

APPEL A PROJETS 2018

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ENVERS LES JEUNES

PREMIERE PHASE :

PRESENTATION D'UN PRÉ-PROJET PAR LES PORTEURS DE PROJETS
ET
APPEL A CANDIDATURE AUPRES DES ÉVALUATEURS



Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
Service à compétence nationale
Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
Mission d'animation du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse
95, avenue de France - 75650 Paris CEDEX 13
www.injep.fr
www.experimentation.jeunes.gouv.fr - Tél. : 01 40 45 93 22

MODALITES OPERATIONNELLES

Le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) lance le présent appel à projets qui s'adresse aux associations, aux entreprises, aux collectivités territoriales, aux écoles et établissements d'enseignement publics ou privés souhaitant expérimenter un dispositif innovant visant à prévenir et lutter contre les discriminations subies par les jeunes de moins de 30 ans, en particulier les discriminations liées à leur origine ethnique supposée ou au territoire dont ils sont issus (délict d'adresse).

Il s'adresse également aux équipes d'évaluations compétentes dans ce champ de recherche, soit des universités, laboratoires de recherche publique ou universitaire, cabinets d'évaluation.

Cet appel à projets se déroulera en deux phases :

- **1- Présélection des projets et sélection des évaluateurs potentiels**

Il s'agit pour les associations, entreprises, collectivités territoriales, écoles et établissements d'enseignement publics ou privés souhaitant développer un projet de prévention et/ou de lutte contre les discriminations de présenter un premier projet.

Un formulaire de candidature devra être renseigné sur le lien suivant : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/fej-apdiscriz-premiere-phase-pre-projet> avant le 29 juin 2018 à 12h00.

La sélection des projets sera opérée par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ).

En parallèle les évaluateurs compétents tant dans le domaine des discriminations (testings, enquête de victimation, comparaison de populations) que des méthodes d'évaluations (évaluation randomisée, évaluation in itinere...) sont appelés à se porter candidats pour travailler sur les futures expérimentations.

Un formulaire de candidature devra être renseigné sur le lien suivant : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/fej-apdiscriz-premiere-phase--candidature-eval> avant le 29 juin 2018 à 12h00.

Au terme de cette phase, chaque expérimentation devant être portée par un binôme porteur de projet / évaluateur, les porteurs de projets sélectionnés et les évaluateurs retenus seront invités à entrer en contact. La trame du dossier commun à renseigner leur sera transmise par le FEJ.

- **2- Sélection finale des expérimentations**

Lors de la seconde phase, la structure porteuse du projet et l'évaluateur présenteront leur projet d'expérimentation (programme d'actions et protocole d'évaluation).

La sélection finale des projets d'expérimentation sera opérée par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ).

I. CONTEXTE ET ENJEUX : LES DISCRIMINATIONS SELON LES JEUNES ET ENVERS LES JEUNES

La [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#), modifiée à plusieurs reprises et notamment en 2017, identifie plus de 25 critères de discrimination prohibés. Parmi eux, l'origine (origine, patronyme « appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ») et l'adresse (ajouté à la liste en 2011) sont reconnus comme une caractéristique individuelle pouvant donner lieu à une discrimination, c'est-à-dire à une inégalité de traitement, fondée directement ou indirectement¹ sur une telle caractéristique².

1. La prise en compte de plusieurs dimensions dans les champs variés de l'insertion

Les discriminations, qu'elles soient directes, indirectes ou systémiques³, reflètent les rapports sociaux imbriqués entre les différents groupes composant la société⁴. 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.

Une action visant à agir sur les discriminations nécessite en amont, outre l'identification d'effets discriminatoires de critères isolés, l'examen de la multiplicité de ces situations et la singularité des processus sociaux de marginalisation à l'œuvre dans chacune d'elles⁵.

