

INJEP NOTES & RAPPORTS NOTE THÉMATIQUE

■ Octobre 2023  
■ INJEPR-2023/10

# Expérimenter pour prévenir et lutter contre les discriminations envers les jeunes

## AUTEURS ET AUTRICE

- Roxane BRICET, Samuel JAMES, chargé-e-s d'études et d'évaluation INJEP
- Antoine GREVIN, chargé d'études et d'évaluation stagiaire

# **Expérimenter pour prévenir et lutter contre les discriminations envers les jeunes**

*Roxane Bricet, Samuel James et Antoine Grevin (INJEP)*

### Pour citer ce document

BRICET R., JAMES S., GREVIN A., 2023, *Expérimenter pour prévenir et lutter contre les discriminations envers les jeunes*, INJEP Note & rapports/Note thématique.

---

# SOMMAIRE

<b>SYNTHÈSE</b> .....	<b>5</b>
<b>PARTIE 1. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ENVERS LES JEUNES EN FRANCE : OÙ EN EST-ON ?</b> .....	<b>9</b>
Enquêtes statistiques sur les discriminations en France .....	9
Études sur l'expérience des discriminations en France .....	12
Qu'en est-il des discriminations envers les jeunes en France ? .....	13
Lutter contre les discriminations : repérer et combattre un phénomène complexe et diffus .....	15
<b>PARTIE 2. LES EXPÉRIMENTATIONS DU FEJ RELATIVES AUX DISCRIMINATIONS ENVERS LES JEUNES</b> .....	<b>19</b>
Les enseignements d'un premier programme du FEJ : « Mise en évidence de discriminations envers les jeunes » .....	19
Un second programme du FEJ : « Prévention et lutte contre les discriminations envers les jeunes » .....	20
Les 9 expérimentations soutenues .....	20
Les expérimentations sur les territoires .....	22
Principaux enseignements à propos de ces expérimentations .....	23
<b>PARTIE 3. LES FICHES DE SYNTHÈSE DES EXPÉRIMENTATIONS</b> .....	<b>27</b>
Jeunesse pour l'égalité : Informer sans enfermer .....	27
Genre et sexualités en milieu rural .....	31
Lutte contre les discriminations dans le monde agricole .....	34
Aidons les jeunes à devenir acteur-trices de leur parcours d'orientation professionnelle .....	37
Discri-O : lutte contre les inégalités et les discriminations multifactorielles à l'orientation scolaire de fin de classe de 3 <sup>e</sup> .....	40
Recherche-action sur les pratiques professionnelles des enseignant-es .....	44
Discriminations vécues de jeunes de quartiers populaires de l'agglomération grenobloise et d'autres territoires métropolitains ou de banlieue : articuler lutte et prévention des discriminations liées à l'origine ethnique supposée et au territoire .....	48
Projet TALENT (techniques d'accompagnement vers l'entreprise) .....	52
Un engagement national des missions locales pour lutter de façon systémique contre les discriminations .....	53
<b>GLOSSAIRE</b> .....	<b>57</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>59</b>



## SYNTHÈSE

**Cette note présente les enseignements du programme « Prévention et lutte contre les discriminations envers les jeunes » du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ). Dans une première partie, elle propose un état des lieux des travaux sur les questions de discrimination, avant de présenter, dans une deuxième partie, les différents programmes portés par le FEJ sur la lutte contre les discriminations envers les jeunes en France. Dans une dernière partie, la note met à disposition des fiches synthétiques pour chacune des 9 expérimentations du programme mis en œuvre en 2018 en présentant les projets, les méthodes d'évaluation mobilisées et les enseignements retirés.**

En 2018, le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) a lancé un appel à projets visant à mettre en place des actions pour prévenir et combattre les discriminations envers les jeunes. Il s'inscrit dans la continuité d'un précédent programme du FEJ ayant mis en lumière des expériences de discriminations répétées, fondées sur l'origine, le territoire, le sexe ou l'association de ces critères, freinant leur insertion (accès à l'emploi ou à une formation, accès au logement, à des assurances...)<sup>1</sup>.

### Des dispositifs visant à intervenir en amont et en aval des discriminations et auprès de l'ensemble des parties prenantes

Depuis plusieurs années, **de nombreux travaux ont mis en évidence le caractère systémique des discriminations**. Partant de ce constat, les projets retenus dans ce second programme sont particulièrement variés et interviennent à différents niveaux. Ils visent d'une part à agir aux différentes étapes auxquelles les discriminations peuvent apparaître : soit en amont par des actions de prévention pouvant se traduire par des formations ou le développement d'outils de sensibilisation, soit en aval (lorsque les discriminations se sont déjà produites) par la mise en place d'actions de lutte contre les discriminations s'inscrivant dans une démarche d'aide et d'accompagnement des victimes, des professionnel·les et des témoins.

Les actions soutenues ont également pour ambition d'agir sur les différentes parties prenantes du système : les jeunes, qu'ils et elles soient victimes, témoins, voire potentiellement auteurs et autrices de discriminations, mais aussi les structures et professionnel·les accompagnant les jeunes, lorsqu'ils et elles agissent en appui auprès de jeunes susceptibles de faire l'objet de discriminations ou en tant que potentiel·les auteurs et autrices de discriminations. En particulier, plusieurs projets interviennent dans le cadre scolaire, certains se concentrant sur le moment de l'orientation et du stage professionnel de 3<sup>e</sup>, tandis que d'autres s'inscrivent dans le champ de l'accès à l'emploi. Un projet a également permis de

---

<sup>1</sup> Kerivel A., 2018, *Des jeunes 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.

créer et de diffuser un outil pédagogique de sensibilisation et de réflexion autour des discriminations. Deux autres projets proposent des outils de lutte contre les discriminations, à partir de la conception ou du développement de réseaux de veille et de vigilance permettant d'identifier les difficultés propres à certains territoires et de constituer des référentiels d'actions pertinents.

Les 9 projets retenus se déroulent dans l'Hexagone, d'autres programmes du FEJ étant spécifiquement dédiés aux Outre-mer. Pour autant si certains projets ont été expérimentés à un niveau local, au niveau d'un établissement scolaire voire de plusieurs sur un territoire relativement circonscrit, d'autres se sont déroulés sur des territoires différents, ou ont été expérimentés sur des territoires éloignés, se sont diffusés à l'étranger pour un projet ou sont désormais essaimés dans les Outre-mer depuis la fin de l'expérimentation dans le cadre du FEJ.

Chacun de ces projets a été accompagné par une équipe d'évaluation, formant le binôme projet-évaluation constitutif de la démarche d'expérimentation portée par le FEJ. Si les équipes projet sont diverses, c'est aussi le cas des équipes d'évaluation qui appartiennent à des cabinets, des sociétés coopératives de production (SCOP) ou des laboratoires universitaires. **Étant issues de différents champs disciplinaires, ces équipes ont mis en œuvre diverses méthodes pour évaluer les projets** : des évaluations *in itinere* (observations de réunions de préparation, de pilotage et de mise en œuvre des actions, entretiens et questionnaires auprès des participant·es et/ou bénéficiaires), des mesures d'impact à travers la réalisation de testings, ou bien des méthodes mixtes combinant travail d'enquête qualitatif et quantitatif.

## Les enseignements transversaux issus de ces neuf expérimentations

Les **9 projets retenus se caractérisent par des degrés de maturité différents** : dans certains cas, les dispositifs au moins en partie étaient tout à fait nouveaux pour la structure porteuse ou précédaient de peu le soutien apporté par le FEJ, l'expérimentation pouvant alors consister à accompagner un dispositif en construction. D'autres programmes étaient quant à eux déjà en place depuis plusieurs années et le soutien du FEJ a pu permettre un passage à l'échelle, voire un essaimage des actions. Au-delà des enseignements propres à chacun des projets, la confrontation de leurs résultats permet de tirer plusieurs enseignements transversaux.

Tout d'abord, **les équipes projet comme les équipes d'évaluation ont souligné le manque de connaissances sur la thématique des discriminations subies par les jeunes, et le besoin de produire un savoir partagé, notamment au niveau territorial**. La plupart des équipes, quel que soit le degré de maturité du dispositif, ont fait appel à des professionnel·les de la recherche, soit en les impliquant directement au sein de l'équipe, soit en faisant appel à elles et eux en tant que prestataires. Ces travaux de recherche ont pu se traduire par des enquêtes exploratoires dressant un portrait et un état des lieux, non seulement des discriminations subies par les jeunes, mais aussi des acteur·trices institutionnel·les et professionnel·les (intégrés ou non en réseau) et de leurs pratiques. Un autre indice de ce besoin de connaissances apparaît dans la mise en place de recherches-actions par certaines équipes projet elles-mêmes. Là aussi, il a pu s'agir de coproduction de connaissances sur les modalités et le vécu de discriminations subies par les jeunes aussi bien que sur les mécanismes et pratiques professionnelles et institutionnelles engendrant ces discriminations. Plus concrètement, les équipes projet ont mené, avec

et à destination des jeunes et des professionnel·les, des travaux d'observation et d'analyse, avant d'expérimenter de nouvelles méthodes ou actions sur diverses problématiques.

Ensuite, l'examen des neuf projets financés met également en lumière une problématique centrale dans la lutte contre les discriminations (LCD), à savoir **l'existence de conceptions et d'approches fortement différenciées**. Celles-ci peuvent être schématiquement placées sur un continuum qui va d'une approche répressive des discriminations, s'inscrivant pleinement dans leur définition juridique et développant des actions techniques et individualisées de LCD, à une approche pluridisciplinaire s'inscrivant dans une dimension politique et collective, développant des actions de prévention et de lutte contre les discriminations à un niveau systémique. Il est possible d'observer des indices de ce continuum dans **l'adoption de partis pris différents selon les équipes projet, concernant l'usage du terme « discrimination »**. Certaines équipes ont choisi de nommer explicitement la discrimination afin de la reconnaître, de la rendre visible, et de permettre de s'approprier les démarches juridiques adéquates lorsqu'on en est victime. À l'inverse, d'autres ont choisi de ne pas utiliser le terme, d'une part, parce que l'objet de certains projets renvoyait à des notions plus larges et englobantes, telle que celles d'inégalités ou d'ostracisme, et d'autre part, parce que la volonté était d'« informer sans enfermer » pour reprendre l'intitulé d'un des projets, autrement dit de préserver le pouvoir d'agir<sup>2</sup> des individus, sans les cantonner dans un rôle de victime auquel les assignerait une approche purement juridique. Lorsqu'il s'agit de travailler auprès des potentiel·les auteurs et autrices, nommer la discrimination permet d'envisager le travail de prise de conscience, nécessitant une certaine conflictualité (la conflictualité est ici abordée comme un processus de reconnaissance de la dimension socialement conflictuelle des positions adoptées). Il est d'ailleurs intéressant de noter que, pour les équipes ayant travaillé auprès de potentiel·les auteurs et autrices, la question de nommer ou non les discriminations s'est aussi posée. En effet, nommer explicitement la discrimination peut constituer une ressource dans le travail de prise de conscience des individus (essentiel à la prévention des discriminations), mais peut aussi constituer un obstacle en provoquant une fuite et un abandon du projet par les publics visés.

Les évaluations des différents projets permettent aussi de tirer des enseignements quant à leurs effets sur les différents publics visés. **Concernant les actions à destination des professionnel·les, les évaluations mettent en évidence des effets sur la prise de conscience du caractère discriminatoire de leurs conceptions et de leurs pratiques**, lors d'actions de formation à la prévention et à la lutte contre les discriminations, et des effets sur l'intégration de nouveaux acteurs et de nouvelles actrices, principalement du secteur jeunesse ou de l'éducation, dans les dispositifs de LCD. Cependant, d'autres expérimentations ont montré les limites des actions de sensibilisation et de formation des professionnel·les sur les mécanismes et pratiques engendrant des discriminations, notamment dans le domaine du recrutement. De plus, les évaluations des projets soulignent la complexité qu'éprouvent certains acteurs à travailler avec l'Éducation nationale, institution pourtant centrale dans la prévention et la lutte contre les discriminations envers les jeunes, en raison de son rôle d'instance de socialisation et des potentielles discriminations qu'elle produit, en particulier au niveau de l'orientation scolaire et professionnelle. Ces difficultés de collaboration renvoient à divers problèmes, comme le *turn-over* important du personnel éducatif ou la nécessité de s'adapter au calendrier scolaire. Le sociologue

<sup>2</sup> La notion de pouvoir d'agir, souvent associée à la notion d'*empowerment*, désigne le pouvoir et l'emprise d'un individu ou d'un groupe sur son destin et son environnement social. Pour en savoir plus sur cette notion voir CortéséroR., 2014, « Empowerment, travail de jeunesse et quartiers populaires : vers un nouveau paradigme ? », *Recherche sociale*, n°209, p. 46-61.

Choukri Ben Ayed<sup>3</sup> explique que les faits discriminatoires sont peu interrogés par l'institution scolaire, qui a selon lui tendance à les naturaliser en les renvoyant aux compétences des élèves. Cependant, il précise que, si, en tant que système, l'institution scolaire n'interroge pas assez les réalités discriminatoires, ce n'est pas le cas de tous les enseignant·es ou chef·fes d'établissements, dont certain·es sont fortement engagé·es dans la LCD au sein de l'institution scolaire. En témoigne l'implication accrue de certaines équipes éducatives au sein des projets soutenus.

**Concernant les jeunes, les expérimentations confirment le bien-fondé d'approches pédagogiques alternatives (débats, jeux, théâtre de masques, ateliers et productions artistiques, etc.) pour sensibiliser aux discriminations, les prévenir, mais aussi agir contre elles**, notamment dans le cas de discriminations liées à l'orientation scolaire et professionnelle. Elles mettent également en exergue les bénéfices d'une participation la plus précoce possible à ces actions. Enfin, les évaluations des projets insistent sur la prégnance des difficultés à maintenir l'engagement des jeunes et même à les intégrer dans des dispositifs dont ils et elles sont pourtant les destinataires. Ces difficultés peuvent s'expliquer par un manque de formalisation de certains dispositifs (actions et objectifs insuffisamment définis, référent·es peu ou pas établi·es...), se traduisant par l'absence de coordination entre les acteurs et actrices des projets ou par la multiplication des actions mises en place sans cohérence apparente. Elles peuvent aussi renvoyer aux complexités du dialogue entre jeunes et équipes projet du fait de conceptions et d'approches différentes vis-à-vis des discriminations, ou à l'absence de prise en compte (souvent inconscientisée) des spécificités du public jeune. Ces difficultés ont pu avoir pour conséquences de provoquer de la lassitude parmi les jeunes, voire leur départ progressif de certains projets.

En conclusion, les expérimentations de ce programme ont permis de **produire des connaissances, peu nombreuses jusqu'alors, sur les discriminations envers les jeunes, de travailler avec des publics ou dans des territoires traditionnellement peu pris en compte vis-à-vis de cette problématique** (jeunes issus du milieu rural et agricole), **d'explorer de nouvelles démarches et de nouveaux outils** (à l'instar du « Monopoly des inégalités »), ou **encore d'essayer des dispositifs de prévention et de lutte contre les discriminations** subies par les jeunes (à l'image du dispositif développé par l'Association régionale des missions locales de PACA). Toutefois, ces expérimentations ont aussi rencontré des difficultés, tant au niveau de la mise en œuvre de certaines actions que des effets observés qui n'étaient pas toujours ceux escomptés. Ceci pouvait être dû parfois à des clivages dans l'approche de la LCD entre les différents acteurs et actrices impliqués et concernés par les projets, à la temporalité limitée de certains projets, dont la continuité a été remise en cause par des difficultés de conduite du projet, l'évolution des contextes ou le départ de certaines porteur·euses ou partenaires, à l'insuffisance des moyens mis à disposition et, comme le soulignent plusieurs équipes d'évaluation, au manque de relais par les instances étatiques au niveau national des actions mises en œuvre. **Les expérimentations de ce programme du FEJ n'ont eu de cesse de mettre en avant les difficultés de lutter contre le caractère systémique du phénomène de discrimination par le biais d'actions isolées et ponctuelles**. C'est pourquoi lutter contre un tel phénomène nécessite une prise en charge publique de grande ampleur en matière d'ambitions et de moyens, impulsée et pilotée au niveau national, car, pour reprendre les termes du sociologue Julien Talpin, il convient de ne pas minimiser « les discriminations et leurs conséquences dévastatrices pour le fonctionnement de la République<sup>4</sup> ».

---

<sup>3</sup> Ben Ayed C., 2023, L'école discrimine-t-elle ? Le cas des descendants de l'immigration nord-africaine, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant.

<sup>4</sup> De La Porte X., 2023, « "Il faut des politiques qui répondent aux aspirations à l'égalité des habitants des quartiers" : entretien avec le sociologue Julien Talpin », *L'Obs*, 6 juillet 2023 (en ligne).

# Partie 1. Lutter contre les discriminations envers les jeunes en France : où en est-on ?

## Enquêtes statistiques sur les discriminations en France

L'enquête Trajectoires et Origines 2 (TeO2), réalisée en 2019-2020 par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et l'Institut national d'études démographiques (INED), montre qu'en 10 ans le pourcentage des personnes de 18-49 ans déclarant avoir subi, au cours des 5 dernières années, « des traitements inégaux ou des discriminations » (voir encadré 1) est passé de 14 % (en 2008-2009) à 18 % (en 2019-2020). Les auteurs expliquent que cette augmentation peut renvoyer à deux éléments : une augmentation des traitements défavorables, mais également une sensibilité plus forte aujourd'hui aux questions des discriminations qu'il y a 10 ans et, par conséquent, un nombre plus important de déclarations (Lê *et al.*, 2022). Ces déclarations de traitements inégaux ou de discriminations subies sont davantage marquées pour les femmes que pour les hommes (22 % contre 15 % en 2019-2020), notamment en raison du motif de discrimination sexiste<sup>5</sup>. L'origine géographique (sur une ou deux générations, d'Outre-mer, du Maghreb ou des autres pays d'Afrique) reste le principal facteur de déclaration de traitements inégaux ou de discriminations. L'enquête permet aussi d'observer que les démarches faisant suite à des discriminations restent rares, avec seulement 2 % des victimes autodéclarées qui ont porté plainte et 8 % qui ont entrepris une démarche auprès d'une association, d'un syndicat ou du Défenseur des droits<sup>6</sup>.

Sur la base de la même enquête, l'INSEE, dans son ouvrage « Immigrés et descendants d'immigrés » (2023), met en lumière la surreprésentation des personnes immigrées, natives d'Outre-mer et de leurs descendant·es parmi celles qui déclarent subir des discriminations. L'enquête montre également que si le sentiment de discrimination (voir encadré 1) recule pour les descendant·es de personnes originaires d'Europe du Sud en comparaison avec leurs parents (12 % contre 19 %), il augmente en revanche pour les descendant·es d'immigré·es d'Afrique, d'Asie et du Moyen-Orient par rapport à leurs aîné·es (il est par exemple de 20 % pour les immigré·es originaires de Turquie/Moyen-Orient et de 28 % pour leurs descendant·es).

<sup>5</sup> Agissement discriminatoire à l'encontre d'une personne à cause de son genre, de son sexe ou de sa sexualité.

<sup>6</sup> Autorité administrative indépendante, chargée de défendre les droits et libertés des citoyen·nes dans le cadre de leurs relations avec les administrations, collectivités, établissements et organismes publics ou chargés d'une mission de service public, disposant également de prérogatives particulières en matière de promotion des droits de l'enfant, de lutte contre les discriminations, du respect de la déontologie des activités de sécurité et d'orientation et de protection des lanceur·euses d'alerte.

## encadré 1. La notion de discrimination

**Distinguer inégalité et discrimination** : l'existence d'inégalités se traduit par une différence de situation entre des individus en raison des ressources qu'ils détiennent ou auxquelles ils peuvent avoir accès (le revenu, l'éducation, le capital social), et les différences de pratiques, socialement hiérarchisées, que ces ressources permettent dans divers domaines tels que la santé, l'emploi, ou le logement (Léandri, 2014, p. 110). Autrement dit, il y a inégalité lorsqu'il y a une différence d'accès à des ressources socialement prisées. Toutes les inégalités ne sont pas juridiquement punissables, contrairement aux discriminations, qu'il est possible de considérer comme une reconnaissance légale d'inégalités considérées comme « injustes » et qu'il est légitime de combattre. Selon leur définition juridique, les discriminations correspondent à « toute distinction opérée entre les personnes physiques ou les personnes morales sur le fondement des 25 critères reconnus par la loi », aux articles 225-1 et 225-2 du Code pénal. Les discriminations renvoient donc à un traitement inégalitaire fondé sur un critère illégitime et prohibé. La conséquence d'une discrimination est donc une situation d'inégalité, mais les inégalités ne sont pas toutes le fait de discriminations.

