupe démographique. De l'autre côté, les agences de scoring apportaient la démonstration statistique que la prise en compte de caractéristiques démographiques, telles que le sexe ou la couleur de la peau, permettait d'améliorer la fiabilité de l'estimation du mérite individuel de chacun. Si aujourd'hui les techniques de scoring sont utilisées pour établir les conditions de prêt, il n'en demeure pas moins qu'elles doivent respecter le principe de non-discrimination qui est constitutionnel. » (Bunel *et al.*, 2017, p. 28.). Alors discrimination ou techniques de scoring imposées par les logiciels utilisés par les salariés des organismes de prêt pour des crédits à la consommation ? Telle est la question qui se pose, du moins si l'on considère que les techniques de scoring ne sont pas discriminantes. Après l'interdiction de recourir au sexe de l'assuré (les jeunes conductrices étant moins souvent responsables d'accident grave que les jeunes conducteurs) il est question d'étendre cette interdiction aux critères de l'âge ou de l'état de santé (Bunel *et al.*, 2017, p. 28.), une décision qui entraînerait l'interdiction de certains critères utilisés dans les *scorings*.

2. Accès aux stages : pas de discrimination repérée du fait du jeune âge, mais un cadre légal

Stage de troisième et apprentissage : un cadre légal

Les deux enquêtes visant à repérer d'éventuelles discriminations liées à l'âge dans l'accès aux stages et à l'apprentissage ont d'abord mis en lumière des cadres légaux contraignants ou au contraire favorables aux plus jeunes. En effet, le code du travail précise que les élèves âgés de moins de 14 ans ne peuvent effectuer leur séquence d'observation dans les établissements régis par le droit privé, il s'agit d'une mesure de protection. L'article L. 4153-5 prévoit une exception puisque les élèves peuvent être autorisés à accomplir des séquences d'observation « [...] dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur [...] ». De même, les employeurs tels que les administrations, les établissements publics administratifs et les collectivités territoriales, peuvent accueillir les élèves sans restriction d'âge (Charbonnier *et al.*, 2016). Les élèves qui ont moins de 14 ans au moment du stage – ils ne sont qu'une petite minorité – sont contraints dans l'éventail de possibilités concernant leur stage de troisième.

Pour ce qui est de l'accès à l'apprentissage, le cadre légal semble favoriser les plus jeunes. « Le salaire des apprentis est réglementé par l'article L 117-10 du code du travail « l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance [...] dont le montant [...] varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage ». Le coût de l'apprenti augmente avec l'âge et l'année d'étude et il apparaît donc toujours plus économique pour un employeur de retenir le plus jeune des candidats qui se présentent à lui » (Kergoat, 2017). À titre de comparaison, l'âge comme motif de refus a été mentionné par 50 % des lycéen·ne·s³³ à propos de leurs recherches de stages. Il y aurait donc bien un effet significatif de l'âge sur l'obtention du contrat d'apprentissage³⁴. Si les plus jeunes sont donc favorisés, les moins de 18 ans sont contraints par le fait de ne pas avoir de permis. De plus il apparaît au cours de l'enquête que certaines grandes enseignes ne prennent pas de mineurs en stage. Une pratique qui s'étend de manière informelle à d'autres secteurs, notamment l'esthétique et la parfumerie (Kergoat, 2017). Une information confirmée par la direction de la Confédération nationale de l'esthétique Parfumerie contactée par les enquêteurs et qui évoquerait la superposition de contraintes administratives et des problèmes de savoir être des jeunes qui « ne maîtrisent pas les codes du luxe » (Kergoat, 2017, p. 140).

▪ *Des apprentis plus âgés que les lycéens : l'effet des parcours*

En comparant la population des apprentis à celle des lycéens, il apparaît que les apprentis sont en moyenne plus âgés que les lycéens : « Plus d'un tiers des apprentis ont au moins 18 ans, contre seulement 13 % des lycéens » (Kergoat, 2017, p. 50). L'enquête rend compte de bifurcations et de

³³ Qui n'étaient pas intéressés par l'apprentissage ou qui n'ont pas cherché de contrat d'apprentissage.

³⁴ Rappelons que plus d'un tiers des apprentis de notre corpus complet ont au moins 18 ans, contre seulement 13 % des lycéens interrogés.

reprises d'étude plus fréquemment observées chez les apprentis », alors que « les lycéens ont tendance à s'orienter directement après le collège. En effet, « La population des apprenti·e·s comprendrait un certain nombre de jeunes, qui s'étaient d'abord inscrits en lycée, faute d'avoir trouvé un contrat d'apprentissage. Beaucoup n'abandonnent pas ce projet, jusqu'à ce qu'aboutisse leur désir d'entrer en apprentissage » (Kergoat, 2017, p. 55). Ainsi, les apprentis, lorsqu'ils ne bénéficient pas du réseau transmis par la famille, doivent se constituer eux-mêmes le réseau nécessaire à la signature d'un contrat d'apprentissage lors des stages en lycées professionnels.

- ***Le jeune âge n'est pas un critère de discrimination dans l'accès au stage de troisième***

Les résultats de l'enquête auprès des élèves, des équipes éducatives, des parents et des accueillants de stage « amènent à établir qu'il n'y a pas de discrimination liée au jeune âge dans l'expérience du stage de troisième, entendue alors comme traitement différencié et défavorable aux élèves » (Charbonnier *et al.*, 2016, p. 114). Les élèves eux ont eu le sentiment que leur (jeune) âge, ou le fait d'être un élève de troisième est plutôt perçu comme un avantage. Sur les lieux de stages « la majorité des élèves (70 %) pensent également que les accueillants leur ont donné leur âge ou plus et seulement 4 % des élèves ont pensé être perçus comme moins âgés » (*ibid.*). Les réponses des élèves quant aux remarques liées à leur apparence ou leur personnalité n'ont pas non plus fait émerger l'expression de stéréotypes liés au jeune âge. L'âge ne paraît donc pas retenir l'attention des accueillants. Les réponses de ces derniers témoignent en effet d'une certaine indifférence à l'âge de leur stagiaire. D'ailleurs, les professionnels ayant parfois refusé des sollicitations de stage ne l'ont généralement pas expliqué par l'âge des élèves. Il semble même que la « jeunesse » du stagiaire de troisième peut être un atout dans les interactions avec les accueillants dont la motivation principale à recevoir des stagiaires est la transmission d'un savoir-faire. Du point de vue des parents, le constat est le même puisque la plupart « ont émis un avis positif sur le stage et sa temporalité. Pour 16,3 % d'entre eux, le stage arrive au « bon moment ». À l'âge de 14 ans, les enfants sont, selon leurs propos, suffisamment « matures » pour se confronter au monde du travail (*ibid.*, p. 115).

En croisant les expériences des élèves, de leur parents, des accueillants de stage et des équipes enseignantes, il apparaît qu'« *in fine*, ce sont les équipes éducatives qui se sont montrées les plus attentives à la question de l'âge, oscillant entre l'idée que les élèves sont au "bon âge" pour effectuer le stage et celle qui consiste à les voir comme des "adolescents" parfois immatures. [...] C'est toutefois moins la question de l'âge, "scolaire", que nous laissent entrevoir les différences dans l'accompagnement des équipes éducatives que d'autres questions relatives aux catégories sociales des élèves et aux lieux d'implantation des collèges » (*ibid.*). Le fait que seules les équipes éducatives évoquent la question de l'âge interroge l'équipe de recherche qui se demande si ce discours particulièrement présent dans les établissements où les élèves, du fait de leur caractéristiques sociales ont des difficultés à trouver un stage, n'est pas une forme de « dénégation » d'autres formes de discriminations dont seraient victimes des élèves, comme a pu l'évoquer Fabrice Dhume-Sonzogni dans son enquête à propos de « l'ethnicisation des frontières scolaires » (Dhume-Sonzogni, 2014, p. 112).

3. Pour conclure : le jeune âge, un atout ?

Les résultats de ces deux testings et de ces deux études dans des domaines très différents mettant en interaction les jeunes avec des acteurs aussi divers que des enseignants, des maîtres d'apprentissage potentiels, des revendeurs de fonds de commerce ou de voitures d'occasion, des organismes d'assurance, des centres de formation ou d'hébergement de loisirs, convergent vers un même résultat : l'absence d'une discrimination liée à l'âge en tant que tel. Même les plus jeunes ne semblent pas victimes de discrimination du fait de leur jeune âge. Dans l'accès au stage de troisième, le jeune âge semble même un atout entraînant l'attitude bienveillante de l'accueillant de stage qui cherche à transmettre son savoir aux jeunes générations. Une bienveillance que l'on retrouverait également dans les données qualitatives du testing sur l'accès au logement. Avec des messages tels que « c'est très bien de prendre son envol », « ne vous inquiétez pas, le montage du dossier est très simple », « je pense que vous avez toutes vos chances d'obtenir le logement », « si ce n'est pas celui-là on vous en trouvera un autre... » (Argant, Cédiey, 2017, p. 39), les bailleurs semblent encourager les plus jeunes ou plutôt certains jeunes, ceux dont l'origine n'est pas migratoire pour être plus précis quand au résultat du testing.

CHAPITRE 4. LE RISQUE DISCRIMINATOIRE EN FONCTION DE L'ORIGINE SUPPOSÉE ET DU TERRITOIRE : RÉSULTATS DES DEUX TESTINGS

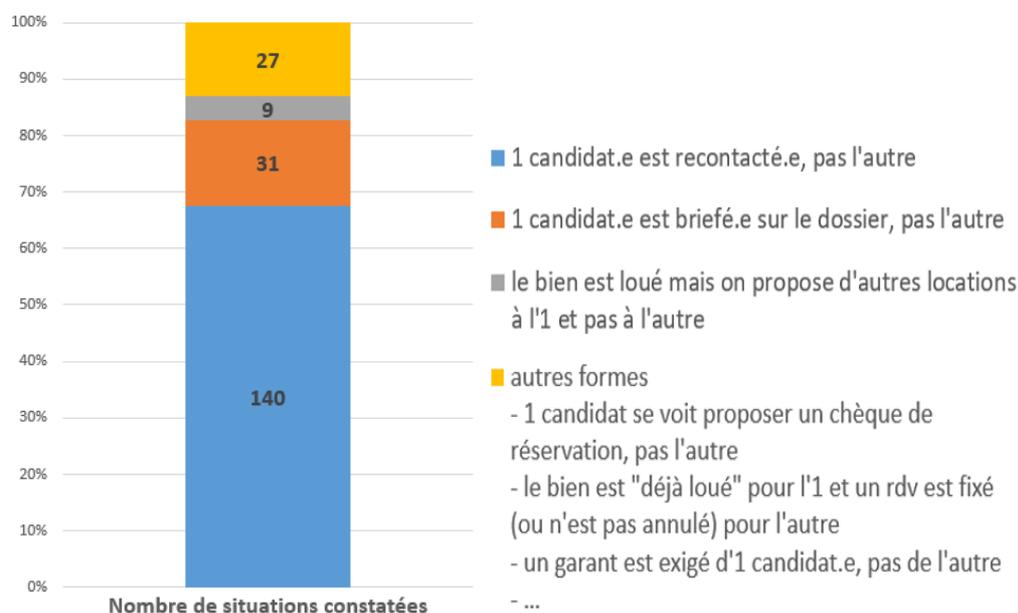
Si les enquêtes par testing n'ont pas repéré de discrimination liée au jeune âge, elles sont loin de conclure à l'absence de risque discriminatoire. En effet, en regardant l'ensemble des marchés testés : l'origine ethnique supposée (maghrébine ou d'Afrique subsaharienne selon le testing) et le territoire d'habitation stigmatisé ressortent comme les critères discriminatoires de manière récurrente. Notons que le genre atténue ou accentue la discrimination liée à l'origine ethnique supposée ou au territoire en fonction des domaines testés.

1. L'origine migratoire supposée : le premier critère de risque discriminatoire

Deux fois moins de chance d'accéder à une visite de logement pour les jeunes supposés d'origine maghrébine

Le testing sur l'accès au logement rend compte que d'une discrimination négative à l'encontre des « candidat·e·s supposé·e·s « maghrébin·e·s » de 20 ans, qui ont eu presque deux fois moins de chances d'accéder sans désavantage à la visite des locations que les candidat·e·s supposé·e·s sans origine migratoire, que ces derniers aient 40 ans (82 % 43 %) ou 20 ans eux aussi (78 % contre 44 %)» (Argent, Cédiey, 2017, p. 63). L'égalité de traitement entre un·e candidat·e de 20 ans sans origine migratoire supposé·e et un·e candidat·e de 20 ans supposé·e « maghrébin·e » reste minoritaire. En effet, les bailleurs montrent une nette préférence pour les jeunes sans origine migratoire, quatre fois plus fréquente que celle qui bénéficie au jeune d'origine « maghrébine » (45 % par rapport à 11 %). Si l'on tente de regarder plus en détail ces différences, il apparaît que le sexe du candidat n'a pas d'effet sur cet écart. Le testing permet de faire l'hypothèse d'un accueil réservé aux jeunes de 20 ans supposés d'origine maghrébine différent selon leur modalité et leur lieu de recherche de logement. En effet, lorsque les jeunes passent par des agences affiliées à un syndicat ou à une fédération « la proportion de tests où les deux jeunes, "maghrébins" ou pas, accèdent à la visite de la location dans les mêmes conditions, s'élève à 45 % (dans les autres agences 28 %) » (*ibid.*, p. 39). L'hypothèse émise est que l'existence de règlements intérieurs, de chartes ou de formations qui traitent des discriminations, à destination des salariés serait plus fréquente dans des grandes entreprises que dans des petites agences indépendantes. Le *testing* permet également de faire l'hypothèse d'un accès un petit peu plus facile à certains territoires qu'à d'autres. En effet, l'écart des possibilités d'accès à la visite entre les jeunes sans origine migratoire et les jeunes supposés d'origine maghrébine est moins important lorsque ceux-ci postulent à des locations situées en territoire périurbain qu'à des locations situées en secteur urbain attractif et non attractif.

GRAPHIQUE 1. LES PRINCIPALES FORMES D'INEGALITES DE TRAITEMENT ENREGISTREES POUR LES JEUNES SUPPOSE-E-S D'ORIGINE MAGHREBINE



Source : Testing dans le parc locatif privé français sur l'existence de discriminations envers les jeunes et selon diverses combinaisons de critères, Rapport ISM CORUM, FEJ-INJEP, 2017, P.56.

Champ : candidats maghrébins à l'accès à un logement fictif du testing.

Lecture : les 207 cas d'inégalités de traitement enregistrés en défaveur des candidat.e-s jeunes évoquant une origine « maghrébine » renvoient à différents types de situations : dans 140 cas, les bailleurs ont recontacté seulement le candidat jeune supposé sans origine migratoire ; dans 31 cas, le candidat évoquant une origine maghrébine n'est pas briefé sur le dossier à transmettre, alors que des informations sont transmises au candidat sans origine migratoire.

Ces résultats rejoignent ceux de testings conduits antérieurement par ISM Corum mettant en concurrence des candidats d'une trentaine d'année ou d'une quarantaine d'année³⁵. Quel que soit l'âge des candidats, les risques de discrimination ethno- raciale dans l'accès au logement sont toujours très significatifs (Argant, Cédiey, 2017, p. 63).

Nous pouvons cependant nous demander si l'utilisation d'un nom et d'un prénom à consonance maghrébine et musulmane n'a pas entraîné d'interférence, comme cela a pu se produire dans d'autres enquêtes (Brinbaum *et al.*, 2015, p. 430) rendant difficiles la distinction entre une discrimination liée à l'origine supposée et une autre liée à la religion supposée. Cependant, ce testing a le mérite de lever le voile sur les risques de discrimination potentiellement rencontrés par les jeunes maghrébins ayant un prénom et un nom à consonance musulmane.

³⁵ ISM Corum a eu l'occasion de mener un testing à Villeurbanne en 2011 et un autre en Essonne en 2013 mettant respectivement en concurrence des trentenaires et des quarantenaires.

Insertion sociale : le poids des discriminations pour les jeunes d'origine africaine subsaharienne

- *Reprise de fonds de commerce, accès aux formations courtes, à l'hébergement de loisirs et complémentaire santé : l'effet du genre*

Les testings réalisés dans les différents champs de l'insertion ont également rendu compte du poids des discriminations négatives à l'encontre des jeunes supposés originaires d'Afrique subsaharienne, même si les situations diffèrent selon le sexe du candidat et selon les domaines d'insertion testés.

Les jeunes hommes d'origine africaine subsaharienne, sont particulièrement pénalisés dans la reprise de fonds de commerce, puisque quelles que soient les caractéristiques des annonces, ils ont moins de chance d'être contactés par les cédants. En effet, lorsque « l'offreur choisit de n'adresser une réponse non négative qu'à un seul des six candidats fictifs, il s'agit dans 65 % des cas du jeune homme d'origine française résidant dans un quartier "politique de la ville" et dans seulement dans 2 % des cas du jeune homme d'origine africaine mentionnant un lieu de résidence neutre » (Bunel *et al.*, 2016, p. 7). Le jeune homme d'origine africaine subsaharienne quel que soit son lieu d'habitation est pénalisé plus encore lorsque le fonds de commerce se situe à Paris. En effet, le fait d'habiter à proximité du lieu du fonds de commerce, ce qui devrait permettre un accès quotidien plus aisé, n'atténue pas cette discrimination. Ces résultats qui rejoignent ceux des testings sur les discriminations liées à l'origine sur le marché du travail laissent penser que la reprise de fonds de commerce est loin d'être une alternative à la discrimination en raison de l'origine dans l'accès à l'emploi et ne permet pas aux personnes d'origine africaine de contourner les discriminations (Mbaye, 2017, p. 9).

