



FEJ
FONDS
D'EXPÉRIMENTATION
POUR LA
JEUNESSE

APPEL A PROJETS

MISE EN EVIDENCE DE DISCRIMINATIONS ENVERS LES JEUNES

Dans le cadre de la mesure 47 du plan d'action du gouvernement pour la jeunesse arrêté par le Comité Interministériel pour la Jeunesse réuni le 21 février 2013 (chantier 13), la mise en œuvre d'une « politique de testing en matière d'accès à la formation, au logement, aux stages, à l'emploi et aux loisirs » a été décidée. Cette mesure traduit la volonté de mettre en évidence d'éventuelles discriminations pour permettre par la suite la mise en place de politiques de lutte contre les discriminations, par des actions de communication, de sensibilisation, et, le cas échéant, par des mesures d'ordre législatif ou réglementaire.

Le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ), laboratoire de politiques publiques mis en place au printemps 2009, soutient des projets expérimentaux mis en œuvre à une échelle limitée et évalués rigoureusement, visant à favoriser la réussite scolaire des élèves, à contribuer à l'égalité des chances et à améliorer l'insertion sociale et professionnelle durable des jeunes de moins de vingt-cinq ans.

En matière de lutte contre les discriminations, le FEJ soutient à ce jour 15 expérimentations¹. Elles portent d'une part sur l'égalité des chances en matière d'accès à la formation, et, d'autre part, sur la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi.

Dans le cadre des évaluations menées, des pratiques discriminatoires ont pu être mesurées de différentes manières. La méthode du testing, méthode statistique expérimentale a été utilisée deux fois de façon à identifier les discriminations à l'emploi dont sont victimes des jeunes en fonction de l'origine et du genre².

Pour poursuivre la production de résultats en matière de discrimination dans le cadre de la mesure arrêtée par le CIJ, le FEJ publie un appel à projets, écrit en partenariat avec l'INJEP, portant spécifiquement sur la mise en évidence de discriminations envers les jeunes, **liées à l'âge et à d'autres caractéristiques**. L'objectif est de disposer **d'informations objectives et quantifiées sur les risques de discrimination** encourus par les jeunes en fonction des critères habituellement pris en compte par les enquêtes disponibles (genre, origine, lieu d'habitation, etc.) mais aussi selon le critère d'âge, c'est-à-dire du fait de leur jeunesse. Il s'agit également de mettre en lumière **la façon dont**

¹ Pour une présentation de ces expérimentations, dont la majeure partie est encore en cours, voir la [note de description des expérimentations concernant la lutte contre les discriminations](#), en ligne sur le site du FEJ. Cette note n'inclut pas 4 expérimentations se déroulant dans les Outremer et ayant été sélectionnées en janvier 2013.

² Chaintreuil L., Couppié T., Epiphane D. et Sulzer E., [EVADE – Entrée dans la vie active et discrimination à l'embauche](#), rapport final d'évaluation, AP2 084, 2012 ; Berson C., [Testing sur les jeunes français issus de l'immigration en fonction du degré de concurrence](#), rapport final d'évaluation, AP2 091, 2011.

tous ces critères se combinent. L'objectif est ainsi d'établir de nouveaux constats en matière de discrimination et de faire à terme de ces constats des leviers d'action.

Deux axes sont retenus dans le cadre du présent appel à projets :

- Le premier axe vise à susciter des projets recourant à la **méthode du testing statistique**. Le **domaine du logement est prioritaire**, mais d'autres domaines peuvent être proposés à condition d'en démontrer la pertinence par rapport aux objectifs de l'appel à projets et à l'exclusion du secteur de l'accès à l'emploi qui a déjà fait l'objet de nombreuses recherches.
- Le second axe vise à travailler sur la question de **l'accès aux stages et à l'apprentissage dans le secondaire**. L'approche par testing semble peu adaptée. L'appel à projets vise donc à susciter des propositions méthodologiques originales, dont la pertinence sera démontrée, permettant de détecter et de mesurer les risques discriminatoires dans ce cas de figure.

1. Les discriminations envers les jeunes et selon les catégories de jeunes

La mesure 47 du CIJ vise à établir le constat de l'existence éventuelle de discriminations envers les jeunes et selon les catégories jeunes dans différents champs. La [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#), modifiée par la [loi n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 4](#), identifie 18 critères de discrimination prohibés. Parmi eux, l'âge est reconnu comme une caractéristique individuelle pouvant donner lieu à une discrimination, c'est-à-dire à une inégalité de traitement, fondée directement ou indirectement³ sur une telle caractéristique.