**Les 25 critères légaux de discrimination** : âge, sexe, origine, appartenance ou non à une prétendue race, appartenance ou non à une nation, appartenance ou non à une ethnie, langue étrangère, religion, santé, grossesse, caractéristiques génétiques, orientation sexuelle, genre, handicap, apparence physique, situation familiale, patronyme, lieu de résidence, mœurs, perte d'autonomie, domiciliation bancaire, vulnérabilité économique, activités syndicales, opinions politiques, opinions philosophiques

**Le harcèlement discriminatoire** : l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008 le définit comme « tout agissement lié à [l'un des critères de discriminations] subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

**Sentiment de discrimination** : dans de nombreuses études, telles que celles menées par l'INSEE, les statistiques concernant les discriminations renvoient à des déclarations d'individus concernant leur propre expérience, donc pas nécessairement à des situations de discriminations reconnues juridiquement en tant que telles.<sup>7</sup>

D'autres enquêtes récentes mettent également en avant les discriminations liées à l'origine dans le domaine de l'emploi, en particulier l'étude par testing (voir encadré 2), menée entre 2019 et 2021 par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)<sup>8</sup>, en partenariat avec le centre de recherche ISM Corum, sur les discriminations à l'embauche selon l'origine supposée (Ruault *et al.*, 2016). Elle montre qu'en moyenne et à qualité comparable, les recruteurs ont été plus souvent intéressés par les candidatures portant un prénom et nom d'origine française que par les candidatures dont l'identité suggère une origine maghrébine : le taux de réponses positives est respectivement de 47 % et 36 % des candidatures envoyées, soit un écart moyen de 11 points. En 2021, l'association SOS Racisme a quant à elle réalisé une opération de testing « inversé » auprès de 69 agences d'intérim d'Île-de-France, dont 10 des plus grandes enseignes en France (Bénis *et al.*, 2021). Concrètement, il s'agit de se faire passer, *via* des entretiens téléphoniques, pour des employeur-euses dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (milieu employant une population étrangère ou d'origine étrangère importante, 27 % des ouvrier-ères non qualifié-es du BTP en France en 2021, étant immigré-es<sup>9</sup>) ayant des exigences discriminatoires concernant le recrutement de professionnel-les. L'enquête montre que 45 % des agences d'intérim acceptent de discriminer ou de se rendre complice de discriminations (en fournissant

<sup>7</sup> Sur l'importance de ne pas confondre les discriminations « avérées », entendues comme des discriminations reconnues juridiquement, avec l'opinion que portent les enquêtés sur leur propre expérience, voir Tribalat, 2023.

<sup>8</sup> Au ministère chargé du travail et de l'emploi.

<sup>9</sup> Voir Desjonquères A., Lhommeau B., Niang M., Okba M., « Quels sont les métiers des immigrés ? », *DARES Analyses*, n° 36, juillet 2021 ([en ligne](#)).

directement les CV au commanditaire afin qu'il ou elle puisse faire le tri, au lieu de présenter plusieurs profils présélectionnés par l'agence d'intérim) envers les travailleur·euses étranger·ères ou de « type non européen ».

Les discriminations dans l'accès au logement font également l'objet d'études et d'enquêtes. Par exemple, des chercheur·euses de la fédération de recherche « Théorie et évaluation des politiques publiques » (TEPP) ont mesuré les discriminations ethnoraciales dans l'accès à l'information des demandeur·euses de logement social à partir d'un testing de 1 875 guichets d'enregistrement, soit près des deux tiers des guichets officiels en France entière (Chareyron, L'Horty, 2023). Ce testing a consisté en l'envoi, entre avril et mai 2022, de courriels sollicitant des informations concernant les démarches à suivre pour demander un logement social, envoyés par deux candidates que rien ne distinguait, à l'exception des noms et prénoms suggérant soit une origine française soit une origine d'Afrique de l'Ouest. Les résultats montrent d'abord que près de la moitié des guichets ne répondent à aucune des deux candidates<sup>10</sup>, et que le taux de réponse pour la candidate d'origine française est de 42,5 %, contre 39,4 % pour la candidate d'origine d'Afrique de l'Ouest. Parmi les guichets qui apportent des réponses aux deux candidates, 22,6 % formulent des réponses différenciées à des demandes équivalentes : ils orientent de façon différente les deux candidates, en accompagnant plus intensément la candidate présumée d'origine française, ou en ajoutant des informations démotivantes pour la candidate présumée d'origine africaine. Enfin, les résultats indiquent que les discriminations se manifestent davantage dans les guichets gérés par les communes et non par les bailleurs sociaux, notamment dans les communes les plus « favorisées ».

Des études s'intéressent également aux discriminations religieuses, comme l'enquête de victimation menée en 2019 par la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) et la Fondation Jean-Jaurès à propos des discriminations et des agressions racistes envers les musulman·es de France (Ferhat, Kraus, 2019). Selon cette enquête, fondée sur les déclarations des individus, et donc sur leur perception des discriminations, en 2019, 42 % des musulman·es avaient déjà été victimes au moins une fois d'une forme de discrimination liée à leur religion, avec des taux de discrimination élevés pour les femmes voilées (60 %, contre 44 % des femmes non voilées et 38 % des hommes). La discrimination la plus répandue est celle vécue lors de contrôle des forces de l'ordre (28 %), juste devant celles rencontrées lors de la recherche d'un emploi (24 %) ou d'un logement (22 %).

De nouveaux domaines de recherche sur les discriminations commencent à se développer, tels que les discriminations *via* les plateformes numériques, qui, dans leurs modalités d'échanges de biens et de services, peuvent à la fois renforcer (cadre juridique moins contraignant que pour des recruteur·euses sur le marché de travail) ou réduire (*via* l'anonymat notamment) les discriminations. Une équipe de chercheur·euses du Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP) a étudié les pratiques discriminatoires fondées sur l'origine supposée et le genre dans l'accès aux biens et services de deux plateformes numériques de premier plan, Blablacar et Leboncoin, à partir de testings et de scrapings<sup>11</sup> (Chapelle *et al.*, 2023). Leur enquête a montré que les conducteurs de Blablacar sont défavorisés par rapport aux conductrices (celles-ci ayant une probabilité significativement plus élevée de recevoir des messages et des réservations), et que les conducteurs d'origine maghrébine ou africaine

<sup>10</sup> Ce résultat interroge sur la qualité du service public et sur l'un des objectifs principaux de la loi ALUR (2014) instaurant un droit à l'information et une équité de traitement du demandeur.

<sup>11</sup> Extraction de données de sites Web à une vitesse accrue, via un script ou un programme, consultables n'importe quand et exploitables à volonté pour enrichir ou explorer une base de données.

sont discriminés (ils reçoivent moins de passagers et un revenu plus faible de 15 % en moyenne par voyage). Pour Leboncoin, l'enquête a permis d'observer une discrimination importante envers les acheteurs d'origine maghrébine ou africaine avec une probabilité plus faible de recevoir une réponse de la part des vendeurs (environ 17 points de pourcentage de moins que pour les autres acheteurs), mais l'utilisation d'un pseudonyme permet de contrer cet effet discriminatoire avec un taux de réponse qui devient statistiquement identique avec les autres acheteurs.

## encadré 2. La méthode du testing

**Le testing** : Le testing ou test de discrimination est une mesure expérimentale visant à rendre compte de situations de discrimination. Deux types de testings peuvent être distingués selon leur champ d'application :

1) le testing juridique\*, qui vise à constater le comportement discriminatoire d'un·e acteur·trice à des fins de poursuites judiciaires. Son utilisation est légitimée par l'article 225-3-1 du code pénal expliquant que les délits sont condamnables aux yeux de la loi même si une ou plusieurs personnes ont sollicité un bien ou service dans l'unique but de démontrer l'existence d'un comportement discriminatoire.

2) le testing scientifique, qui est 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 statistique sur la discrimination liée à certains critères.

\* Par exemple, le procès du bal du Moulin Rouge en 1999 concernait un serveur sénégalais qui s'était vu refuser un poste de serveur. Un testing mené par SOS Racisme apporta la preuve que la raison du refus d'emploi résidait dans la couleur de peau de la personne et non dans ses compétences, certain·es employé·es affirmant « qu'il n'est pas d'usage d'employer des noirs en salles ». Le bal du Moulin Rouge a été condamné à 10 000 euros d'amendes pour discriminations par le tribunal correctionnel de Paris en 2003.

Enfin, s'agissant des statistiques à propos des démarches entreprises par les victimes, le Défenseur des droits fait état de 6 545 saisines pour discriminations en 2022, un nombre en augmentation de 26 % par rapport à l'année 2020 (rapport d'activité 2022 du Défenseur du droit). En se penchant sur la répartition de ces saisines, on observe qu'elles montrent avant tout des discriminations liées au handicap (20 %), à l'origine (13 %) et à l'état de santé (11 %), le reste des critères renseignés représentant chacun entre 2 % et 5 % des saisines. D'autre part, les saisines concernent principalement le domaine de l'emploi (41 %). Dans ce domaine, les discriminations rapportées relèvent notamment des critères tels que le handicap, le sexe, l'origine, la santé, la grossesse, la situation familiale, ces critères pouvant également se cumuler.

## Études sur l'expérience des discriminations en France

Des chercheur·euses se sont également consacrés à l'analyse des effets de l'expérience des discriminations sur les individus, sur leur trajectoire biographique, sur leur capacité et leurs mécanismes d'adaptation ou de résistance, ou encore sur leur politisation. L'enquête REACTAsie, réalisée entre 2020 et 2021 par le Réseau de recherche pluridisciplinaire « Migrations de l'Asie de l'Est et du Sud-Est en France » (MAF) avec l'Association des jeunes Chinois de France (AJCF), s'est par exemple appuyée sur des entretiens biographiques approfondis menés auprès de 32 jeunes diplômé·es, résidant en France et originaires de l'Asie de l'Est et du Sud-Est, et s'auto-identifiant comme « asiatiques ». Elle a souligné plusieurs spécificités propres aux expériences du racisme et des discriminations chez les personnes

d'origine asiatique : leur banalisation, le faible taux de réactions et de recours, ou encore l'effet catalyseur de la crise sanitaire vis-à-vis du racisme anti-asiatique.

L'ouvrage collectif *L'Épreuve des discriminations. Enquête dans les quartiers populaires* (Talpin *et al.*, 2021) revient sur une enquête qualitative de grande ampleur, ayant eu lieu entre 2014 et 2018 dans six quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) en France et trois territoires étrangers (Angleterre, Canada, États-Unis). L'enquête, au-delà de démontrer la prégnance des discriminations dans ces quartiers populaires (77 % des personnes interrogées relatent au moins une expérience personnelle de discrimination ou de stigmatisation, et 93 % en tant que témoins d'une telle expérience), indique surtout que l'expérience des discriminations entraîne pour les enquêté·es le sentiment d'être des citoyen·nes de seconde zone, ce qui les pousse à recourir à un véritable « bricolage identitaire » entre plusieurs identités : « noires », « françaises », « musulmanes », « arabes », etc. Elle dévoile aussi les différentes stratégies de résistance aux discriminations développées par les enquêté·es, telle que l'invisibilisation de l'identité, le repli sur le quartier, les tactiques de diversion (humour, ne pas relever...), ou encore l'engagement dans la lutte contre les discriminations dans ces QPV à la suite d'épisodes de mobilisation succédant à des événements traumatiques (décès, emprisonnements).

Sur ce dernier point, l'incidence de ce type d'événements sur les jeunes peut s'avérer être particulièrement important et fondateur dans la construction d'un « nous », d'un héritage commun car, comme l'explique la politiste Julie Pagis, « les années de jeunesse sont caractérisées par une indétermination professionnelle, sociale, matérielle, mais également politique, qui rend plus influençable et laisse plus de prise à l'événement » (Pagis, 2011, p. 98). La recherche participative Pop-Part, ayant associé de 2017 à 2021 chercheur·seuses, responsables associatif·ves, professionnel·les de la jeunesse et jeunes (15-34 ans) venant de dix quartiers populaires d'Île-de-France, a permis d'observer que les événements faisant référence pour les jeunes sont intégrés à la problématique des discriminations (Bacqué *et al.*, 2023). Il s'agit notamment d'événements liés au football, avec des figures de joueurs ou joueuses racisés<sup>12</sup> ou le soutien à des équipes sportives défendant les couleurs d'anciens pays colonisés, ou encore d'événements terroristes (attentats terroristes islamistes sur le sol français ou à l'international de 2001 à 2015), en raison de l'accentuation de l'expérience de la stigmatisation religieuse et ethn raciale qui leur a fait suite.

## Qu'en est-il des discriminations envers les jeunes en France ?

Les jeunes constituent une population particulièrement touchée par les discriminations dans le domaine de l'accès à l'emploi. En témoignent les résultats de la 14<sup>e</sup> édition du baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, réalisée en 2021 par le Défenseur des droits en collaboration avec l'Organisation internationale du travail (OIT), et consacrée à la jeunesse (18-34 ans). D'après ce baromètre, plus d'un·e jeune sur trois (37 %) déclare avoir déjà vécu une situation de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de sa recherche d'emploi ou de sa carrière, et près d'un·e jeune sur cinq (18 %) rapporte y avoir été confronté à plusieurs reprises. Un·e jeune sur deux déclare avoir été personnellement, au moins une fois, témoin de discriminations dans le cadre de ses activités professionnelles, et parmi

<sup>12</sup> Voir l'explication du terme dans le glossaire.

eux/elles, près de la moitié l'a été à plusieurs reprises. À titre de comparaison avec la population globale, en 2020, 23 % des personnes actives en France métropolitaine ont déclaré avoir été victimes de discriminations ou de harcèlement discriminatoire (voir encadré 1) dans l'emploi, et 42 % avoir été témoins de discriminations ou de harcèlement discriminatoire (Défenseur des droits, 2020). Les jeunes apparaissent donc particulièrement discriminé-es dans l'emploi en comparaison avec d'autres catégories d'âge<sup>13</sup>. Les critères de discriminations les plus cités sont le sexe (27 %), l'âge (23 %), l'apparence physique (22 %) et l'origine (16 %). En 2021, 60 % des jeunes de 18 à 34 ans ont déjà été confrontés à des propos stigmatisants ou des demandes discriminatoires lors d'un entretien pour un poste ou une promotion, et 40 % ont déjà vécu ces deux types de situations. Plus de la moitié (58 %) des jeunes victimes de discrimination ont entrepris des démarches à la suite des faits. Ils ou elles ont alerté en priorité la direction ou l'encadrement (20 % d'entre eux) ou les syndicats et représentant-es du personnel (17 %). Cependant, plus de 4 jeunes sur 10 n'ont rien dit à la suite des faits, principalement des femmes. Ce non-recours s'explique notamment par le fait que les victimes pensaient que cela n'aurait rien changé (50 % d'entre elles), ne savaient pas quoi faire (34 % d'entre elles) ou avaient peur des représailles (26 %).

Le besoin de données concernant les discriminations dans certains milieux spécifiques de publics jeunes, tels que le milieu universitaire, peut être illustré par l'initiative du syndicat de l'Union nationale des étudiants de France (UNEF) de mener des enquêtes sur les discriminations vécues par les étudiant-es ainsi que sur les dispositifs mis en place par les universités pour lutter contre ces discriminations<sup>14</sup> au cours des années 2019 et 2020. Pour analyser cette problématique des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), un projet scientifique d'envergure nationale, « ACADISCR1 », a d'ailleurs été lancé fin 2018. Il s'agit d'une vaste étude de victimation dans les établissements universitaires et de recherche sur le territoire hexagonal et les Outre-mer. Mixant les méthodes, elle articule une enquête par questionnaire à l'échelle des établissements afin d'enregistrer de potentielles situations discriminatoires vécues par les étudiant-es et les professionnel-le-s, allant des micro-agressions aux formes les plus violentes (premier volet) à des post-enquêtes d'approfondissement par entretiens semi-directifs auprès de volontaires visant à remettre en contexte l'expérience étudiante ou professionnelle, enrichir l'interprétation des résultats statistiques ou explorer des points qu'elles laissent aveugles (second volet).

Concernant l'institution scolaire, le sociologue Choukri Ben Ayed s'est intéressé à ce qu'il nomme les discriminations scolaires selon l'origine des élèves. Dans son ouvrage, *L'école discrimine-t-elle ? Le cas des descendants de l'immigration nord-africaine* (2023), il explique que des mécanismes discriminatoires existent au sein de l'école sous plusieurs formes. Il peut s'agir de relations bilatérales entre élèves, ou entre enseignant-es et élèves, teintées de stéréotypes et de préjugés à caractères racistes, de restrictions d'accès en raison de l'origine migratoire (difficultés à trouver des lieux de stage, d'accéder à certaines offres scolaires sélectives, refus d'inscription dans certains établissements « prestigieux »), de ségrégations scolaires inter et intra-établissements, ou encore de ruptures d'égalité dans l'obtention de diplômes ou dans l'orientation professionnelle.

Il existe peu de travaux de recherche ou d'études portant sur les discriminations subies par les jeunes en tant que public spécifique, à l'exception de certaines enquêtes portant sur leurs perceptions des

---

<sup>13</sup> Ces comparaisons doivent cependant être considérées avec prudence, les protocoles de collecte n'étant pas similaires.

<sup>14</sup> Voir UNEF : 2019, « Le racisme subi par les jeunes : une réalité quotidienne » [\[en ligne\]](#) ; 2020 « Les discriminations dans l'enseignement supérieur » [\[en ligne\]](#).

discriminations, dans l'objectif de les comparer avec le reste de la population. Ainsi, selon l'Eurobaromètre 2019 sur les discriminations, 25 % des Européen·nes âgés de 15 à 24 ans déclarent avoir été victimes ou s'être senties victimes de discriminations en 2018, contre 17 % pour l'ensemble de la population. En France, 87 % des jeunes de 16 à 25 ans affirment porter un intérêt aux questions de discrimination et près de 8 jeunes sur 10 trouvent que les discriminations en France ne sont pas suffisamment ni efficacement combattues (avec une forte différenciation selon le sexe puisque ce chiffre concerne 89 % des femmes contre 69 % des hommes). En 2022, le Haut Conseil à l'égalité entre femmes et hommes a mené une enquête sur les perceptions et les vécus des discriminations chez les 17-19 ans. L'étude montre que ces dernières ont une conscience aiguë des inégalités de genre. 74 % des filles et 54 % des garçons interrogé·es pensent qu'il y a encore beaucoup à faire pour atteindre une égalité réelle entre les femmes et les hommes, et 60 % d'entre eux/elles affirment être féministes. Cependant l'enquête montre aussi que, malgré leur sensibilisation aux stéréotypes de genre, les jeunes continuent de les reproduire inconsciemment dans la construction de leur identité en adoptant les attitudes et normes qui leur sont assignées, dans le sport par exemple, avec des pratiques genrées et excluantes dès le plus jeune âge ou dans le cadre scolaire, notamment à travers le choix de s'orienter vers certaines filières.

## Lutter contre les discriminations : repérer et combattre un phénomène complexe et diffus

Bien que la lutte contre les discriminations puisse s'apparenter à l'application pure et simple des articles 225-1 et 225-2 du Code pénal relatifs aux critères de discrimination reconnus par la loi (voir encadré 1), les « flagrants délits » de discriminations « constatées, nommées et reconnues comme un délit sont plutôt rares » (Dhume-Sonzogni, 2014, p. 15). Or, sans constat, il est difficile de parler de discrimination, du moins dans son sens juridique. Ce constat renvoie notamment à l'importance du phénomène de non-recours chez les victimes de discriminations, qui s'explique par les difficultés des individus à repérer les discriminations dont ils sont victimes (Brinbaum *et al.*, 2015, p. 439), par leur méconnaissance des possibilités de démarches de recours judiciaires ou d'aide aux victimes, par le caractère potentiellement dévalorisant de la situation ou encore par la peur des représailles (rapport d'activité 2022 du Défenseur des droits). Et même dans le cas où les victimes ont saisi le Défenseur des droits, celui-ci doit prendre en compte un certain nombre de contraintes pour qualifier juridiquement les différentes saisines dont il fait l'objet, et certaines d'entre elles (ne correspondant pas à un des 25 critères légaux de discrimination par exemple) sont classées sans suite, tandis que d'autres n'entraînent qu'un rappel à la loi pour leurs auteur·trices. Ces saisines, n'aboutissant pas toujours à des actions jugées suffisantes par les victimes, sont très difficiles à vivre et peuvent participer *in fine* au développement du phénomène de non-recours.

Au-delà du non-recours, il s'avère également nécessaire de prendre en compte ce qu'on appelle les discriminations indirectes, « c'est-à-dire les actes ou mesures en apparence neutres », qui en réalité, « induisent une différence de traitement entre les individus » (Benbassa, 2010, p. 283), tels que l'interdiction de la location à des colocataires distincts (Caradec *et al.*, 2009) ou encore l'interdiction d'animaux domestiques dans les lieux publics (notamment pour les personnes aveugles ou malvoyantes). Ces actes n'ont pas pour objectif ou intention de discriminer, mais, dans l'uniformité de leur application, discriminent certaines personnes. On peut donc être discriminé sans le savoir, de même que l'on peut discriminer sans en avoir conscience, car « la discrimination n'existe pas comme scène objective : c'est un phénomène diffus, sans auteur·trice véritablement identifiable et sans victime avérée », qui « s'inscrit dans une

multitude de décisions » (Brinbaum *et al.*, 2015, p. 413). Fabrice Dhume évoque le caractère « processuel » des discriminations, en faisant le constat qu'une discrimination fonctionne « avec des régimes de fonctionnement – de visibilité, d'intensité ou de systématicité – variables selon les configurations... non pas des pratiques isolables et assignables *in fine* à tel ou tel acteur·trice, ni des pratiques intrinsèquement illégitimes, mais des réseaux de pratiques, de normes, se soutenant mutuellement et formant une discrimination plus ou moins tolérée » (Dhume-Sonzogni, 2014, p. 15-16). Le phénomène de discrimination présente en effet un caractère « systémique », qui renvoie à « des situations d'inégalités cumulatives et dynamiques résultant de l'interaction [...] de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres [d'un groupe stigmatisé] » (Chicha-Pontbriand, 1989, p. 85)<sup>45</sup>. Cette notion, selon Fabrice Dhume, donne à entendre « le fait que les actes [de discrimination] individuels prennent place dans des chaînes ou des réseaux d'actions ». Il précise que « si le sens ultime de l'action dépasse en partie la maîtrise qu'en ont les acteurs et actrices, cela ne suppose pas une instance surplombante » (Dhume, 2016, p. 37).