Lorsqu'il s'agit de l'accès à une complémentaire santé, alors que le taux de réponse non négative varie de 88,5% à 94,2 %, il n'est que de 86,5 % pour les jeunes femmes d'origine africaine « qui tend[ent] à recevoir moins fréquemment un accord de principe pour une complémentaire santé » (L'Horty *et al.*, 2017, p. 15).

En revanche, il n'apparaît pas de différence entre les jeunes hommes et jeunes femmes issus de l'immigration lorsqu'il s'agit d'accéder à une formation courte. Des différences s'observent cependant selon le type et la durée de la formation ainsi que sa localisation : « Les organismes qui adressent une réponse non négative aux jeunes hommes d'origine africaine sont moins fréquemment localisés dans Paris [...] les réponses non négatives pour la jeune femme d'origine africaine sont sous-représentées sur les formations courtes. [...] Les prix de formations sur lesquelles il reçoit une réponse non négative est plus faible pour le jeune d'origine africaine [...] Les réponses non négatives pour la jeune femme d'origine africaine sont surreprésentées sur les formations en alternance alors qu'au contraire, elles sont surreprésentées pour les formations dispensées en centre pour son contrefactuel masculin » (Parquet *et al.*, 2017, p. 7-10).

Pour ce qui est de l'accès à l'hébergement de loisirs, les jeunes suggérant une origine africaine par leur nom ont « 13,7 points de pourcentage de moins d'obtenir une réponse non négative de la part d'un loueur ». Le genre des clients ne semble pas impacter significativement la probabilité d'obtenir une réservation (Bunel *et al.*, 2016, p. 9).

▪ *Un cumul de situations discriminantes*

En croisant les profils testés et les discriminations positives ou négatives rencontrées par les jeunes originaire d'Afrique subsaharienne dans l'accès et les conditions d'accès aux différents marchés, il apparait clairement que le jeune garçon originaire d'Afrique subsaharienne (Désiré Sambou³⁶) n'est discriminé positivement sur aucun des marchés, contrairement aux autres candidats qui sont toujours discriminés positivement sur au moins un marché. Il est également discriminé négativement dans la reprise de voiture d'occasion, la reprise d'entreprise et l'accès à un hébergement de loisirs.

La jeune femme originaire d'Afrique subsaharienne (Grâce Goudiaby) est discriminée positivement dans l'accès à l'assurance automobile mais est négativement dans trois domaines : l'accès à une complémentaire santé, l'accès à la formation et l'accès à un hébergement de loisirs.

Aucune compensation d'une discrimination négative par une discrimination positive n'existe pour les jeunes originaires d'Afrique subsaharienne alors que ce cas est présent par exemple pour le profil de l'homme de 42 ans (Christophe Leroy) ou le jeune homme sans origine migratoire supposée vivant dans un quartier prioritaire des politiques de la ville (Florian Roux). En effet, ce dernier est discriminé positivement dans la possibilité d'accéder à un crédit à la consommation mais négativement en ce qui concerne le taux d'intérêt de ce crédit. De même l'importante discrimination positive rencontrée par le jeune homme sans origine migratoire vivant dans un quartier prioritaire des politiques de la ville dans la reprise d'un fonds de commerce tend à compenser les domaines où il rencontre des discriminations négatives. Cette interprétation est à nuancer puisque lorsqu'on se dégage de la situation fictive pour tenter de la transposer dans la réalité du parcours d'un jeune, le fait de ne pas avoir de voiture, ou de ne pas obtenir de crédit peut empêcher la reprise de fonds de commerce.

³⁶ Des prénoms et noms fictifs ont été attribués aux différents profils choisis en tenant compte des prénoms les plus donnés selon les générations et les origines.

TABLEAU 5. PROFILS DES CANDIDATS ET TAUX D'ACCES AUX SEPT MARCHES

Identité	Age	Sexe	Consonance prénom et nom	Réputation du lieu de résidence	Voiture d'occasion	Accès crédit conso	Coût du crédit (taux d'intérêt)	Accès à l'assurance auto	Coût de l'assurance (en €)	Accès à une complémentaire santé	Coût de la complémentaire santé (en €)	Accès à la formation	Reprise d'entreprise	Accès à un hébergement de loisir
Christophe LEROY*	42	Homme	Française	Neutre	8,60 %	65,00 %	8,73	81,60 %	586,4	94,20 %	460	35,70 %	9,70 %	63,00 %
Kévin PETIT (référence)	22	Homme	Française	Neutre	10,60 %	35,00 %	7,19	81,60 %	621,2	92,30 %	289,9	27,90 %	10,60 %	56,80 %
Laura DURAND	22	Femme	Française	Neutre	8,40 %	40,00 %	7,25	84,20 %	600,7	88,50 %	292,3	27,90 %	12,00 %	54,20 %
Grâce GOUDIABY	22	Femme	Africaine non musulmane	Neutre	9,60 %	30,00 %	7,25	86,80 %	618,2	86,50 %	290,3	22,70 %	11,10 %	47,80 %
Désiré SAMBOU	22	Homme	Africaine non musulmane	Neutre	8,60 %	40,00 %	7,83	81,60 %	630,3	92,30 %	289,5	26,00 %	4,70 %	49,30 %
Florian ROUX	22	Homme	Française	Défavorisée (OPV)	7,80 %	35,00 %	7,58	78,90 %	681,4	92,30 %	289,2	25,30 %	21,70 %	46,30 %



Discrimination négative (écart négatif et significatif au candidat de référence)

Discrimination positive (écart positif et significatif au candidat de référence)

Source : Tableau extrait du rapport Bunel Mathieu, L'Horty Yannick, Mbaye Souleymane, du Parquet Loïc, Petit Pascale, *Discrimination inter âge et selon d'autres motifs. Analyse à partir d'une noria de testings*, Rapport GAINS et TEPP, FEJ-INJEP, 2016, p. 73.

Lecture : Sur les annonces de voitures d'occasion testées, la jeune femme d'origine française a reçu une réponse non négative dans 8,4 % des cas.

Ainsi, le tableau récapitulatif construit par l'équipe de recherche rend compte de la récurrence de situations de discrimination négative rencontrées par les jeunes originaires d'Afrique subsaharienne.

2. Le territoire pauvre et stigmatisé : second critère de discrimination

Le lieu de résidence n'a été ajouté dans les critères de discrimination dans l'article 225-1 du code pénal qu'en 2011, ce critère n'a donc pas encore été beaucoup testé. Les résultats des deux testings le positionnent pourtant comme second critère de discrimination.

ENCADRE 4. LES QUARTIERS PRIORITAIRES DES POLITIQUES DE LA VILLE

Des ZUS ou QPV en passant par les CUCS : simplification des politiques de la ville :

Après avoir défini et redéfini les périmètres d'intervention de la géographie prioritaire de la politique de la ville à partir de plusieurs critères et sous plusieurs dénominations parfois superposées – zone urbaine sensible (ZUS) zone France urbaine (ZFU) puis contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) –, la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine de 2014* a redéfini les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) à partir d'un seul critère : celui du revenu par habitant.

Les quartiers prioritaires des politiques de la ville : une concentration de la pauvreté

Selon la cartographie prioritaire, la France métropolitaine compte, en 2012, 1 300 quartiers politique de la ville (QPV) qui concentrent au total 4,8 millions d'habitants ; 42 % d'entre eux vivent sous le seuil de pauvreté, contre 16 % des habitants des unités urbaines englobantes, indique l'étude de l'INSEE**. Ce taux de pauvreté descend même à 12 % autour des QPV, soit 30 points de moins qu'en leur sein.

Les immigrés d'Afrique subsaharienne, du maghreb et de Turquie plus nombreux dans les QPV

La récente enquête Trajectoires et origines*** rend compte de la concentration des immigrés d'Afrique, du Maghreb et de Turquie dans les quartiers précarisés. La proportion de ces populations se réduit à mesure de l'aisance des quartiers. À l'inverse, la population majoritaire est nettement moins représentée dans les quartiers précarisés.

* [Décret n° 2014-1750 du 30 décembre 2014.](#)

** Pauvreté monétaire et précarité dans les quartiers de la politique de la ville, enquête de l'INSEE (www.insee.fr/fr/statistiques/2121538).

*** Pan Ké Shon, Scodellaro, 2015, p. 480.

L'effet d'un lieu de résidence stigmatisé dans l'accès au logement

Le testing sur l'accès au logement des jeunes vivant dans un quartier prioritaire des politiques de la ville³⁷ rend compte d'une inégalité de traitement liée au lieu de résidence du candidat, lorsque celui-ci vient d'un quartier prioritaire des politiques de la ville (QPV). Les candidats de 20 ans se différenciant par leur lieu de résidence (lieu de résidence QPV et lieu de résidence neutre) n'ont été traités de la même manière que dans 48 % des tests. Les jeunes résidant dans un QPV ont moins souvent de chance d'accéder sans désavantage (en recevant les mêmes informations que les jeunes ne résidant pas en QPV) à une visite de location que des jeunes résidant dans un quartier neutre (65 % contre 76 %)

Cependant si l'on cumule la variable de l'âge et celle du lieu de résidence, le jeune résidant en quartier prioritaire des politiques de la ville est désavantagé par rapport au candidat de 40 ans résidant lui aussi en QPV. Une situation qui laisse penser à un effet du stigmate lié à l'image négative du « jeune garçon de banlieue » décrit par plusieurs chercheurs (Sauvadet, 2007, Lapeyronnie, 2008, Truong, 2013). Le lieu de résidence et le jeune âge semblent fonctionner comme des attributs exprimant une identité sociale dévalorisée : celle du jeune délinquant « à capuche » (Truong, 2013) pour reprendre les

³⁷ Les noms des quartiers choisis sont des (QPV) déjà classés en « zones urbaines sensibles » depuis une dizaine d'années et stigmatisés dans les médias : à partir d'une recherche sur internet, on trouve en effet des articles sur le sentiment d'insécurité des habitants, sur des faits de délinquance ou « d'émeutes urbaines. (Argant Cédiey, 2017, p. 48 et p. 28)

concepts principaux d'Erving Goffman (1975 [1963]). Mais le préjudice semble tout de même moins fort pour un jeune résidant en QPV que pour un jeune supposé d'origine subsaharienne ou d'origine maghrébine ne résidant pas dans un quartier prioritaire. Dans ce cas, pour ce qui est de l'accès au logement, la configuration profite cette fois-ci au jeune résidant en QPV (Argant, Cédiey, 2017, p. 52) dont on peut faire l'hypothèse que lui sont attribués d'autres attributs et une identité moins stigmatisés qu'au jeune d'origine maghrébine.

Le territoire : un critère de discrimination négative... dans la plupart des situations d'insertion

▪ *Un difficile accès aux moyens de mobilité*

Le fait d'habiter dans un quartier prioritaire des politiques de la ville constitue un handicap dans l'accès à plusieurs marchés en lien avec les possibilités de mobilité. Les jeunes résidant dans ces quartiers sont désavantagés lorsqu'ils souhaitent acheter une voiture d'occasion, contracter une assurance auto (par l'accès et le coût de l'assurance) et accéder à un hébergement de loisirs, c'est-à-dire pour toute expérience liée à la mobilité. Cependant, ils ne sont globalement pas autant désavantagés que le sont les jeunes originaires d'Afrique subsaharienne.

Lorsqu'un jeune résidant dans un QPV envoie une demande à un particulier vendant sa voiture d'occasion, il a moins de chance d'obtenir une réponse non négative que le jeune résidant dans un quartier neutre. Lorsqu'il fait une demande d'assurance automobile, il a moins de chance d'obtenir une réponse non négative et on lui propose un prix plus élevé que n'importe lequel des candidats. Ainsi, nous pouvons faire l'hypothèse que la mobilité quotidienne des jeunes résidant dans des quartiers, qui sont parfois enclavés, est freinée par des risques de discrimination dans les moyens d'accès à cette mobilité quotidienne. La mobilité liée au départ en vacances semble aussi être rendue plus difficile aux jeunes résidant dans un QPV. En effet, « Pour obtenir 10 réponses non négatives à ses réservations, un jeune résidant dans un quartier ayant une mauvaise réputation doit envoyer 6 messages de plus (22 contre 16) à des établissements d'hébergement de loisirs, qu'un quadragénaire résidant dans un quartier neutre, soit près de 40 % de candidatures en plus » (Bunel *et al.*, 2016, p. 11). Ces discriminations dont on peut faire l'hypothèse qu'elles freinent l'accès à la mobilité des jeunes vivant dans les QPV n'est pas sans faire écho aux travaux évoquant justement les difficultés de mobilité des jeunes des QPV (Richez, 2012, p. 3), réfutant ainsi l'analyse de certains auteurs quant à une difficulté à « bouger » propre aux jeunes vivant dans les quartiers populaires (Le Breton, 2005).

▪ *Une discrimination positive dans la reprise de fonds de commerce*

Un cas particulier mérite cependant d'être relevé : la discrimination positive en direction des jeunes résidant dans un QPV dans la reprise de fonds de commerce : « Quel que soit le type d'activité, le jeune homme résidant dans un QPV a significativement plus de chances de recevoir une réponse non négative. » (Bunel *et al.*, 2016, p. 8.) En effet, s'agissant de la reprise de fonds de commerce, sur les 341 offreurs testés, 21,7 % ont adressé une réponse non négative au jeune résidant dans un QPV, soit près du double que le jeune résidant dans un quartier neutre (profil de référence). En entrant dans le détail des résultats, il apparaît que cette discrimination positive est particulièrement significative pour

ce qui est de la reprise de commerce alimentaire (y compris restaurant) et notamment lorsque les offres sont localisées en banlieue parisienne.

3. Mécanismes de discrimination et stéréotypes

Le poids des stéréotypes

Ainsi les résultats à ces différents testings permettent d'affirmer que « les ressorts des discriminations selon l'origine ethno-raciale diffèrent de ceux des discriminations selon le lieu de résidence, alors que les deux motifs ne sont pas toujours considérés comme indépendants l'un de l'autre par les spécialistes du racisme. Il y a bien une spécificité intrinsèque à chaque motif de discrimination qui relève de mécanismes particuliers » (Bunel *et al.*, 2017, p. 71-72). Le territoire peut être isolément facteur de discrimination, tout comme l'origine. Un constat qui tend à contredire les liens souvent énoncés d'une discrimination qui serait uniquement le fait d'une addition de trois ou quatre critères ou la conséquence d'inégalités sociales.

Les spécificités repérées dans les testings des différents marchés permettent de faire l'hypothèse du poids de stéréotypes « discréditables » en direction de certaines populations, dans certains domaines (Goffman, 1975, p. 57). Le fait que la jeune femme d'origine africaine ait plus de succès si elle s'intéresse à un véhicule qui a un prix très faible (inférieur à 1000 euros) plutôt que plus élevé (entre 2000 et 5000 euros) (Bunel *et al.*, 2016, p. 26) ou qu'elle reçoive « moins fréquemment un accord de principe pour une complémentaire santé » (*ibid.*, p. 39) semble être le fait de stéréotypes associés à la conduite des femmes ou au nombre d'enfants des femmes africaines.

De même, le fait qu'en moyenne le prix des formations sur lesquelles le jeune homme d'origine africaine reçoit une réponse non négative est plus faible que pour le jeune homme d'origine française résidant en QPV (1 098 euros contre 1 361 euros) laisse supposer un stéréotype de pauvreté associée à l'origine migratoire. Ce stéréotype semble être également à l'origine de la discrimination de cette même population dans l'accès aux hébergements de loisirs notamment les plus coûteux. Mais alors que les jeunes résidant dans un QPV sont également davantage discriminés dans les hébergements les plus coûteux, ils ne le sont pas dans ceux qui sont les moins coûteux, à la différence des jeunes d'origine étrangère.

Ces différents résultats laissent penser que l'attribut de l'origine est associé à l'attribut de la pauvreté dans la plupart des cas (plus encore que l'attribut du lieu de résidence), sans qu'aucune information ne soit transmise à ce propos.

Du côté de l'offreur, un cadre professionnel qui semble réduire les risques discriminatoires

Dans les deux testings, il apparaît que le risque discriminatoire est plus élevé lorsque l'offreur est « isolé », c'est-à-dire un particulier, comme c'est le cas dans la vente de voiture d'occasion, l'accès à une maison d'hôte et la reprise de fonds de commerce. Ainsi lorsque les interrelations entre offreurs et

demandeurs font l'objet d'une procédure ou d'un règlement professionnel, les discriminations sont moins présentes³⁸. C'est le cas de l'accès à un crédit à la consommation par exemple qui se déroule le plus souvent dans un cadre professionnel très normé. Confirmant cette hypothèse, le testing sur l'accès au logement montre que le risque de discrimination liée à l'origine ethnique supposée est moins important lorsque les agences testées sont adhérentes d'une fédération professionnelle ou d'un syndicat.

4. Pour conclure, un risque discriminatoire important selon l'origine

Si les testings sont des situations fictives et les résultats « partiels, ponctuels et localisés » pour reprendre les termes de l'équipe en charge du testing sur les sept marchés, ils permettent cependant de rendre compte du caractère répétitif des risques discriminatoires dans les parcours de certains jeunes. Ces résultats apportent un contrepoint à la sous déclaration des situations de discrimination dans les cas de recension des plaintes comme le souligne le baromètre du Défenseur des droits³⁹ ou dans les enquêtes de discrimination auto-reportées, comme celle de l'enquête Trajectoires et origines (Beauchemin *et al.*, 2015, p. 393, 407).

La méthode du testing mesure les risques de discrimination en supposant que les individus postulent aux mêmes offres, or c'est loin d'être toujours le cas. Avant de faire l'expérience de discriminations dans l'accès à l'autonomie, les jeunes intériorisent un certain nombre de normes sur ce que peut potentiellement être leur parcours, d'où l'intérêt de regarder en amont des étapes d'insertion préalables : le stage de troisième puis pour certains l'orientation en apprentissage ou en lycée professionnel.