Le critère d'âge est d'introduction récente : il ne pénètre véritablement les législations antidiscriminatoires européennes et françaises qu'au début des années 2000, contrairement, par exemple, au sexe, introduit dans le droit communautaire dans le courant des années 1970⁴. Par ailleurs, en France, l'usage de la catégorie d'âge comme critère de discrimination tend à concerner plutôt les seniors que les jeunes, et vise essentiellement le domaine de l'emploi. L'action publique, pour accroître le taux d'emploi des seniors, a ainsi davantage privilégié le « haut » de spectre des âges au détriment des jeunes⁵. De fait, si le terme « âgisme » fait son apparition dans l'arrêté ministériel du 13 mars 1985, celui-ci s'applique uniquement aux « personnes âgées, à la retraite et au vieillissement », et n'a fait l'objet que d'un usage très limité jusqu'à récemment⁶. Enfin, l'examen de la jurisprudence européenne fait ressortir une « hiérarchie des motifs suspects » de discrimination qui se révèle défavorable à l'âge, les juges accordant la priorité à d'autres critères, comme le sexe ou la « race »⁷.

Comme en écho à cette minoration du jeune âge dans le droit et les politiques antidiscriminatoires, la recherche semble avoir peu analysé cette forme particulière du traitement différentiel. L'âge est le plus souvent traité du point de vue de la discrimination dont sont victimes les seniors, particulièrement sur le marché de l'emploi. Les testings disponibles mesurent ainsi la pénalité

³ Il y a discrimination directe lorsque l'inégalité de traitement repose directement sur un des critères prohibés par la loi ; il y a discrimination indirecte lorsqu'un critère apparemment neutre désavantage des personnes sur un des critères prohibés par la loi.

⁴ Gosseries A., « La singularité de l'âge : réflexions sur la jurisprudence communautaire », *Mouvements*, vol 3, n°59, 2009, Poli A., « Les effets de l'émergence de la non-discrimination sur les conceptions de la justice sociale », communication aux journées d'études interdisciplinaires, "Non-discrimination : de la norme aux faits ? Regards interdisciplinaires", Université Catholique de Louvain, 22-23 mars 2012.

⁵ Caradec V., Poli A., Lefrançois C., « Quand la discrimination et la diversité se déclinent selon l'âge. Emergence, appropriations, ambivalences », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. CXXVII, décembre, 2009 p.223-245.

⁶ Puijalon B., Trincaz J., *Le droit de vieillir*, Paris, Fayard, 2000.

⁷ Grosserie A., *art. cit.*

spécifiquement associée à l'avancée en âge, et cette pénalité est importante. A la suite de l'envoi d'un CV, le fait d'avoir plus de 45 ans diminue ainsi de 42,17% les chances d'être convoqué en entretien⁸. Selon certaines enquêtes, l'âge avancé serait même le premier facteur de discrimination à l'embauche, et il pèserait plus lourdement que le handicap, l'origine ou le sexe⁹. Par ailleurs, identifier des discriminations propres à l'âge sur le marché de l'emploi pose des questions méthodologiques importantes, car l'âge est très lié au cycle de vie et à l'accumulation d'expériences.

Peter A. Riach et Judith Rich ont ainsi travaillé sur la discrimination liée à l'âge sur le marché de l'emploi en Angleterre. Pour mesurer une éventuelle discrimination envers les seniors, ils signalent sur leurs CV la pratique d'activités témoignant de leur forme physique et de leur flexibilité. Selon les secteurs d'emploi concernés, eux aussi observent une forte discrimination envers les seniors.

5,5 % des saisines faites auprès du Défenseur des droits portent sur des discriminations liées à l'âge¹⁰. Il est probable que ces saisines ne sont pas réparties également entre les seniors victimes de discrimination (exemple donné dans le cas du logement dans le rapport annuel du Défenseur des droits) et les jeunes. On peut penser en effet que les jeunes, s'ils se sentent victimes de discriminations, ont moins recours à cette procédure, et que, s'ils s'en saisissent, ils font valoir des discriminations liées à d'autres caractéristiques.

Ces saisines traduisent une volonté de faire valoir ses droits, mais ne rendent pas compte de l'ampleur des discriminations à l'œuvre. L'un des enjeux du présent appel à projets est donc de contribuer à combler ces lacunes dans la connaissance et la mesure des discriminations subis par les jeunes en raison de leur âge.