Les politiques publiques de lutte contre les discriminations au niveau systémique sont complexes à mettre en place. En janvier 2023, la ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances a ainsi présenté un plan national pluriannuel (2023-2026) de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, dont le suivi a été confié à la DILCRAH. Ce plan s'appuie sur les recommandations du Défenseur des droits et est composé de 80 actions. Il propose des mesures telles que la formation de l'ensemble des agent·es de la fonction publique d'État à ces enjeux, des aggravations de peine, des facilitations de dépôt de plainte, des actions de sensibilisation pour tous les élèves, ou encore la mise en place d'une politique de *testing* renforcée sur les discriminations à l'embauche et sur l'accès au logement. Certains appellent à la création de nouveaux organismes publics dédiés à la lutte contre les discriminations tels que l'économiste Thomas Piketty, qui, dans son livre *Mesurer le racisme, vaincre les discriminations* (2022) souligne la nécessité d'instituer un Observatoire national des discriminations. Celui-ci pourrait être placé sous l'autorité du Défenseur des droits et serait chargé « d'objectiver les faits de discriminations et surtout d'en assurer le suivi annuel » (Piketty, 2022, p. 29). Loin de remplacer le travail de chercheur·euses et d'associations sur ces questions, ou le développement d'observatoires à une échelle locale (comme il en existe par exemple dans le département de Seine-Saint-Denis ou dans la ville de Montpellier), cet observatoire national permettrait de fournir une vision globale en multipliant les comparaisons, que ce soit au niveau des différentes échelles d'observation, ou au niveau des évolutions dans le temps, ou encore au niveau des différentes dimensions du phénomène.

Outre ces actions et dispositifs développés par les pouvoirs et organismes publics, de nombreuses associations luttent également contre les discriminations à l'image de structures nationales importantes (SOS Racisme, la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme [LICRA], SOS Homophobie...), mais aussi de nombreuses « petites » associations agissant sur le terrain dans les différents territoires. Or, certains chercheur·euses, tel que le sociologue Julien Talpin, rappellent que la baisse des ressources financières publiques a fragilisé le tissu associatif, notamment concernant les « petites » associations situées dans les quartiers populaires. Il rappelle également que beaucoup d'associations de quartier luttant contre les discriminations se sont vu reprocher leur « militantisme » ou leur « communautarisme » et font

---

<sup>45</sup> Cette définition s'apparente à celle forgée en droit par la Cour suprême du Canada.

l'objet d'une surveillance institutionnelle, ce qui a entraîné un effet d'autocensure et un abandon de la prise en charge par ces associations des questions de lutte contre les discriminations<sup>16</sup>.

Concernant les discriminations subies par les jeunes, il reste cependant à se poser la question des facteurs de discriminations et de leur importance. Existe-t-il un facteur de discrimination spécifique lié à l'âge et la jeunesse ? Comment mesurer l'impact du facteur de la jeunesse vis-à-vis d'autres facteurs de discriminations ? Il s'avère difficile d'isoler le rôle spécifique de chaque facteur dans une situation d'inégalité, qu'il s'agisse d'une discrimination ou non. Dans un article récent, Louis Maurin, directeur de l'Observatoire des inégalités, revient sur cette problématique et prône l'utilisation d'outils statistiques complexes qui isoleraient l'effet d'un seul paramètre (comme la catégorie sociale ou l'âge) et qui mesureraient une situation « toutes choses égales par ailleurs » (Observatoire des inégalités, 2023). Cependant, ce type d'études nécessite des échantillons de population de grande importance que l'on doit subdiviser en de multiples catégories. En outre, certaines données, comme les statistiques ethniques, ne peuvent pas légalement être récoltées en France<sup>17</sup>. Enfin, l'Observatoire des inégalités indique également que ce raisonnement a ses limites, car dans la vie réelle, une personne ne se résume pas à une caractéristique isolée et les expériences individuelles sont le produit de différents critères, qui peuvent se compenser ou s'additionner de manière défavorable. Pour comprendre les inégalités et les discriminations, il faut donc « faire apparaître l'impact des différents facteurs et prendre en compte un système d'ensemble » (*ibid.*). La complexité de l'objet « discrimination » peut conduire à privilégier plusieurs méthodes : le testing qui est une mesure expérimentale reproduisant une situation discriminatoire (encadré 2), la comparaison de population en estimant les différentiels nets entre les populations potentiellement discriminées et le reste de la population ou encore les enquêtes de victimation.

Ces méthodes peuvent apporter des pistes d'actions en termes de lutte contre les discriminations. Par exemple, à partir de l'analyse de données issues d'un testing sur les discriminations à l'embauche selon l'origine supposée dans les grandes entreprises, réalisé par la DARES et ISM Corum en 2016, le Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP) de Sciences Po a pu déterminer que le passage par un service de recrutement centralisé diminue significativement le niveau de discriminations dans les suites données aux candidatures par rapport au recrutement organisé localement. Ce résultat démontre donc qu'agir sur l'organisation des recrutements dans les grandes entreprises peut être envisagé comme un outil efficace de lutte contre les discriminations à l'embauche. Ces méthodes peuvent également servir à évaluer des dispositifs de prévention et de lutte contre les discriminations. Par exemple, des chercheur·euses de la fédération de recherche « Théorie et évaluation des politiques publiques » (TEPP) ont mené, entre 2018 et 2019, une étude sur les effets que peut avoir l'envoi par le Défenseur des droits d'un courrier nominatif de rappel du cadre légal aux agences immobilières identifiées comme ayant une probabilité de discrimination élevée (sur la base d'un premier testing effectué auprès de 3 260 agences). Ces agences à risque discriminatoire ont été réparties en un groupe test (recevant le courrier) et un groupe témoin, qui ont tous deux fait l'objet de tests de discriminations liées à l'origine supposée, à 3, 9 et 15 mois après réception du courrier. Les résultats démontrent que ce dispositif de courrier du Défenseur des droits est un puissant « réducteur » de

<sup>16</sup> Voir de La Porte X., « Il faut des politiques qui répondent aux aspirations à l'égalité des habitants des quartiers » : entretien avec le sociologue Julien Talpin », *L'Obs*, 6 juillet 2023 ([en ligne](#)).

<sup>17</sup> À l'exception de la Nouvelle-Calédonie où les recensements identifient la communauté d'appartenance, une exception justifiée par les accords de Matignon-Oudinot (1988) et de Nouméa (1998), qui ont défini une politique de rééquilibrage en faveur de la communauté kanake longtemps discriminée.

discriminations, car ils indiquent une absence de différence significative de traitement entre candidat·es selon l'origine supposée dans les agences du groupe test, tandis que pour les agences n'ayant pas reçu le courrier du Défenseur des droits, les résultats indiquent qu'une différence de traitement entre les candidat·es existe et n'est pas due au hasard. Cependant, les résultats montrent également que cet effet s'atténue dans le temps et ne se maintient pas au-delà de 15 mois après l'envoi du courrier. Les chercheur·euses du TEPP ont également utilisé cette méthode des testings répétés afin d'évaluer l'impact du dispositif des emplois francs (permettant à un·e employeur·euse de bénéficier d'une aide lorsqu'il ou elle embauche un·e habitant·e résidant en QPV) sur l'évolution des discriminations dans l'accès à l'emploi selon l'origine et le lieu de résidence. Cette étude rapporte notamment que le déploiement de ces emplois francs n'est pas allé de pair avec une amélioration d'accès à l'emploi des habitant·es des QPV.

Ces liens entre travaux scientifiques et actions de lutte contre les discriminations peuvent d'ailleurs être illustrés par des revues, telles que *Les cahiers de la lutte contre les discriminations* (LCD), tentant de faire dialoguer la recherche et l'action publique, aussi bien au niveau des méthodes d'actions, comme celle du testing et de son développement en tant qu'outil à la fois de mesure des discriminations et de pilotage de la politique de la ville (Chareyron *et al.*, 2022, p. 73), qu'au niveau du ciblage des domaines et des publics, ou encore au niveau de l'évaluation de l'action menée (Benichou, 2022, p. 57). Ces travaux, basés sur des actions développées sur le terrain, s'inscrivent ainsi dans une perspective élargie de recherche-action (voir l'encadré 3) sur les discriminations.

### encadré 3. La recherche-action

**La recherche-action** : format de recherche, dont l'origine est attribuée aux travaux du psychologue Kurt Lewin dans les années 1930, attribuant aux chercheur·ses un rôle d'expérimentateur·trice, c'est-à-dire une intention d'agir sur la réalité sociale. Cela implique une articulation entre expérimentations et recherche fondamentale, et fait des « enquêté·es » des acteur·trices de ce processus de production de connaissances, en les invitant à codéfinir son cadre, à participer à la collecte de données, à analyser leurs propres pratiques et/ou à dégager des pistes d'action.

C'est en s'inscrivant dans ces réflexions, à la fois sur la complexité à isoler les facteurs de discriminations, mais aussi sur la nécessité d'allier recherche et action publique, que le Fonds d'expérimentations pour la jeunesse (FEJ) s'est lancé dans la mise en place de projets consacrés à l'analyse puis à la lutte contre les discriminations subies par les jeunes.

## Partie 2. Les expérimentations du FEJ relatives aux discriminations envers les jeunes

### Les enseignements d'un premier programme du FEJ : « Mise en évidence de discriminations envers les jeunes »

En 2014, le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) lance un programme visant à étudier et mettre en lumière les discriminations subies par les jeunes. Il s'agit alors de documenter l'existence de discriminations du fait du jeune âge dans les étapes d'accès à l'autonomie, tout en incluant dans l'analyse d'autres critères de discriminations qui apparaissent particulièrement prégnants dans les expériences juvéniles (sexe, origine, lieu de résidence). Pour cela, quatre terrains ont été investigués par différentes équipes de recherche. Ces travaux ont permis 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.

Réaliser 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 un hébergement de loisirs, souscrire à une complémentaire santé, avoir un logement, ou accéder à l'entrepreneuriat par la reprise de petite entreprise sont autant d'étapes importantes dans la trajectoire d'un-e jeune. Les différentes méthodes (testings, comparaison de populations et enquêtes de victimation) et le croisement de regards pluridisciplinaires (économistes, sociologues et psychologues) ont permis de produire des connaissances sur les mécanismes et systèmes de discrimination. Les recherches 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), le sexe ou la combinaison de ces critères sont discriminants sur la majorité des terrains enquêtés. Certain-es jeunes, notamment celles et ceux pouvant faire l'objet d'un cumul de critères, seraient donc victimes d'expériences de discrimination répétées freinant leur insertion (Kerivel, James, 2019 ; Kerivel, 2018).

#### encadré 4. Qu'est-ce que le FEJ ?

Le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ), porté par l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), finance des dispositifs expérimentaux en faveur des jeunes afin d'améliorer leur insertion professionnelle, économique et sociale. Le FEJ est au centre d'un partenariat original entre l'État et des équipes projet, qui lui permet de promouvoir des démarches expérimentales. Celles-ci se décomposent en trois étapes : l'étude d'une problématique touchant la jeunesse, l'émergence d'actions pertinentes, et l'évaluation de ces actions à travers des méthodes spécifiques permettant de regarder les effets, les conditions de mise en œuvre ou encore d'en mesurer l'impact. Les enseignements viennent ainsi nourrir à la fois les politiques publiques de la jeunesse à l'échelle nationale et locale, la recherche et les acteur-trices de terrain.

## Un second programme du FEJ : « Prévention et lutte contre les discriminations envers les jeunes »

À partir des connaissances produites à l'occasion du premier programme, un second appel à projets du FEJ a été lancé en 2018 et s'est terminé fin 2022<sup>18</sup>. Ce programme a soutenu 9 expérimentations visant à prévenir et à agir sur les actes et mécanismes discriminatoires que peuvent rencontrer les jeunes de moins de 30 ans, notamment en raison de leur origine supposée et/ou de leur lieu de résidence. Pour répondre à cet objectif, ces nouvelles expérimentations sont intervenues à plusieurs niveaux, en amont dans une optique de prévention et en aval dans une optique d'aide aux victimes. Elles ont concerné les jeunes en tant que victimes directes ou indirectes de discriminations, les organismes et personnes auteur-trices direct-es ou indirect-es de discriminations, ainsi que les témoins de discriminations. Pour tenir compte du caractère systémique des discriminations, les expérimentations ont agi aux différentes étapes où elles peuvent apparaître et sur les différentes parties prenantes d'un même système discriminant.

### Les 9 expérimentations soutenues

Expérimentation	Equipe projet	Equipe d'évaluation
Genre et sexualités en milieu rural	Mouvement rural de jeunesse chrétienne	Pennec Etudes Conseil
Lutte contre les inégalités et les discriminations multifactorielles à l'orientation scolaire	Ville de Villeurbanne	ISM Corum
Le Projet TALENT : Technique d'Accompagnement vers l'entreprise	Mission Locale Jeunes Bassin Chambérien	Fédération TEPP-CNRS
Un engagement national des Missions Locales pour lutter de façon systémique contre les discriminations	Association Régionale des Missions Locales PACA	Fédération TEPP-CNRS
Jeunesse pour l'égalité : informer sans enfermer	Observatoire des inégalités	Quadrant Conseil
Lutte contre les discriminations dans le monde agricole	Lycée Agricole Privé Meynes-Gard	Groupe étude et recherche sociales
Recherche-action sur les pratiques professionnelles des enseignant-e-s	Fédération Léo Lagrange (Pôle Engagement Centre Est)	Agence Phare
Aidons les jeunes à devenir acteurs de leur parcours d'insertion professionnelle	Réseau étincelle	Institut de recherche sur l'éducation (IREDU)
Articuler lutte et prévention des discriminations liées à l'origine ethnique supposée et au territoire	Grenoble Alpes Métropole	Agence Phare

De manière générale, le FEJ a l'ambition de travailler avec différents acteurs et actrices dans le cadre des programmes qui sont les siens. Un ou plusieurs ministères, des acteurs institutionnels, du monde associatif, des entreprises privées, mais aussi des équipes d'universitaire ou de cabinet collaborent à la mise en œuvre d'une expérimentation. C'est également le cas ici. Le programme a permis de soutenir à

<sup>18</sup> L'ensemble des porteur-euses et évaluateur-trices de projet ont dû mettre en œuvre leurs actions dans le contexte inédit et éprouvant de la crise sanitaire. Ils ont dû démultiplier leurs efforts pour s'adapter et trouver des solutions, en particulier pour maintenir leurs actions en présentiel, et le programme qui devait se clôturer en 2021 s'est finalement achevé en décembre 2022.

la fois des collectivités engagées sur ce sujet, des missions locales, un lycée et diverses associations : association de jeunes, association œuvrant auprès de jeunes (de « décrocheur-euses », par exemple) ou observatoires. En 2018, à l'issue d'une phase d'analyse des 170 candidatures déposées, 9 projets ont été retenus par un jury de sélection dont les membres étaient issus-es du monde de la recherche et de l'administration.

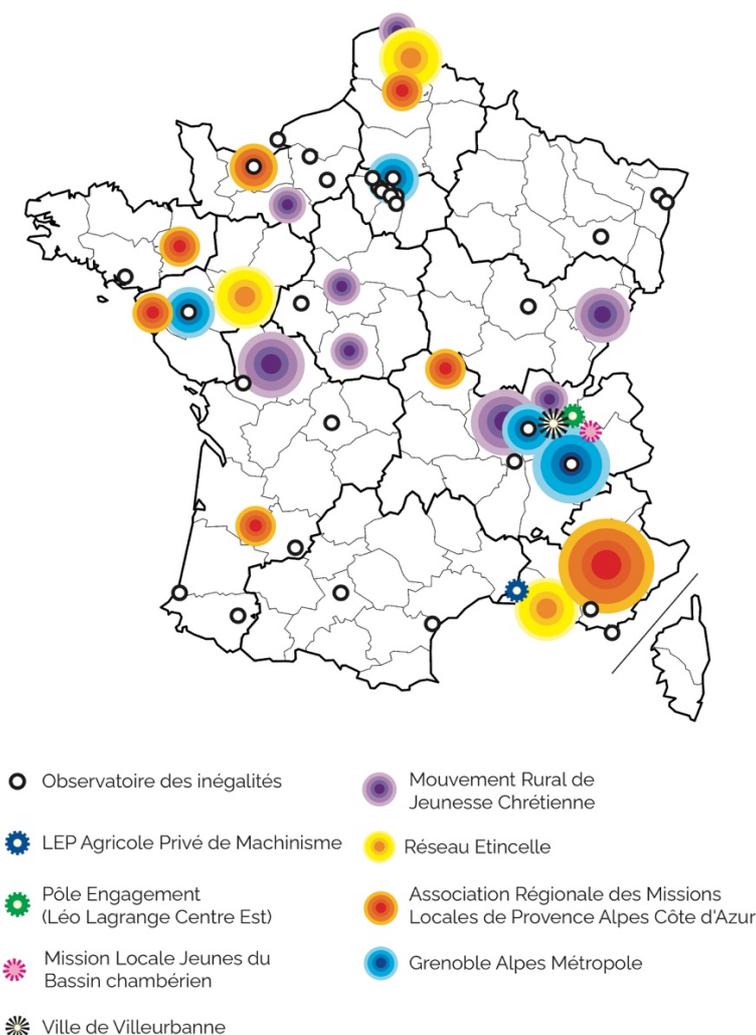
Partant du constat d'un processus systémique, les projets retenus sont intervenus en amont, par des actions de prévention, et en aval (lorsque les discriminations s'étaient déjà produites), via des actions de lutte contre les discriminations, tout en s'adressant aux différentes parties prenantes d'un même système discriminant, qu'il s'agisse de jeunes ou non, de victimes, de témoins, voire de potentiel·les auteurs et autrices de discrimination. En effet de nombreux projets se sont également, voire exclusivement, adressés aux professionnel·les qui travaillent au contact des jeunes, soit de par leur fonction d'accompagnement et d'appui auprès de jeunes susceptibles de faire l'objet de discrimination, soit de par leur position d'auteurs et autrices potentiel·les de discriminations, que celles-ci soit conscientes ou inconscientes (dans le cadre d'un recrutement par exemple ou des choix d'orientation par les personnels éducatifs).

Ces 9 expérimentations se sont appuyées sur des projets particulièrement variés. Il peut s'agir par exemple d'actions de sensibilisation aux discriminations, et plus largement aux inégalités, à travers la création et la diffusion d'outils pédagogiques innovants et adaptés à un public jeune (à l'instar du « Monopoly des inégalités »), ou encore d'actions à destination de jeunes résidant dans des territoires ou issus-es de certains milieux socioprofessionnels moins souvent destinataires des actions et études sur les discriminations (jeunes vivant en milieu rural ou scolarisé·es dans le domaine agricole). D'autres expérimentations ont porté sur des actions visant à lutter contre les discriminations dans l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes (orientation en classe de 3<sup>e</sup>, accompagnement de collégien·nes dans le cadre de leur orientation professionnelle). Certaines expérimentations se sont consacrées à la sensibilisation et à la formation aux discriminations de professionnel·les Travaillant dans le champ de l'insertion des jeunes. D'autres ont traité du rôle des professionnel·les et de leurs pratiques dans la production de discriminations envers les jeunes, et, en coconstruction avec ces professionnel·les, ont réfléchi au développement de divers moyens de lutte contre ce type de discriminations. Ces actions sont passées par de la sensibilisation et de la formation auprès des équipes éducatives, des entreprises, ou encore des missions locales, par l'accompagnement d'entreprises pour les sensibiliser au risque de discrimination dans leurs pratiques de recrutement, ou encore par une recherche-action sur les pratiques discriminatoires du personnel pédagogique dans un lycée. Enfin, un certain nombre d'expérimentations ont également porté des actions de mise en réseau de l'ensemble des acteurs et actrices impliqués dans le système d'orientation et d'insertion professionnelle des jeunes aussi bien au niveau intraterritorial (différent·es acteur·trices concerné·es par l'orientation scolaire en fin de classe de troisième à l'échelle d'une commune) qu'interterritorial (partenariat sur les discriminations vécues par les jeunes de quartiers populaires avec les métropoles de Grenoble et Nantes, ainsi que les villes d'Aubervilliers et de Villeurbanne).