³⁸ Pour expliquer le cas particulier d'une discrimination positive à l'encontre des jeunes de QPV dans la reprise de fonds de commerce, le lieu du commerce se situant lui-même dans un QPV laisse penser que le revendeur est lui-même un habitant de ce type de quartier ou projetée qu'un habitant de ce type de quartier puisse reprendre son fonds de commerce.

³⁹ 80 % des personnes concernées n'ont entrepris aucune démarche pour faire valoir leurs droits. C'est particulièrement le cas lorsqu'il s'agit de discriminations dans l'accès à l'emploi (93 % de non-recours) ou lorsque cette discrimination est vécue comme étant fondée sur l'origine. L'inutilité des démarches (« ça ne sert à rien » ou « ça n'en vaut pas la peine ») est souvent citée par la catégorie des plus jeunes (18-24 ans) et des plus âgés (45-79 ans). Sur les 33 000 déclarations enregistrées sur l'âge, seulement 4 % émanent des 18-24 ans. (Défenseur des droits – chiffres issus des réclamations traitées localement par les délégués du Défenseur des droits).

CHAPITRE 5. CONTEXTE INÉGALITAIRE, DISCRIMINATION ET AUTOCENSURE : LE CAS DE L'ACCÈS AUX STAGES ET À L'APPRENTISSAGE

L'entrée dans la jeunesse que constitue l'adolescence peut s'appréhender comme l'antichambre de l'insertion ou comme le moment de la préparation : le stage de troisième puis l'orientation après le collège sont des premières étapes (plus ou moins décisives selon les jeunes) qui vont conditionner la suite de la trajectoire de formation professionnelle des jeunes. Les équipes de chercheurs ayant travaillé sur les testings ne manquent jamais de rappeler que le testing est une situation fictive, puisque dans la réalité, les ressources ou dossiers des individus ne sont pas les mêmes, que plusieurs personnes cumulent des identités stigmatisées et surtout qu'au-delà du fait que tous les individus n'accèdent pas aux mêmes offres et canaux de candidature, tous les individus ne vont pas postuler aux mêmes offres, aux mêmes formations. Cette dernière assertion vient poser la question non plus de la discrimination directe, mais de la discrimination indirecte, de l'autocensure, du plafond de verre ou de l'intériorisation de « systèmes d'infériorisation durables⁴⁰ ». S'intéresser aux expériences en amont de toute insertion professionnelle ou sociale en dehors de la famille est donc une manière de regarder les mécaniques et les liens entre discriminations, inégalités et stéréotypes. La volonté de remonter le temps nous invite à regarder dans un premier temps la question de l'accès à l'apprentissage ou au lycée professionnel, qui touche une grande partie de la population (402 900 apprentis et 665 800 lycéens professionnels en 2016)⁴¹ puis d'observer encore en amont l'expérience vécue par l'ensemble d'une classe d'âge du stage d'observation en classe de troisième.

1. Inégalités, discriminations et autocensures : filles, jeunes issus de l'immigration et apprentissage

Sous représentation des filles et des jeunes issus de l'immigration maghrébine : discrimination ou auto-élimination ?

- *Des populations différentes en apprentissage et en lycée professionnel*
- ✓ L'inégale répartition selon le sexe et l'origine migratoire

« Différents auteurs ont depuis longtemps repéré que l'apprentissage était un monde masculin et « blanc » ; les filles et les jeunes issus de l'immigration maghrébine et subsaharienne y sont sous-

⁴⁰ Charles S. Johnson développe l'idée selon laquelle se transmettrait de génération en génération et de manière inconsciente une position inférieure. Son étude des afro-américains le conduit à faire l'hypothèse de l'intériorisation d'une posture de dominé issu de l'esclavage par les jeunes afro-américains, plusieurs générations après son abolition. La transmission peut prendre des formes très subtiles lorsque par exemple les parents parlent d'eux-mêmes se décrivant comme des « petites gens ». (Farber, 1995.)

⁴¹ www.education.gouv.fr/cid195/Les-chiffres-cles-du-systeme-educatif.html

représentés (Lemaire, 1996 ; Moreau, 2003) » (Kergoat, 2017, p. 10). Avant de comprendre ces réalités, les chercheurs ont voulu vérifier cette assertion. Au regard des lieux de naissance des répondants, ainsi que des nationalités de leurs parents et de leurs grands parents, l'enquête confirme une présence moins importante des jeunes issus de l'immigration en apprentissage qu'en lycée professionnel⁴². Les apprentis sont plus souvent « français d'origine » (65 % contre 53 %, soit 12 points d'écart) et les populations de lycéens se caractérisent « par une forte proportion d'élèves issus de l'immigration (surtout 2^e génération) essentiellement expliquée par une plus grande proportion de jeunes provenant d'Afrique, de Turquie, du Proche ou du Moyen-Orient. Au final, les lycéen-ne-s sont donc plus fréquemment étrangers (6 points d'écart) et Français issus de l'immigration (6 points d'écart) » (Kergoat, 2017, p. 59).

TABLEAU 6. PAYS D'ORIGINE DES REpondANTS SELON LEUR PASSE MIGRATOIRE

		APPRENTI·E·S			LYCÉEN·NE·S		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
France	Effectif	260	300	560	236	279	515
	%	29,9	34,5	64,4	24,3	28,7	53
Europe du Sud (Portugal, Espagne, Italie)	Effectif	73	63	136	55	64	119
	%	8,4	7,2	15,6	5,7	6,6	12,3
Afrique, Turquie, Proche et Moyen Orient	Effectif	81	55	136	177	114	291
	%	9,3	6,3	15,6	18,2	11,7	30
Autres	Effectif	16	22	38	31	15	46
	%	1,8	2,5	4,4	3,2	1,5	4,7
TOTAL	Effectif	430	440	870	499	472	971
	%	49,4	50,6	100	51,4	48,6	100

Source : Kergoat P. (dir.), *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage*, Rapport CEREQ-CERTOP-CLERSE-LPS-DT, FEJ/INJEP, 2017, p. 60.

Lecture : 8,4 % des jeunes hommes en apprentissage sont originaires (eux, leur parents ou grands-parents) d'Europe du sud.

Logiquement, la répartition par origine se confirme au regard des langues parlées dans la famille : « près de 48 % les lycéen-ne-s déclarent pratiquer au moins une autre langue que le français au sein de leur famille (et pour près de 6 % d'entre eux, le français n'est pas utilisé) contre 30 % des apprenti-e-s » (*ibid.*, p. 60).

⁴² Pour ce qui est de la proportion de filles, elle n'est dans cette enquête pas représentative de l'ensemble des filles en apprentissage. En effet, l'une des filières choisies pour ce terrain d'enquête est l'une des rares filières majoritairement féminines.

TABLEAU 7. LANGUE PARLEE DANS LA FAMILLE

	Apprenti·e·s	Lycéen·ne·s
	%	%
Uniquement le français	69	52
Le français et une langue étrangère	28	42
Uniquement une langue étrangère	3	6

Source : Kergoat P. (dir.), *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage*, Rapport CEREQ-CERTOP-CLERSE-LPS-DT, FEJ/INJEP, 2017, p.60.

Les résultats de cette étude confortent donc l'enquête Génération menée en 2010 par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) en termes de caractéristiques des apprentis tant du point de vue des origines migratoires des élèves que de leurs origines sociales.

✓ Les différentes origines sociales des apprentis et des lycéens professionnels.

La seconde caractéristique est l'origine sociale des apprenti·e·s, puisque « les parents des apprenti·e·s (père et mère) occupent plus souvent un emploi (73,9 % des pères et 67,4 % des mères des apprentis travaillent) que ceux des lycéen·ne·s (66,2 % des pères et 54,1 % des mères travaillent). Les pères et mères des lycéen·ne·s sont ainsi plus souvent au chômage et inactifs » (Kergoat, 2017, p. 40). À cette forme de stabilité familiale vient s'ajouter le fait que les apprentis bénéficient d'un réseau familial en lien avec le milieu de l'apprentissage, ce qui est repéré dans l'étude comme dans l'enquête Génération. En effet, les apprentis évoquent le fait d'avoir, le plus souvent, trouvé un apprentissage par le biais de leur réseau familial.

▪ *Une orientation contrainte ?*

Les caractéristiques différentes des jeunes en apprentissage et en lycée professionnel interrogent : cette différence est-elle le fait d'une autocensure ou d'un processus de discrimination ? Telle est la question à laquelle les résultats du questionnaire de l'enquête vont permettre de répondre.

Alors que 28 % des apprenti·e·s se sont orienté·e·s en filière professionnelle parce qu'ils n'avaient pas d'autre choix d'orientation possible, qu'ils y étaient obligés ou par manque de moyens pour financer leurs études, ce n'est le cas que de 38 % des lycéen·ne·s (*ibid.*, p. 63).

TABLEAU 8. VALIDATION DU MODE DE FORMATION

Auriez-vous préféré entrer en lycée professionnel (pour les apprenti·e·s) ? en apprentissage (pour les lycéen·ne·s) ?	Apprenti·e·s		Lycéen·ne·s	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui	56	6	320	30
Non	731	80	449	42
Je ne me suis pas posé la question	123	14	307	28
TOTAL	910	100	1076	100

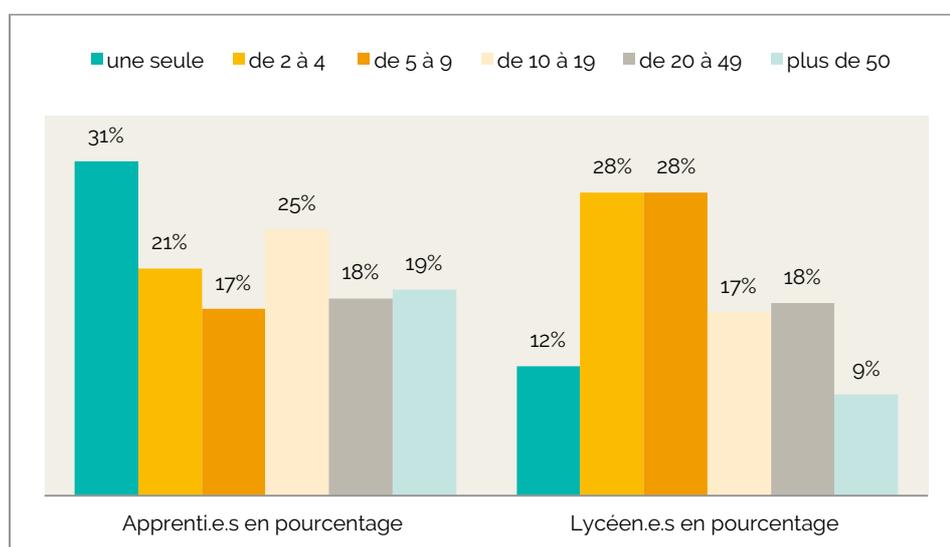
Source : Kergoat P. (dir.), *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage*, Rapport CEREQ-CERTOP-CLERSE-LPS-DT, FEJ/INJEP, 2017, p. 65

L'enquête montre que 30 % des lycéen-ne-s déclarent qu'ils-elles auraient préféré entrer en apprentissage mais ont eu des difficultés à expliquer pourquoi ils n'y ont pas accédé, la plupart du temps, la méconnaissance du système de formation et des choix d'orientation envisageables sont évoqués. Les lycéens qui ne souhaitaient pas entrer en apprentissage évoquent les difficultés de l'alternance telles que le fait de travailler en faisant ses études. D'autres, moins nombreux, mettent en avant la mauvaise image de l'apprentissage (*ibid.*, p. 65).

▪ *La recherche d'apprentissage : un parcours du combattant*

Le processus de recherche d'entreprise est primordial pour les apprentie-s qui ont besoin de trouver une entreprise pour concrétiser et signer un contrat en amont qui conditionnera leur entrée en apprentissage, et pour les lycée-en-s qui doivent effectuer régulièrement des stages d'immersion professionnelle au cours de leur formation. Ainsi, la différence de composition des publics des formations en apprentissage et des lycées professionnels se joue sans doute à ce moment de la recherche de stage : 42 % des lycéen-ne-s expliquent ne pas avoir cherché d'entreprise car ils ne savaient pas comment s'y prendre, 33 % disent être timide et 26 % ne pas connaître d'entreprise. Notons que 31 % des apprentis n'ont contacté qu'une seule entreprise avant d'obtenir un apprentissage alors que ce n'est le cas que de 12 % des lycéens. Cette différence peut s'expliquer par le réseau familial dont disposent plus souvent les apprentis que les lycéens.

GRAPHIQUE 2. NOMBRE D'ENTREPRISES CONTACTÉES PAR LES APPRENTI-E-S ET LES LYCÉEN-NE-S

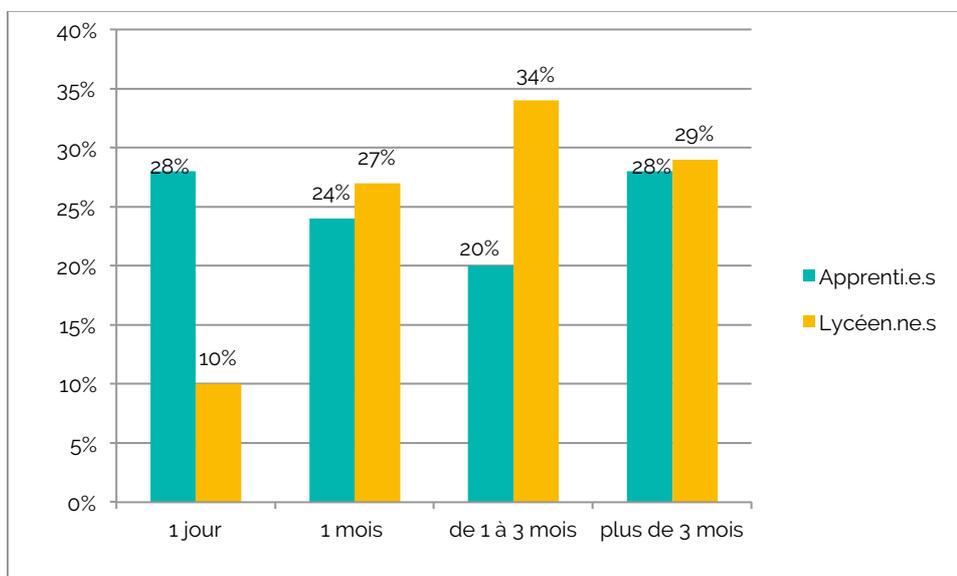


Source : Kergoat P. (dir.), *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage*, Rapport CEREQ-CERTOP-CLERSE-LPS-DT, FEJ/INJEP, 2017, p. 68

Champ : apprentis et lycéens en lycée professionnel.

Lecture : 31 % des apprentis n'ont eu besoin de contacter qu'une seule entreprise pour obtenir un apprentissage.

GRAPHIQUE 3. DUREE DE RECHERCHE DE L'ENTREPRISE PAR LES APPRENTI.E.S ET LES LYCEEN.E.S



Source : Kergoat P. (dir.), *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage*, Rapport CEREQ-CERTOP-CLERSE-LPS-DT, FEJ/INJEP, 2017, p.68

Champ : apprentis et lycéens en lycée professionnel.

Lecture : 28 % des apprentis ont mis une journée pour trouver un apprentissage.

Globalement, le fait que les lycéens aient contacté moins d'entreprises mais sur une durée plus longue peut témoigner d'une connaissance moins grande du secteur et de ses moyens d'accès. « Dans leur recherche d'un contrat d'apprentissage, les lycéen-ne-s, encore plus que les apprenti-e-s, ont contacté en premier lieu des entreprises qu'ils ou elles avaient déjà fréquentées dans le cadre d'un travail ou d'un stage (40 % des cas pour les lycéen-ne-s, 30 % pour les apprenti-e-s) ou qu'ils ou elles connaissent déjà (40 % des cas pour les deux populations) » [Kergoat, 2017, p. 68] par le biais de leur réseau familial. Dans les entretiens (Kergoat, 2017, p. 109), certains jeunes, qui ne bénéficient pas d'un réseau familial témoignent de ce parcours du combattant dans la recherche d'un apprentissage.

« J'en ai contacté au moins 200 [entreprises] par téléphone et sur place une centaine. J'ai déposé des CV partout, que ce soit en face ou par mail. » (Ibrahim, apprenti, bac pro mécanique auto.)

« C'était trop compliqué. Rien que nous en esthétique, une longue formation, pour trouver un stage c'est compliqué, un patron qui doit te rémunérer... En plus, si la moitié de l'année tu es pratiquement là tout le temps, du coup c'est compliqué pour la patronne... » (Aïcha, lycéenne, bac pro esthétique-cosmétique-parfumerie.)

▪ *De la réduction du champ des possibles à l'abandon et l'autocensure : penser l'expérience des parcours*

Face à la récurrence de réponses négatives dans la recherche d'un apprentissage, ou même d'un stage, l'éventail des réponses possibles aux yeux des jeunes va alors de l'abandon de leur projet de formation à la modification des façons d'aborder les entreprises, ou encore à l'élargissement des critères de recherche jusqu'à des entreprises du secteur, mais dont les activités sont à la limite des métiers préparés en apprentissage. De plus, les attentes de certains sont revues à la baisse au fur et à

mesure que s'allonge le temps de recherche d'apprentissage « jusqu'à accepter n'importe quelle entreprise du moment que son activité permette d'acquérir le statut d'apprenti·e et d'être accepté·e en CFA [centre de formation d'apprentis] » (Kergoat, 2017, p. 111). Ces choix contraints ne sont pas sans conséquence sur le vécu de la formation, sur les conditions d'acquisition des savoirs et sur la probabilité d'une rupture de contrat et d'abandon de formation. Après avoir fait le constat de la différence entre les populations présentes en apprentissage et en lycée professionnel, il convient de regarder cette expérience de recherche qui a pu conduire, plus ou moins rapidement selon les ressources des uns et des autres (souvent grâce à l'aide et au soutien des parents) à l'abandon du choix initial, tant du côté de la formation que du stage en lui-même.