Les discriminations, qu'elles soient directes, indirectes ou systémiques¹¹, reflètent les rapports sociaux imbriqués entre les différents groupes composant la société¹², et diverses recherches montrent le caractère souvent multiple des discriminations. Une attention particulière doit donc être accordée aux phénomènes d'*intersectionnalité* : lorsqu'un même individu subit plusieurs formes de domination simultanément (par exemple être « femme » et de « couleur »), cette superposition constitue une situation sociale *en elle-même*, non réductible à la simple addition des deux « sources » de discrimination ou de subordination.

Très souvent, ces recouvrements de critères font basculer ces individus dans des angles morts de l'action publique, des aides ou du droit de l'antidiscrimination, tout en les invisibilisant, en leur rendant difficile ou impossible de formuler des demandes audibles de protection ou de droit - à l'image des femmes battues sans papiers qui préfèrent ne pas solliciter l'intervention des forces de l'ordre de peur d'être inquiétées en raison de leur situation irrégulière. Dans cette perspective, l'une des tâches de la recherche, outre l'identification d'effets discriminatoires de critères isolés, consiste à identifier la multiplicité de ces situations et la singularité des processus sociaux de marginalisation à l'œuvre dans chacune d'elle¹³.

⁸ A.R.I.R.S., *Actions test par envoi de CV*, rapport général remis à la HALDE, mai 2008.

⁹ Adia - Observatoire des discriminations, *Baromètre des discriminations*, novembre 2006

¹⁰ Rapport d'activité annuel du Défenseur des droits pour 2012, [Annexe 3 - Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité](#).

¹¹ La discrimination systémique est la discrimination produite par le système (sous-entendu social), c'est-à-dire qui relève de l'action combinée d'un grand nombre d'individus ne poursuivant pas forcément, à l'échelle individuelle, des buts à caractère discriminatoire.

¹² Palomares E., Testenoire A., « Indissociables et irréductibles : les rapports sociaux de genre, ethniques et de classe », *L'homme et la société*, 2010/2, n°176-177, p.15-26.

¹³ Crenshaw W. K., « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahier du Genre*, 2005/2 n°39, p.51-82.

Les travaux s'avancant dans cette direction sont encore trop rares. Dans l'étude menée par Fabien Jobard et René Lévy¹⁴ aux environs de Gare du nord et de Châtelet à Paris, plusieurs caractéristiques jouent sur la probabilité d'être contrôlé par la police. Les hommes, les personnes à l'apparence vestimentaire associée à des « cultures jeunes » (« hip-hop » « tecktonic » « punk » ou « gothique », etc.) et les minorités visibles ont en effet une probabilité plus forte d'être contrôlés. Les auteurs constatent également que les deux derniers critères sont fortement liés puisque 2/3 des jeunes portant des vêtements associés à une « culture jeunes » relèvent d'une minorité visible, sans qu'il soit possible dans l'étude d'identifier l'effet relatif de chacune de ces caractéristiques.

Dans le domaine de l'emploi, une recherche par testing fait ressortir les effets contrastés de l'interaction du sexe et de l'origine dans la probabilité d'accéder à un entretien d'embauche¹⁵. Les femmes d'origine vietnamienne ne sont pas plus fortement discriminées que les candidates d'origine française, tandis que les hommes d'origine vietnamienne subissent une pénalité spécifiquement attachée à leur origine. Au contraire, les femmes d'origine marocaine ou sénégalaise subissent une double pénalité attachée à la fois aux effets de la discrimination en raison du genre et de l'origine.

Si ces travaux sont trop rares, on perçoit bien l'importance des enjeux et l'enrichissement de la compréhension des phénomènes discriminatoires qu'ils sont susceptibles d'apporter. La mesure 47 du CIJ entend contribuer à enrichir les connaissances sur cette question.

Certaines questions liées au cycle de vie, comme la formation initiale par exemple, touchent par ailleurs plus particulièrement les jeunes, et certains jeunes peuvent faire l'objet de discriminations.