Chaque équipe projet a été accompagnée durant toute la durée de l'expérimentation par une équipe d'évaluation. Elles forment à elles deux un binôme. Si les équipes projet sont diverses, c'est aussi le cas des équipes d'évaluation qui appartiennent à des cabinets, des sociétés coopératives de production (SCOP) ou des laboratoires universitaires. Étant issues de différents champs disciplinaires, ces équipes ont mis en œuvre des méthodes diverses pour évaluer les projets : des évaluations *in itinere*, (observations de réunions de préparation, de pilotage et/ou de la mise en œuvre des actions, entretiens

et questionnaires auprès des participant·es et/ou bénéficiaires), des mesures d'impact à travers la réalisation de *testings*, ou bien des méthodes mixtes combinant travail d'enquête qualitatif et quantitatif.

## Les expérimentations sur les territoires



Carte réalisée par Alice Lescanne, niune-nideux, 2023<sup>19</sup>.

Les 9 projets retenus se sont déroulés dans l'Hexagone, d'autres programmes du FEJ étant spécifiquement dédiés aux Outre-mer. Certains projets ont été expérimentés à un niveau local, au niveau d'un établissement scolaire, voire de plusieurs, sur un territoire relativement circonscrit. D'autres ont eu lieu dans des territoires différents, ou ont été expérimentés sur des territoires éloignés. Enfin, certains projets se sont diffusés à l'étranger ou sont désormais essaimés dans les Outre-mer depuis la fin de l'expérimentation FEJ.

<sup>19</sup> [www.niune-nideux.com](http://www.niune-nideux.com)

## Principaux enseignements à propos de ces expérimentations

- Les **9 projets retenus se caractérisent par des degrés de maturité différents** : dans certains cas les dispositifs et/ou actions étaient tout à fait nouveaux pour la structure porteuse ou précédaient relativement peu le soutien du FEJ, l'expérimentation pouvant alors consister à accompagner un dispositif en construction. D'autres dispositifs étaient quant à eux déjà en place depuis plusieurs années et le soutien du FEJ a pu permettre un passage à l'échelle, voire un essaimage des actions.
- Ce programme rappelle **le besoin, notamment pour les équipes projet, de produire des connaissances sur la thématique des discriminations subies par les jeunes**. La plupart des équipes, quel que soit le degré de maturité du dispositif, ont fait appel à des professionnel·les de la recherche, soit en les impliquant directement au sein de l'équipe, soit en faisant appel à elles et eux en tant que prestataires. Ces travaux de recherche ont pu se traduire par des enquêtes exploratoires dressant un portrait et un état des lieux, non seulement des discriminations subies par les jeunes, mais aussi des acteur·rices institutionnel·les et professionnel·les (intégrés·es ou non en réseau) et de leurs pratiques. Un autre indice de ce besoin de connaissances apparaît dans la mise en place de recherches-actions par certaines équipes projet elles-mêmes. Là aussi, il a pu s'agir de coproduction de connaissances sur les modalités et le vécu de discriminations subies par les jeunes aussi bien que sur les mécanismes et pratiques professionnelles et/ou institutionnelles engendrant ces discriminations. Plus concrètement, les équipes projet ont mené, avec et à destination des jeunes et des professionnel·les, des travaux d'observation et d'analyse, avant d'expérimenter de nouvelles méthodes ou actions sur diverses problématiques.
- Ce programme met également en lumière une problématique centrale dans la lutte contre les discriminations (LCD), à savoir **l'existence de conceptions et d'approches fortement différenciées**. Celles-ci peuvent être schématiquement placées sur un continuum allant d'une approche répressive des discriminations, s'inscrivant pleinement dans leur définition juridique, et développant des actions techniques et individualisées de LCD, à une approche pluridisciplinaire s'inscrivant dans une dimension politique et collective, développant des actions de prévention et de lutte contre les discriminations à un niveau systémique. Il est possible d'observer des indices de ce continuum dans l'adoption de partis pris différents selon les équipes projet, concernant l'usage du terme « discrimination ». Certaines expérimentations ont choisi de nommer explicitement la discrimination afin de la reconnaître, de la rendre visible, et de permettre de s'approprier les démarches juridiques adéquates lorsqu'on en est victime, tandis que d'autres ont choisi de ne pas utiliser le terme, d'une part, parce que l'objet de certains projets renvoyait à des notions plus larges et englobantes, telle que celles d'inégalités ou d'ostracisme, et d'autre part, parce que la volonté était d'« informer sans enfermer » pour reprendre l'intitulé d'un des projets, autrement dit de préserver le pouvoir d'agir<sup>20</sup> des individus sans les cantonner dans un rôle de victime auquel les assigne une approche purement juridique. Il est d'ailleurs intéressant de noter que, pour les équipes ayant travaillé auprès de potentiel·les auteurs et autrices, la question de nommer ou non les discriminations s'est aussi posée. En effet, nommer explicitement la discrimination peut constituer une ressource dans le travail de

<sup>20</sup> La notion de pouvoir d'agir, souvent associée à la notion d'*empowerment*, désigne le pouvoir et l'emprise d'un individu ou d'un groupe sur son destin et son environnement social. Pour en savoir plus sur cette notion voir Cortéséro, 2014.

prise de conscience des individus (essentiel à la prévention des discriminations) mais peut aussi constituer un obstacle en provoquant une fuite, un abandon du projet par les publics visés.

- Les évaluations des différents projets permettent aussi de tirer des enseignements quant à leurs effets sur les différents publics visés. **Concernant les actions à destination des professionnel·les, les évaluations mettent en évidence des effets sur la prise de conscience du caractère discriminatoire de leurs conceptions et de leurs pratiques**, lors d'actions de leur formation à la prévention et à la lutte contre les discriminations et sur l'intégration de nouveaux acteurs et de nouvelles actrices, principalement du secteur jeunesse ou de l'éducation, dans les dispositifs de LCD. Cependant, d'autres expérimentations ont montré les limites des actions de sensibilisation et de formation des professionnel·les sur les mécanismes et pratiques engendrant des discriminations, notamment dans le domaine du recrutement. De plus, **les évaluations des projets soulignent la complexité à travailler avec l'Éducation nationale**, institution pourtant centrale dans la prévention et la lutte contre les discriminations envers les jeunes, en raison de son rôle d'instance de socialisation et des potentielles discriminations qu'elle produit, notamment au niveau de l'orientation scolaire et professionnelle. Ces difficultés de collaboration renvoient à divers problèmes, comme le *turn-over* important du personnel éducatif, la nécessité de s'adapter au calendrier scolaire ou encore les difficultés de collaboration avec certain·es chef·fes d'établissement ou directeur·trices académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN). Le sociologue Choukri Ben Ayed explique que les faits discriminatoires sont peu interrogés par l'institution scolaire, qui a tendance à les naturaliser en les renvoyant aux incompétences des élèves. Cependant, il précise que, si, en tant que système, l'institution scolaire n'interroge pas assez les réalités discriminatoires, ce n'est pas le cas de tous les enseignant·es ou chef·fes d'établissements, dont certain·es sont fortement engagé·es dans la LCD au sein de l'institution scolaire (Ben Ayed, 2023). En témoigne l'implication accrue de certaines équipes éducatives au sein des projets soutenus.

**Concernant les jeunes, les expérimentations confirment le bien-fondé d'approches pédagogiques alternatives (théâtre de masques, ateliers et productions artistiques, débats, jeux, etc.) pour sensibiliser aux discriminations, les prévenir, mais aussi agir contre elles**, notamment dans le cas de discriminations liées à l'orientation scolaire et professionnelle. Elles mettent également en exergue les bénéfices d'une participation la plus précoce possible à ces actions. Enfin, les évaluations des projets insistent sur la prégnance des difficultés à maintenir l'engagement des jeunes et même à les intégrer dans des dispositifs dont ils et elles sont pourtant les destinataires. Ces difficultés peuvent s'expliquer par un manque de formalisation de certains dispositifs (actions et objectifs insuffisamment définis, référent·es peu ou pas établi·es...), se traduisant par l'absence de coordination entre les acteurs et actrices des projets ou par la multiplication des actions mises en place sans cohérence apparente. Elles peuvent aussi renvoyer aux complexités du dialogue entre jeunes et équipes projet du fait de conceptions et d'approches différentes vis-à-vis des discriminations, ou à l'absence de prise en compte (souvent inconscientisée) des spécificités du public jeune. Ces difficultés ont pu avoir pour conséquences de provoquer de la lassitude parmi les jeunes, voire leur disparition progressive de certains projets.

- En conclusion, les expérimentations de ce programme ont permis de **produire des connaissances, peu nombreuses jusqu'alors, sur les discriminations envers les jeunes, de travailler avec des publics ou dans des territoires traditionnellement peu pris en compte vis-à-vis de cette problématique** (jeunes issu·es du milieu rural et/ou agricole), **d'explorer de nouvelles démarches**

**et de nouveaux outils** (à l'instar du « Monopoly des inégalités »), ou **encore d'essayer des dispositifs de prévention et de lutte contre les discriminations** subies par les jeunes (à l'image du dispositif déployé par l'Association régionale des missions locales de PACA). Toutefois, ces expérimentations ont aussi rencontré des difficultés tant au niveau de la mise en œuvre de certaines actions ou des effets observés qui n'étaient pas toujours ceux escomptés. Il peut s'agir des clivages d'approche de LCD entre les différents acteurs et actrices impliqués et concernés par les projets, de la temporalité limitée de certains projets, dont la continuité a été remise en cause par les difficultés de conduite du projet, de l'évolution des contextes et du départ de certaines porteur-euses ou partenaires, de l'insuffisance des moyens mis à disposition et, comme le soulignent plusieurs équipes d'évaluation, du manque de relais des actions mises en œuvre par les instances étatiques au niveau national. **Les expérimentations de ce programme du FEJ, n'ont eu de cesse de mettre en avant les difficultés de lutter contre le caractère systémique du phénomène de discrimination par le biais d'actions isolées et ponctuelles.** C'est pourquoi lutter contre un tel phénomène nécessite une prise en charge publique de grande ampleur en matière d'ambitions et de moyens, impulsée et pilotée au niveau national, un rôle auquel l'État ne peut prendre le risque de se soustraire sous peine, pour reprendre les termes du sociologue Julien Talpin, de minimiser « les discriminations et leurs conséquences dévastatrices pour le fonctionnement de la République<sup>21</sup> ».

---

<sup>21</sup> De La Porte X., 2023, « "Il faut des politiques qui répondent aux aspirations à l'égalité des habitants des quartiers" : entretien avec le sociologue Julien Talpin », *L'Obs*, 6 juillet 2023 ([en ligne](#)).



## Partie 3. Les fiches de synthèse des expérimentations

### Jeunesse pour l'égalité : Informer sans enfermer

1<sup>er</sup> janvier 2019 - 31 décembre 2021 (36 mois)



L'équipe projet

#### Le projet

Il s'inscrit dans le programme de sensibilisation des jeunes à la lutte contre les inégalités, « Jeunesse pour l'égalité », développé par l'Observatoire des inégalités depuis 2012. Suite aux travaux menés sur cette question depuis sa création en 2003, l'organisme indépendant a ainsi pu identifier les différents besoins des jeunes et des professionnels de l'éducation et de l'animation dans le cadre de la sensibilisation aux inégalités et aux discriminations :

- définir, chiffrer et différencier les notions clés d'inégalités et de discriminations ;
- pour les professionnels, se former sur la posture à adopter pour éduquer les jeunes à ces questions ;
- développer des outils pratiques et ludiques, à la fois pensés pour les professionnels qui interviennent auprès des jeunes, mais aussi directement appropriables et mobilisables par les jeunes, sans médiation des adultes éducateurs (moyens de communication et réseaux sociaux qui leur sont propres).

L'Observatoire des inégalités a également fait le constat que les campagnes de sensibilisation aux inégalités et aux discriminations conçues par des acteurs éloignés des réalités du travail d'éducation ou d'animation sur le terrain, et utilisant des moyens d'information traditionnels (outils de présentation magistrale, pédagogie frontale laissant les publics ciblés dans une posture passive) ne sont que très peu

QUADRANT  
CONSEIL

L'équipe d'évaluation

**Public atteint :** (séquence Monopoly) : 985 jeunes et 162 adultes (professionnels de l'éducation et de l'animation)

**Territoires d'expérimentations :** 31 villes en France (dans l'ensemble de l'hexagone avec une concentration en Île-de-France) + à l'international à Houston (USA), Rolle (Suisse), et Dakar (Sénégal)

**Budgets :** porteur = 319 060 euros (FEJ = 150 000 euros) ;  
évaluateur = 101 400 euros (FEJ = 70 000 euros)

adaptées à un public jeune. Le dispositif « Informer sans enfermer » a donc été pensé afin de répondre à ces besoins ou limites, et s'est traduit par les différentes actions suivantes :

1) la création d'une boîte à outils pédagogique, comprenant notamment le jeu « Monopoly des inégalités » et des guides pédagogiques et d'animation ;

2) la création d'une journée de formation professionnelle « Informer sans enfermer : comment sensibiliser les jeunes aux inégalités » ;

3) la conception de différents contenus vidéo à destination des jeunes sur le sujet des inégalités et des discriminations, et l'organisation de trois éditions du Prix « Jeunesse pour l'égalité », concours de vidéos et d'affiches à destination des 11-25 ans.

#### **Valeur ajoutée du dispositif :**

Prise en charge du risque de repli fataliste de l'individu suite à sa sensibilisation aux inégalités et discriminations, qui se traduit par l'explicitation de ce risque, par la mise en lumière des mécanismes d'intériorisation, et par la formation des éducateurs à la prise en compte et à la gestion de ce risque dans leurs interventions.

Adoption d'une **perspective intersectionnelle qui englobe l'ensemble des critères de discrimination** considérés par la loi et articule les concepts de discriminations et inégalités.

Production et diffusion d'outils et contenus coconstruits avec et pour les jeunes lors de tests *in situ*.

### **L'évaluation embarquée du Monopoly des inégalités**

L'équipe d'évaluation de Quadrant Conseil a opté pour une évaluation embarquée participant de fait à la coconstruction de la séquence pédagogique du Monopoly des inégalités, ce qui l'a conduite à élaborer la problématique de l'évaluation au gré du développement de l'expérimentation. Selon son guide d'animation, le Monopoly des inégalités a pour but de « faire prendre conscience des inégalités auxquelles les jeunes peuvent être confrontés durant leur vie », en proposant aux participants de jouer dans la peau de personnages aux caractéristiques multiples (âge, catégorie sociale, appartenances ethnoraciales, genre, handicap). La situation de départ et les effets des cartes « événements », qui varient en fonction des caractéristiques de leur personnage, amènent les joueurs à rencontrer des situations injustes, discriminantes ou, au contraire, des moyens existants afin de réduire les inégalités ou de lutter contre les discriminations, mettant ainsi en lumière les mécanismes de formation des inégalités dans la société et les privilèges qui en résultent. Cette prise de conscience doit ensuite servir une discussion sur les leviers existants pour lutter contre ces mécanismes et mettre en évidence la capacité des jeunes participants à s'en emparer.

Le cadrage de l'évaluation du dispositif a principalement consisté en une revue de littérature conséquente sur les différentes approches pédagogiques de la question des discriminations. Les travaux étudiés, de psychologie sociale principalement, montrent que les pédagogies expérientielles favorisent davantage une prise de conscience des publics visés que les pédagogies frontales, mais aussi que la simple mise en situation ne saurait suffire à susciter les changements d'attitude visés, ce qui donne un rôle central à l'animation dans

#### **Méthodes d'évaluation :**

Enquêtes sur 13 terrains avec des observations de séquences-tests (environ 180), suivies d'entretiens avec les jeunes et les différentes parties prenantes du projet (environ une quarantaine). Dispositif de suivi-évaluation via des questionnaires à destination des animateurs testeurs (22 réponses), ainsi que des questionnaires destinés aux jeunes participant aux séquences (342 réponses).

**Revue de littérature :**

Elle met en avant un **continuum des appréhensions pédagogiques des discriminations, qui va d'une approche « colorblind »** (seules comptent les inégalités dues à la profession et catégorie socioprofessionnelle) **à une approche radicale** (les discriminations constituent le mécanisme privilégié de formation des inégalités).

l'expérience pédagogique et dans les débats qui en résultent (voir l'encadré). C'est pourquoi Quadrant Conseil a choisi de se focaliser sur l'évaluation des effets de l'ensemble de la séquence pédagogique du Monopoly des inégalités sur les participants, c'est-à-dire l'introduction du jeu par les animateurs, le déroulement de la partie, et le temps de débat avec les participants qui suit.

Entre 2019 et 2021, 68 ateliers autour de la séquence pédagogique du « Monopoly des inégalités » ont eu lieu, répartis sur trois temps d'expérimentations. De premiers ateliers avec les jeunes ont été menés pour établir les règles du jeu. Une deuxième série d'ateliers a été organisée afin de tester à grande échelle les règles abouties, la séquence d'animation, ainsi que l'adaptabilité de l'atelier à divers contextes et différents types de structures : écoles primaires (3),

collèges (6), lycées (13), centres sociaux et d'animation (3), structures jeunesse (5), associations (2), médiathèque (1), et maison d'arrêt (1). Enfin, une troisième série d'ateliers a eu lieu avec des testeurs volontaires en autonomie (sans présence d'un membre de l'Observatoire des inégalités) pour vérifier l'appropriation de l'outil et du guide d'animation.

## Les résultats

L'évaluation des effets de la séquence pédagogique du Monopoly des inégalités a montré que :

- ✓ Selon les animateurs-testeurs, les participants se sont en grande majorité impliqués dans l'ensemble de la séquence (99 % pour les temps de jeu et 86 % pour les temps de débat). 70 % des participants interrogés déclarent avoir appris des choses nouvelles, d'autant plus que les participants sont jeunes (les plus âgés confortent plutôt des acquis précédents). On peut observer cette différence selon l'âge dans les extraits d'entretiens suivants : « *J'ai aimé voir des choses de la vraie vie, voir des trucs qui peuvent arriver à des gens que vous ne saviez pas.* » (Propos d'un jeune rencontré dans un centre social à Bayonne auprès des 9-12 ans.) « *Globalement ils n'ont pas vraiment été choqués par les règles du jeu. Ça leur paraissait normal comme dans la réalité.* » (Extrait du CR de l'observation d'une séquence réalisée auprès de services civiques.)
- ✓ À l'issue de la séquence, les messages clés portés par l'Observatoire semblent appropriés par près des deux tiers des participants qui retiennent qu'« on ne part pas tous avec les mêmes chances de départ » et que « les plus pauvres doivent fournir plus d'efforts pour réussir ». Les règles et les cartes du jeu ayant suscité le plus d'échanges sont liées aux catégories socioprofessionnelles (50 %), au handicap (39 %), au genre (28 %), à l'origine (28 %) et à l'orientation sexuelle (17 %)
- ✓ Si peu de participants témoignent d'un sentiment d'enfermement à l'issue de la séquence (seulement 12 %), ils s'approprient également peu de pistes de pouvoir d'agir, principalement faute de temps pour les aborder (seulement 25 % d'animateurs-testeurs ont pu évoquer plusieurs pistes d'action). « *Le jeu leur a plu, mais ils ne voient pas comment, à leur échelle ils peuvent y faire quelque chose malgré les pistes évoquées.* » (Propos recueillis dans le cadre de l'enquête animateurs.)
- ✓ *In fine*, l'évaluation tire plusieurs enseignements de cette expérimentation. Tout d'abord, celle-ci montre l'intérêt d'une démarche longue de coconstruction d'une action de sensibilisation avec ses utilisateurs et destinataires. Ensuite, elle évite des écueils moralisateurs et culpabilisateurs fréquents

sur ce type d'outil, notamment en interrogeant le rôle de l'animateur, souvent renvoyé à une neutralité fictive, et en pensant les partis pris de sa vision des discriminations et des inégalités. Enfin, l'évaluation questionne la possibilité de prolonger cette séquence pédagogique à travers une nouvelle séquence à inventer se focalisant sur les pistes de pouvoir d'agir.

## Genre et sexualités en milieu rural

1<sup>er</sup> janvier 2019 - 30 juin 2022 (42 mois)



L'équipe projet



L'équipe d'évaluation

### Le projet

Le projet « Genre et sexualités en milieu rural » porté par le Mouvement rural de jeunesse chrétienne (MRJC) part du constat que la question du genre et des sexualités en milieu rural a jusqu'à présent été peu travaillée. Les dispositifs visant à lutter contre les violences et les discriminations liées au sexe, à l'orientation et à l'identité sexuelle sont ainsi peu nombreux. Dans ce cadre, le MRJC a mené une expérimentation visant à identifier les difficultés propres aux jeunes habitants des territoires ruraux, et à leur proposer de coconstruire des dispositifs adaptés afin de rompre avec le silence et l'isolement sur ces questions et de pouvoir lutter efficacement contre les violences sexuelles, le sexisme et la LGBT-phobie en milieu rural. Les actions s'inscrivent au sein de deux grands objectifs :

#### 1) Identifier, analyser et rendre visibles les violences et les discriminations liées au sexe, à l'orientation et à l'identité sexuelle

- Recueil de témoignages de jeunes issus de territoires ruraux qui subissent des discriminations liées au genre ou à leur sexualité et diffusion de certains témoignages sur des plateformes numériques.
- Campagne de communication avec la réalisation d'une web-série documentaire (portrait de 12 jeunes ruraux/ales témoignant de leur parcours et de discriminations qu'ils ou elles ont pu subir et/ou subissent encore), création d'outils de communication et de sensibilisation (plateforme numérique, compte Instagram, autocollants, etc.) et la rédaction d'articles engagés dans la presse.
- Réalisation, par les équipes de jeunes, de trois diagnostics portant sur les dispositifs d'égalité de genre et d'orientation sexuelle, d'éducation à la sexualité et d'accès à la santé, existant sur leur territoire. Restitution de deux des diagnostics auprès des différent·es acteurs ou actrices politiques, éducatif·ves et associatif·ves des territoires analysés.