En France, les politiques de lutte contre les discriminations en direction des jeunes concernent principalement l'emploi et posent systématiquement la question de l'expérience, ou plutôt du défaut d'expérience, d'un jeune entrant sur le marché du travail. Mais même si le champ de l'emploi a été investigué, peu de travaux s'intéressent aux étapes en amont de l'emploi qui sont pourtant déterminantes dans l'accès à l'emploi.

Avant une première tentative d'accès à un emploi, les jeunes ont eu des expériences du monde du travail : ils ont fait des stages, un apprentissage ou une formation en lycée professionnel. L'accès à l'emploi requiert un certain nombre de prérequis mais ces derniers peuvent être différents selon les secteurs, les postes, le territoire : une formation, un véhicule parfois et l'assurance de celui-ci, une mutuelle santé, etc...

En amont, dans l'espace scolaire, les travaux de recherche 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 »⁶, l'existence de possibles « biais de notation » associés aux stéréotypes, des pratiques différentes 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 disponible⁷.

¹ 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.

² Pour plus de précisions sur la définition de la notion de discrimination, cf. annexe 1

³ 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.

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ 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, p.13.

⁷ *Ibid.*, p. 72.

Les travaux gouvernementaux engagés en 2014⁸ visaient à définir et à mettre en œuvre des actions prioritaires en faveur de la jeunesse dans un contexte marqué par l'augmentation du chômage et de la pauvreté des jeunes. Dans ce cadre, le FEJ a lancé un appel à projets à destination de la communauté scientifique sur les discriminations.

Des équipes de recherche ont travaillé, par voies d'enquêtes et/ou de testings sur l'accès des jeunes aux stages et à l'apprentissage, au logement, à la mobilité (accès à une voiture d'occasion, à une assurance automobile), à l'emploi (à travers la reprise de fonds de commerce) et aux services (mutuelle santé, prêts bancaires, hébergement de loisirs)⁹. (Voir les résultats principaux dans l'annexe n°2).

Ces études et *testings* ont permis de rendre compte du fait que, dans ces différents secteurs, l'âge n'est pas à lui seul discriminant mais que les jeunes issus de l'immigration et vivant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville sont victimes de discrimination, et ce de manière récurrente. C'est pourquoi, les critères de l'origine et du territoire, isolés ou dépendant -voir dépendant d'autres critères (notamment sociaux) - sont au cœur de ce présent appel à expérimentation. Si les différents travaux, notamment portés précédemment par le FEJ permettent de noter que chaque critère de discrimination a des ressorts particuliers, les systèmes discriminants, le poids des stéréotypes « discréditables » et de fortes assignations identitaires sont des caractéristiques communes permettant d'expliquer le phénomène.

II. OBJECTIF GENERAL DES NOUVELLES EXPERIMENTATIONS

Mise en place d'actions pour combattre les phénomènes de discrimination.

L'objectif principal des expérimentations est de prévenir et/ou agir sur les actes et mécanismes discriminatoires que peuvent rencontrer les jeunes, en raison en particulier de leur origine supposée et/ou de leur lieu de résidence, qui sont apparus des critères majeurs dans les deux *testings* et les deux études réalisés préalablement. Il est important de noter que les jeunes originaires des territoires ultramarins sont autant touchés par les discriminations que les jeunes originaires d'Afrique subsaharienne¹⁰.

Les nouvelles expérimentations pourront prendre différentes formes :

- Des actions de prévention des actes de discrimination. La prévention doit s'attacher à faire évoluer les actes, c'est-à-dire les pratiques directes d'exclusion basées sur des critères discriminants (développement de l'information, d'outils de sensibilisation permettant une appropriation des concepts et des droits qui y sont associés, etc...)
- Des actions pour lutter contre les discriminations. Sur des situations avérées de discriminations des systèmes correctifs peuvent être mis en place (système d'alerte, outils d'accompagnement pour les professionnels, les victimes, les témoins, etc...)
- Des actions pour réduire les risques de discrimination. Il s'agira d'agir cette fois non plus sur des actes individuels, mais sur des mécanismes considérés comme neutres mais qui pourtant peuvent conduire à discriminer (travail sur l'objectivation des critères de sélection,