« Il y a des fois où j'étais tellement démotivée que je téléphonais parce qu'au bout d'un moment, quand c'est le quinzième institut qu'on fait dans la journée, on n'en peut plus. » (Claire, lycéenne, bac pro esthétique-cosmétique-parfumerie.)

« Je cherchais de tout. Je cherchais du Midas, même du Speedy, n'importe quoi. » (Ibrahim, apprenti, bac pro mécanique auto.)

« Je voulais laisser tout tomber et chercher seulement un petit travail. Je ne voulais plus aller à l'école carrément, j'étais mal. [...] Je n'avais envie de parler avec personne, j'en avais vraiment marre de chercher, avoir des "non", "je vous rappelle" et, au final, il n'y avait rien. Donc je n'avais vraiment pas envie de parler avec qui que ce soit. » (Mirela, apprentie bac pro gestion-administration.)

Pour expliquer les refus, certains jeunes rendent compte, dans les entretiens, de situations où leurs profils ne correspondent pas aux représentations que se fait le patron d'un apprenti dans son entreprise. C'est parfois le cas de jeunes filles voulant intégrer des univers professionnels très masculins tels que la mécanique.

Une fois l'entretien obtenu avec un potentiel lieu de stage, le parcours du combattant n'est pas fini puisque des périodes d'essai continuent « d'éprouver les candidats sous tous les angles » (*ibid.*, p. 119) du premier entretien à la fin d'une période d'essai pour certains. « Après l'évaluation des profils sur la base des CV et lettres de motivation, puis celle permise par la rencontre physique de l'entretien, les périodes d'essai ou les tests de mise en pratique permettent aux recruteurs d'opérer une dernière évaluation sur la base de leur observation des gestes, de l'aisance dans les activités types ainsi que des savoir-faire et savoir-être » (*ibid.*). Des périodes d'essai pouvant parfois durer jusqu'à trois à quatre mois renforcent le rapport de domination déjà extrêmement important entre le patron et le stagiaire, obligeant les jeunes à une docilité sous contrainte par peur de ne pas obtenir de contrat.

Être victime de discrimination : l'expérience des élèves

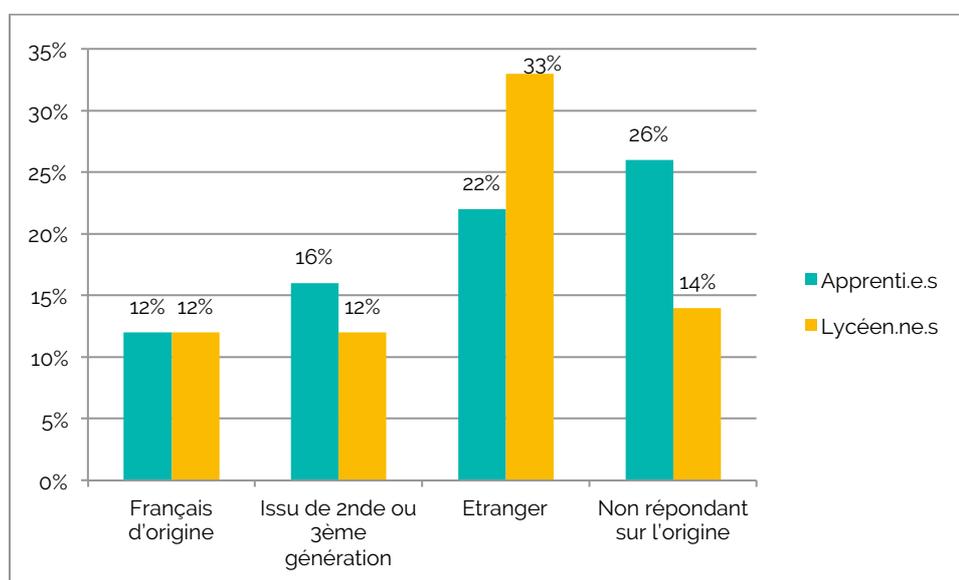
▪ Des expériences de discriminations déclarées minoritaires

Seulement 15 % des répondants, qu'ils soient apprenti·es ou lycéen·es, déclarent avoir subi des discriminations lors de la recherche d'un contrat d'apprentissage⁴³. Ce sont les jeunes d'origine

⁴³ 12 % des lycéen·es n'ayant pas cherché de contrat d'apprentissage signalent avoir subi des discriminations au moment de la recherche d'un stage.

étrangère qui déclarent le plus souvent avoir subi des discriminations, alors que les jeunes issus de l'immigration de deuxième ou troisième génération les signalent dans les mêmes proportions que les jeunes d'origine française. Faut-il en conclure à l'absence de discrimination pour ces derniers ? Les travaux de recherche antérieurs et notamment l'enquête Trajectoires et origines font le constat d'une sous-représentation des discriminations auto-reportées (avec à un résultat similaire pour les 18-50 ans) alors que les mêmes individus interrogés reconnaissent plus souvent l'existence de discrimination. Pour autant « le fait de se reconnaître discriminé implique que l'on relie une caractéristique personnelle à un stigmate, ou du moins, que cette caractéristique soit identifiée par l'enquêteur comme dissonante par rapport à une norme attendue socialement, mais aussi que cette dissonance puisse générer un rejet ou un traitement défavorable » (Lesné, Simon, 2015, p. 403).

GRAPHIQUE 4. EXPRESSION D'UNE DISCRIMINATION LORS DE LA RECHERCHE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Source : Kergoat P. (dir.), *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage*, Rapport CEREQ-CERTOP-CLERSE-LPS-DT, FEJ/INJEP, 2017, p. 69

Champ : apprentis et lycéens en lycées professionnels.

Lecture : 33 % des lycéens étrangers ont rencontré une discrimination dans leur recherche de stage.

▪ *Origines ethniques supposées, couleur de la peau, territoire : des doutes sur les raisons de refus énoncés par les jeunes.*

« Les 15 % apprenti.e.s et les lycéen.ne.s concernés par les situations de discrimination ont pour 50 % d'entre eux vécu cette expérience "Plusieurs fois". (La deuxième modalité choisie est "Une fois". La moins sélectionnée est enfin "Très souvent" ») [Kergoat, 2017, p.135]. Parmi les critères de discrimination les plus souvent retenus parmi ceux proposés, on trouve le « look » (25 % des

apprenti·e·s estiment que ce fut là un facteur de discrimination à leur rencontre⁴⁴), la présence d'une particularité physique (taille, poids, handicap : 17 %) et la couleur de peau (14 %) » (Kergoat, 2017, p. 135).

Tout comme dans certaines autres enquêtes, il est possible de faire l'hypothèse que ces situations aient été minimisées par les jeunes eux-mêmes. D'ailleurs dans certains entretiens (Kergoat, 2017, p. 136), les apprentis ou lycéens évoquent des « doutes ».

« Comment ça se fait d'après vous, que personne ne vous répondait ?

– Je ne sais pas du tout. Je pense que dans certains cas, il y avait des garages où c'était un petit peu mieux, il n'y avait pas vraiment de personnes bronzées dedans. Pareil exemple chez X, il n'y avait pas beaucoup de gens qui étaient mats de peau ou des choses comme ça. Je pense que ça peut jouer quand même un peu... On n'en est jamais sûr, je préfère pas dire de choses dont je suis pas sûr. » (Désiré, apprenti mécanique auto.)

Les apprentis évoquent plus souvent des situations de discrimination que les lycéens. En effet, les filles qui présentent des origines africaines et maghrébines font mention de discriminations liées à l'origine ethnique, particulièrement dans le secteur de la coiffure-esthétique-cosmétique où les employeurs justifient une attitude potentiellement discriminatoire par des craintes liées à la clientèle (Kergoat, 2017, p. 146) :

« Par exemple, une fois, avec ma copine, on est rentrées dans un magasin pour chercher un stage. Moi je suis entrée la première et ils m'ont dit : "Non, on prend pas." Elles ne m'ont pas regardée. Et ma copine, quand elle est rentrée, elle a été tout de suite prise parce que c'était une blanche. Moi quand je suis entrée, elles m'ont dit "non", et elle quand elle est entrée, elles ont dit "oui". » (Françoise, lycéenne, CAP esthétique-cosmétique.)

Ce sont aussi les comparaisons entre les traitements réservés aux différents apprentis ou stagiaires qui amènent les enquêtés à parler de discrimination ou de racisme (*ibid.*, p. 187). Soucieux de vouloir intégrer ce milieu professionnel auquel ils se destinent, les jeunes eux-mêmes semblent euphémiser des situations de discrimination évoquant plutôt des situations « injustes ou anormales » (*ibid.*, p. 171).

« Comme je venais du 93, les gens me disaient "Non, c'est pas bon, les jeunes du 93, ils foutent la merde". [...] Parce dès qu'ils voient un jeune qui vient du 93, ils pensent que la Seine-Saint-Denis, ce sont des jeunes racailles, des ceci, cela, ils ne sont pas motivés [...], ce sont des casseurs et tout. C'est un peu faux, J'ai croisé toutes sortes de paroles qui m'ont touché, qui étaient blessantes, mais je n'ai pas lâché, j'ai toujours continué à rechercher. » (Désiré, apprenti bac pro mécanique auto.) (Kergoat 2017, p. 153)

La posture subalterne du stagiaire ou de l'apprenti rend difficile le repérage de potentielles discriminations, hormis les mots à caractère raciste ou sexiste, certaines interactions sont très difficilement classables comme discrimination avérée.

▪ *Racisme et sexisme comme première expérience du monde du travail*

Ce sont dans les entretiens, et souvent un peu *a posteriori* que certains jeunes osent évoquer des situations de racisme et de sexisme dans cette première expérience professionnelle que constitue le stage ou l'apprentissage:

« Qui décide de vous donner des tâches ?

⁴⁴ Étant donné que nous raisonnons à propos de sous-populations conditionnées par leurs réponses aux questions précédentes, les valeurs absolues nous renseignent moins que les valeurs relatives à propos de la distribution entre les modalités.

- Soit des chefs, ceux de la réception, ceux qui accueillent les clients et tout ça. Soit, les grands chefs. Par exemple ils vont voir l'autre apprenti, le blanc là-bas, ils vont le laisser faire tranquillement son travail sur sa voiture et à moi c'est "vas-y, va balayer le garage, là-bas" ou encore "vous allez aider là-bas, soit, vas y, va balayer vers là-bas, c'est dégueulasse là-bas, il faut que tu ailles le faire." » (Ibrahim, apprenti, bac pro mécanique automobile [Kergoat, 2017, p. 188].)

- « Voilà, 10 jours au total au CFA et un mois et demi chez mon patron. Et même chez mon patron j'ai ressenti que comme j'étais une femme, déjà quand on est apprenti-e, on ne fait pas beaucoup de choses intéressantes et là, c'était vraiment, vraiment abuser. [...]. Une fois, il m'a fait nettoyer tout le garage, passer l'aspirateur, enlever la poussière, je ne servais qu'à ça, les trucs les plus simples et les plus pénibles qu'on donne pas à faire à un homme [...]. Un jour, le chef d'atelier a sorti une bêtise à un employé du genre "elle travaille bien" et il a rigolé et lui a dit "pourquoi, est-ce que tu l'as essayée ?", plein de trucs comme ça. C'est grave, alors que je n'avais que 16 ans, j'étais une gamine avec des hommes entre 30 et 50 ans, c'est abusé. Je le voyais, lorsque je passais, les hommes se retournaient, il y avait des regards que... je sentais que je n'étais pas à ma place » (Laetitia, lycéenne, bac pro esthétique-cosmétique-parfumerie [Kergoat 2017, p. 198].)

Mais dans un contexte où le jeune, sa famille et le corps enseignant connaissent les difficultés pour obtenir un stage ou un apprentissage, ces expériences sont minimisées, et le jeune intériorise progressivement que ce qui lui semblait anormal est « un petit peu normal ».

« Ce qui m'a vraiment marqué c'est ce qui s'est passé, d'être noir, de couleur, c'est ça qui m'a le plus marqué. J'ai eu un patron portugais aussi qui n'avait pas de bonnes paroles. Il disait beaucoup de choses.

- *Des choses ?*

- Des genres de trucs, qui font retourner en arrière. Nous sommes en 2016 et les trucs d'esclavage, c'est du passé. [...] Mais de nos jours, ça existe toujours. ça me travaille de sorte que je voudrais que l'autre soit à ma place, d'inverser les rôles, de faire très mal [...]. Dans la classe, il y en a qui se sont exprimés, des fois en cours, on a une vie de classe on s'exprime, on explique comment ça se passe en entreprise, dans la vie, et il y en a d'autres qui ont ce sentiment aussi. (Qu'est-ce qu'ils vous disent les profs ?) Avec tout ce qui se passe, c'est un peu normal, ils disent qu'il ne faut pas se focaliser là-dessus, il ne faut pas se prendre la tête, il ne faut pas calculer. C'est facile, mais bon... au fond, ça fait souffrir, ça fait mal. Quand tu entends ce genre de truc, tout ce que tu as envie de faire, c'est vraiment tout et n'importe quoi. » (Désiré, apprenti, bac pro mécanique auto [Kergoat 2017, p. 197].)

Ainsi, l'observation du processus de recherche de stage mis en perspective avec l'observation initiale de répartition inégalitaire des populations dans les différentes filières rend compte « des déterminations subjectives au principe de l'auto-élimination [qui] peuvent se trouver appuyées par le fonctionnement même des structures objectives que sont le système scolaire et le marché du travail » (*ibid*, p. 170). Cette restriction du champ des possibles observée dans le processus de recherche en apprentissage ne semble pas s'opérer à ce moment-là, mais en amont. L'étude sur l'accès au stage de troisième permet donc de regarder les processus inégalitaires encore plus en amont du parcours des jeunes.

2. Inégalités dans l'accès au stage de troisième selon le territoire

L'enquête sur les stages de troisième a montré que les élèves ne subissent pas de discrimination du fait de leur « jeune âge » sans pouvoir rendre compte de discriminations liées à d'autres critères, mais elle a eu le mérite de faire état d'inégalités de ressources entre les collégiens des territoires REP(+) et hors REP, des Yvelines et de la Sarthe, inégalités renforcées par les représentations des différents acteurs (famille, équipes éducatives, réseaux d'entreprises ou associatifs éventuellement mobilisés) ainsi que par l'organisation mise en place autour de la recherche de stage dans les établissements.

Des choix contraints par le défaut de moyen ?

- *Un choix de stage plus ou moins contraint selon les territoires*

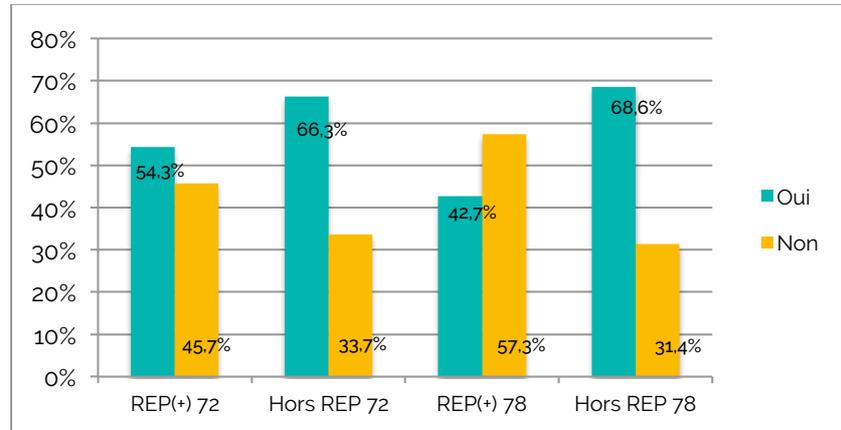
L'enquête a montré que les offres de stage ne sont pas les mêmes pour les élèves en REP(+) et pour les élèves hors REP. Les territoires ne disposent ni du même nombre d'entreprises, ni de la même diversité de secteurs d'emplois. Les établissements en REP(+) sont la plupart du temps situés dans des zones prioritaires de la politique de la ville, définies désormais selon le critère unique du revenu par habitant⁴⁵. Ces zones se caractérisent également par la raréfaction des entreprises et un taux de chômage important. Pour autant, les quartiers prioritaires sont contrastés selon les départements⁴⁶. En effet les collèges des Yvelines « illustrent les inégalités qui caractérisent le système scolaire français, entre "collège de banlieue populaire" et "collège élitiste" » (Charbonnier, 2016, p.109). Bien que les collégiens en REP(+) contactent plus d'entreprises que les collégiens hors REP, ils font moins souvent le stage souhaité que les seconds⁴⁷ puisque « 57,3 % des collégiens en REP(+) dans les Yvelines n'ont pas obtenu le stage qu'ils souhaitaient. Si les élèves des collèges REP(+) de la Sarthe sont 45,7 % à ne pas avoir fait le stage de leur choix, ils ne sont que 33,7 % dans les collèges hors REP de la Sarthe et 31,4 % dans les collèges hors REP des Yvelines » (Charbonnier, 2016, p. 55-56). La plupart du temps, les collégiens expliquent ne pas avoir fait le stage de leur choix du fait d'un refus de l'entreprise qui « ne prend pas de stagiaire », ou « a déjà pris des stagiaires » ou encore n'avoir jamais eu de réponse à la suite de leur demande (Charbonnier, 2016, p. 56).

⁴⁵ www.ville.gouv.fr/?geographie-prioritaire.1511

⁴⁶ www.inegalites.fr. En 2014, le taux de chômage s'élève à 27 % dans les quartiers en difficulté contre 10 % dans le reste des agglomérations, selon l'Insee.