Dans l'espace scolaire, malgré l'existence de travaux déjà anciens, la thématique des discriminations s'impose de plus en plus comme un objet de recherche légitime alors qu'elle n'a alimenté, jusqu'à récemment, qu'une minorité de travaux. Ceux-ci montrent le poids du stigmate d'origine ou de genre à divers niveaux des rouages de la sélection scolaire : le regard des enseignants et leurs attentes différentielles selon l'origine des élèves, l'existence de possibles « biais de notation » associés aux stéréotypes, des pratiques différenciées en matière de conseil d'orientation, des pratiques d'orientation elles-mêmes différenciées selon l'origine des élèves notamment ressortent, avec plus ou moins d'intensité, de l'examen de la littérature disponible¹⁶. La mesure 47 du CIJ entend également contribuer à accroître les connaissances dans ce domaine, particulièrement par la mise en œuvre de dispositifs d'identification et de mesure de la « "discrimination systémique" dans l'apprentissage et dans les stages »¹⁷, que les travaux récents appréhendent plutôt à l'aide de méthodologies qualitatives ou d'enquêtes fondées sur les déclarations des jeunes.

La mesure 47 du CIJ vise ainsi à apporter de nouveaux constats par la mise en œuvre d'enquêtes spécifiques, pour construire de nouveaux leviers d'action publique. Dans cette perspective, les équipes sélectionnées dans le cadre de cet appel à projets seront invitées à **émettre des préconisations fondées sur les résultats des projets menés.**

¹⁴ Jobard F., Lévy R., *Police et minorités visibles : les contrôles d'identité à Paris*, Open Society Justice Initiative, 2009

¹⁵ Petit P., Duguet E., L'Horty Y., du Parquet L., Sari F., *Discrimination à l'embauche des jeunes Franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing*, CEE, Document de travail, n°141.

¹⁶ Dhume F., Dukic S., Chauvel S., Perrot P., *Orientation scolaire et discrimination. De l'inégalité de traitement selon « l'origine »*, La documentation Française, Paris, 2001.

¹⁷ Dhume F., Dukic S., « Orientation scolaire et inégalités de traitement selon « l'origine », une synthèse critique des connaissances », Diversité-Ville Ecole Intégration, n°167, janvier 2012, p.165-175.

2. Axes de l'appel à projets

Les sources de discriminations sont multiples et peuvent se cumuler. Ainsi, François Vourc'h et Véronique De Ruder¹⁸ soulignent que « l'interaction entre les différents rapports sociaux de domination ne relève pas de l'addition, mais d'une combinaison complexe et évolutive ». Il paraît indispensable d'interroger la façon dont les différentes caractéristiques interfèrent pour renforcer, ou non, les comportements discriminatoires.

Les projets retenus dans le cadre de cet appel à projets doivent permettre d'apporter des éléments nouveaux sur **les discriminations à l'œuvre liées à la combinaison de différentes caractéristiques**. Les candidats veilleront à **justifier le choix des critères d'intérêt** parmi les caractéristiques telles que le genre, l'origine ethno-raciale, le territoire d'origine (quartiers politique de la ville, Outre-Mer, ...), etc., **quel que soit l'axe auquel ils candidatent**.

a. Discrimination des jeunes dans l'accès au logement

L'accès au logement est une question centrale dans la prise d'autonomie des jeunes. L'augmentation du coût du logement et les particularités des parcs locatifs privés et publics rendent difficile cette prise d'autonomie, poussant les jeunes à prolonger la cohabitation chez leurs parents ou à y revenir. Outre ces difficultés extérieures, le marché du logement peut également être le lieu de discriminations¹⁹. Des chercheurs²⁰ soulignent que, pour le parc locatif privé, la réglementation en place, les risques d'impayés et le contexte d'une offre de logement déficitaire par rapport à la demande, renforcent la sélection des locataires par les bailleurs, notamment sur des critères subjectifs. Cette sélection est source de discrimination dont témoignent les enquêtes mettant en évidence des discriminations sur ce marché.

Dans le domaine du logement, deux testings ont par ailleurs été réalisés. Le testing commandé en 2006 par la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)²¹ met en évidence « des tendances lourdes et convergentes qu'il conviendrait sans doute de conforter sur un plan statistique mais qui laissent peu de doutes quant à la réalité de l'ampleur des discriminations dont sont victimes les personnes d'origine maghrébine, d'Afrique noire et dans une moindre mesure les personnes en situation monoparentale ». De même, un testing de 2011 commandé par la ville de Villeurbanne²² précise que « des écarts dans les réponses obtenues par les candidats (...) sont suffisamment nets pour démontrer l'existence de discriminations importantes, en fonction de l'origine supposée des personnes ». Ces résultats gagneraient à être confirmés par une démarche à plus grande échelle.

¹⁸ Vourc'h F., De Ruder V., « Positions libérales, positions radicales dans la lutte contre les inégalités racistes », *Cahiers de l'Urmis*, 2006

¹⁹ 8,9% des saisines du Défenseur des droits concernaient le logement en 2012.