⁸ Mesure 47 du plan d'action du gouvernement pour la jeunesse préconisant une « politique de testing en matière d'accès à la formation, au logement, aux stages, à l'emploi et aux loisirs »

⁹ Argant Sandrine, Cédiey Eric, Testing dans le parc locatif privé français sur l'existence de discriminations envers les jeunes et selon diverses combinaisons de critères, Rapport ISM CORUM, FEJ-INJEP, 2017 ;

Bunel Mathieu, L'Horty Yannick, Mbaye Souleymane, du Parquet Loïc, Petit Pascale, Discrimination Inter Age et selon d'autres Motifs : Analyse à partir d'une Noria de Testings , Rapport GAINS et TEPP, FEJ-INJEP, 2017 ;

Charbonnier Corentin, Kerivel Aude, (LERFAS), Etiemble Angelina, Zanna Omar, (VIPS), Mise en évidence de discriminations envers les jeunes, Le stage en classe de troisième au collège : Premières expériences des discriminations liées à l'âge, Rapport FEJ, 2017 ;

Kergoat Prisca, Emmanuel Sulzer (sous la direction de) Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage, rapport CEREQ-CERTOP-CLERSE-LPS-DT, FEJ/INJEP, 2017.

¹⁰ Christelle Hamel, Maud Lesné et Jean-Luc Primon, Trajectoires et Origines, Enquête sur la diversité des populations en France, 2015, édition INED, p.457.

sur des modes d'organisation non excluants, travail sur la régression des préjugés, des phénomènes d'auto-censure, etc...)

Les nouvelles expérimentations pourront intervenir à plusieurs niveaux :

- En amont dans une optique de prévention des discriminations
- En aval dans une optique d'aide aux victimes de discriminations

Les expérimentations proposées pourront concerner :

- Les jeunes en tant que victimes directes ou indirectes de discriminations
- Les organismes et personnes auteurs directs ou indirects des discriminations
- Les témoins de discriminations

En effet, les études et *testings* ont montré que les discriminations étaient bien souvent systémiques et qu'il était important d'agir aux différentes étapes où elles pouvaient apparaître et sur les différentes parties prenantes du système, auteurs directs ou indirects, victimes et témoins.

III. CARACTERISTIQUES DES PROJETS ATTENDUS

L'expérimentation est une innovation initiée dans un premier temps à une échelle limitée, et mise en œuvre dans des conditions qui permettent d'en évaluer les effets dans l'optique d'une extension, voire d'une généralisation.

Les projets devront faire explicitement référence à la discrimination, (définition spécifique et différente de celle des inégalités - cf. Annexe 1) et montrer quelles sont les problématiques constatées, le problème rencontré et les solutions envisagées.

Les projets portés par des structures accompagnant des jeunes devront concerner un nombre significatif de jeunes afin de pouvoir mesurer correctement les effets des actions menées en s'appuyant sur un groupe test bénéficiant du dispositif, et un groupe témoin n'en bénéficiant pas.

Un petit nombre de projets pourra faire exception à cette exigence, du fait de contraintes particulières liées à leur mise en œuvre et au faible effectif concerné par le dispositif innovant¹¹.

Des propositions peuvent-être faites afin de développer et d'évaluer des actions déjà mises en place, l'accent sera alors mis sur le protocole évaluatif et le budget réparti en conséquence.

Enfin, il est possible de s'inspirer d'actions menées à l'étranger à adapter au contexte français, ou encore d'adapter des actions menées en France visant à lutter contre d'autres formes de discriminations ou dans d'autres secteurs et qui pourraient être ajustées à la population visée par le projet.