⁴⁷ « Si, dans les collèges hors REP, la moitié des élèves ont seulement contacté un lieu de stage (49,3 % dans la Sarthe et 52,4 % dans les Yvelines), dans les collèges REP(+), ce cas de figure se rencontre moins fréquemment (40,6 % des collégiens en REP dans la Sarthe et 32 % des collégiens en REP dans les Yvelines). » [Charbonnier *et al.*, 2016, p. 109.]

GRAPHIQUE 5. STAGE EFFECTUE CORRESPONDANT AU STAGE SOUHAITE SELON LE TERRITOIRE



Source : tableau extrait de Charbonnier *et al.*, *Le stage en classe de troisième au collège : premières expériences des discriminations liées à l'âge*, Rapport LERFAS/VIPS pour le FEJ-INJEP, 2016, p. 55.

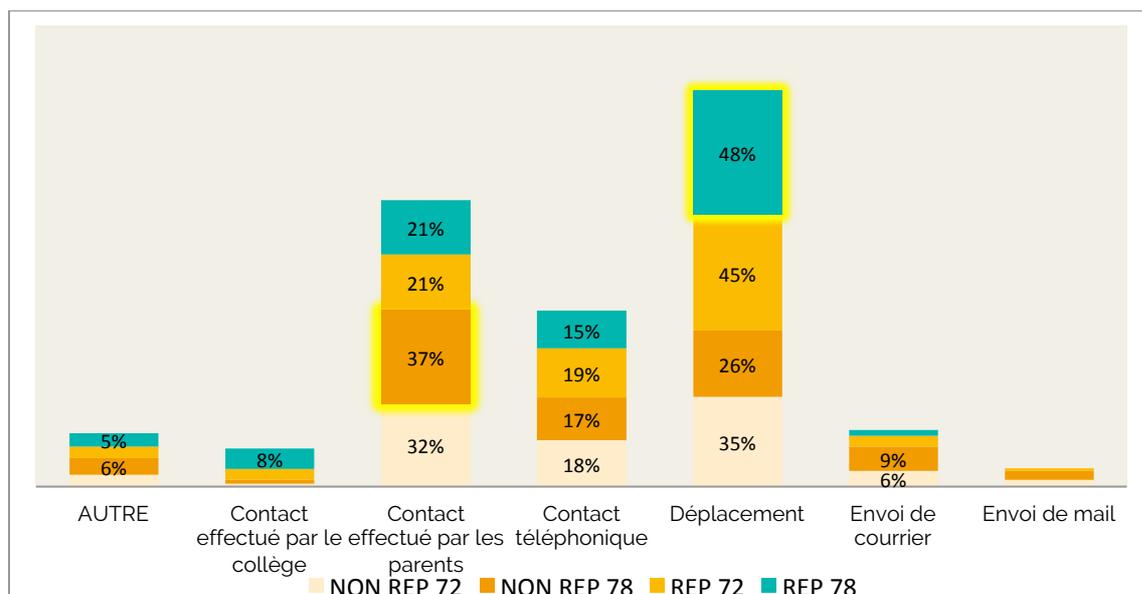
Champs : élèves de troisième.

Lecture : 54,3 % des collégiens des établissements en réseaux d'éducation prioritaire de la Sarthe ont effectué le stage de leur choix.

▪ *Des modalités de recherche différentes selon le contexte social*

Ces différences peuvent être mises en parallèle avec les modalités de recherche de stages utilisées par les élèves. Dans les collèges REP(+) des Yvelines, presque la moitié des élèves se déplace directement dans des entreprises pour trouver un stage, ce qui restreint les possibilités à un type d'entreprise visible et accessible au grand public ; ils sont beaucoup moins nombreux à trouver un stage à la suite d'un contact pris directement par les parents, alors que c'est le cas de 37 % des élèves hors REP dans le même département.

GRAPHIQUE 6. MODALITES DE RECHERCHE DE STAGE SELON LE TERRITOIRE



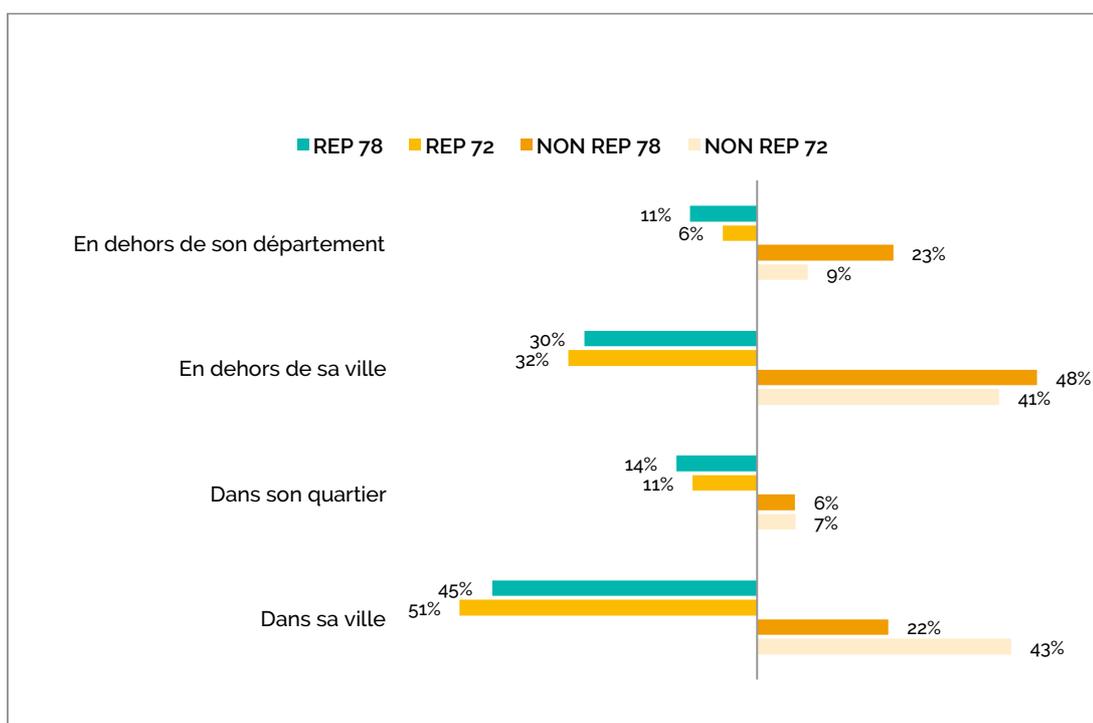
Source : tableau extrait de Charbonnier *et al.*, *Le stage en classe de troisième au collège : premières expériences des discriminations liées à l'âge*, Rapport LERFAS/VIPS pour le FEJ-INJEP, 2016 (annexe p. 45)

Champs : élèves de troisième

Lecture : pour 48 % des jeunes en REP 78, la démarche engagée pour trouver un stage est le déplacement. En revanche, pour 37 % des jeunes en zone NON REP 78, le contact est effectué par les parents.

Ces modalités de recherche jouent un rôle également sur le lieu géographique du stage, qui est beaucoup plus souvent en dehors de la ville, voire du département, pour les collégiens hors REP que pour les collégiens en REP, plus nombreux à effectuer leur stage dans leur ville et même dans leur quartier (Charbonnier *et al.*, 2016, p. 55). Les collégiens qui doivent se débrouiller eux-mêmes se dirigent principalement vers les commerces ou les services de proximité qu'ils ont l'habitude de côtoyer. C'est le plus souvent le réseau familial de leurs parents qui leur permet d'accéder à un lieu de stage en dehors de ce « connu ».

GRAPHIQUE 7. LES LIEUX DE STAGE SELON LE TERRITOIRE D'ETABLISSEMENT DES ELEVES



Source : tableau extrait de Charbonnier *et al.*, *Le stage en classe de troisième au collège : premières expériences des discriminations liées à l'âge*, Rapport LERFAS/VIPS pour le FEJ-INJEP, 2016, p. 54.

Champs : élèves de troisième

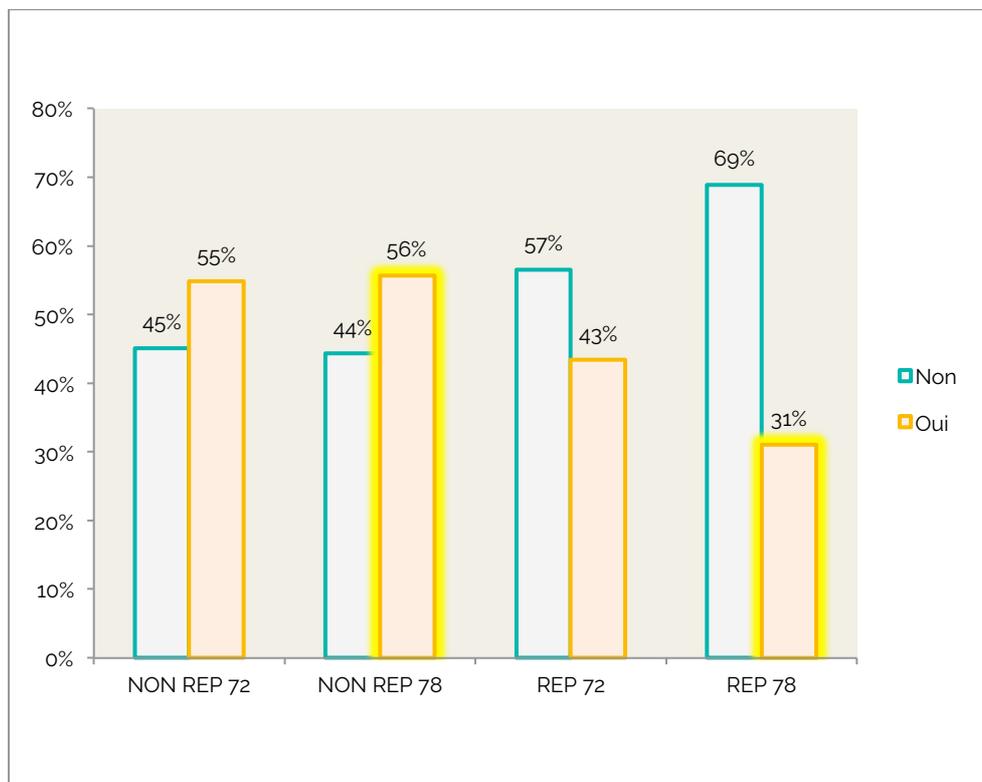
Lecture : près de la moitié des jeunes en zone non REP 78 (48 %) ont effectué leur stage hors de leur ville. Ils sont 6 % à l'avoir effectué dans le quartier.

L'expérience de recherche de stage, en tant que première expérience du monde professionnel est aussi une expérience de l'inconnu, et l'on peut faire l'hypothèse que l'étape de recherche autant que celle du stage en lui-même peuvent influencer la projection de l'élève.

- *Un stage moins en cohérence avec l'orientation pour ceux qui s'orientent après la troisième.*

Les résultats de l'enquête sur les stages de troisième posent la question suivante : alors que les élèves en REP sont les plus nombreux à être orientés en seconde professionnelle – 32 % des élèves issus de REP des Yvelines contre 11 % des élèves hors REP des Yvelines –, ils sont aussi les moins nombreux à avoir effectué un stage en cohérence avec leur orientation. Ce alors même que l'échéance est dans une temporalité beaucoup plus courte.

GRAPHIQUE 8. LIEN ENTRE LE STAGE DE TROISIEME ET LE PROJET D'ORIENTATION SELON LE TERRITOIRE



Source : tableau réalisé à partir des données du Rapport LERFAS/VIPS pour le FEJ-INJEP, 2016.

Champs : élèves de troisième.

Lecture : pour 56 % des jeunes en zone NON REP 78, le stage effectué a un lien avec leurs projets d'orientation, contre seulement 31 % en REP 78.

3. Normes d'accompagnement différentes d'un territoire à l'autre : anticipation des enseignants

À l'image de la confusion autour de leur appellation, les « séquences d'observation en milieu professionnel » selon les textes règlementaires ou « stages » selon l'ensemble des acteurs, se trouvent être porteurs d'injonctions contradictoires visibles dans le recueil de données en direction des

équipes enseignantes : d'un côté, les enseignants insistent sur la posture « d'observateurs » et, de l'autre, ils valorisent lors des évaluations (rapports de stages et examens oraux de stages) le fait que l'élève ait pu « faire des choses », « participer ». Mais c'est dans la recherche de stage que les élèves, et surtout ceux qui doivent « se débrouiller seul pour trouver un stage », sont positionnés comme s'ils étaient à la recherche d'un emploi et devaient prouver leurs compétences et « savoir-être » à un employeur potentiel.

L'interprétation et l'adaptation de la place et des enjeux du stage de troisième selon les contextes des établissements pourraient s'apparenter à une inégalité de traitement des élèves selon leur territoire d'habitation. L'enquête par observation et entretiens auprès des accueillants de stage rend compte de la construction de normes différentes dans les discours qui accompagnent la question des stages.

Dans certains établissements (REP dans les Yvelines), l'enjeu principal, est de trouver un stage quel qu'il soit, l'accompagnement se construisant autour de ce principe d'urgence. L'objectif est donc que l'ensemble des élèves ait trouvé un stage avant la date convenue. Les équipes de direction évoquent le déficit d'entreprises sur le territoire et le manque de réseau des parents (Charbonnier *et al.*, 2016, p. 37) :

« Les collégiens envoient des CV, se présentent, essuient parfois jusqu'à une dizaine de refus. Ils sont discriminés par rapport à leur lieu d'habitation, par rapport à leurs origines, à X [entreprise franchisée] l'année dernière, certains ont été acceptés, et lorsqu'ils les ont vus arriver, ils ont dit finalement non. [...] C'est compliqué, ce n'est pas évident de trouver des lieux de stage. Dans le quartier, il y a pas d'entreprise, il y a rien, il y a une pharmacie, alors ils [les collégiens] se retrouvent à 15 à la pharmacie » (Principal, collège Yvelines REP.).

Dans d'autres établissements, l'enjeu du stage est concret voire utilitaire : préparer l'orientation dans un principe de réalité. Ce principe de réalité est en particulier présent pour les élèves qui vont être orientés en seconde professionnelle après la troisième. Ces cas sont plus nombreux dans les collèges REP que dans les collèges hors REP (*ibid.*) :

« On a 50 % des élèves qui vont en seconde professionnelle mais pas par choix, c'est un choix par défaut. [...] La seconde pro n'est pas dans l'idée de départ. Souvent ils cherchent à aller en seconde générale jusqu'à la dernière minute. Le stage est aussi le moyen de les faire réfléchir à une orientation. Est-ce qu'ils ont vraiment envie de faire ce qu'ils ont expérimenté ? Certains veulent faire de la restauration et après le stage, ils se disent "finalement non". D'autres ont fait un choix de stage un peu par défaut et découvrent aussi quelque chose qui les intéresse. » (Principal, collège Yvelines REP.)

Dans d'autres établissements, hors REP, le stage vise à faire découvrir le monde du travail, se rapprochant de l'objectif initial. Il s'agit d'une possibilité de découvrir, par observation, le monde du travail et de l'entreprise et d'entrer en interaction avec un monde d'adultes différent de celui des enseignants ou de la sphère familiale (Charbonnier *et al.*, 2016, p. 37) :

« C'est la première fois qu'ils découvrent une entreprise. Après, il y a un trou au lycée. Certains redécouvriront une entreprise que 4 ans après. Tu te rends compte, jusqu'à 20-21 ans on ne remet pas les pieds dans une entreprise ! C'est vraiment le seul moment jusqu'à leur majorité, même plus, où ils vont passer une semaine en entreprise. Pour moi c'est fondamental ». (Enseignant, Sarthe, hors REP.)

« On est plus pour quelque chose sans intérêt, on est sur une ouverture d'esprit. Les enseignants vont inciter les élèves à aller vers des domaines éloignés du domaine familial. Ça c'est pour l'ouverture d'esprit. Tout n'est pas déterminé, le collège a aussi un impact. » (Principal Yvelines, hors REP.)

Enfin, dans certains établissements (hors REP des Yvelines), il ne s'agit pas simplement de découvrir le monde du travail mais de trouver un « bon stage », qui puisse être « valorisant ». Mais la notion de bon stage transcrite aussi souvent une forme de hiérarchie de valeur associée à certains lieux de stage par rapport à d'autres. Dans ce cas, ce n'est pas ce qui est fait qui valorise l'élève, mais le prestige du métier ou de l'entreprise au regard des échelles de valeur des équipes éducatives et des familles (*ibid.*) :

« Après, le plus intéressant c'est quand ils font des choses, même si des fois juste observer est intéressant. Par exemple, il y en a un qui est allé observer les services d'aérospatiale, il est revenu enchanté. On a des stages extraordinaires, un élève qui a fait son stage à *L'Équipe* qui est allé suivre les journalistes. Ces expériences sont tellement différentes... Il y a ceux qui vont chez le coiffeur du coin et ceux qui feront leur stage à la télévision. On a de tout. » (Principal, Yvelines, hors REP.)

« Il y a des enjeux terribles sur les stages. Si les gamins n'étaient pas pris, il y avait des enjeux terribles. Si la fille voulait être journaliste, il fallait qu'elle ait un stage à *Libé* ou au *Monde*, surtout pas au *Parisien*. Si le garçon était intéressé par la parfumerie, il fallait trouver un stage dans le luxe, il y a des enjeux terribles si le gamin n'était pas pris. » (Principal, hors REP, Yvelines.)

Ainsi avant même que l'élève ne démarre ses recherches, il se trouve socialisé dans un environnement qui anticipe les possibles et détermine l'enjeu de ce futur stage au regard des contextes sociaux et ethniques des familles.