²⁰ Bonnet F., Safi M., Lalé E. et Wasmer E., À la recherche du locataire « idéal » : du droit aux pratiques en région parisienne, Regards Croisés sur l'Economie, 2011.

²¹ [Etude – testing : la discrimination dans l'accès au logement locatif privé](#), rapport réalisé par ASDO pour la HALDE, mai 2006.

²² [Testing sur le parc locatif privé de Villeurbanne](#), rapport réalisé par ISM-CORUM pour la Ville de Villeurbanne, juin 2011.

Les questions à traiter dans le cadre du projet

La question de la discrimination dans ce domaine peut également être traitée sous l'angle de l'âge : les jeunes, du fait de leur âge et uniquement de cela, sont-ils victimes de discriminations lors de la recherche d'un logement ? Les difficultés rencontrées par les jeunes en matière d'accès au logement sont-elles en partie dues à une discrimination liée à leur âge ? Parmi les jeunes, certains sont-ils d'autant plus en difficulté qu'ils sont victimes de discriminations liées à d'autres caractéristiques ? Qu'en est-il lorsque plusieurs caractéristiques interagissent (jeunesse et origine étrangère, jeunesse et genre, jeunesse et lieu de résidence des parents,...) ?

La question du logement est plus large que celle de l'accès au parc locatif privé ou public et il est possible que des pratiques discriminatoires aient cours en matière d'hébergement d'urgence ou d'hébergement de loisir. Les candidats veilleront ainsi à bien préciser le champ et le public considérés en matière d'accès au logement dans leur réponse.

Ces questions seront traitées par **testing statistique** (voir encadré). La méthodologie mise en œuvre pour identifier l'effet propre de l'âge sera clairement exposée par les candidats.

Méthodologie de testing statistique

Le testing statistique est une méthode expérimentale permettant de produire une mesure chiffrée des discriminations relatives à telle ou telle caractéristique des personnes (le genre, l'origine géographique, etc.), et éventuellement de leurs combinaisons, dans une situation donnée (accès au logement, à l'emploi, etc.). Il s'agit de reconstituer de manière fictive une situation permettant d'observer et ainsi de mesurer le poids relatif de critères discriminatoires, en s'assurant que la mesure est réalisée « toutes choses égales par ailleurs », à la seule exception du critère testé.

En tant que méthode statistique, cette méthode repose sur l'observation d'un nombre important d'observations. Il sera attendu des candidats la démonstration de la **capacité de détection** des testings mis en œuvre et une présentation des **types de traitements et mesures statistiques** qui seront effectués.

Tout l'enjeu du testing est de ne pas être détecté (par exemple, par un afflux inhabituel de candidatures sur un nombre limité d'offres). La **situation fictive ainsi reconstruite doit être crédible**. Les candidats veilleront à démontrer la crédibilité de la démarche et son caractère opérationnel.

De manière complémentaire, des méthodes qualitatives pourront être mobilisées de façon à enrichir l'interprétation des chiffres produits.

Les candidats souhaitant travailler sur les discriminations envers les jeunes, en mobilisant des méthodes de **testing statistique, dans un domaine différent de l'accès au logement sont invités à présenter une candidature, en veillant à démontrer l'intérêt de la question traitée**.

La mise en évidence des discriminations sur le marché de l'emploi ne sera pas retenue dans le cadre de cet appel à projets car un nombre important de résultats est déjà disponible.

b. Discrimination dans l'accès aux stages ou à l'apprentissage dans l'enseignement professionnel secondaire

Dominique Abriac, Roland Rathelot et Ruby Sanchez²³ mettent en évidence une sous-représentation dans l'apprentissage de certains profils sociologiques. Comparés aux jeunes ayant obtenu les mêmes diplômes, sans avoir fait leur formation en apprentissage, les parents des jeunes apprentis « ont moins souvent pour nationalité de naissance celle d'un pays du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et du Proche ou Moyen-Orient ; leur père est moins fréquemment employé, cadre ou agriculteur. ». Pour Gilles Moreau²⁴, l'apprentissage est essentiellement « blanc », d'une part car il y a peu de raison que les discriminations à l'œuvre sur le marché du travail n'aient pas cours sur ce marché ; d'autre part du fait d'une probable moindre candidature. « En effet, les parents immigrés développent une croyance très forte en l'École pour la réussite et la mobilité sociale de leurs enfants (Caille, 2007) et il n'est pas certain qu'ils attribuent à l'apprentissage en entreprise les mêmes vertus. » De façon générale, les classes populaires de tradition ouvrière ancienne ont un rapport différent à l'école et aux études longues par rapport aux descendants de migrants, ce qui explique une part de la sous-représentation de ces derniers dans l'apprentissage au profit des filières professionnelles, fermant moins la porte à la poursuite d'étude²⁵.