IV. SECTEURS CONCERNES, ACTIONS ENVISAGEABLES

Seront privilégiées les expérimentations visant à prévenir et lutter contre les discriminations envers les jeunes dans l'accès :

- aux stages (du collège aux formations en supérieur) et notamment ceux qui déterminent l'entrée en formation : apprentissages BTS...

¹¹ Pour plus de précisions sur les méthodologies évaluatives cf. annexe 3

- aux études et à la formation : que ce soit au moment de l'entrée dans une formation, ainsi qu'aux différentes étapes de sélection,
- à l'emploi : que ce soit au moment du recrutement et dans le cadre de l'insertion dans l'entreprise et de la promotion professionnelle,,
- au crédit, aux différents types d'assurance et de complémentaires,
- au logement qu'il soit public ou privé,
- à la création d'activité (création et reprise de fonds de commerce, création d'entreprise),
- aux loisirs (hébergements de loisirs, séjours...).

Les actions mises en place pourront porter par exemple sur :

- Des méthodes d'objectivation et de vérification des process (diffusion des offres, recrutement, attribution de crédits, appui à la recherche de stages, ...),
- Des démarches de coopération entre acteurs économiques et professionnels de l'accompagnement des jeunes (ex : tutorats...),
- Des systèmes d'alerte permettant de faire travailler ensemble acteurs, témoins et victimes,
- Des démarches d'information, de sensibilisation via les médias et la communication,
- Des actions permettant de faciliter l'accès aux droits des jeunes.

V. PORTEURS DE PROJETS ET EVALUATEURS VISES

Cet appel à projets s'adresse aux porteurs de projets suivants :

- aux acteurs économiques et notamment ceux évoqués par les quatre enquêtes et testings évoqués dans l'annexe 2 : les professionnels publics et privés du logement, les employeurs (dont les petites et moyennes entreprises, les organisations professionnelles, les artisans, les particuliers-employeurs, etc..), les assureurs et services bancaires, etc...
- aux structures d'accompagnement des jeunes (missions locales, réseaux d'information jeunesse, associations d'aide au logement, à la création d'entreprise, etc...)
- aux structures éducatives (écoles, centres de formation...)
- aux collectivités territoriales, et ce notamment lorsque les services de la collectivité territoriale se font intermédiaires entre demandeurs d'emploi et particuliers offreurs de services.

Cet appel à projets s'adresse également aux équipes d'évaluateurs, qu'ils proviennent de laboratoires publics ou privés (université, institut et centre de recherche, cabinet, bureau d'études, etc...) compétents sur le champ des discriminations.

VI. CRITERES DE SELECTION POUR LES PORTEURS DE PROJETS SUR LA PHASE DE PRE-SELECTION

Quatre principaux critères seront appliqués :

- L'intérêt des actions envisagées au regard de leurs capacités à résoudre les problématiques énoncées,
- L'originalité et la valeur ajoutée des actions proposées (qualité des solutions proposées pour répondre aux problèmes),
- La qualité du portage du projet (montée en charge des actions, ancrage territorial, partenariats, viabilité financière, équipe projet, calendrier, capacité de suivi et de reporting...).

- La capacité à produire des enseignements transférables à d'autres contextes, voire généralisables.

VII. CRITERES DE SELECTION POUR LES EVALUATEURS

L'évaluation devra s'appuyer sur une méthodologie rigoureuse et adaptée à une expérimentation portant sur les phénomènes de discrimination. Les méthodes d'évaluation attendues sont explicitées dans l'annexe 2 du présent appel à projets.

Les critères de sélection des évaluateurs reposeront donc principalement sur :

- Une expérience dans le domaine de l'évaluation de politiques publiques. Les méthodes aléatoires ou randomisées seront privilégiées, mais d'autres méthodes telles que les méthodes d'appariement, les méthodes de comparaison avant et après et les méthodes *in itinere* pourront être proposées en fonction des expérimentations ;
- Une bonne maîtrise des méthodes d'évaluations¹² ;
- Une connaissance de la thématique des discriminations, et des méthodes d'études des discriminations ainsi que des questions liées à la jeunesse ;
- Le laboratoire/cabinet pourra faire appel à des compétences complémentaires pour mener à bien l'évaluation.