**Public atteint :** 1 300 jeunes avec 100 témoignages de jeunes ; 950 jeunes participant aux différentes actions (300 jeunes de 16 à 30 ans participant aux soirées et week-ends de formation ; 500 collégien·nes, lycéen·nes, dont jeunes dans des formations agricoles sensibilisé·es en milieu scolaire ; 100 jeunes en séjours éducatifs ; 50 jeunes animateur·trices dans le cadre de formation BAFA/BAFD) 250 adultes (parents, enseignant·es, animateur·trices (non jeunes), élu·es, intervenant·es, chercheurs·euses, organismes spécialisés, etc.).

**Territoires d'expérimentations :** territoires ruraux de Bressuire (Deux-Sèvres), des Monts-du-Lyonnais (Rhône-Loire) et du Doubs. Le projet a essaimé sur les territoires de l'Indre, de la Haute-Saône, du Nord, du Loir-et-Cher, de la Vienne, de la Loire, de l'Orne, de l'Ain et de l'Anjou.

- Organisation d'un colloque national avec des élu·es, chercheur·euses, représentant·es du secteur associatif et d'organisations de jeunesse pour travailler à faire émerger des recommandations à destination des pouvoirs publics.

## **2) Permettre aux jeunes ruraux·ales de moins de 30 ans de se mobiliser pour proposer et faire avancer les dispositifs visant à lutter contre les violences sexuelles, le sexisme et la LGBTphobie en milieu rural**

- Organisation d'espaces de formations et d'échanges ouverts à tous·tes sur les territoires ruraux sur les questions de stéréotypes de genre et de discriminations liées aux sexualités : cinés-débats, tables rondes, soirées-débats. Organisation de week-ends de sensibilisation et de découverte, à destination de jeunes issu·es des territoires ruraux, pour leur permettre de se former et de s'informer sur les questions de genre et de sexualités.

- Création de contenus d'animation pour la réalisation d'interventions en milieu scolaire sur les thématiques des inégalités de genre et d'orientation sexuelle ; création de modules de formation et de sensibilisation à destination des animateurs (BAFA) pour questionner les postures d'animation sur les sujets de genre et de sexualités dans les séjours.

- Réalisation d'un recueil de recommandations par des jeunes issu·es de ces territoires à destination des décideur·es public·ques et des acteurs ou actrices associatif·ves.

### **L'évaluation du dispositif**

Menée par le cabinet Pennec Études Conseils, l'évaluation s'est fixé pour objectifs :

1) Interroger l'équipe projet sur le souhait de visibilité des jeunes, l'agrégation « genre » et « minorités sexuelles », l'expression des résistances et même des hostilités y compris *via* les réseaux sociaux, etc. ;

2) Mesurer la mobilisation effective de quatre principales parties prenantes ainsi que les modalités d'évolution du projet selon les territoires et la qualité des interactions entre celles-ci : les militant·es du MRJC (particulièrement ceux et celles agissant au plus près sur le terrain dans le cadre des diagnostics et des situations d'expression), les partenaires (des Maisons familiales rurales (MFR) et des enseignant·es aux centres LGBTQI+ urbains) et les jeunes eux-mêmes ;

3) Typologiser les jeunes « bénéficiaires » (récepteur·trices des messages, émetteur·trices de témoignages, participant·es aux situations formatives, etc.). Quel est leur profil ? Certain·es sont-ils/elles plus représenté·es et d'autres moins ?

4) Apprécier si la réalisation des diagnostics territoriaux permet de disposer d'un outil de diagnostic remobilisable sur d'autres sites ruraux.

#### **Valeur ajoutée du dispositif :**

Ce projet permet de s'emparer de la question du genre et des sexualités peu présente en milieu rural avec notamment peu de dispositifs existants dans ces territoires pour lutter contre les violences et les discriminations liées au sexe et à l'orientation/l'identité sexuelle

#### **Méthodes d'évaluation :**

Évaluation *in itinere*. La démarche s'appuie sur des **observations participantes, sur des entretiens** avec les différentes parties prenantes, ainsi que sur une **analyse documentaire**, qu'il s'agisse des témoignages de la plateforme ou des comptes rendus de situations d'expression (groupes de parole, etc.).

## Les résultats

L'évaluation du dispositif « Genre et sexualités en milieu rural » a montré que :

- ✓ Les différentes actions conduites par le MRJC dans le cadre de cette expérimentation (plateforme de témoignages, web série documentaire, les 3 diagnostics de territoire, etc.) indiquent de façon convergente que ces territoires ruraux possèdent de **faibles ressources voire une carence de ressources (institutionnelles, associatives...)** sur toutes les questions liées aux questions de genre et de sexualité
- ✓ À partir de l'analyse croisée des données issues des actions de l'axe 1 « identifier, analyser et rendre visibles » (portraits de la Web Série, témoignages sur la plateforme *uniquenenmongenre.fr* et le site *noshistoires.fr*, trois diagnostics réalisés par les sections locales), ce sont **337 personnes qui ont participé** au sujet et apporté un témoignage de façon très libre et anonyme (hormis dans les portraits de la Web série). Parmi ces participant·es, seulement **1 sur 6 déclare une identité de genre et une ou des orientations sexuelles qui diffèrent de celle dominante à savoir cisgenre et hétérosexuelle**, dont une majorité, les trois quarts des participant·es, sont nées femmes (46). Au terme de l'expérimentation, peu de jeunes LGBTQ+ ont pu être identifiés puis mobilisés et la mise en évidence des faits de violence et/ou de discriminations subies en milieu rural n'apparaît pas de façon manifeste. Selon l'évaluateur, cela s'explique par des difficultés rencontrées pour identifier, dénombrer, centraliser, rendre compte des actions développées en mettant en évidence qui parle ou participe du point de vue de son genre et de son orientation sexuelle. Des difficultés ont aussi été rencontrées par le MRJC dans son lien avec l'Église sur ce sujet, avec un projet qui a permis au MRJC d'engager un mouvement de « détabouisation » en son sein, mais cela avec une certaine prudence et retenue malgré tout
- ✓ Sur le repérage des faits de violence et les discriminations subies par les jeunes des territoires ruraux du fait de leur genre ou de leur(s) orientation(s) sexuelles, **6 personnes LGBTQ+ déclarent avoir subi des faits de violence** (violence physique, sexuelle, psychologique). Par exemple, dans un des témoignages du site *uniquenenmongenre.fr/nos-histoires* (cf. Nina « Mon sein a été "confondu" avec une fraise »), les faits mentionnés se sont déroulés dans l'espace social local, lors d'une fête de village, aux yeux de tous sans qu'il n'y ait eu de réactions particulières. Concernant les discriminations, **une part plus importante des personnes LGBTQ+ déclarent en avoir été victimes** (26/60). De façon plus marquée, **20 jeunes LGBTQ+ déclarent avoir subi des insultes, injures, ou fait l'objet de paroles sexistes ou homophobes**.
- ✓ Selon l'évaluation il est **difficile de statuer à partir de ces différents éléments sur la nature et sur l'importance des discriminations que subissent les jeunes LGBTQ+ en milieu rural**, et de spécifier en quoi le milieu rural serait éventuellement différent du milieu urbain. Le principal obstacle concerne les conditions et les modes de déploiement de ces actions pour permettre le repérage, l'identification des jeunes LGBTQ+ sur les territoires ruraux d'expérimentation, et *a fortiori* pour leur donner la possibilité de se mobiliser et de développer des actions localement. Ainsi, sur les trois sections locales ayant participé activement à l'expérimentation, ce sont de très petits groupes, à géométrie variable à la fois dans le temps et dans les engagements pris pour développer des actions localement (de 2/3 à 11), composés majoritairement de jeunes femmes.

# Lutte contre les discriminations dans le monde agricole

1<sup>er</sup> janvier 2019 - 31 décembre 2021 (36 mois)



L'équipe projet



L'équipe d'évaluation

## Le projet

Cette expérimentation au sein du lycée agricole privé Meynes-Gard a eu cours à la sortie d'un contexte difficile, lié notamment à une augmentation des propos racistes tenus par des élèves. L'équipe pédagogique cherchant des solutions pour lutter efficacement et de manière concertée contre les discriminations se développant au sein de l'établissement, cette expérimentation a constitué pour elle une opportunité pour envisager un projet à long terme en ce sens, notamment en permettant de lancer une véritable dynamique au sein de la structure sur cette question. Un comité de pilotage du dispositif, composé du directeur de l'établissement, de la directrice-adjointe, de la conseillère d'éducation principale (CPE) et d'une enseignante à l'origine du projet, a donc fixé trois principaux objectifs pour lutter contre les différentes formes de discriminations au sein de l'établissement.

- 1) Expliquer comment les préjugés ethniques conduisent à la discrimination.
- 2) Repérer et désigner les formes de discriminations sexistes dans le métier d'exploitant·e agricole : sensibiliser les jeunes au cadre législatif régulant les formes de discriminations à l'emploi qu'elles soient de nature sexiste ou ethnique.
- 3) Lutter contre les formes de discriminations au sein de l'établissement.

Le collège-lycée a mis en place une grande variété d'actions pour répondre à chacun de ces trois objectifs :

1<sup>er</sup> objectif : Convention d'accueil de jeunes mineur·es non accompagnés (MNA) avec l'association « Pluriels » ; interventions mensuelles auprès des élèves de 4<sup>e</sup> pour lutter contre les représentations discriminantes.

2<sup>e</sup> objectif : Interventions annuelles dans les classes de 3<sup>e</sup>, 2<sup>de</sup>, 1<sup>re</sup> et CAPA (certificat d'aptitude professionnelle agricole) du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) et du

**Public atteint** : entre 210 et 220 jeunes collégien·nes et lycéen·nes de 13 à 20 ans, environ 60 % de filles et 40 % de garçons, très forte majorité de jeunes d'origine française ou européenne, et dont les parents appartiennent à différentes catégories socioprofessionnelles.

**Territoires d'expérimentation** : lycée agricole privé Meynes dans le Gard (Occitanie). Volonté de diffusion aux établissements agricoles partenaires, contrariée par la situation sanitaire

**Budgets** : porteur = 22 376 € (FEJ = 10 800 €) / évaluateur = 68 475 € (FEJ = 75 000 €)

Réseau Regards pour lutter contre les discriminations sexistes, liées à l'orientation sexuelle, et les violences faites aux femmes ; formation de 4 heures auprès des classes de Terminale pour lutter contre les discriminations à l'embauche.

3<sup>e</sup> objectif : Réécriture du règlement intérieur (intégration d'articles spécifiques aux discriminations) ; formations pour le personnel de l'établissement sur les outils pour faire face aux discriminations et à destination des délégué-es de classe (module d'accompagnement de jeunes victimes de discriminations).

Enfin, les jeunes ont également été directement impliqués dans le dispositif, à travers la réalisation d'actions s'inscrivant dans ces trois objectifs : rédaction d'un livret de lutte contre les discriminations, réalisation de deux courts-métrages par les jeunes (un sur le sexisme et un sur les discriminations ethniques) et production d'expositions (concours d'affiches sur la lutte contre les discriminations).

## L'évaluation du dispositif

Menée par l'équipe du bureau d'études GERS, l'évaluation du dispositif s'est départie d'une grille d'analyse des discriminations dans leur définition juridique, pour étudier les modes de structuration sociale des idéologies, des stéréotypes et des préjugés chez les élèves. En d'autres termes, il s'est agi d'étudier les mécanismes, les habitudes, les routines des élèves produisant entre eux des formes d'ostracisme. L'évaluation a consisté en une étude longitudinale des effets différenciés du dispositif (selon la situation des différentes parties prenantes au regard de l'expérience inégalitaire, du statut, de la durée d'exposition et de la nature des actions) sur les diverses pratiques d'ostracisme des élèves, sur leur perception des discriminations et des préjugés, sur les manières de les identifier et d'y faire face, mais également sur les modalités d'actions de l'équipe éducative (l'évaluation ayant aussi examiné les évolutions de l'appréhension de la thématique par le personnel pédagogique).

## Les résultats

L'évaluation du dispositif de lutte contre les discriminations dans le lycée agricole Meynes-Gard a montré que :

- ✓ En se basant sur les déclarations des élèves dans les différents questionnaires, on observe une amélioration de l'estime de soi (score moyen sur l'échelle de Rosenberg passant de 1,61 à 1,76) et une diminution des niveaux de préjugés et du ressenti de l'ostracisme sur la période de l'expérimentation (41,6 % des élèves

### Valeur ajoutée du dispositif :

Il permet, au sein d'un établissement scolaire agricole, de financer et programmer de nombreuses actions de sensibilisation et de lutte contre les discriminations, tout en ayant une réflexion globale autour de ce thème, **rarement abordé ou pris en charge dans le monde agricole.**

### Méthodes d'évaluation :

Des observations *in situ* (4 séjours de 3 journées de cours dans l'établissement).

Des entretiens semi-directifs (individuels et collectifs) menés auprès de membres de l'équipe éducative ou d'intervenants extérieurs (5 entretiens) Des entretiens collectifs, fondés sur la technique du « d'accord/pas d'accord » (affirmation menant à un débat argumenté entre élèves), menés auprès de 8 groupes classes, entendus à 2 ou 3 reprises chacun.

Des questionnaires passés à 3 reprises à l'ensemble des élèves, consistant à évaluer leurs niveaux de préjugés (plus ou moins grande adhésion à des **stéréotypes racistes, sexistes, relatifs à l'apparence physique, l'orientation sexuelle, la classe sociale**), et à recueillir des données sur **leurs représentations en matière d'estime de soi et d'autonomie** ainsi que leurs **ressentis des situations d'ostracisme** dans l'établissement (70 % de réponses sur les 3 passations).

déclaraient avoir déjà subi au moins une situation d'hostilité dans l'établissement en raison d'un des cinq critères testés en 2021 (voir l'encadré méthodologie), contre 51,7 % en 2019).

- ✓ Ce recul global masque cependant des évolutions fortement contrastées. On observe ainsi une diminution des niveaux d'adhésion à des préjugés racistes (score d'adhésion passant de 0,95 à 0,76 entre 2019 et 2021), mais une stabilité des préjugés sexistes (de 0,58 à 0,57), et une augmentation sensible des préjugés liés à l'orientation sexuelle (score d'adhésion passant de 0,30 à 0,41). De plus, les effets du dispositif sont également différenciés selon le sexe, avec des niveaux de préjugés pour les filles bien plus faibles que pour les garçons (par exemple, concernant le niveau de préjugés homophobes, celui-ci est de 0,12 pour les filles contre 0,76 pour les garçons en 2021). L'âge des élèves est également un critère différenciant. L'évaluation rapporte des effets plus importants en matière de réduction des niveaux d'adhésion aux différents stéréotypes chez les élèves les plus jeunes au moment de leur entrée dans le dispositif (par exemple, pour les élèves ayant répondu 2 ou 3 fois au questionnaire et qui avaient moins de 16 ans la première fois, le score moyen de préjugés sexistes diminue en moyenne de 0,21 point, tandis que chez les élèves qui avaient 16 ans ou plus lors de leur première participation, il ne diminue que de 0,08 point).
- ✓ L'évaluation pointe aussi la non-prise en compte des discriminations par des professionnel·les que les élèves peuvent rencontrer dans et en dehors de l'établissement (conseiller·ère d'orientation scolaire ou tuteur·trices dans l'accès et l'exercice de leurs stages). Elle insiste également sur la nécessité d'exemplarité des membres de l'équipe éducative, renvoyé·es à leurs propres préjugés et actes, en raison d'une exigence accrue des élèves, s'expliquant par la progression de leur capacité à repérer, nommer, comprendre et dénoncer les situations d'ostracisme dont ils et elles sont témoins ou victimes. Par exemple, l'équipe d'évaluation raconte que plusieurs élèves leur ont fait part d'une altercation entre une élève ayant des origines nord-africaines et une surveillante d'internat qu'ils ou elles considèrent comme raciste pour avoir publié des propos anti-immigrés et racistes sur les réseaux sociaux. L'élève a été exclue trois jours, mais le directeur a par la suite confié à l'équipe d'évaluation que « *ces accusations de racisme en direction de la surveillante lui posent question et l'obligent à penser les manières d'accompagner l'exemplarité de son équipe* ». L'évaluation revient enfin sur la dilution progressive du projet au fil des mois, en raison de l'absence d'un maillage et d'un portage collectif suffisants (absence de formalisation des actions et du traitement des situations discriminatoires, ou de mis en place de référent·es pour le projet). Ce dernier point éclaire les limites d'appropriation du dispositif par les élèves se traduisant chez certain·es par un sentiment de « ras-le-bol », faute d'articulation, d'interdépendance théorique et pratique entre les différentes actions.
- ✓ En conclusion, l'évaluation du dispositif montre les bénéfices d'une sensibilisation la plus précoce possible aux discriminations, et rappelle que si la multiplication des supports et modes de transmission peut faire adhérer au dispositif des élèves aux profils variés, il est nécessaire que celui-ci affiche une véritable cohérence auprès des élèves, en soulignant l'interdépendance des actions menées sur ces thèmes, mais aussi en démontrant l'implication des adultes dans celui-ci et en fournissant des outils et un cadre formalisé pour traiter et répondre aux actes de discriminations.

## Aidons les jeunes à devenir acteur-trices de leur parcours d'orientation professionnelle

1<sup>er</sup> janvier 2019 - 31 décembre 2022 (48 mois)



### L'équipe porteuse

## Le projet

Portée par le Réseau Étincelle, association spécialisée dans la lutte contre le décrochage scolaire, cette expérimentation vise à prévenir et à lutter contre les discriminations que les jeunes collégien·nes résidant au sein de quartiers défavorisés peuvent subir dans la construction de leur parcours d'orientation professionnelle et la recherche de leur stage de découverte professionnelle.

Dans cette optique, le Réseau Étincelle a développé un parcours de formation des collégien·nes au cœur d'entreprises partenaires (Centre des jeunes dirigeants [CJD], ABALONE, NEOVIVO, Groupe NORSYS...), afin de permettre aux jeunes de travailler sur leurs préjugés à propos du monde du travail et aux professionnel·les (dirigeant·es et collaborateur·trices) de découvrir les talents des jeunes. Ces formations, d'une période de 5 jours, consistent en l'immersion d'une classe au sein d'une entreprise, au cours de laquelle les élèves participent à des ateliers sur les préjugés et les représentations du monde de l'entreprise, visitent l'entreprise, bénéficient d'échanges avec les professionnel·les sur leur orientation ou encore sur leur stage de découverte professionnelle. Les formatrices, lors des ateliers, tentent notamment de développer les *soft-skills* des élèves (voir encadré) comme l'esprit d'équipe, l'habileté relationnelle, la créativité, la gestion du temps et la confiance (en soi et en les autres). Elles sont issues de secteurs professionnels variés, mais spécialisées dans le domaine du développement personnel (ressources humaines, coaching, psychologie, intelligence collective). Enfin, le dispositif se compose également de séquences animées par la compagnie spécialisée dans le théâtre de masques *Versario*, notamment le retour d'expériences présenté sous forme théâtrale en partant des préjugés des jeunes sur le monde professionnel. Le dispositif Étincelle s'est fixé les objectifs suivants :

1) Travailler sur les préjugés et apprendre les codes du monde professionnel, à travers le théâtre de masques, mais aussi avec l'organisation d'une « battle » entre patron·nes et élèves sur leurs préjugés réciproques.



### L'équipe d'évaluation

**Public atteint :** 211 jeunes collégien·nes de 3<sup>e</sup> et de 4<sup>e</sup>

**Territoires d'expérimentation :** 3 régions (Hauts-de-France, Pays de la Loire et PACA) en partenariat avec 5 collèges, dont 3 implantés en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)

**Budget :** porteur = 248 455 €  
(FEJ = 120 000 € ;  
évaluateur 90 170 €)

2) Découvrir le monde de l'entreprise, à travers des échanges avec des professionnel·les, à propos du parcours de vie, des métiers porteurs et ou en tension, ou encore concernant la recherche de stage individuel.

3) Être acteur·trice de son parcours d'orientation scolaire et professionnel, en apprenant à mieux se connaître, à définir ses objectifs, à se présenter et à se valoriser devant des professionnel·les, ou encore à se mettre en « mode réseautage », notamment à partir d'un travail sur les soft-skills des élèves, mais aussi sur leurs passions.