Dominique Abriac, Roland Rathelot et Ruby Sanchez²⁶ soulignent également que « les hommes sont majoritaires parmi les apprentis ; ils le sont également parmi les jeunes issus de la voie scolaire ». L'orientation vers les filières professionnelles est en effet fortement sexuée : 31 % des jeunes femmes s'orientent vers l'enseignement professionnel à l'issue du collège, alors que ce sont 42 % des jeunes hommes²⁷. Les jeunes femmes s'orientent également moins vers l'apprentissage (4 % contre 11 % à la sortie du collège). La part de jeunes femmes en apprentissage augmente à mesure que le niveau de diplôme augmente, en lien avec l'offre de formation dans les services. En matière d'apprentissage, Gilles Moreau²⁸ précise que les jeunes femmes sont « sur-sélectionnées à l'entrée » mais « catonnées dans un nombre limité de métiers ».

Pour autant, ces rapports différents à l'institution scolaire, ou l'intériorisation des stéréotypes sexistes conduisant à une composition sexuée des filières en apprentissage, n'expliquent sans doute pas tout et la question des discriminations se pose pour ceux qui choisissent l'apprentissage contrairement à la plupart de leurs pairs. Par ailleurs, chez ceux qui optent pour les filières professionnelles, le sentiment de discrimination dans l'accès aux stages est important, et il est confirmé par le sentiment des enseignants et chefs de travaux, qui tentent de « placer » les candidats éconduits, souvent issus de l'immigration, en mobilisant leurs propres réseaux²⁹. La recherche de stages en lycée professionnel relève en effet d'une démarche de l'élève, à laquelle est associé un nombre important d'acteurs (chefs de travaux, professeur principal, enseignants, tuteurs au sein de l'entreprise). Les pratiques diffèrent : parfois le professeur n'intervient qu'après une période de quelques mois où les élèves se sont débrouillés seuls (et ainsi n'intervient qu'auprès des élèves n'ayant rien trouvé) ; parfois, et selon la filière, le processus est totalement internalisé : les professeurs placent les élèves.

²³ Abriac D., Rathelot R., Sanchez R., « L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles », coll. Insee références, Insee, 2009.

²⁴ Moreau G., « Apprentissage : une singulière métamorphose », *Formation Emploi*, n° 101, 2008.

²⁵ Palheta U., *La domination scolaire. Sociologie de l'enseignement professionnel et de son public*, PUF, Paris, 2012

²⁶ Ibidem.

²⁷ [Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur](#), DEPP (2013).

²⁸ Ibidem.

²⁹ Farvaque N., « Discriminations dans l'accès au stage : du ressenti des élèves à l'intervention des enseignants », *Formation emploi*, n°105, janvier-mars 2009.

Dans l'accès à l'apprentissage également, les jeunes peuvent être appuyés de travailleurs sociaux jouant le rôle d'intermédiaire (conseillers de mission locale, conseillers au sein des CFA, ...). Ces intermédiaires tendent parfois à anticiper les discriminations à l'œuvre du côté des maîtres d'apprentissage et participent ainsi, de façon involontaire, à des mécanismes de coproduction des discriminations³⁰.

Les questions à traiter dans le cadre du projet

Les recherches disponibles ne permettent pas, cependant, d'apprécier l'ampleur de ces discriminations, ni la part qui revient aux entreprises et aux anticipations des intermédiaires. Elles ne permettent pas non plus d'identifier les éventuelles concordances ou discordances entre ces anticipations et la réalité des pratiques discriminatoires des maîtres de stage ou d'apprentissage : les anticipations ne finissent-elles pas par produire des discriminations nouvelles, plutôt que simplement relayer des pressions existantes ?

La sous-représentation statistique des jeunes femmes et des jeunes issus de l'immigration dans ces filières peut conduire à s'intéresser aux critères de discriminations que sont le genre et l'origine, mais, comme présenté plus haut, d'autres critères peuvent être considérés dans le cadre de cet appel à projets.

Ces questions seront traitées par **la mise en œuvre d'enquêtes quantitatives et/ou l'exploitation d'enquêtes existantes** (voir encadré). Les candidats veilleront à bien préciser le champ (accès aux stages ou à l'apprentissage) ainsi que les filières et acteurs considérés.