L'addition de ces enjeux et des ressources des territoires et des familles explique qu'il existe une grande diversité dans l'accompagnement des stages selon les collèges. En effet, il est possible de différencier une socialisation par le biais de ce que l'on peut nommer un rapport direct au monde du travail, lorsque par exemple des professionnels en activité – clubs d'entrepreneurs ou parents – viennent présenter leur métier ou parrainer des élèves, comme c'est le cas dans certains collèges hors REP, qui s'oppose à un accès indirect grâce à des intermédiaires (organisme d'insertion ou enseignants eux-mêmes) présentant par le biais de fiches-métiers les différents secteurs professionnels.

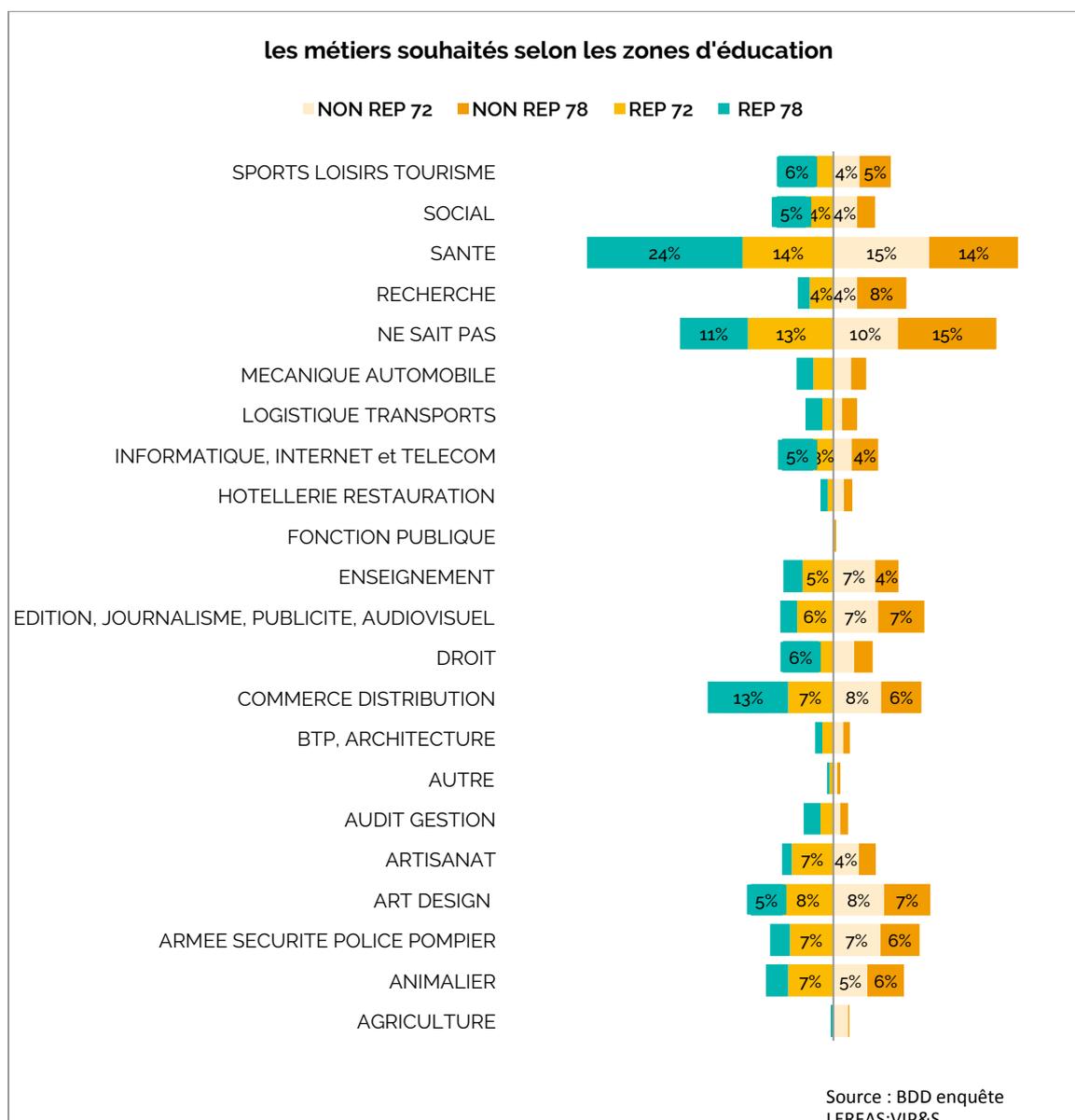
Des champs des possibles réduits en termes de projection professionnelle : l'effet du genre et des territoires

- *Du métier rêvé au stage souhaité : des champs des possibles différents d'un territoire à l'autre*

Qu'il s'agisse de penser à une future orientation ou de découvrir le monde du travail, l'expérience du stage, dans sa préparation et sa réalisation, invite directement ou indirectement les collégiens à réfléchir à la thématique des métiers. Pour regarder l'évolution des projections de soi, plusieurs questions ont été posées en début d'année : Quels sont leurs « métiers de rêve » ? Quel est le métier qu'ils aimeraient faire ? Quel est le stage qu'ils aimeraient faire ? Puis, dans le questionnaire proposé après le stage de troisième : Le stage qu'ils avaient effectué ? Le métier qu'ils souhaiteraient faire ? Ces

questions étant ouvertes, les réponses des élèves ont été recodées en utilisant les catégories de l'ONISEP (Office national d'information sur les enseignements et les professions)⁴⁸.

GRAPHIQUE 9. COMPARAISON ENTRE METIERS SELON LES ZONES



Champ : élèves de troisième

Source : tableau réalisé à partir des données du Rapport LERFAS/VIPS pour le FEJ-INJEP, 2016.

Lecture : en zone REP 78, 24 % des élèves aimeraient travailler dans le domaine de la santé. 14 % des élèves hors REP des Yvelines envisagent un métier dans ce domaine.

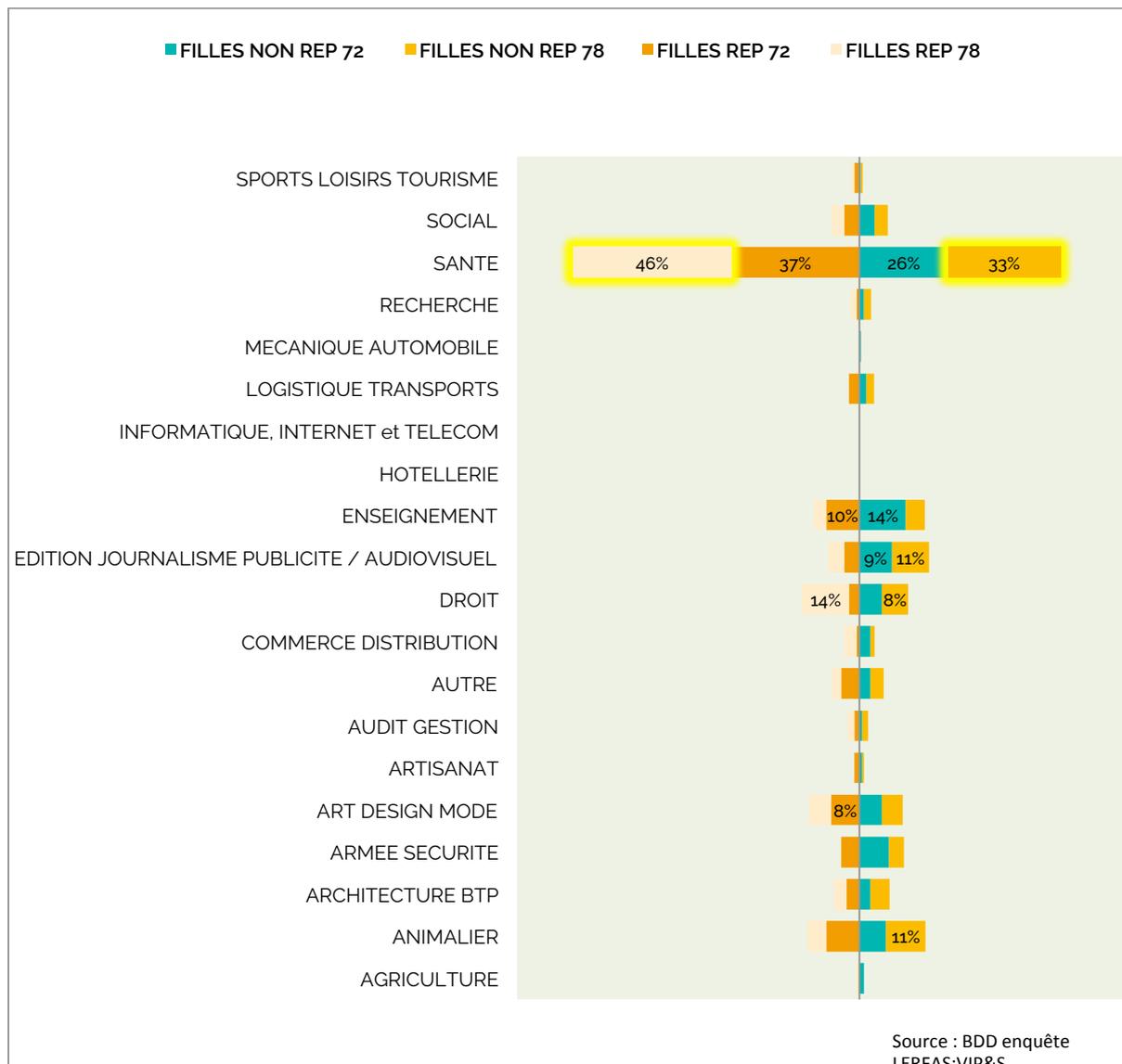
⁴⁸ Bien que la classification propose 35 secteurs, tous n'ont pas été cités par les collégiens. Ont été retenus ceux cités par les élèves dans les réponses données aux cinq questions présentées précédemment. De plus, la catégorie « santé » de l'ONISEP qui comprend les métiers de médecins, personnels hospitaliers mais aussi soigneurs et vétérinaires, est divisée en deux sous-secteurs : le secteur « santé » et le secteur « animalier ». Dans le premier secteur, on trouve une grande majorité de « médecins », et dans le second, une grande majorité de « vétérinaires ».

Les métiers rêvés, souhaités, les stages souhaités et effectués ainsi que les métiers souhaités après l'expérience de stage constituent l'univers de référence des élèves et nous pouvons faire l'hypothèse des éventails « des possibles » pour les jeunes de ces différents territoires. Les jeunes, contrairement aux propos souvent entendus dans les entretiens des enseignants en REP, en particulier dans le Yvelines, ne sont pas « sans projets ». Ils sont d'ailleurs plus nombreux à savoir ce qu'ils veulent faire que les collégiens hors REP. De plus, les domaines dans lesquels les collégiens de REP et hors REP se projettent ne sont pas si éloignés. Cependant, lorsque l'on regarde de plus près, on s'aperçoit que si le domaine de la santé est le domaine le plus mentionné quel que soit le territoire, il l'est particulièrement en REP dans le 78 (ils sont 30 % à rêver avoir un métier dans ce domaine contre 16 % pour les collégiens hors REP dans le 78). Une polarisation importante à considérer car elle signifie surtout un rétrécissement de l'éventail des possibles. Ainsi certains domaines tels que la recherche, l'édition-le journalisme-l'audiovisuel, l'art-le design-la culture et l'artisanat d'art et l'architecture BTP ne sont que très peu nommés par les collégiens en REP. Seuls le droit et l'hôtellerie-restauration sont des domaines cités en REP et non hors REP. Les catégories socioprofessionnelles des parents de l'ensemble des élèves de la classe (dont la rencontre est parfois formalisée grâce aux forums des métiers) semblent corrélées aux domaines cités. Malgré l'influence des médias et de l'école, certains métiers semblent méconnus ou peu enviables dans certains types d'établissements.

- *Une réduction du champ des possibles qui s'accroît lorsque la variable du sexe s'ajoute à celle du territoire*

La réduction du champ des possibles s'accroît lorsqu'à la variable du territoire s'ajoute celle du sexe. Les filles se rêvent dans beaucoup moins de secteurs que les garçons, notamment en REP. Alors que tous les domaines cités par les filles le sont aussi par les garçons, l'inverse est loin d'être valable. Les filles ne parlent pas de mécanique automobile, d'informatique-internet et de télécom, d'hôtellerie ; les filles en REP 78 ne sont pas non plus représentées dans la logistique et le transport, l'armée et la sécurité, l'artisanat alors que les filles en REP 72 sont absentes du domaine de la recherche et de l'agriculture. Où sont-elles ? Elles constituent la majorité des élèves se rêvant dans le domaine de la santé (médecin et infirmier principalement).

GRAPHIQUE 10. LES METIERS REVES POUR LES COLLEGIENNES DES DIFFERENTS TERRITOIRES



Source : tableau réalisé à partir des données du Rapport LERFAS/VIPS pour le FEJ-INJEP, 2016.

Champs : élèves de troisième.

Lecture : 46 % des jeunes filles en REP 78 rêvent d'un métier dans le domaine de la santé contre seulement 33 % en zone NON REP 78.

NB : l'ensemble des domaines cités par les filles et les garçons de l'échantillon permet de rendre compte des domaines cités par les garçons et non par les filles.

Pour conclure : des jeunes qui se dessinent dans les parcours scolaires

Après avoir observé les risques de discrimination à l'aide des résultats des testings, il a paru nécessaire de remonter la trajectoire des jeunes en amont de ce palier décisif de la classe de troisième où les élèves sont invités à faire des choix pour leur futur. Des jeunes différentes semblent se dessiner à mesure que les champs des possibles se réduisent : jeunes vivant dans certains territoires, filles ou garçons, jeunes issus de l'immigration. Ce constat est loin d'être nouveau. Pierre Bourdieu expliquait déjà en 1966 que « si les membres des classes populaires et moyennes prennent la réalité pour leurs désirs, c'est que, en ce domaine comme ailleurs, les aspirations et les exigences sont définies dans leur forme et leur contenu par les conditions objectives qui excluent la possibilité du souhait de l'impossible » (Bourdieu, 1966). Ce constat nous invite à regarder, étape par étape, si des discriminations entraînent cette délimitation de la réalité.

Si les testings ont permis d'isoler ces différents critères, les deux études montrent d'une part le cumul de certains d'entre eux, tels ceux du territoire et du genre, qui contribuent à restreindre les parcours des uns et des autres. On retrouve cette restriction dans l'enquête sur l'apprentissage, les filles évoquant le faible choix de filières professionnelles qui leur sont proposées au regard de leur norme de genre (Kergoat, 2017, p. 174) :

« Pour les garçons, c'est très diversifié. C'est vrai que pour nous, c'est plus fermé, on va toutes faire les mêmes filières. En troisième, quand on m'a demandé de faire mon inscription, on m'a dit qu'il fallait vraiment que j'assure entre guillemets parce qu'il y en avait beaucoup qui voulait entrer dans ce milieu. Et qu'il fallait vraiment être entre guillemets la meilleure. C'est vrai qu'il n'y a pas vraiment de choix pour les filles. Généralement, on se retrouve tous dans les mêmes filières. C'est peut-être pour ça qu'il y a autant de problèmes de réorientation, on ne réfléchit pas trop. » (Claire, lycéenne, bac pro esthétique-cosmétique-parfumerie).

L'observation des acteurs (enseignants, accueillants de stage et maîtres d'apprentissage) et des contextes (établissement scolaire en REP et hors REP) rend compte d'identités d'assignation ou d'assignations identitaires attribuées qui positionnent les uns et les autres à des places différentes. Un processus qui participe à l'intériorisation d'une identité discriminée et d'une discrimination légitime.

CHAPITRE 6. L'ÉTUDE DES DISCRIMINATIONS : LA NÉCESSITÉ DE MÉTHODES PLURIELLES POUR REPÉRER L'INVISIBLE

1. Invisibilité et invisibilisation des discriminations

Il semble que les deux testing et les deux études que nous venons de présenter rendent compte du caractère invisible et des mécanismes d'invisibilisation des discriminations, et ce particulièrement s'agissant des discriminations dans cette période de « transition » (Galland, 2011) que constitue la jeunesse.

Des étapes invisibles dans les trajectoires des jeunes

En France, les travaux et articles scientifiques, la médiatisation du terme de discrimination et les politiques de lutte ont essentiellement porté sur le travail et l'accès à l'emploi (Chauvel, 2016). Ainsi les étapes précédant ou permettant cet accès ne font pas ou ne font que peu l'objet d'études et sont donc moins visibles. Avant une première tentative d'accès à un emploi, les jeunes ont eu des expériences du monde du travail : ils ont fait des stages ou un apprentissage qui ont pu contribuer à une autocensure avant même la recherche d'un premier emploi. De plus, l'accès à l'emploi requière un certain nombre de pré-requis qui peuvent être différents selon les secteurs, les postes et le marché de l'emploi : une formation, un véhicule parfois et l'assurance de celui-ci, une mutuelle santé, un fonds de commerce pour réaliser son activité. L'accès aux loisirs d'hébergement, marché testé par le testing, n'a pas uniquement vocation à asseoir une intégration liée à la normalisation d'un quotidien rythmé par le temps de travail et celui de vacances, mais aussi à faire l'expérience de mobilités géographiques et étendre ainsi ses ressources et réseaux sociaux. Ainsi, ces multiples conditions au travail se doivent d'être examinées, ceci afin de repérer à quel niveau se situent les discriminations mais aussi de mesurer la répétition de ces expériences à l'échelle de la trajectoire d'un jeune.