### L'évaluation du dispositif

Menée par une équipe de l'Institut de recherche sur l'éducation (IREDU) de l'université de Bourgogne, l'évaluation du dispositif a porté sur la capacité du projet à augmenter le champ des possibles de collégien·nes issu·es de quartiers défavorisés en matière d'orientation. Il s'agit de déterminer si le projet a modifié les ambitions scolaires, de diminuer les risques d'autocensure (voir encadré) et de développer des *soft-skills* chez les élèves de classes de 3<sup>e</sup> et de 4<sup>e</sup>, et s'il a permis d'augmenter leurs chances d'accès à un stage de 3<sup>e</sup> « valorisant ». Le but était également d'observer si ce projet a entraîné une évolution des représentations des élèves par rapport au monde du travail, mais aussi influencé les représentations des autres acteur·trices impliqués (équipes pédagogiques et surtout les professionnel·les en entreprise) dans leurs relations avec les jeunes. L'évaluation s'est appuyée sur une méthodologie mixte, composée d'une enquête quantitative mesurant l'impact du dispositif et d'une enquête *in itinere* à partir d'une série d'entretiens et d'observations pour comprendre le fonctionnement du dispositif et affiner l'analyse de ses effets sur les différents publics.

#### Méthodes d'évaluation :

**Volet quantitatif :** Questionnaire auprès des élèves, avant et après l'expérimentation, au sein de classes bénéficiaires du dispositif (groupe Étincelle) et d'autres classes de même niveau non concernées (groupe contrôle)

**Volet qualitatif :** Entretiens semi-directifs auprès des formatrices de l'association, des chef·fes d'entreprise intervenu·es dans l'expérimentation, et des équipes pédagogiques avant et après l'expérimentation ; entretiens courts auprès d'élèves à la fin d'une formation ; observation non participante de 2 sessions du dispositif et de 2 sessions de restitution aux équipes

## Les résultats

L'évaluation du dispositif Etincelle a montré que :

- ✓ À l'issue de l'expérimentation, les deux tiers des élèves ayant participé au dispositif souhaitent refaire cette formation durant l'année scolaire. Une majorité (57 %) était tout à fait d'accord avec l'idée qu'il serait bien d'avoir plus de formations comme celle-là au collège. Environ la moitié (52 %) des élèves participant·es pour lesquelles les données sont disponibles indiquaient que la formation Étincelle leur avait permis d'avoir une idée plus précise de leur orientation. Des collégien·nes mentionnaient le fait que cela leur avait « ouvert plusieurs portes » et permis de prendre davantage confiance en eux par rapport à leur orientation : « on apprend à se retrouver, à savoir ce qu'on veut vraiment ». Parmi les élèves qui avaient déjà décidé de leur orientation au lycée lors du questionnaire pré-test, les participant·es à la formation Étincelle étaient près de deux fois plus nombreux·ses que les non-participant·es à ne plus avoir une décision arrêtée (18 % contre 10 % dans le groupe témoin).
- ✓ Concernant les représentations du monde professionnel, 88 % des participant·es pensent mieux comprendre le fonctionnement d'une entreprise, 74 % disent que l'image qu'ils avaient de l'entreprise et des dirigeant·es a changé positivement grâce à ce programme et 62 % considèrent

que l'intervention leur a fait découvrir de nouveaux métiers. Cependant, les effets sur le rapport au marché du travail sont plus ambigus, les différences entre le groupe témoin et le groupe test Étincelle sont minimales et non significatives. Par ailleurs, après l'intervention Étincelle, les participant.es ne pensent pas avoir plus de chances de travailler dans une entreprise qu'avant l'intervention. De plus, si l'expérimentation a eu des effets à court terme dans l'aide à la recherche de stage, cela concerne seulement un quart des élèves. S'agissant de l'acquisition de *soft-skills*, l'analyse quantitative ne met pas en évidence d'effets significatifs de l'intervention, notamment du fait du petit nombre d'élèves concerné.es par l'expérimentation. En revanche, les entretiens ont souligné un consensus auprès des équipes pédagogiques et des élèves sur l'intérêt du dispositif concernant la capacité des élèves à s'exprimer à l'oral : « *Ça améliore notre façon de parler [...] on apprend comment se comporter en entreprise.* ».

- ✓ L'évaluation montre un retour globalement positif de l'expérimentation de la part des équipes pédagogiques, notamment au niveau de l'intérêt des entreprises pour leurs élèves et de l'enthousiasme de ces dernières vis-à-vis du projet. Cependant, elles ont également émis des réserves et critiques comme le manque d'information et de coordination avec l'équipe de formatrices, les effets de l'expérimentation positifs, mais de trop court terme, ou encore les difficultés à ramener les élèves à des contenus pédagogiques plus « classiques » après les formations. L'évaluation souligne également une posture volontariste des chef-fes d'entreprise, pour réduire la distance socioculturelle les séparant de ces élèves issues de QPV, bien que cette posture se soit parfois heurtée à des différences de représentations entre les jeunes et les chef-fes d'entreprises : « *Ils ont une image très scolaire [...] c'est-à-dire le prof égal le patron, les élèves égal les employés* » (un-e chef-fe d'entreprise).
- ✓ L'expérimentation a donc permis à une partie des élèves de requestionner leur choix d'orientation et de mieux comprendre le fonctionnement du monde de l'entreprise, mais ses effets sur les représentations du marché du travail ou sur l'accès aux stages de 3e sont cependant plus mitigés. Selon l'évaluation, cela résulte de la temporalité de l'intervention (trop proche du début des stages), et de sa durée limitée qui ne permet pas de développer une réflexion plus approfondie sur l'orientation qui aurait dû commencer en amont, tout au long de la scolarité au collège. Le développement de cette expérimentation nécessiterait un accompagnement sur le plus long terme et une interaction plus étroite avec les familles comme avec les équipes pédagogiques.

**Valeur ajoutée du dispositif :** Il répond à l'insuffisance des moyens de l'institution scolaire par rapport aux enjeux relatifs à l'orientation et à l'absence de ressources extérieures à l'école, notamment dans certains quartiers économiquement et socialement défavorisés, tout en fédérant l'ensemble des parties concernées par les discriminations à l'orientation (jeunes, équipes pédagogiques, professionnel·les en entreprise).

**Autocensure scolaire :** à niveau scolaire équivalent, la différence d'aspiration entre les élèves de milieux modestes et de milieux plus aisés (plus élevée).

**Soft-skills :** il s'agit de l'ensemble des compétences sociales, comportementales, émotionnelles qui, à la différence des hard-skills, sont considérées comme transversales à de nombreuses professions.

# Discri-O : lutte contre les inégalités et les discriminations multifactorielles à l'orientation scolaire de fin de classe de 3<sup>e</sup>

1er janvier 2019 - 30 juin 2022 (42 mois)



L'équipe porteuse



L'équipe d'évaluation

## Le projet

S'inscrivant dans la lignée de la politique d'égalité et de lutte contre les discriminations (LCD) menée depuis une vingtaine d'années par la Ville de Villeurbanne, ce projet s'est donné pour but de d'identifier, de prévenir et de lutter contre les inégalités et discriminations dans l'orientation en fin de classe de 3<sup>e</sup>. Il s'agit de prendre en compte les processus systémiques de production de discriminations à l'orientation en fin de 3<sup>e</sup>, pouvant découler d'inégalités de traitement selon le milieu social, l'origine ethnique et le genre, non conscientisées ou invisibilisées. Pour cela, l'équipe projet s'est donné pour but de changer « les lunettes sociales » des parties prenantes de l'orientation scolaire afin de leur faire prendre conscience de leurs pratiques potentiellement discriminatoires, de questionner les normes et habitudes établies, de leur faire acquérir de nouvelles compétences en matière de lutte contre les discriminations, tout en donnant la parole aux jeunes discriminés. Dans cette optique, l'équipe porteuse du projet s'est fixé trois principaux objectifs.

**Objectif 1** : Aboutir à un accord sur la définition des phénomènes d'inégalité et de discrimination à l'orientation scolaire par la construction d'un référentiel commun. Cela s'est traduit par un travail de mobilisation des partenaires, par la mise en place de réunions régulières du comité de pilotage et du conseil d'orientation scientifique, mais aussi par la réalisation d'une enquête exploratoire par le sociologue Fabrice Dhume, en juin 2019, pour dresser un état des lieux de la prise en compte ou non des discriminations par les partenaires (24 entretiens auprès de 60 partenaires).

**Objectif 2** : Coconstruire et partager des connaissances permettant d'identifier et d'analyser les pratiques et les processus pouvant conduire au sentiment de discrimination, à des inégalités et des discriminations à l'orientation scolaire. La poursuite de cet objectif a consisté en la formation des équipes éducatives (12 sessions de formation de 2 jours), la formation juridique des parents d'élèves et de personnels des

**Public atteint** : 95 professeur-es et équipes de direction des collèges et lycées ; 25 membres de structures d'accompagnement scolaire ; 48 professionnel·les de l'Éducation nationale (EN) et 8 de l'accompagnement scolaire ; 35 collégien·nes et lycéen·nes sensibilisé·es.

**Territoires d'expérimentations** : commune de Villeurbanne (150 000 habitants) : collèges, lycées, structures d'accompagnement scolaire, centres sociaux dans des quartiers priorités par la politique de la ville comme Tonkin et Buers.

**Budgets** : porteur = 208 230 euros (FEJ = 104 115 euros) ; évaluateur = 142 239 euros (FEJ = 95 000 euros).

centres d'informations et d'orientation (CIO), la sensibilisation des délégués de classes de collège et lycée, des ateliers de travail « Ouvrir la voix » avec des collégien·nes et l'association de quartier ACBCL (espace d'énonciation et d'élaboration des expériences de discrimination subies), ainsi qu'en la mise en place de 4 recherches-actions sur l'analyse des bulletins, sur les interactions professionnels/élèves, sur la parole des élèves à propos des discriminations vécues, et sur l'observation du dispositif d'orientation concertée.

**Objectif 3 :** Expérimenter de nouvelles pratiques, procédures et dispositifs pour tendre à l'égalité et à la non-discrimination en matière d'orientation scolaire à la fin de la 3<sup>e</sup>. Il s'agit de nouvelles pratiques en matière d'évaluation et d'orientation pour contrer les biais de jugement et les processus conduisant à des inégalités de traitement à l'école, d'un protocole de travail partenarial entre le CIO et les fédérations de parents d'élèves, ou de groupes d'échanges pour les acteurs et actrices de l'accompagnement scolaire, ainsi que pour les lycéens et lycéennes.

**Valeur ajoutée du dispositif :**

Il met en évidence de multiples freins institutionnels et cognitifs à la reconnaissance et à la prise en compte des discriminations à l'orientation scolaire, il produit des contenus et des formations pour les équipes pédagogiques, les professionnel·les de l'orientation, les chef·fes d'établissements, et fait participer les parents d'élèves, il élabore des protocoles de recherche et participe au développement des connaissances sur les phénomènes pouvant alimenter des discriminations socio-ethno-générées à l'orientation scolaire.

**L'évaluation du dispositif**

Étant donné le caractère novateur du dispositif, l'équipe d'ISM CORUM a opté pour une approche *in itinere* d'évaluation de ce projet en se concentrant sur l'atteinte des objectifs visés et sur les modalités de mise en œuvre des diverses actions. Elle a donc évalué la mobilisation et l'engagement des parties prenantes de l'orientation scolaire, la formation des acteurs et actrices opérationnel·les, la mise en œuvre de recherches-actions, l'identification de risques discriminatoires, l'expérimentation de nouvelles pratiques, la mise en place d'un dispositif de parole et d'échanges pour les élèves et les familles, ainsi que les effets du projet sur les professionnel·les de l'Éducation nationale, de l'orientation et de l'accompagnement scolaire.

## Les résultats

L'évaluation du projet Discri-O montre que :

- ✓ Concernant la mobilisation des différentes parties prenantes du système d'orientation scolaire sur le territoire villeurbannais, la fréquentation des sessions de formation initiale est montée à plus de 90 % de la capacité maximale envisagée (131 personnes sur 150), regroupant ainsi des professionnel·les de l'orientation, du secteur associatif ou de l'Éducation nationale. Cependant la poursuite de l'engagement proposée aux personnes formées *via* les différents groupes de recherches-actions a moins mobilisé avec seulement 39 participant·es sur les 80 prévu·es. L'équipe d'évaluation précise que le sentiment d'être mis en accusation est le premier motif exprimé par les professionnel·les ayant rejeté d'emblée leur participation au projet. Les autres parties prenantes, à savoir les élèves et les parents d'élèves, ont également été mobilisées à travers des sessions de sensibilisation, d'ouverture de la parole ou de formation juridique aux discriminations. Enfin, les actions visant à expérimenter de nouvelles pratiques professionnelles ainsi que de nouvelles procédures destinées à prévenir et lutter contre les discriminations à l'orientation n'ont pas pu réellement se déployer. Selon l'équipe d'évaluation le projet n'est pas parvenu à construire de réelles collaborations entre les différentes parties prenantes comme initialement prévu. Elle pointe la difficulté de maintenir une dynamique de mobilisation des différents types d'acteurs ou actrices dans le temps, en raison du renouvellement des élèves, des mutations des personnels, des changements de bénévoles...
- ✓ Concernant les effets pour les professionnel·les s'étant engagé·es dans le projet, les enquêtes par questionnaire ont permis de montrer le développement d'une forte réflexivité professionnelle à l'aune des risques de discriminations, se traduisant par un réexamen des pratiques et des positions, ainsi qu'à une révision des cadres d'analyse et d'action comme l'explique un·e participant·e : *« C'était très perturbant pour moi. Mais au final, on a eu un cheminement qui fait que ce sera en profondeur et pas superficiel. »* Au niveau de l'appropriation du référentiel de LCD, le projet a permis de faire progresser, de manière comparable chez tous les professionnel·les, l'adhésion à l'idée qu'*« on peut être bien intentionné·e et vouloir l'égalité et pourtant produire de la discrimination »*, ainsi qu'à l'idée que *« la discrimination, c'est avant tout sur les pratiques des professionnel·les qu'il faut travailler »*. Les entretiens et les comptes rendus des séances de travail de l'équipe d'évaluation attestent de la montée des interrogations que le projet a suscitées à l'égard de ses propres pratiques, comme l'indique un·e participant·e : *« Ça nous amène à nous interroger sur nos pratique quotidiennes dans l'organisation de la classe [...] ça pose plein de questions professionnelles. »*

### Méthodes d'évaluation :

Analyse documentaire à partir d'éléments transmis par l'équipe projet au fil de l'eau (invitations, comptes rendus, feuille de présence...) ou des sessions de travail des groupes de recherches-actions.

Observations de temps forts du projet (comités de pilotage, réunions, séminaires...), des groupes de parole, et des formations (18 séquences d'observation)

Entretiens menés avec l'équipe projet, des acteur·trices institutionnel·les, et des professionnel·les de l'EN, de l'accompagnement scolaire, et des fédérations de parents d'élèves. Deux vagues d'entretiens à l'issue des formations initiales puis à la fin du projet ; 49 entretiens au total.

Deux enquêtes par questionnaire à destination des participant·es au projet, à l'issue des formations initiales (97 réponses), et à la fin du projet (40 réponses).

- ✓ Le projet a aussi fait progresser l'adhésion à l'idée que « *la discrimination renvoie à des rapports de pouvoir, de domination* », mais plus nettement encore chez les personnes qui se sont engagées dans une recherche-action par rapport à celles qui s'en sont tenues à la formation initiale. Une seule personne affirme que la participation aux recherches-actions ne semble pas aider à trancher davantage : « *La discrimination c'est tellement complexe, je ne vois pas trop comment je peux agir à mon niveau.* » Enfin, l'enquête par questionnaire, recueillant auprès des participant·es leur perception globale du projet, montre que ces dernier·ères estiment avoir bénéficié d'apports notables sur le plan personnel, mais moyens au niveau des « collègues », avec parfois même une disqualification des prises de paroles antidiscriminatoires, et s au niveau des structures, établissement ou de l'institution de l'EN, notamment en raison de l'absence de temps réservé au sujet, comme l'explique un·e participant·e : « *On nous dit qu'il faut renouveler nos méthodes et on n'a pas le temps, du coup c'est excluant !* »
  
- ✓ L'équipe d'ISM Corum, explique que le projet a attaqué le problème des discriminations collectivement, en développant une lecture politique et systémique de celles-ci. Ce faisant, il a obtenu des résultats en termes de prise de conscience des discriminations systémiques, mais a aussi eu tendance à laisser les personnes formées démunies quant aux implications pratiques de la LCD. Si Discr-O a pu avoir un impact à un niveau individuel, celui-ci a peiné à mobiliser un engagement sur le long terme et à se diffuser, du fait de l'absence d'inscription institutionnelle qui aurait pu permettre un meilleur accompagnement des professionnel·les, par exemple en obtenant facilement des ordres de mission de formation, et de formaliser un travail partenarial entre les différentes parties prenantes de l'orientation scolaire.

# Recherche-action sur les pratiques professionnelles des enseignant·es

1er janvier 2019 - 30 juin 2021 (30 mois)



agencephare

## L'équipe projet

## L'équipe d'évaluation

### Le projet

Ce projet s'inscrit dans la continuité d'un partenariat, engagé depuis 2015, entre un lycée général et technologique situé en milieu urbain, et la section centre est de l'association d'éducation populaire Léo Lagrange, portant sur la prévention de discriminations au sein de l'établissement (interventions à destination des délégué·es de classe pour sensibiliser les élèves sur le phénomène). Dans la poursuite de ce travail, l'équipe de Léo Lagrange a souhaité se consacrer à la lutte contre les discriminations systémiques à travers la sensibilisation des professionnel·les de l'établissement. C'est pourquoi le projet porté au sein de ce lycée consiste en l'observation, l'analyse et le travail sur les différents biais de perception de ces professionnel·les, qui interviennent dans leurs prises de décisions liées aux choix d'orientation, et d'une manière plus large, dans leur notation et leur perception générale des élèves.

Ce projet poursuit un double objectif. D'une part, il vise à accompagner les professionnel·les sur le temps long dans leur processus de compréhension et de déconstruction de leurs stéréotypes et préjugés, à amener à une prise de conscience sur les mécanismes de discrimination, et à mettre en évidence l'impact des stéréotypes sur les décisions concernant les élèves. D'autre part, le but est de leur proposer différents axes de travail sur la question, afin de les soutenir dans le changement de leurs pratiques professionnelles. Pour répondre à ces objectifs, l'association Léo Lagrange a mis en œuvre une démarche de recherche-action (voir l'encadré). Le choix d'une telle démarche s'explique par les profils, scientifiques et spécialisés sur la question des discriminations, des membres de l'équipe porteuse, à savoir une chargée de mission de Lutte contre les

**Public atteint** : entre 10 et 15 personnes tout au long du projet (enseignant.es volontaires, membres de la direction, du personnel de santé et d'action sociale, et de la vie scolaire)

**Territoires d'expérimentations** : Lycée situé en zone urbaine, à proximité d'une grande ville (proche de zones urbaines sensibles (ZUS) et accueillant à ce titre des élèves issues de ces dernières)

**Budgets** : porteur = 9 200 € (FEJ = 4 000 €) / évaluateur = 35 535 € (FEJ = 28 428 €)

**Valeur ajoutée du dispositif** : Prise en compte du rôle des enseignant.es dans la production de discriminations en milieu scolaire (un public rarement destinataire direct de ce type de dispositif), à travers une

discriminations, diplômée en sociologie appliquée, une chercheuse en psychologie sociale et une sociologue spécialiste des discriminations. Le projet, mis en œuvre pendant deux ans, comporte deux phases :

Première phase : Cette phase dite « de recherche » s'appuie sur des observations directes en classe et lors de conseils de classe, sur des entretiens semi-directifs avec un/une membre de direction et un/une membre de la vie scolaire, ainsi que sur plusieurs focus groups, qui ont rassemblé de 6 à 7 enseignant-es, dans l'objectif de recueillir et de croiser les perceptions des personnes sur l'utilité d'un tel projet, et sur les constats que les membres de l'équipe éducative peuvent faire concernant les élèves, leurs difficultés, etc.

Seconde phase : Cette phase dite « d'action » s'appuie sur l'organisation par l'équipe porteuse du projet de deux rencontres de présentation dans l'établissement pour partager les résultats partiels des recherches et déterminer avec l'équipe éducative les axes sur lesquels elle souhaite travailler. Trois axes de travail ont été soumis : un axe sur les représentations de comportements genrés qui influencent les attentes scolaires et donc les décisions prises concernant les élèves ; un axe portant sur la problématique de la mixité en milieu scolaire ; un axe sur la composition des classes de sciences et technologies du management et de la gestion (STMG) [surreprésentation de certaines catégories ethnoraciales] et leur rôle dans le tri scolaire des élèves selon leurs origines sociales. Cependant, des difficultés externes (contexte sanitaire, réforme du lycée...) et internes (difficultés d'organisation et de coordination du projet) ont empêché d'engager le travail concret sur les pratiques professionnelles et cette phase est donc restée inachevée.