Méthodologie d'enquêtes spécifiques permettant d'identifier des discriminations en matière d'accès aux stages ou à l'apprentissage

Dans certains cas, il paraît difficile de recréer de façon crédible le processus d'accès à un traitement donné (lorsqu'un intermédiaire participe activement à la rencontre entre offre et demande), et la méthodologie du testing statistique semble peu adéquate. C'est la raison pour laquelle elle n'est pas mise en œuvre dans le cas de la recherche de stage, celle-ci reposant très peu sur l'envoi de CV³¹, de même que la présence d'intermédiaires et le recours fréquent aux réseaux relationnels des familles démultiplie les processus et les « scènes » de la rencontre entre « offre » et « demande ». Il reste que l'utilisation du seul « ressenti » pour identifier les discriminations ne saurait suffire, car on sait que ce « ressenti » des discriminations est souvent difficile à qualifier en tant que discrimination y compris pour les individus eux-mêmes³².

C'est pourquoi toutes les propositions méthodologiques innovantes, visant à contourner ces biais tout en permettant une appréciation objective et **chiffrée** des risques discriminatoires croisés selon différents critères comme le sexe ou l'origine, sont fortement encouragées dans le cadre de cet axe. Les candidats pourront donc présenter de telles méthodes mais ils devront veiller à en démontrer la fiabilité. Il sera attendu des candidats qu'ils justifient la **taille des échantillons** mobilisés et la **capacité de détection** des enquêtes mises en œuvre, ainsi qu'une présentation des **types de traitements et mesures statistiques** qui seront effectués.

³⁰ Farvaque, art. cit, Dhume F. et Sagnard-Haddaoui N., *La discrimination, de l'école à l'entreprise. La question de l'accès aux stages des élèves de lycée professionnel en région Lorraine*, Iskra-Est, décembre 2008.

³¹ Farvaque N., art. cit.

³² Brinbaum Y., Chauvel S., Tenret E., « Quelles expériences de la discrimination à l'école ? Entre dénonciation du racisme et discours méritocratique », *Migrations société*, n° 147-148 (mai-août 2013).

Le jury sera également attentif au caractère opérationnel de la mise en œuvre de la collecte de données, particulièrement si des données sensibles doivent être collectées.

De manière complémentaire, des méthodes qualitatives auprès des différents acteurs intervenant dans ce processus de stages ou d'apprentissage, pourront être mobilisées de façon à enrichir l'interprétation des chiffres produits.

3. Candidatures

Les candidats à cet appel à projets seront des équipes de recherche. Les équipes pluridisciplinaires seront appréciées, particulièrement lorsque des méthodes qualitatives sont mobilisées, en plus des méthodes quantitatives. Le jury sera attentif à l'expérience antérieure du travail de l'équipe en matière d'identification des discriminations.

Des cabinets privés ayant déjà de l'expérience en matière de mise en œuvre de testings statistiques pourront candidater ; ils veilleront à démontrer leur expérience en la matière.

Les réponses des candidats seront étudiées en veillant à ce que :

- La question traitée soit précisément définie et sa pertinence démontrée ;
- La faisabilité et la crédibilité de la mise en œuvre soient explicitées ;
- La fiabilité de la méthodologie soit démontrée (notamment en termes de nombre d'observations nécessaire à l'établissement de constats chiffrés valides).

Les candidatures seront remises au Fonds d'expérimentation pour la jeunesse en **remplissant le dossier de candidature en annexe et son annexe financière** (fichier Excel), et en le déposant sur l'[extranet](#) du FEJ.

Comme précisé dans ce dossier, à chaque candidature seront joints un ou deux articles représentatifs du travail des principaux membres de l'équipe et témoignant d'une expertise des problématiques de discriminations et/ou des méthodes quantitatives de testing et de mise en évidence de discriminations.

4. Financement

a. Eligibilité des dépenses

Une dépense est dite éligible lorsqu'il s'agit d'une dépense correspondant à une opération inscrite dans le programme opérationnel du projet.

Seules les opérations inscrites dans le projet peuvent être financées.

Toute dépense doit être effectivement payée pendant la durée définie par la convention.

Les dépenses d'investissement ne sont pas éligibles.

Les frais de gestion du porteur de projet sont calculés au prorata des charges directes du projet. Ils seront justifiés par une facture émise par le porteur.

b. Présentation du budget

Le budget présenté devra respecter le modèle de l'annexe financière jointe, disponible également en fichier numérique au format word.