- *Une réalité invisibilisée par les inégalités*

La recherche de stage de troisième, d'un apprentissage, d'un logement, d'un hébergement de loisirs ou même une voiture d'occasion sont autant de situations auxquelles tous les jeunes ne sont pas confrontés, ou du moins ne sont pas confrontés de la même manière. Les jeunes qui héritent d'un logement, achètent une voiture neuve, dont les parents peuvent user de leur réseau pour obtenir un stage ont une situation qui ne peut pas être comparée aux jeunes qui effectuent de multiples démarches - décrites précédemment dans ce rapport - et n'ayant pas de « patrimoine hérité » (Chauvel, 2016). Ainsi, les inégalités tendent à invisibiliser des discriminations potentielles auxquelles seule une partie de la population aurait des occasions d'être confrontée. Le stage de troisième en est un bel exemple. En effet, dans certains établissements, accueillant majoritairement des élèves issus de familles aisées, l'organisation des choix et de la recherche de stage est déléguée aux parents parfois regroupés en association. Dans ces établissements, tout ce qui est en amont de la réalisation du stage

est opaque pour les équipes éducatives. Dans le cas de l'accès à l'apprentissage, le pourcentage de jeunes ayant trouvé leur lieu d'apprentissage en une journée et grâce à un contact, illustre aussi des modalités d'accès sans recherche liées au réseau social familial empêchant de repérer si les difficultés d'accès aux stages rencontrées par certains élèves sont liées à leur défaut de réseau ou à de potentielles expériences de discrimination.

▪ *Des raisons de refus cachés*

Les testings comme les études sur les recherches de stage arrivent à un constat similaire : la plupart du temps, lorsqu'un jeune n'obtient pas de réponse à une candidature, il ne connaît pas la raison de cette non-réponse, et quant il obtient un refus, si la raison est discriminante, elle est la plupart du temps cachée. Si l'on s'intéresse par exemple aux élèves de troisième qui n'ont pas fait le stage de leur choix, un quart n'en connaît pas les raisons, et la moitié se sont vu répondre par les entreprises qu'elles ne prenaient pas de stagiaire, les autres expliquant qu'elles avaient déjà un stagiaire (Charbonnier et al., 2016, 56). Cette observation permet de comprendre l'écart entre les discriminations situationnelles et l'expérience auto-reportée (Lesné, Simon, 2015, p. 407). Les raisons du refus cachées sous des « non-réponses » observées au niveau des testing contribuent à l'invisibilité du phénomène.

▪ *Les conséquences de mécanismes invisibles*

Les mécanismes qui conduisent à réduire les champs des possibles à l'œuvre dans les multiples interactions d'individus intégrés dans des systèmes imprégnés de représentations contribuent à invisibiliser les discriminations dans leur dimension processuelle. Dans le cadre de l'orientation en apprentissage ou en lycée professionnel « la prévalence accordée aux « goûts », à la « vocation », aux « motivations » et, dans un autre registre, aux « dispositions », pour donner sens et forme à la division ethnique et sexuée des filières et spécialités de formation » (Kergoat, 2017, p. 14) conduit à invisibiliser tout mécanisme discriminant. Ceux qui discriminent le font parce qu'ils sont « victimes de leur stéréotypes » (L'Horty, 2016, p. 3) de manière inconsciente, ayant intériorisés des « préjugés diffus » (Brinbaum *et al.*, 2015, p. 413), la peur ou la haine sont parfois le moteur de ces actions mais parfois les auteurs de discriminations le font par bienveillance ou désir de protection. Lorsqu'un enseignant explique à un élève qu'il n'a pas le niveau suffisant pour faire un stage d'observation d'une semaine dans tel domaine parce qu'il anticipe un possible échec de celui-ci ou lorsqu'un employeur ne veut pas engager un jeune issu de l'immigration par peur de la réaction raciste de sa clientèle, on assiste à des mécanismes invisibles de discriminations sous couvert de bienveillance.

▪ *La négation d'un statut de victime*

Confirmant les travaux de recherche (Lesné, Simon, 2015, p. 385) et les données recueillies par le Défenseur des droits (2017b) les études sur l'accès à l'apprentissage et aux stages confirment une sous-déclaration des discriminations auto reportées. Si le doute sur la situation peut en être une des causes, le statut de victime et le sentiment d'impuissance causés par cette expérience peuvent être une des raisons de la négation du phénomène. Ainsi, nier le phénomène permettrait de « garder la face » (Goffman, 1973) et d'éviter de passer du côté des victimes et d'endosser une identité stigmatisante. À ce moment particulier d'injonction à la projection de soi (orientation, recherche d'emploi), cette négation de la discrimination potentielle peut être induite par la nécessité de continuer

de se projeter dans un avenir désirable. Ainsi, il s'agit d'éviter de devoir faire le deuil d'une orientation, d'un lieu de stage, pensé voire idéalisé en amont, et qui ne se montre finalement pas accueillant.

▪ *Des critères de discrimination invisibilisés par la catégorie jeunesse*

De la même manière que le jeune âge conduit les adolescents à douter des raisons et de la légitimité d'un rapport de pouvoir (d'un maître d'apprentissage ou d'un employeur), l'usage du « jeune âge » tend à euphémiser des critères plus discriminants. Pour Fabrice Dhume-Sonzogni (2014, p. 213), invoquer l'âge et le défaut de « savoir être » des élèves est une manière de ne pas remettre en cause l'ordre scolaire. Mais c'est surtout le meilleur moyen de rendre invisibles les discriminations ethniques y compris pour ceux qui en sont victimes. Ainsi la catégorie d'âge « euphémise d'autres rapports de pouvoir », la jeunesse étant un état temporaire, commun à tous. Le rapport de pouvoir entre adultes et jeunes serait légitimé par le fait qu'il ne durerait pas.

2. La nécessité de méthodes d'enquêtes plurielles

Ces multiples espaces et mécanismes entraînant l'invisibilité des phénomènes discriminatoires rendent d'autant plus nécessaire la multiplicité d'approches méthodologiques. La question des moyens de recenser le plus finement possible les situations de discrimination se pose à chaque nouvelle recherche sur le sujet. L'enquête Trajectoires et origines en faisant un état des lieux des questions posées dans les différentes enquêtes antérieures illustre la diversité des approches au travers des questions posées (Lesné, Simon, 2015, p. 386-389) : recueillir l'opinion des personnes sur les pratiques de refus dont seraient victimes certains groupes ou personnes (enquête MGIS, 1992) ; repérer les « moqueries, mises à l'écart, et refus de droit vécus par des groupes de personnes (enquête Histoire de vie, INSEE, 2003) ; interroger sur les situations de « discrimination » dont les personnes ont pu faire l'expérience dans leur parcours (enquête Générations, CEREQ, 1998 et 2004) ; poser la question de la discrimination en l'associant à celle du harcèlement (Eurobaromètre, 2006, 2008, 2009, 2012) ou de la discrimination en l'associant aux traitements injustes et à l'hostilité (enquête TIES [2007-2008]) ou dans les populations enquêtées pour ce qui est de l'enquête européenne ciblant « deux minorités » (enquête Eu-Midis, 2008).

Parce que les candidats discriminés ne reçoivent aucune réponse et ne savent pas s'ils sont discriminés ou parce qu'ils nient ces situations de discrimination, les enquêtes de victimation ne peuvent aujourd'hui suffire à mesurer le phénomène. En effet, la sous déclaration relevée dans de multiples enquêtes (Lesné, Simon, 2015, p. 407) conduit à se focaliser non pas uniquement sur les victimes mais sur les situations. Ici, le testing constitue un outil de mesure scientifiquement pertinent puisqu'il évite le flou lié à l'échelle de gradation du ressenti et de la subjectivité des victimes, des auteurs et des témoins des discriminations qui euphémisent, nient ou ont intériorisé celles-ci comme légitimes. La production de connaissance par testing contribue à voir reconnaître un phénomène. Et l'on peut faire l'hypothèse que cette connaissance contribue à libérer une parole qui tend à devenir admise sur la place publique. Ainsi, le travail conceptuel et politique qui a été mis en œuvre depuis une vingtaine d'années sur les discriminations faites aux femmes, aboutissant à la récente prise de parole

de nombreuses femmes, n'aurait sans doute pas eu lieu sans la mise au jour de données statistiques objectives.

Cependant, les limites de la méthode de testing résident dans le caractère fictif des situations : pour tester l'accès au logement, on crée le profil d'un jeune de 20 ans ayant le même contrat de travail et le même salaire qu'une personne de 40 ans, ce qui n'est pas le cas dans la majorité des situations réelles. De plus, le testing ne s'intéresse qu'à une partie du processus avant les interactions qui entraîneront la prise de décision finale. Les enquêtes tentant de regarder les trajectoires à partir des expériences des jeunes eux-mêmes et des acteurs accompagnant ces trajectoires permettent une observation des systèmes discriminatoires et de la répétition des situations vécues. L'approche par la notion d'injustice développée par Prisca Kergoat (2017, p. 200) est un moyen de faire parler les jeunes sur les situations qu'ils ont pu vivre car « si la notion de discrimination renvoie à une identité imposée dont il est difficile de se dégager, la notion d'injustice permet de désigner des processus extérieurs relevant de la structure même de la société et dont ils et elles n'ont pas le sentiment d'en porter seuls la responsabilité ».

Arriver à comptabiliser et nommer les critères de discrimination nécessite le testing, caractériser les situations et rendre compte des processus discriminatoires nécessite l'analyse des trajectoires. La diversité des méthodes est donc fondamentale lorsqu'il s'agit de comprendre et d'agir.

CHAPITRE 7. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : ENSEIGNEMENTS ET PRÉCONISATIONS

Repérer et nommer les discriminations et les critères de discrimination semblent des étapes indispensables à toute tentative de lutte. C'est aussi l'objectif principal du FEJ, qui est de tester des solutions pour résoudre des problèmes rencontrés par les jeunes. Quelques préconisations peuvent être faites pour penser de futures expérimentations de politiques publiques. Les pistes présentées visent à lutter contre les formes de discriminations directes ou indirectes, dont il est fait mention dans les rapports des quatre équipes de chercheurs, mais visent aussi à lutter contre certaines inégalités qui ont pu être repérées dans ces travaux.

1. Agir aux différentes étapes de l'insertion et en direction des différents acteurs : l'enseignement principal

Les résultats des deux testings et des deux études présentés ici ont rendu compte de l'importance de ce travail afin d'éviter que des catégories n'en cachent d'autres, que la catégorie jeunesse ne cache certaines jeunes ayant une origine ethnique supposée sur des critères parfois plus raciaux que nationaux, comme en témoigne la situation des jeunes d'outre-mer dont plusieurs enquêtes (Trajectoires et origines 2014 ; France Stratégie 2016) mettent en évidence la discrimination à la hauteur de celle vécue par les jeunes originaires ou de descendance africaine.

Travailler chacune des étapes en amont de toute insertion professionnelle et processus d'autonomie semble indispensable lorsqu'on se situe dans une perspective d'action de prévention. Ce qui ne veut pas dire qu'une communication ne doit pas être faite sur les recours et le caractère juridiquement punissable de la discrimination. En effet, les enquêtes et travaux antérieurs ont montré que les jeunes n'avaient pas toujours les mots pour évoquer des situations de discrimination mais, surtout, qu'ils n'avaient que très rarement recours au recours par le biais du Défenseur des droits.

C'est pourtant durant cette période de transition qu'est la jeunesse que se cumulent un certains nombres d'expériences d'insertion : orientation et formation, accès à un logement, au crédit et achat d'une première voiture...

Enfin, tout travail de lutte contre les discriminations nécessite de viser l'ensemble des acteurs : auteurs, victimes, témoins et tous les membres du système qui peuvent potentiellement discriminer ou rendre possible la discrimination.

2. Quelques pistes de recommandations à partir des quatre études

Un accès plus égalitaire à une séquence d'observation en milieu professionnel de son choix

- *Trouver les ressources de la sensibilisation aux différents métiers sur tous les territoires*

Lors de l'enquête sur les stages de troisième un certain nombre d'initiatives ont été observées. Le fait que ces expériences se limitent à un établissement rend impossible l'évaluation d'un quelconque impact. Cependant ces expériences sont sources d'enseignements pour de futures expérimentations.

La sensibilisation voire l'expérience sensible des lieux de travail ou des métiers grâce à l'organisation, par les équipes enseignantes et les élèves, de semaines des métiers, de soirées de rencontres avec des anciens collégiens aujourd'hui en formation ou en emploi, témoigne d'une volonté particulière de rendre visibles les métiers et secteurs moins visibles (Charbonnier *et al.*, p. 120). Les établissements qui tiennent des registres des stages effectués et plus encore ceux qui visitent les terrains de stages nouent des relations avec des entreprises qui deviennent potentiellement mobilisables à différentes étapes d'accompagnement au stage.

- *La préparation à la recherche de stage*

Dans les établissements prioritaires les élèves sont nombreux à « se débrouiller seuls pour trouver un stage ». Il est nécessaire de penser le développement des compétences dans ces recherches. Des séances de mise en situation avec des comédiens à l'intérieur de l'établissement ou avec un coach accompagnant des élèves dans des commerces et entreprises pour des mises en situations pratiques sont des exemples parmi d'autres ayant pour point commun de mettre en situation et d'utiliser les ressources (association, entreprises) disponibles sur le territoire et auprès des partenariats existants.

- *Le partenariat avec des réseaux de professionnels pour l'accompagnement des stages du début à la fin*

L'initiative de partenariats avec des réseaux professionnels, observée dans quelques collèges hors réseaux prioritaires des Yvelines, pourrait être mise en place sur des territoires où les ressources font défaut (Charbonnier *et al.*, 2016, p.121). « Des clubs regroupant dirigeants, entrepreneurs et professionnels de CSP plutôt supérieures et moyennes supérieures sont partenaires de d'établissement aux différentes étapes d'accompagnement du stage : recherche de stage, préparation des CV et lettres, futurs entretiens, élaboration de listes de lieux de stage potentiels, mobilisation des réseaux des uns et des autres, accueil des stagiaires et participation aux oraux du stage. [...] Les membres du club trouvent un intérêt à transmettre et faire profiter de leurs réseaux mais aussi rencontrer les jeunes générations, avec lesquelles ils s'imaginent travailler dans le futur. »

Les moyens de s'engager et de persévérer dans une orientation professionnelle, malgré les échecs répétés dans l'obtention d'un stage

L'enquête sur les apprentis et les lycéens professionnels rend compte des véritables parcours du combattant de certains jeunes à la recherche d'un apprentissage. La persévérance est souvent permise par le soutien de la famille et donc rendue difficile pour ceux qui n'en bénéficient pas, notamment les jeunes dont les familles ont peu de connaissances des filières et des démarches à effectuer. Parallèlement il apparaît aussi que les adolescents, et d'autant plus ceux qui sont les moins pourvus en capitaux, n'ont pas toujours une idée précise de l'orientation dans laquelle ils s'engagent et qu'ils n'ont pas toujours choisie. Ainsi, les jeunes les plus persévérants dans la recherche d'un apprentissage le sont grâce à un sentiment de vocation et de rapport au savoir identitaire épistémique (Charlot, 1999), c'est-à-dire une représentation du savoir comme possibilité d'être quelqu'un à qui on s'identifie : un métier par exemple (rapport au savoir identitaire) mais aussi comme possibilité de saisir ce que le savoir change dans le rapport au monde, à soi et aux autres (rapport au savoir épistémique).

« C'est quand j'ai commencé à toucher à des trucs, à mettre des batteries, à débrancher des pièces, c'est là que j'ai commencé à aimer, c'est quand même un métier très intéressant. Plus tard, même si je ne suis pas embauché dans une boîte, je pourrais faire quand même un petit business à gauche et à droite pour me faire des sous. » (Extrait d'entretien avec un jeune apprenti en mécanique [Kergoat 2017, p. 149].)

Ainsi, l'acquisition d'un savoir, mais aussi l'expérience du faire permettant « l'aisance corporelle et le plaisir de la pratique du métier préparé⁴⁹ » (Kergoat 2017, p. 149) semblent être déterminants pour effectuer un choix d'orientation.

Prévention contre les discriminations au niveau des fédérations professionnelles et dans les entreprises

Le testing sur l'accès au logement a montré que le risque de discrimination lié à l'origine ethnique supposée était moins important quand on avait affaire à des agences adhérentes d'une fédération professionnelle ou d'un syndicat. On peut faire l'hypothèse que le fait que certaines des agences fassent partie du comité réuni par le Défenseur des droits pour travailler à prévenir les discriminations ait pu avoir un effet. Ainsi, la prévention en direction des professionnels mettant en relation une personne en recherche d'une location et un propriétaire semble réduire légèrement les risques de discrimination.

L'équipe ayant réalisé le testing d'accès au logement constate que, dans le cas d'« expériences de travail qui ont pu être initiées suite à de précédents testings avec des professionnels de l'immobilier, à Villeurbanne ou en Essonne, [...] l'argument de la construction et de la reconnaissance de leur professionnalisme est un argument qui porte auprès des professionnels, et dont ils peuvent se saisir : la plus-value que le professionnel de l'immobilier peut apporter au propriétaire qui s'adresse à lui, c'est

⁴⁹ Extrait d'entretien avec un jeune apprenti en mécanique (Kergoat 2017, p. 149).

d'avoir les compétences et les outils pour choisir un locataire de façon vraiment objective, sûre, et légale » (Argant, Cédiey, 2017, p. 66).

La mixité résidentielle : un potentiel moyen de lutter contre les discriminations ?

Dans l'analyse du testing de la reprise de fonds de commerce, il apparaît que « la discrimination liée à l'origine n'apparaît significative » que lorsque les commerces sont situés « dans les communes où il n'y a aucun quartier prioritaire des politiques de la ville » (Mbaye, 2017, p. 16). Les immigrés d'Afrique, du Maghreb et de Turquie » étant « plus nombreux » (Pan Ke Shon, Scodellaro 2015, p. 481) dans les quartiers prioritaires des politiques de la ville, nous pouvons faire l'hypothèse d'une mixité ethnique plus importante dans des villes composées d'au moins un quartier prioritaire. D'autres variables dont nous n'avons pas connaissance – la taille de la ville, l'origine des vendeurs –, sont des éléments qui ont pu jouer sur cette discrimination. Cependant dans l'idée de réfléchir à de potentiels leviers de lutte contre les discriminations, la question de la mixité peut être une hypothèse intéressante.