### *L'évaluation du dispositif*

Menée par une équipe de l'agence Phare, l'évaluation de ce projet de recherche-action avait pour but d'identifier les conditions auxquelles une telle démarche pourrait s'avérer pertinente en cas de reproduction. Cette évaluation vise donc à déterminer la pertinence de la recherche-action pour accompagner les professionnel·les de lycée dans la prise de conscience de leurs comportements discriminatoires et à les doter d'outils pour adapter leurs pratiques. Pour cela, l'évaluation s'est intéressée au contexte de l'expérimentation (caractéristiques de l'établissement, des participant·es et de leurs besoins...) estimé comme propice au bon déroulement de l'expérimentation, mais aussi aux freins (externes et internes) explicatifs de son arrêt prématuré, et surtout aux contours et modalités de cette recherche-action (degré de prise en compte

#### **Démarche de recherche-action :**

Le format de la recherche-action, dont l'origine est attribuée aux travaux du psychologue Kurt Lewin dans les années 1930, attribue aux chercheur·ses un rôle d'expérimentateur·trice, c'est-à-dire une intention d'agir sur la réalité sociale. Cela implique une articulation entre expérimentations et recherche fondamentale, et fait des « enquêté·es » des acteur·trices de ce processus de production de connaissances, en les invitant à co-définir le cadre de la recherche-action, à participer à la collecte de données, à analyser leurs propres pratiques et/ou à dégager des pistes d'action.

#### **Conflictualité et prise de**

**conscience** : S'appuyant sur le travail de la politiste Camille Hamidi, la conflictualité est ici abordée comme un processus de reconnaissance de la dimension socialement conflictuelle des positions adoptées. La discussion se conflictualise lorsque le ou la locuteur·trice s'exprime en admettant qu'il existe un clivage/des désaccords, au sein du groupe en présence et sur la question en jeu (ici celle des discriminations), ce qui est censé amener à une prise de conscience des individus quant à leur positionnement dans les rapports sociaux de pouvoir et leur rôle dans la production de discriminations.

des enseignements de la recherche dans l'expérimentation, de la conflictualité, du traitement et de la gestion des mécanismes de résistance et des différences d'implication entre participant.es).

## Les résultats

L'évaluation de ce dispositif de recherche-action a montré que :

- ✓ Le contexte de l'établissement était propice à l'implantation d'un tel projet : relations préexistantes entre Léo Lagrange et le lycée, l'équipe de direction jouant un rôle moteur et de facilitation, des membres du personnel volontaires et intéressés par la démarche, une culture d'établissement encline à l'expérimentation et à l'implication des professionnel·les : « *Tous ces projets vont dans le même sens... on est dans des projets d'égalité des chances, de bien-être et de réussite des élèves, tout converge vers le même objectif.* » (Cheffe d'établissement.)
- ✓ Le projet a cependant connu des freins externes (crise sanitaire, réforme du lycée, implication simultanée des participant.es dans une autre expérimentation du même appel à projets (voir fiche sur l'expérimentation Discri-O) source de confusions, mais surtout internes à son développement : des moyens insuffisants relativement aux ambitions du projet, des difficultés dans sa mise en œuvre liées à un éloignement géographique de l'équipe porteuse, au flou sur la composition de l'équipe et la répartition des rôles engendrant des problèmes d'organisation et de coordination, comme l'illustre cet extrait d'entretien : « *Il y avait très peu de temps consacré au travail en groupe. On était très peu réunies toutes les trois, donc pour se concerter et prendre des décisions, il n'y avait aucun temps dédié à ça.* » (Membre de l'équipe projet.)
- ✓ Concernant le format de la recherche-action, l'équipe d'évaluation pointe les hésitations et les alternances de l'équipe porteuse du projet entre rôle d'animateur·trices et rôle de « sachant·es » (entre volonté de co-construction du projet avec les enquêtées, à travers une mise à l'écart d'une posture surplombante, et mise en avant d'une légitimité scientifique, notamment par une enquête de terrain préalablement menée).
- ✓ Au niveau de la dynamique de groupe, les difficultés évoquées précédemment ont conduit l'équipe porteuse à privilégier la conservation de l'engagement des participant.es au détriment du développement de la conflictualité (voir l'encadré), qui s'avère être « un ingrédient » nécessaire au travail sur les discriminations (reconnaître ses stéréotypes pour les questionner). Cette situation peut être illustrée par l'extrait suivant : « *Si on dit "attention, ce que vous venez de dire c'est raciste", les gens vont se braquer, se fermer et après ils ne veulent plus travailler avec moi parce que je viens de les*

### Méthodes d'évaluation :

#### Enquête qualitative en 2 vagues :

1<sup>re</sup> vague (année scolaire 2019-2020) : entretiens semi-directifs auprès des membres de l'équipe projet (4 entretiens), de membres de l'équipe de direction de l'établissement (2 entretiens), de participant·es à l'expérimentation (2 entretiens) et d'enseignant·es n'y participant pas (2 entretiens), ainsi que 2 observations *in situ* (une réunion de présentation et une de lancement).

2<sup>e</sup> vague (année scolaire 2020-2021) : 5 entretiens semi-directifs ont été menés auprès de l'équipe projet et des chercheuses associées, un entretien avec un membre de l'équipe de direction de l'établissement, ainsi que l'observation *in situ* d'un temps d'échange entre les participant·es à l'expérimentation.

*condamner comme étant les plus gros racistes de l'établissement. Donc il y a cette idée de ne pas accroître les résistances.* » (Membre de l'équipe projet.)

- ✓ *In fine*, si l'évaluation du dispositif n'a pas été en mesure d'observer les effets de cette recherche-action quant à la déconstruction des représentations des membres de l'équipe éducative et à la modification de leurs pratiques professionnelles, elle sert néanmoins de base pour établir des conditions de faisabilité et d'efficacité de ce format, utiles pour penser les actions visant à lutter contre les discriminations en milieu scolaire.

# Discriminations vécues de jeunes de quartiers populaires de l'agglomération grenobloise et d'autres territoires métropolitains ou de banlieue : articuler lutte et prévention des discriminations liées à l'origine ethnique supposée et au territoire

---

1er janvier 2019 - 28 février 2023 (50 mois)



**L'équipe projet**

agencephare

**L'équipe d'évaluation**

## Le projet

Porté par la collectivité de Grenoble Alpes Métropole, ce projet s'est développé en association avec d'autres collectivités locales historiquement impliquées dans la lutte contre les discriminations (LCD), à savoir Nantes, Villeurbanne et Aubervilliers (où de nombreuses actions du projet n'ont pas pu se mettre en place en raison du contexte institutionnel local). Il s'est donné pour objectif de contribuer à une meilleure compréhension des mécanismes de discriminations envers les jeunes, en particulier celles liées à l'origine ethnique supposée ou au territoire, et de prévenir les faits de discrimination, tout en associant les professionnel·les à ces mêmes jeunes. Dans cette optique, le projet a poursuivi trois axes de travail s'inscrivant dans une perspective interterritoriale:

Le premier axe a eu pour but de mobiliser les réseaux de veille et de vigilance sur les discriminations (voir encadré), à propos de la prise en compte des discriminations vécues par les jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV). Cet axe de travail s'est appuyé sur une analyse comparative de ces réseaux dans les quatre territoires du projet, menée par le sociologue Thomas Kirszbaum, afin de rendre compte de la diversité des logiques de LCD développées par ces réseaux et d'apporter des pistes d'amélioration sur leur fonctionnement et leurs actions. Ce travail a été poursuivi par des séminaires interterritoriaux entre les différents réseaux.

Le deuxième axe a consisté à outiller les professionnel·les dans la prévention et la lutte contre les discriminations liées à l'origine et au territoire, subies par les jeunes des quartiers populaires. Ce travail s'est traduit par une première formation apportant une approche théorique centrée sur la socio-histoire de la LCD, puis par une seconde formation-action juridique, visant à questionner les représentations et les rapports des professionnel·les avec le droit sur ces questions.

Le troisième axe s'est concentré sur l'appréhension de l'impact des discriminations sur les parcours des jeunes et l'amélioration de la compréhension des processus à l'œuvre, à travers la mobilisation des jeunes comme acteurs et actrices de la LCD. Cela s'est principalement traduit par la conduite de trois enquêtes sur le territoire de Grenoble : une première enquête qualitative menée par des étudiant·es de l'Institut d'études politiques de Grenoble a porté sur le vécu des discriminations institutionnelles (voir glossaire) subies par les jeunes de QPV, avec un focus sur les rapports entre police et population. Une seconde enquête par questionnaire, menée par l'association de la régie de quartier de Grenoble, a étudié l'impact des discriminations liées à l'origine ethnique et territoriale sur le parcours des jeunes. Enfin, les associations Modus Operandi, spécialisée dans les effets transformateurs des conflits sur les individus, et Associa'Jeunes, promouvant la non-violence et le vivre-ensemble à travers des activités culturelles, sportives et artistiques, ont recueilli le sentiment de discriminations des jeunes et tenté de favoriser leur engagement dans la LCD.

### L'évaluation du dispositif

L'équipe d'évaluation de l'agence Phare a opté pour une évaluation de la mise en œuvre et de l'efficacité des trois axes de l'expérimentation, tout en portant un regard sur la dynamique inter territoriale du projet. Plus concrètement, il s'est agi d'interroger la capacité du dispositif à constituer un modèle d'approche territoriale de LCD, de questionner les effets des formations et de la mise en relation des professionnel·les quant à la prise en compte et aux réponses apportées aux discriminations subies par les jeunes venant de quartiers populaires, et enfin d'analyser l'impact du dispositif sur l'implication des jeunes dans la définition d'actions de prévention pertinentes (car issues de leur vécu) ainsi que sur leur capacité à recourir aux dispositifs les concernant sur le sujet.

## Les résultats

L'évaluation du dispositif a montré que les points suivants :

- ✓ L'expérimentation n'a pas tant permis de modéliser une approche territoriale de la LCD que de rendre visible ce qui rapproche, comme ce qui différencie, les réseaux de veille concernés. Ceux-ci peuvent notamment se distinguer sur deux axes : concernant l'approche de LCD, une première distinction s'opère entre une approche plutôt technique et individualisante du droit (centrée sur des cas individuels et sur une dimension répressive des situations de discriminations), et une approche plutôt politique et collective du droit (approche pluridisciplinaire à travers la sociologie et le politique, et prise en compte de la dimension systémique des discriminations). Une seconde distinction peut être opérée dans l'intégration de la question des discriminations subies par les jeunes des quartiers

### Réseaux de veille et de vigilance sur les discriminations

composés d'acteurs et actrices institutionnel·les, juridiques et associatif·ves, ces réseaux travaillent à la prévention, à l'identification, au signalement, et au traitement des situations de discriminations sur un territoire donné.

### Méthodes d'évaluation :

Enquête qualitative fondée sur :

Un travail d'analyse documentaire (documents de mises en œuvre + productions réalisées dans le cadre du projet) et bibliographique (travaux de sociologie, science politique, droit, psychologie sociale).

La conduite de 40 entretiens semi-directifs et de 8 focus groupes auprès de porteur·euses du projet, de partenaires, d'intervant·es prestataires, d'élu·es, d'acteurs et actrices locaux et de jeunes impliqué·es dans le projet (62 personnes).

La réalisation de 45 observations non participantes de temps de pilotage ou de mise en œuvre des actions (dont 24 temps à une

populaires, entre une approche intégrée (de manière transversale aux organisations impliquées dans les réseaux), et une approche spécifique aux jeunes (en s'appuyant sur des organisations spécialisées dans le champ de la jeunesse). Il a ainsi été possible d'observer l'absence de mise à l'agenda de la question jeune à Grenoble, l'inclusion d'acteur-trices du secteur jeunesse à Villeurbanne, et la constitution d'un nouveau réseau dédié spécifiquement aux discriminations subies par les jeunes à Nantes. Il est donc plus pertinent de parler de modélisation d'un référentiel de positionnement des réseaux de LCD.

- ✓ La mise en oeuvre et les contenus des formations proposées ont contribué non seulement à renforcer l'alliance entre les acteur-trices de la LCD historiquement engagés sur ces questions, mais également à ouvrir ces réseaux à de nouveaux profils d'acteur-trices (issus du secteur jeunesse comme des centres sociaux, des bureaux d'informations jeunesse, etc.). « *De voir l'approche des autres acteurs qui participent si vous voulez, pour nous c'est très, très nourrissant [...] C'est une manière aussi [...] de faire des parallèles [...] ça permet d'apprendre déjà de ceux qui y sont, [...] de discuter.* » (Participant nantais aux formations.) Cependant, cette intégration de nouveaux profils a aussi rencontré des difficultés liées à des résistances envers une approche jugée soit trop « militante » soit trop « juridique », ou encore à des critiques portant sur le caractère faiblement mobilisateur pour les jeunes du référentiel de LCD proposé : « *Nous, on est très clairs, il n'y a pas d'objectif de lutte contre les discriminations [...]. On ne lutte pas, par définition vu qu'on essaye de rester assez neutres* » ; « *Ce que je trouve un peu limitant c'est que, à mon avis, on met beaucoup l'accent sur la lutte "contre la discrimination", et on met peu l'accent sur la lutte "pour" l'inclusion.* » (Participant-es aux formations issus-es du secteur jeunesse.)
- ✓ Concernant la mobilisation des jeunes dans les politiques de LCD, l'évaluation pointe la réduction de celle-ci au travail de production de connaissances *via* les enquêtes ainsi que leur efficacité limitée. Si les approches complémentaires de ces enquêtes ont permis de mettre en lumière et de légitimer la production de discours sur les discriminations ethnoraciales, l'évaluation a relevé un essoufflement rapide de l'accompagnement à la coordination et à l'essaimage de celles-ci, notamment en l'absence d'un cadrage initial précis au niveau des modalités et objectifs attendus, et en raison de malentendus sur les rôles des différent-es acteur-trices impliqués. Surtout, l'évaluation observe qu'une partie des jeunes rencontrés et/ou impliqués dans l'axe 3 ainsi que les structures jeunesse ont préféré mobiliser des notions alternatives, telles que celles d'inégalités et d'injustices vécues, davantage que la notion de discrimination, notamment parce que cela tendrait à les enfermer dans une posture de « victime » et plus largement dans des étiquettes « de jeunes de banlieues » dont ils/elles cherchent à se défaire. La prise de conscience par les professionnel·les de ce décalage entre un sujet « imposé » par un référentiel et des outils de politique de LCD, et l'expression des jeunes sur le sujet est rapidement apparue comme un frein à l'émergence du dialogue entre acteur-trices institutionnel·les et jeunes des quartiers populaires. Ce point de clivage explique que ces enquêtes n'ont pas été accompagnées d'un investissement fort du public jeune dans le reste de la démarche expérimentale, celui-ci disparaissant progressivement des réflexions de fond et de la mise en valeur des productions de l'expérimentation. « *On voit pas comment ils peuvent... parler des jeunes, traduire nos paroles, si on est pas là quoi* » ; « *On est une asso de jeunes, on fait un projet pour lutter contre les discriminations autour des jeunes. Et dans ce projet même, on n'arrive pas à écouter, à mettre en avant la parole des jeunes ! Et ça je... Voilà.* » (Membres d'AssociaJeunes.)

- ✓ L'équipe d'évaluation a retenu plusieurs enseignements, en termes de politiques publiques de LDC : renforcer le rôle moteur de l'État pour entraîner les acteur-trices locaux ; encourager la recherche et les acteurs ou actrices publiques à se saisir des clivages d'approche traversant la LDC ; favoriser l'implication des jeunes dans les formations ; proposer des formes alternatives de structuration et de financement de projets expérimentaux mettant davantage les jeunes au centre du jeu

# Projet TALENT

## (techniques d'accompagnement vers l'entreprise)

1<sup>er</sup> janvier 2019 - 28 février 2022 (38 mois)



### L'équipe projet

## Le projet

Porté par la mission locale de Chambéry, l'objectif de ce projet était d'améliorer l'accès à l'emploi des jeunes confrontés à un risque de discrimination, notamment lié à l'origine supposée ou au territoire. Pour cela, celle-ci a adopté une approche à double entrée : avec des actions de coaching à destination des jeunes afin de les préparer au contact avec les recruteur-euses et travailler sur leur employabilité (sentiment de compétence professionnel, coconstruction d'un projet professionnel en adéquation avec leur profil), et des actions envers les entreprises afin de faire évoluer leurs comportements et pratiques de recrutement.

Concrètement, la mission locale de Chambéry a développé un dispositif d'accompagnement de jeunes éloignés de l'emploi consistant d'abord à repérer ces jeunes avant d'effectuer avec eux des entretiens individuels de diagnostic et de validation de l'engagement, puis à les orienter vers un coach bénévole afin de coconstruire leur projet professionnel. Après cette étape, les jeunes sont mis en relation directe avec les employeur-euses et bénéficient de nouveau de coaching afin de coconstruire leur préparation aux entretiens d'embauche, en travaillant sur leur sentiment de compétence et leur stratégie de communication. La mission locale a également constitué un réseau d'entreprises destinées à devenir plus inclusives, à partir de la coconstruction avec elles de nouveaux processus de recrutement, et ce à travers tout un ensemble d'actions. Des visites pour connaître l'environnement, les contraintes et besoins des entreprises, la construction *in situ* d'une fiche de poste sur des critères objectifs (comme les « tâches et compétences requises »), l'engagement des entreprises à recevoir une ou des candidat-es pressenti-es sans passer par les étapes classiques (CV, lettre de motivation), l'absence d'information sur les caractéristiques potentiellement discriminantes des candidat-es (prénom, nom, lieu de résidence) avant que le principe du rendez-vous ne soit acté par l'entreprise, le suivi post embauche et enfin le développement de formes d'actions collectives de recrutement innovantes (job dating atypiques, rencontres « improbable », afterwork emploi, recrutements organisés au sein de la mission locale).



### L'équipe d'évaluation

**Public atteint :** 177 jeunes ayant un nom à consonance étrangère, supposée ou réelle, résidant en quartier prioritaire de la ville ou en veille active, et rencontrant des difficultés notables d'accès à l'emploi.

**Territoires d'expérimentations :** Territoire de la Combe de Savoie, du bassin Chambérien, de l'Avant Pays Savoyard

**Budget :** équipe projet = 191 054 € (86 877 € FEJ) /  
équipe d'évaluation = 100 759 € (36 071 € FEJ)

**Valeur ajoutée du dispositif :** Il permet de créer de la confiance et de l'engagement chez les jeunes, et d'avoir une action directe et rapide sur le comportement des employeur-euses dans leur démarche de recrutement.

## Un engagement national des missions locales pour lutter de façon systémique contre les discriminations

1<sup>er</sup> janvier 2019 - 31 décembre 2022 (48 mois)



### L'équipe projet

## Le projet

Porté par l'Association régionale des missions locales (ARML) de Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), l'objectif de ce projet était de diffuser et d'institutionnaliser, au niveau des différentes missions locales du pays, un référentiel commun en matière de prévention et de lutte contre les discriminations, développé à partir des travaux menés par l'association depuis une quinzaine d'années sur ces questions. Dans cette optique, l'ARML PACA a travaillé sur les trois axes suivants :

Un premier axe a concerné la formation de l'ensemble des salarié·es du réseau des missions locales sur ces questions, via les programmes régionaux de formation, et notamment deux modules de formation dispensés par l'Institut de recherche en sociologie ISCR-Méditerranée, spécialisé dans l'étude des discriminations. Le premier module, s'appuyant sur des travaux de recherche, fournit d'abord une socio-histoire de l'émergence de la notion de discrimination, avant de revenir sur les conditions d'appropriation de celle-ci dans les réseaux de missions locales et sur les usages pouvant en être fait pour déconstruire les mécanismes de production de discriminations installés dans les pratiques institutionnelles et professionnelles. Le second module visait à consolider les compétences professionnelles des référent·es LCD au sein des missions locales engagées dans le projet, par le partage et l'expérimentation d'outils d'animation.

**Valeur ajoutée du dispositif :**  
Il permet de proposer une approche globale (salarié·es des ML, entreprises et jeunes) de prévention et de lutte contre les discriminations et de l'essaimer à d'autres régions.

Un second axe a consisté en la participation de l'ensemble des entreprises partenaires engagées dans le projet à travers une journée de formation intitulée « Objectiver les critères de recrutement », construite et animée par le cabinet spécialisé dans l'accompagnement en ressources humaines (RH), LexEgalis. Cette formation était scindée en deux parties, l'une strictement juridique (fondements et définition juridiques des discriminations, charge de la preuve au civil et au pénal, sanctions...), et l'autre RH opérationnelle (prise de recul et remise en question des pratiques des recruteur·euses avec la



### L'équipe d'évaluation

#### Public atteint :

370 professionnel·les de ML (conseiller·ères, chargé·es de projets, directions),  
282 représentant·es d'entreprises (202 entreprises) et 350 jeunes fréquentant le réseau (environ 1 000 après essaimage du projet).

#### Territoires

**d'expérimentations :** ARML PACA, Pays de Loire, Centre-Val de Loire, Occitanie, Bretagne, Nouvelle-Aquitaine + extension aux autres ARML volontaires (Normandie, Hauts-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes).

**Budget :** équipe projet = 270 000 € (FEJ = 135 000 €) ;  
équipe d'évaluation = 140 714 € (FEJ = 74 102 €)

mise en avant des discriminations conscientes, inconscientes, directes ou indirectes et le transfert des préjugés et aprioris en compétences concrètes recherchées au regard du poste).

Un troisième axe a été consacré au développement d'approches communes (*via* des ateliers participatifs) en matière de lutte contre les discriminations et à la démultiplication des ateliers menés dans ce cadre auprès des jeunes fréquentant le réseau des missions locales (ces ateliers permettant de faire émerger la parole des jeunes, de comprendre et reconnaître les impacts et effets des discriminations, et de réfléchir à la manière d'agir et de faire face aux discriminations).