Il comprendra une estimation des charges indirectes du projet intégrant notamment la mise à disposition de personnels impliqués dans le projet. Ces charges seront comptabilisées dans le montant de la participation financière demandée.

Une attestation des financeurs de ces charges indirectes devra être fournie à la fin du projet au moment de la restitution finale.

c. Rapport financier

Lorsque la subvention est affectée à une dépense déterminée, tel que cela est le cas dans le cadre des financements du FEJ, l'organisme bénéficiaire doit produire un compte rendu financier qui atteste de la conformité des dépenses effectuées à l'objet de la subvention (article 10 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000). La trame permettant d'établir ce compte rendu vous sera transmis par voie électronique.

La convention signée avec le FEJ fixe un calendrier de remise de rapport financier. La remise de chaque rapport financier conditionne le versement de la subvention allouée concernée. En cas de non remise, le versement sera ajourné jusqu'à son obtention.

La convention prévoit également que le compte rendu final doit être remis dans les 3 mois suivants la fin de la convention. Faute d'avoir satisfait à cette obligation légale et contractuelle dans le délai imparti, vous serez tenus de rembourser les crédits versés.

d. Justificatifs des dépenses

Toutes les dépenses directes doivent être justifiées par une pièce comptable (facture, note, bulletin de paie, ...).

Une copie des pièces dont le montant est supérieur à 500€ sera demandée lors de la remise du rapport final.

Toutes ces pièces devront être conservées et présentées lors des contrôles faits par la Direction de la Jeunesse de l'Education Populaire et de la Vie Associative, par toute autre autorité mandatée par elle ou par les corps d'inspection.

S'il est établi que la contribution financière du FEJ a excédé le coût de la mise en œuvre de l'action ou que les comptes rendus financiers sont inexacts suite au contrôle, le porteur du projet encourt un risque de reversement des sommes versées par le FEJ.

5. Procédure de sélection et de suivi

Un **jury de sélection**, composé d'experts concernés par les thèmes de l'appel à projets et les méthodologies d'identification des discriminations, se réunira. Le jury sera particulièrement attentif à **la pertinence de la question traitée et à la fiabilité de la méthodologie présentée**. De la crédibilité des résultats produits dépend en effet la capacité de levier d'action permettant de lutter contre les discriminations.

Plus précisément, le jury tiendra compte :

- de l'adéquation du projet de recherche proposé aux objectifs de l'appel à projets ;

- de la pertinence de la question traitée et de la méthodologie proposées, ainsi que leur adéquation avec les résultats attendus ;
- de la compétence scientifique de l'équipe proposée ;
- de l'adéquation du budget prévisionnel avec le projet de recherche.

Le jury pourra émettre des préconisations sur la partie scientifique et éventuellement sur la partie financière.

Un ou plusieurs projets seront sélectionnés en fonction de ces éléments et du montant de ceux-ci.

La liste des projets retenus sera publiée sur le site du FEJ.

Un **comité de suivi des projets retenus, associant institutionnels, associatifs et chercheurs**, sera mis en place. Ce comité sera l'occasion de faire dialoguer les projets retenus entre eux, d'en suivre la mise en œuvre puis d'en diffuser les résultats. Ce comité se réunira pour une présentation des projets sélectionnés par les équipes sélectionnées, pour une réunion à mi-parcours ainsi que pour une réunion de restitution.

Les productions écrites attendues par le FEJ sont :

- Des rapports semestriels présentant la mise en œuvre ;
- Un rapport final, accompagné d'un résumé et d'une note de synthèse ;

Le FEJ attend également une participation aux réunions du comité de suivi mentionné ci-dessus ainsi que la participation à un séminaire de restitution.

6. Montant alloué à l'appel à projets

Un montant de 500 000 euros maximal est alloué à cet appel à projets, pour l'ensemble des projets sélectionnés dans ce cadre et pour toute leur durée.

7. Calendrier

Publication de l'appel à projets : mardi 11 février 2014

Date limite de dépôt des candidatures : mercredi 30 avril 2014 (à minuit)

Annonce des projets sélectionnés : fin mai 2014

Première réunion du comité de suivi : fin juin 2014

Durée des projets : 12 à 24 mois

Date limite de soumission : 30 avril 2014 (à minuit)

Toute information peut être obtenue auprès de la Mission d'animation du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse :

fonds-jeunes@jeunesse-sports.gouv.fr

Secrétariat : 01 40 45 93 22