Des modèles d'action : transférabilité des actions de lutte contre les discriminations faites aux femmes.

Les deux études sur l'accès aux stages et à l'apprentissage, confirment les travaux antérieurs en rendant compte d'une non-reconnaissance des situations de discrimination par les victimes elles-mêmes. Contribuer à la reconnaissance d'un type de discrimination, c'est rendre légitime la plainte. Il faut reconnaître (et ne pas euphémiser) le type de discrimination pour donner une place non honteuse aux victimes permettant ainsi une action de lutte contre les stéréotypes. En France, le sujet de déconstruction des stéréotypes a d'abord investi les luttes contre les inégalités hommes-femmes, dans le domaine de l'école, du travail, ou de la politique. Les stéréotypes racistes eux sont moins souvent ciblés. Le terme d'« égalités » est souvent préféré⁵⁰ à celui de lutte contre les stéréotypes raciaux, ou liés à la classe sociale par exemple. Pourtant, sans cibler, difficile de mener une action. Les stéréotypes liés à l'âge ne sont que peu combattus, car l'idée répandue selon laquelle tout le monde passe par cet état non durable rend légitime une situation qui pourrait s'apparenter à un rite de passage. La lutte contre les discriminations et les violences faites aux femmes est un bon exemple de cheminement d'abord de reconnaissance des violences dans les années 1990 puis de déstigmatisation des victimes et enfin d'actions permettant de faire évoluer les représentations.

⁵⁰ Il n'est pas anodin que le FASILD (Fonds d'action sociale pour l'intégration et la lutte contre les discriminations) soit devenu l'ACSE (Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) en 2006, elle-même remplacée par le Commissariat général à l'égalité des territoires en 2015.

Perspectives : Un nouvel appel à expérimentation du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse

Les résultats et enseignements de ces deux testings et de ces deux études ont été à l'origine du lancement en mai 2018 d'un nouvel appel à expérimentation visant à prévenir et lutter contre les discriminations subies par les jeunes de moins de 30 ans, en particulier les discriminations liées à leur origine ethnique supposée, ou au territoire dont ils sont issus (délict d'adresse)⁵¹.

Le FEJ, après avoir repéré les critères de discrimination les plus significatifs et les espaces où ces situations se déroulent, cherche ainsi à faire émerger des projets afin de prévenir et d'agir sur les actes et mécanismes discriminatoires que peuvent rencontrer les jeunes. Ces expérimentations pourront intervenir en amont dans une optique de prévention des discriminations et/ou en aval afin d'aider les victimes de discriminations. Ainsi les dispositifs attendus concerneront les systèmes et personnes auteurs directs ou indirects des discriminations, les jeunes qui sont ou pourraient être victimes de discriminations, mais aussi les témoins de ces situations.

Les binômes sélectionnés, composés d'un porteur de projet et d'un évaluateur, démarreront les expérimentations en janvier 2019 pour une période de deux à trois ans., l'objectif étant de proposer aux différentes institutions concernées des orientations de politiques publiques, voire des projets essaimables en 2021.

⁵¹ www.experimentation.jeunes.gouv.fr/1729-prevention-et-lutte-contre-les-discriminations-envers-les-jeunes-apdiscriz.html

BIBLIOGRAPHIE

- Amsellem-Mainguy Y., Timoteo J., Atlas des jeunes en France, les 15-30 ans, une génération en marche, Autrement, Paris, 2007.
- Argant S., Cédiey E., *Testing dans le parc locatif privé français sur l'existence de discriminations envers les jeunes et selon diverses combinaisons de critères*, Rapport ISM CORUM, FEJ-INJEP, 2017 (www.experimentation.jeunes.gouv.fr/IMG/pdf/rf_apdiscri_14_eval-ismcorum-nov2017.pdf)
- Benbassa E. (dir.), *Dictionnaire des racismes, de l'exclusion et des discriminations*, Larousse, 2010.
- Berton, Fabienne. « Les salariés de plus de 50 ans : comportement rationnel ou discriminatoire des employeurs ? », *Retraite et société*, n° 51, 2007/2, p. 127-146.
- Beauchemin C., Christelle H., Patrick S., *Trajectoires et Origines, Enquête sur la diversité des populations en France*, Éditions de l'INED, Paris, 2015.
- Bourdieu P., « L'école conservatrice. Les inégalités devant l'école et devant la culture », *Revue française de sociologie*, vol. 7-3, 1966, p. 325-347 (www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1966_num_7_3_2934).
- Brinbaum Y., Safi M., Simon P., « Les discriminations en France : entre perception et expérience », in Beauchemin C. et al., *Trajectoires et Origines, Enquête sur la diversité des populations en France*, Éditions de l'INED, Paris, 2015, p 413-442.
- Brinbaum Y., Guégnard C., « Des études à l'emploi : parcours et contraintes des jeunes issus de l'immigration », in Labadie F., (dir), *Inégalités entre jeunes sur fond de crise. Rapport de l'Observatoire de la jeunesse 2012*, La Documentation française/INJEP, 2012.
- Bunel M., L'Horty Y., Mbaye S., Parquet L. du, Petit P., *Discrimination inter âge et selon d'autres motifs. Analyse à partir d'une noria de testings (DIAMANT). Rapport sur la mise en évidence de discriminations envers les jeunes*, Rapport GAINS et TEPP, FEJ-INJEP, 2016 (www.experimentation.jeunes.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_final_evaluation_apdiscri_06_diamant.pdf).
- Charbonnier C., Etiemble A., Kerivel A., Zanna O., *Le stage en classe de troisième au collège : Premières expériences des discriminations liées à l'âge*, FEJ-INJEP, 2016 (www.experimentation.jeunes.gouv.fr/IMG/pdf/apdiscri_1_rapport_final_eva_lerfas.pdf).
- Charlot B., *Du rapport au savoir. Éléments pour une théorie*, Anthropos, Paris, 1999.
- Chauvel L., *La spirale du déclassement, Essai sur la société des illusions*, Le Seuil, Paris, 2016
- Bozon M., « Des rites de passage aux "premières fois". Une expérimentation sans fins », *Agora débats/jeunesses*, no 28, 2002, p. 22-33.
- Burgi N. « Cibler l'âge avancé au nom du court terme : la flexibilisation du statut de fonctionnaire », *Mouvements*, n° 59, 2009/3, p. 75-82.
- Calvès G., « Les politiques françaises de discrimination positive : trois spécificités », *Pouvoirs*, n° 111, 2004/4, p. 29-40.
- Calvès G., « Au service de la connaissance et du droit : le testing », *Horizons stratégiques*, vol. 5, n° 3, 2007, p. 8-16.

Caradec V., *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*, Paris, Nathan, 2001.

Caradec V., Poli A., Lefrançois C. « Les deux visages de la lutte contre la discrimination par l'âge », *Mouvements*, n° 59, 2009/3, p. 11-23.

Castel R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Arthème Fayard, Paris, 1995.

Cortesero R., « Jeunesse et discrimination », INJEP/Fiches repères, 2012 (www.injep.fr/sites/default/files/documents/fr14_discriminations-2.pdf)

Chauvel L., *La spirale du déclassement, Essai sur la société des illusions*, Le Seuil, 2016.

CNESCO, *Inégalités sociales et migratoires Comment l'école amplifie-t-elle les inégalités ?* Rapport scientifique, CNESCO, septembre 2016.

Défenseur des droits, *Rapport annuel d'activité 2016*, Défenseur des droits, 2017a (www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/raa-2016-num-20.02.2017_1.pdf)

Défenseur des droits, *Enquête sur l'accès aux droits. Volume 3 : 10^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, Défenseur des droits/ Organisation internationale du travail, 2017b (www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/enquete-ead_vol_3_-_oit.pdf).

Dhume-Sonzogni F., *Entre l'école et l'entreprise : la discrimination en stage. Une sociologie publique de l'ethnisation des frontières scolaires*, Presses universitaires de Provence, Aix-en Provence, 2014.

Farber N., « Charles S. Johnson's the Negro in Chicago », *The American Sociologist*, vol. 26, 1995/3, p. 78-88.

Farvaque, N., « Discriminations dans l'accès au stage : du ressenti des élèves à l'intervention des enseignants », *Formation emploi*, n° 105, 2009, p. 21-36.

Fassin D. « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, vol. 52, n° 4, 2002, p. 403-423.

Fiske S. in Tisserand P., « stéréotypes », *Dictionnaire des inégalités*, 2014.

Galland O., *Sociologie de la jeunesse*, Armand Colin, Paris, 2011.

Garner H., Recoules M., *Égalité, diversité, discrimination. Étude de 80 accords d'entreprises*, DARES Document d'études n° 182, 2014 (http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Etude_accords_diversite.pdf).

Garner-Moyer H., *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, DARES/Document d'études n° 69, mai 2003.

Goffman E., *Stigma : Notes on the Management of Spoiled Identity*, Enflewood Cliffs NJ : Prentice Hall, 1963 ; traduction française par Alain Kihm, *Stigmates, Les usages sociaux du handicap*, Minuit, Paris, 1975.

Goffman E., *The Presentation of Self in Everyday Life*, New York, Anchor Books, 1959 ; traduction française par A. Accardo, *La mise en scène de la vie quotidienne, t. I : La présentation de soi*, Minuit, Paris, 1973.

Gosseries A., « La singularité de l'âge : réflexions sur la jurisprudence communautaire », *Mouvements*, n° 59, 2009/3, p. 42-54.

Guillemard, A.-M. « Pourquoi l'âge est-il en France le premier facteur de discrimination dans l'emploi ? », *Retraite et société*, vol. 51, n° 2, 2007, p. 11-25.

- Halbwachs M., *La mémoire collective*, Albin Michel, Paris, 1950.
- Kergoat P., (dir.) *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage. Rapport d'évaluation*, rapport CEREQ-CERTOP-CLERSE-LPS-DT, Rapport FEJ-INJEP, 2017 (www.experimentation.jeunes.gouv.fr/IMG/pdf/apdiscri_3_rapport_final_madaa.pdf)
- L'Horty Y., Bunel M., Mbaye S., Petit P., Parquet L. du, *Discriminations dans l'accès à la banque et à l'assurance : les enseignements de trois testings*, Rapport de recherche TEPP, 2017 (www.tepp.eu/doc/users/268/bib/banque-et-assurance_9025.pdf).
- L'Horty Yannick, *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*, Rapport au Premier ministre, juin 2016 (www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/girardin/Rapport_LHorty_final.pdf).
- Labbé P., *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou l'intelligence pratique des missions locales*, Apogée, Rennes, 2011.
- Lapeyronnie D., « L'économie morale de la discrimination. La morale des inégalités dans les banlieues populaires françaises », in Dubet F., *Inégalités et justice sociale*, La Découverte, Paris, 2014.
- Lapeyronnie D., *Ghetto urbain, Ségrégation, violence, pauvreté en France aujourd'hui*, Paris, Robert Laffont, 2008.
- Léandri N. in Bihr A., Pfefferkorn R., *Dictionnaire des inégalités*, Armand Colin, Paris, 2014.
- Le Breton É., *Bouger pour s'en sortir. Mobilité quotidienne et intégration sociale*, Armand Colin, Paris, 2005.
- Lesné M., Simon P., « La mesure des discriminations dans l'enquête TeO », in Beauchemin C. et al. (dir.), *Trajectoires et Origines, Enquête sur la diversité des populations en France*, Édition INED, 2015, p. 383-412.
- LMDE, « La santé des étudiants en France, 4^e enquête nationale », 2014 (www.lmde.fr/documents/20184/1997318/ense-4.pdf/5affe802-08a2-429d-8b60-044c3302419e).
- MacNicol J., *Age discrimination*, Cambridge University Press, Cambridge, 2006.
- Marical F., de Saint Pol T., « La complémentaire santé : une généralisation qui n'efface pas les inégalités », *Insee Première*, n° 1142, 2007.
- Masclat O., *Sociologie de la diversité et des discriminations*, Armand Colin, Paris, 2012.
- Mbaye S., *Reprendre une entreprise : une alternative pour contourner les discriminations sur le marché du travail ?*, Rapport de recherche TEPP, 2017 (www.tepp.eu/doc/users/268/bib/fonds-de-com_3816.pdf)
- Mercat-Bruns M., Pallares Castany A., « La faible visibilité juridique de la discrimination dans l'emploi fondée sur le jeune âge », *Agora débats/jeunesses*, n° 74, 2016/3, p. 63-75.
- Muir É., « L'âge saisi par le droit communautaire », *Mouvements*, n° 59, 2009/3, p. 34-41.
- Pan Ké Shon J.-L., Scodellaro C., « L'habitat des immigrés et des descendants : ségrégation et discriminations perçues », in Beauchemin C. et al., *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Édition INED, 2015, p. 471-50-.
- Parquet L. du, Bunel M., L'Horty Y., Mbaye S., du, Petit P., *Peut-on parler de discriminations dans l'accès à la formation professionnelle ? Une réponse par testing*, Rapport de recherche TEPP, 2017 (www.tepp.eu/doc/users/268/bib/formation-pro_9591.pdf).

- Parquet L. du, Petit P., « Évaluer la discrimination à l'embauche liée au lieu de résidence : apports et limites de la méthode du testing », *Reflets et perspectives de la vie économique*, 2011/1 (Tome L), p. 47-54.
- Patrick S., « La France est-elle raciste et discriminatoire ? » in Benbassa E. (dir.), *Dictionnaire des racismes, de l'exclusion et des discriminations*, Larousse, Paris, 2010, p. 18-23.
- Portela M., « Alimentation, logement, transports : quelles dépenses pèsent le plus dans le budget des ménages étudiants ou de jeunes adultes ? » *Études et résultats*, n°1060, avril 2018 (<http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1060.pdf>).
- Primon J-L., « La perception des discriminations au filtre des enquêtes statistiques », *Agora débat/jeunesses*, n° 57, p. 121-134.
- Rennes J., « Dossier. La tyrannie de l'âge », *Mouvements*, n° 59, 2009/3, p. 7-11.
- Richez J.-C., « Jeunes des quartiers populaires », INJEP/Fiches repères, 2012 (www.injep.fr/sites/default/files/documents/fr13_quartiers_popu.pdf).
- Sabbagh, Daniel. « La tentation de l'opacité : le juge américain et l'affirmative action dans l'enseignement supérieur », *Pouvoirs*, n° 111, 2004/4, p. 5-18.
- Sauvadet T., *Le capital guerrier, concurrence et solidarité entre jeunes de cité*, Armand Colin, 2007.
- Seurrat A., « Déconstruire les stéréotypes pour "lutter contre les discriminations" ? », *Communication & langages*, 2010, p. 107-118.
- Slama A-G., « Contre la discrimination positive. La liberté insupportable », *Pouvoirs*, n° 111, 2004/4, p. 133-143.
- Stasse F., « Pour les discriminations positives », *Pouvoirs*, n° 111, 2004/4, p. 119-132.
- Truong F., *Des capuches et des hommes. Trajectoires de « jeunes de banlieue »*, Buchet-Chastel, 2013.
- Williams K., « The Educational Priority Area Project forty years on. "If at first you don't succeed, you still don't succeed" », British Educational Research Association Annual Conference, Heriot-Watt University, Edinburgh, septembre 2008 (www.leeds.ac.uk/educol/documents/177776.pdf).

■ Juillet 2018

■ INJEPR-2018/07

DES JEUNESSES DISCRIMINÉES AU MOMENT DE LEUR INSERTION SOCIALE.

RÉSULTATS DE DEUX ÉTUDES ET DE DEUX TESTING LANCÉS PAR LE FEJ

En 2014, le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) lançait un appel à projet visant à mettre en évidence les discriminations envers les jeunes. Il s'agissait de savoir si les jeunes subissent une discrimination dans les étapes d'accès à l'autonomie du fait de leur jeune âge, ou bien si les situations de discrimination proviennent de la combinaison du jeune âge et du sexe, de l'origine ethnique supposée ou du territoire.

Pour répondre à cette question, quatre terrains ont été investigués par quatre équipes de chercheurs. Cette note vise à mettre en perspective les résultats de ces travaux afin de mieux comprendre les expériences de discrimination vécues par les jeunes au moment de leur accès à l'autonomie dans des domaines jusqu'alors peu explorés.

Effectuer un stage de troisième, un apprentissage ou la formation de son choix, accéder à la mobilité par l'achat et l'assurance d'un véhicule d'occasion, accéder à l'hébergement de loisirs, se protéger par le biais d'une complémentaire santé, avoir un logement, ou encore effectuer une formation ou accéder à l'entrepreneuriat par la reprise de petite entreprise sont autant d'étapes importantes dans la trajectoire d'un jeune.

Ainsi les deux testings et les deux recherches lancées par le FEJ sur les potentielles discriminations liées à l'âge ont montré que l'âge n'était pas un critère discriminant à lui seul. En revanche, l'origine supposée (maghrébine ou africaine subsaharienne), le territoire (stigmatisé) ou le sexe ou l'association de ces critères sont discriminants sur la majorité des terrains enquêtés. Il apparaît donc que certains jeunes seraient victimes d'expériences de discrimination répétée freinant leur insertion.

Les différentes méthodes (testings, comparaison de populations et enquêtes de victimation) et le croisement de regards pluridisciplinaires (d'économistes, de sociologues et de psychologues) ont permis de produire des connaissances sur les mécanismes et systèmes de discrimination. Ces résultats sont un préalable indispensable à la construction d'actions et de dispositifs visant à prévenir et à lutter contre les discriminations dont sont victimes certains jeunes.