Concernant l'essaimage du projet, il faut également préciser que la démarche développée a par la suite été institutionnalisée grâce à la charte nationale d'engagement du réseau national des missions locales, signée le 13 mai 2022 à Marseille par l'Union nationale des missions locales (UNML). L'UNML a de plus confié à l'ARML PACA, la mission de déployer cette charte nationale, ce qui lui a permis d'organiser des temps de mobilisation et de réflexion autour de ces questions (mission locale de Cayenne en 2022). Enfin, il est possible de préciser que les actions menées en matière de lutte contre les discriminations constituent désormais un des critères de validité dans le cadre de la labellisation des missions locales pilotée par l'UNML.

### **L'évaluation des dispositifs**

Ces deux projets ont été évalués par une équipe de la fédération de recherche « Théorie et évaluation des politiques publiques » (TEPP) à partir de la même méthode de testing. L'évaluation s'est concentrée sur l'analyse des effets des actions de sensibilisation et d'accompagnement des employeur-euses concernant le risque discriminatoire dans leurs pratiques de recrutement. Pour cela, l'équipe d'évaluation du TEPP a adopté une double approche à travers une comparaison entre employeur-euses « tests » (ayant bénéficié des actions) et employeur-euses « témoins » (n'ayant pas bénéficié des actions), et une comparaison avant et après le déroulement des actions de sensibilisation et d'accompagnement. Les données sur lesquelles s'appuie l'évaluation, dans les deux cas, sont autoconstruites et collectées par la méthode du test par correspondance répété. Plus concrètement, il s'agit de construire les identités de deux candidat-es à l'emploi fictif-ves, de même sexe, signalant pour l'un-e, un prénom et un nom à consonance française et pour l'autre, un prénom et un nom à consonance maghrébine (parmi les prénoms et noms les plus courants en France). Chacune des deux candidat-es fictif-ves adresse à l'entreprise test et aux entreprises témoins correspondantes un message de demande d'information sur les opportunités d'emploi dans la profession sélectionnée (aucun envoi de CV). Les réponses données par les entreprises aux demandes des deux candidat-es fictif-ves sont ensuite comparées, à travers deux vagues de tests sur chaque employeur-euse « test » et employeur « témoin » qui lui est associé-e. La première vague a lieu environ deux semaines avant que l'employeur-euse « test » bénéficie des actions, tandis que la seconde intervient cinq mois plus tard.

#### **Protocole expérimental des testings :**

Les équipes projet transmettent « au fil de l'eau » les coordonnées professionnelles des employeur-euses qui vont bénéficier de l'accompagnement. On identifie alors pour chaque employeur.euse « test » un ou plusieurs employeur-euses « témoin » (même secteur d'activité ou bassin d'emploi, effectifs comparables), une ou deux professions en tension, couramment recrutées dans le secteur d'activité de l'employeur.euse « test » et pour lesquelles le sexe est le même.

## Les résultats

Les testings des actions de sensibilisation et d'accompagnement des employeur-euses développés par la ML de Chambéry et l'ARML PACA ont montré que :

- ✓ Dans les deux projets, les résultats de la vague 1 (comparaison tests/témoins AVANT les actions) ont montré que les employeur-euses font preuve d'une forte sélectivité, notamment concernant les groupes témoins. En prenant l'exemple du bassin chambérien, le testing montre ainsi que taux de succès du ou de la candidat-e d'origine française sont de 44,9 % pour le groupe test et de 43,7 % pour le groupe témoin, tandis que pour le ou la candidat-e d'origine maghrébine, les taux de succès sont de 30,4 % pour le groupe test et de 26,7 % pour le groupe témoin. L'équipe d'évaluation considère ces taux comparables entre les groupes tests et témoins étant donné qu'un écart entre les deux groupes est jugé comme significatif à partir de 10 %.
- ✓ Cependant, la sélectivité n'est pas une preuve de discrimination, et c'est pourquoi l'équipe du TEPP a décidé d'évaluer si l'une des candidat-es fictif-ves avait significativement plus de chances d'obtenir une réponse non négative, autrement dit d'évaluer l'écart des taux de succès entre les candidat-es d'origines différentes en comparant les groupes tests et témoins. Dans le bassin chambérien, le testing a démontré l'existence d'un risque discriminatoire significatif, car les taux de succès sont sensiblement différents selon l'origine des candidats. Le ou la candidat-e d'origine maghrébine, masculin ou féminin, a en effet des chances significativement plus faibles que le ou la candidat-e d'origine française, l'écart de chance de succès entre les deux candidat-es pour la vague 1 étant de 14,5 % dans le groupe test et de 13,9 % dans le groupe témoin. L'ampleur de la discrimination n'étant pas significativement différente entre groupes test et témoin, l'hypothèse d'un biais de sélection à l'entrée des employeur-euses test dans le dispositif développé par la ML Chambéry peut être réfutée et ce testing, plus largement, vient justifier la pertinence de ce dernier.
- ✓ En appliquant la même méthode au projet développé par l'ARML PACA, il est possible d'observer que l'écart des taux de succès entre candidat-es d'origine française ou maghrébine est de 9,7 % dans le groupe test et de 12,9 % dans le groupe témoin, en faveur des candidat-es d'origine française. L'équipe d'évaluation en a conclu, d'une part, l'existence d'un risque discriminatoire significatif parmi les employeur-euses tests et témoins, et d'autre part, que l'ampleur de la discrimination émanant du

L'ordre d'envoi de deux demandes d'informations à un-e même employeur-euse est déterminé aléatoirement. Pour limiter le risque de détection, plusieurs jours séparent leur envoi et les identités des candidat-es fictif-ves sont régulièrement modifiées, notamment entre la vague 1 et la vague 2 (séparées de 4,5 mois).

Une réponse est considérée comme négative si l'employeur-euse ne répond pas ou indique explicitement l'absence d'opportunité d'emploi, et non négative si l'employeur-euse demande des informations supplémentaires (CV) ou met le candidat ou la candidate en contact avec le service RH.

Taille et composition de l'échantillon :

ARML PACA : 144 employeur-euses « tests » et 420 employeur-euses « témoins »

ML Chambéry : 69 employeur-euses « tests » et 209 employeur-euses « témoins »

Dans les deux projets, la majorité des employeur-euses testé-es appartiennent au secteur privé, la majorité des employeur-euses a reçu des candidatures fictives féminines et les professions et secteurs d'activités sont très variés.

groupe test n'est pas significativement différente de celle provenant du groupe témoin, justifiant de nouveau la pertinence du dispositif mis en place.

- ✓ De la même manière, les résultats de la vague 2 (comparaisons tests/témoins 4,5 mois APRES les actions) présentent des similarités au niveau des effets entre les deux dispositifs. Concernant le bassin chambérien, la vague 2 de testing a montré un écart de chance de succès entre les deux candidat·es de 15,9 % dans le groupe test et de 14,8 % dans le groupe témoin, en faveur des candidat·es d'origine française. Le risque discriminatoire est toujours significatif et l'ampleur de la discrimination émanant des employeur·euses tests n'est de nouveau pas significativement différente de celle pratiquée par les employeur·euses témoins. La vague 2 de testing pour l'ARML PACA a apporté les mêmes conclusions, c'est-à-dire, qu'un·e candidat·e d'origine maghrébine a de nouveau des chances de succès significativement plus faibles qu'un·e candidat·e d'origine française que ce soit dans le groupe test ou dans le groupe témoin, et que l'ampleur de la discrimination est comparable entre les deux groupes. Ces résultats démontrent donc que 4,5 mois après que les employeur·euses du groupe test ont suivi l'action, ils/elles continuent de discriminer et cette discrimination est d'une ampleur comparable à celle que pratiquent au même moment les employeur·euses du groupe témoin. Les pratiques discriminatoires des employeur·euses du groupe test sont donc demeurées comparables à celles du groupe témoin avant et après avoir été sensibilisées aux discriminations.
- ✓ Le résultat principal de ces deux testings est donc que l'impact des actions développées n'apparaît pas statistiquement significatif 4,5 mois après ces actions. Pour les deux projets, l'équipe d'évaluation rappelle qu'aucun CV n'a été envoyé aux employeur·euses ce qui entrave l'analyse de l'évolution potentielle des pratiques des employeur·euses tests pendant toute la procédure d'un recrutement. Cependant, elle avance également l'idée que rien d'autre qu'une discrimination ne justifie qu'une simple demande d'informations sur des opportunités d'emploi reçoive un accueil différencié selon la consonance du nom et du prénom du ou de la candidat·e. Enfin, l'équipe d'évaluation interroge l'intensité des dispositifs mis en place comme cause de leur efficacité limitée dans la discrimination au recrutement.

## Glossaire

---

**Cisgenre** : Qui concerne une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance selon le dictionnaire *Le Robert*.

**Discriminations indirectes** : Selon l'universitaire spécialiste de l'histoire des minorités Esther Benbassa, il s'agit « *d'actes ou mesures en apparence neutres, qui en réalité induisent une différence de traitement entre les individus* ». Il peut s'agir de mesures telles que le temps de travail, les jours fériés du calendrier civique ou encore l'interdiction d'animaux domestiques dans les lieux publics, qui n'ont pas pour objectif ou intention de discriminer, mais qui, dans l'uniformité de leur application, discriminent certaines personnes.

**Intersectionnalité** : Introduit par l'universitaire et juriste américaine Kimberlé Crenshaw en 1989, ce concept désigne à l'origine « l'intersection » entre différentes discriminations subies par les femmes afro-américaines, à la fois victimes de discriminations raciales et sexistes. Dans un sens plus large, le concept renvoie à l'imbrication de plusieurs rapports de domination et de discriminations tels que l'ethnicité, le milieu social, ou l'âge, dans la production et la reproduction des inégalités.

**LGBTQI+phobie** : Selon l'association SOS Homophobie, ce terme désigne le sentiment ou la manifestation de mépris, de rejet ou de haine envers les personnes perçues comme LGBTQI+ et leurs droits.

**Ostracisme** : Décision de mettre ou de tenir à l'écart d'une société, d'une collectivité par des mesures discriminatoires selon la définition du Centre national de ressources textuelles et lexicales.

**Préjugés** : Les préjugés sont définis, par Kenneth, J. Gergen et Mary, M. Gergen dans leur ouvrage *Psychologie sociale* (1981), comme étant « *une prédisposition à réagir défavorablement à l'encontre d'une personne sur la base de son appartenance à une classe ou à une catégorie [de personnes]* ». Contrairement aux stéréotypes qui ont une valeur de « connaissance » (même faussée), les préjugés sont eux caractérisés par leur dimension affective. Il faut noter qu'un préjugé est un jugement a priori qui doit nécessairement son existence à un ou plusieurs stéréotypes alors que les stéréotypes, eux, n'ont pas besoin des préjugés pour exister.

**Racisé** : Ce terme, introduit par la sociologue Collette Guillaumin dans son ouvrage *L'Idéologie raciste* (1972), désigne une personne susceptible d'être assignée à un groupe minoritaire par les groupes majoritaires, ce qui la conduit à être victime de discriminations. Dans ce contexte, la « race » renvoie à une construction sociale qui sert à exclure certaines catégories qui subissent le racisme.

**Stéréotypes** : L'intellectuel américain Walter Lippman, dans son ouvrage *Public Opinion* (1922), définit les stéréotypes comme « *les images dans notre tête qui médiatisent notre rapport au réel... il s'agit des représentations toutes faites, des schèmes culturels préexistants, à l'aide desquels chacun filtre la réalité* ». On peut également parler de processus de stéréotypisation des individus, qui consiste à appliquer à ces individus « *un jugement qui [les] rend interchangeable avec les autres membres de leur catégorie* » (Leyens, Yzerbyt et Schadron, *Stéréotypes et cognition sociale*, 1996). Aude Seurrat, professeure en sciences de l'information et de la communication, parle quant à elle d'un processus d'essentialisation

*« c'est-à-dire 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 "un sentiment d'inaltérabilité de l'appartenance" ».*

## Bibliographie

---

Arnoult, E., Ruault, M., Valat, E., Villedieu P., 2021, « Discriminations à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par *testing* ? », *Dares analyses*, n°26 ([en ligne](#)).

Bacqué M-H., Bellanger E., Hatzfeld H., Collectif Pop-Part, 2023, « L'histoire comme héritage commun pour des jeunes de quartiers populaires », *Agora débats/jeunesses*, n°93, p. 65-83.

Ben Ayed C., 2023, *L'école discrimine-t-elle ? Le cas des descendants de l'immigration nord-africaine*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant.

Benbassa E. (dir.), 2010, *Dictionnaire des racismes, de l'exclusion et des discriminations*, Paris, Larousse.

Benichou S., 2022 « Le Défenseur des droits et la recherche : des relations et un dialogue constants au service de la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine », *Les cahiers de la LCD*, HS n°2, p. 57-71.

Bénis O., Balddacchino J., Chaudière C., 2021, « "C'est de la discrimination, mais on peut le faire" : SOS Racisme épingle près d'une agence d'intérim sur deux », France Inter, 08 octobre 2021 ([en ligne](#)).

Berson C., Laouénan M., Valat E., 2021, « Centraliser le recrutement, un moyen efficace de prévention des discriminations ? », *LIEPP Policy Brief*, n°49.

Bodier, M., Lê, J., Le Minez, S., Rouhban, O., Tanne, P., 2023, Immigrés et descendants d'immigrés en France, Insee-Références ([en ligne](#)).

Brinbaum Y., Safi M., Simon P., 2015, « Les discriminations en France : entre perception et expérience », in Beauchemin C., Hamel C., Simon P. (dir.), *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, INED.

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

Challe L., Chareyron S., L'Horty Y., Petit P., 2019, *Les effets des emplois francs sur les discriminations dans le recrutement : une évaluation par testing répétés*, Rapport de recherche du TEPP ([en ligne](#)),

Chapelle G., Deschamps P., Glover D., Lambin X., Laouénan M., Seshie M., Grisolia P., Alaye S., Henry C., 2023, « Les discriminations en raison du genre et de l'origine supposée sur deux plateformes collaboratives », Défenseur des droits, coll. « Éclairages » ([en ligne](#)).

Chareyron S., L'Horty Y., 2023, *Discriminations ethnoraciales dans l'accès au logement social : un test des guichets d'enregistrement*, Rapport de recherche, TEPP.

Chareyron S., L'Horty Y., Petit P., 2022, « Mesure des discriminations et politiques de la ville : les avancées récentes des méthodes de *testing* », *Les cahiers de la LCD*, HS n°2, p. 73-83.

Chareyron S., L'Horty Y., Mbaye S., Petit P., 2019, « Test de discrimination dans l'accès au logement selon l'origine. Mesurer l'impact d'un courrier d'alerte du Défenseur des droits auprès d'agences immobilières », *Études & Résultats - Défenseur des droits*, octobre 2019 ([en ligne](#)).

Cortéséro R., 2014, « Empowerment, travail de jeunesse et quartiers populaires : vers un nouveau paradigme ? », *Recherche sociale*, n°209, p. 46-61.

Défenseur des droits, 2019, ([Test de discrimination dans l'accès au logement selon l'origine \(defenseurdesdroits.fr\)](https://www.defenseurdesdroits.fr)).

Chicha-Pontbriand M-T., 1989, *Discrimination systémique. Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Cowansville, Les éditions Yvon Blais.

Défenseur des droits, 2020, « 13<sup>e</sup> baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi », Études et résultats, décembre ([en ligne](#)).

Défenseur des droits, 2021, « 14<sup>e</sup> baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi - édition consacrée aux jeunes », *Études et résultats*, décembre ([en ligne](#)).

Défenseur des droits, 2023, « Rapport annuel d'activité 2022 » ([en ligne](#)).

De La Porte X., 2023, « "Il faut des politiques qui répondent aux aspirations à l'égalité des habitants des quartiers" : entretien avec le sociologue Julien Talpin », *L'Obs*, 6 juillet 2023 ([en ligne](#)).

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

Dhume F., 2016, « Du racisme institutionnel à la discrimination systémique ? Reformuler l'approche critique », *Migrations Société* n°163, p. 33-46.

Eurobaromètre spécial sur la discrimination dans l'Union européenne, 2019.

Ferhat I., Kraus F., 2019, « État des lieux et des agressions racistes envers les musulmans de France », IFOP, DILCRAH, Fondation Jean Jaurès ([en ligne](#)).

Hajjat A., l'équipe ACADISCRi, 2022, « Les discriminations dans l'ESR - Premiers résultats », Document de travail n°1 ([en ligne](#)).

Kerivel A., James S. (dir.), 2019, *Lutter contre les discriminations et les inégalités. Enseignements du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse*, La Documentation française, Paris.

Kerivel A., 2018, *Des jeunes 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.

Lê, J., Rouhban, O., Tanneau, P., Beauchemin, C., Ichou, M., Simon P., 2022, « En dix ans, le sentiment de discrimination augmente, porté par les femmes et le motif sexiste », *INSEE Première*, n° 1911 ([en ligne](#)).

Léandri N., 2014, « Discriminations versus inégalités », in Bihl A., Pfefferkorn R (dir.), *Dictionnaire des inégalités*, Paris, Armand Colin.

Observatoire des inégalités, 2023, « Classe, âge, origine : quand les inégalités se cumulent » ([en ligne](#)).

Pagis J., 2011, « Engagements soixante-huitards sous le regard croisé des statistiques et des récits de vie », *Politix*, n° 93, p. 93-114.

Piketty T., 2022, *Mesurer le racisme, vaincre les discriminations*, Paris, Le Seuil.

Ruault M., Valat E., Foroni F., 2016, « Discriminations à l'embauche selon "l'origine" : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ? », *DARES analyses*, n° 76, ([en ligne](#)).

Smadja C., 2022, « Égalité, stéréotypes, discriminations entre les femmes et les hommes : perceptions et vécus chez les jeunes générations en 2022 », Rapport du HCE ([en ligne](#)).

Talpin J., Balazard H., Carrel M., Hadj Belgacem S., Kaya S., Purenne A., Roux G., 2021, *L'épreuve des discriminations. Enquête dans les quartiers populaires*, PUF, Paris.

Tribalat M., 2023, « Enquête INSEE sur le "sentiment de discrimination": précautions d'usage », *Futuribles*, n° 452, p. 87-92.

UNEF, 2019, « Le racisme subi par les jeunes : une réalité quotidienne », Dossier de presse de l'enquête de l'UNEF ([en ligne](#)).

UNEF, 2020, « Les discriminations dans l'enseignement supérieur », Dossier de presse de l'enquête de l'UNEF ([en ligne](#)).

Wang S., Li Y., Cailhol J., Hayakawa M., Kim., Y Haas S., 2023, « L'expérience du racisme et des discriminations des personnes originaires d'Asie de l'Est et du Sud-Est en France (REACTAsie) », Défenseur des droits, coll. « Éclairages » ([en ligne](#)).

## EXPÉRIMENTER POUR PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ENVERS LES JEUNES

En 2018, le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) a lancé un programme visant à mettre en place des actions pour prévenir et combattre les discriminations envers les jeunes, dans la continuité d'un précédent programme ayant mis en lumière des expériences de discriminations répétées, fondées sur l'origine (maghrébine et africaine subsaharienne notamment), le territoire (stigmatisé), le sexe ou l'association de ces critères, freinant l'insertion des jeunes (accès à l'emploi ou à une formation, au logement, à des assurances...).

De nombreux travaux ayant mis en évidence le caractère systémique des discriminations, les projets retenus dans ce second programme du FEJ ont tenté d'agir sur les différentes étapes auxquelles les discriminations peuvent apparaître ainsi que sur les différentes parties prenantes du système : les jeunes victimes, les jeunes témoins, voire potentiellement les jeunes auteurs et autrices de discriminations, mais aussi les structures et professionnelles accompagnant les jeunes, lorsqu'ils ou elles agissent en appui auprès de jeunes susceptibles de faire l'objet de discriminations ou en tant que potentielles auteurs et autrices de discriminations.

Plusieurs projets sont intervenus dans le cadre scolaire, notamment sur le moment de l'orientation et du stage professionnel en classe de troisième, d'autres se sont inscrits dans le champ de l'accès à l'emploi, d'autres encore ont cherché à élaborer des outils de sensibilisation et de réflexion autour des discriminations, ou de lutte contre les discriminations permettant d'identifier les difficultés propres à certains territoires et de constituer des référentiels d'action pertinents. Chacun de ces projets a été accompagné par une équipe d'évaluation, formant le binôme projet/évaluation constitutif de la démarche d'expérimentation portée par le FEJ. S'inscrivant dans une démarche pluridisciplinaire, ces équipes d'évaluation ont mis en œuvre diverses méthodes pour évaluer les projets : des évaluations *in itinere*, (observations, entretiens, questionnaires...), des mesures d'impact (testings) ou bien des méthodes mixtes combinant travail d'enquête qualitatif et quantitatif.

Cette note propose de revenir sur le déroulement de ces expérimentations et sur les enseignements qui peuvent en être tirés, dans l'objectif d'aider à l'élaboration de politiques de lutte contre les discriminations subies par les jeunes.