VIII. MONTANT ALLOUE A L'APPEL A PROJETS ET REGLES DE FINANCEMENT

L'enveloppe globale sur ce programme est de 1,5 millions d'Euros. Une dizaine de projets seront retenus. Le FEJ retiendra les projets présentant les plus grandes qualités au regard des critères attendus et des objectifs généraux de l'appel à projets.

Pour les porteurs de projets, la contribution du FEJ ne peut excéder 50 % du budget prévisionnel du projet.

Pour les évaluateurs, la contribution du FEJ ne peut excéder 80 % du budget prévisionnel de l'évaluation.

Les porteurs de projets et les évaluateurs devront donc mobiliser d'autres partenaires, présenter des cofinancements. Ils pourront également valoriser une partie des ressources propres qu'ils entendent mobiliser sur l'expérimentation (temps imparti par les salariés et bénévoles au projet, mise à disposition de locaux par exemple).

Les modalités d'attribution des subventions du FEJ sont détaillées dans un règlement joint en annexe.

Lors de la phase 1, il est demandé de joindre un budget prévisionnel récapitulatif du projet, puis lors de la phase 2, il sera demandé de joindre un budget prévisionnel du projet et un budget prévisionnel de l'évaluation.

¹² Pour plus de précisions sur les méthodologies évaluatives cf. annexe 3

IX. CALENDRIER PREVISIONNEL

La durée de mise en œuvre des projets (évaluation incluse) se situera entre 2 et 3 ans.

Le calendrier de l'appel à projets est le suivant :

Première phase :

- Parution de l'appel à projet, présentation d'un pré-projet : 9 mai 2018
- Parution de l'appel à candidature des évaluateurs : 9 mai 2018
- Clôture de la réception des pré-projets et des manifestations d'intérêt des évaluateurs : 29 juin 2018 à 12h00.
- Publication de la liste des porteurs et évaluateurs pré-sélectionnés : fin août/début septembre 2018

Seconde phase :

- Date limite de soumission des projets finaux (porteurs + évaluateurs) : fin septembre/début octobre 2018
- Publication de la liste des lauréats de l'appel à projets : novembre 2018
- Début des actions : janvier 2019

ANNEXE 1

DEFINITION DE LA NOTION DE DISCRIMINATION

Pour le code pénal Français :

Article 225-1 du Code pénal

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

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

Article 225-2 du Code pénal

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

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

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

Pour les chercheurs en sciences humaines :

Selon Noam Léandri : « Une discrimination est une différence de traitement fondée sur un critère illégitime et donc prohibé (âge, sexe, handicap, etc...) (...) Une inégalité sociale correspond à une différence de situation des individus en raison des ressources qu'ils détiennent (éducation, revenu, capital social) ou de pratiques (santé, logement, situation d'emploi, etc...) qui peuvent être classées hiérarchiquement »¹³. « On parle d'inégalités lorsqu'il y a différence en termes d'accès à des

¹³ Léandri N. in Bihl A. et Pfefferkorn R., Dictionnaire des inégalités, sous la direction de, 2014, Armand Colin, Paris, p. 110.

ressources socialement prisées ; dans le cas d'inégalités scolaires, les biens distribués par l'école, tels que l'apprentissage, le diplôme, les compétences, sont alors inégalement répartis entre les élèves selon leur origine sociale, leur origine migratoire, leur sexe, etc... »¹⁴. Ainsi l'inégalité n'est pas juridiquement punissable alors que c'est le cas des discriminations. Cependant, comme le constate Dhume-Sonzogni, les « flagrants délits » de discriminations « constatées, nommées et reconnues comme un délit sont plutôt rares, hors sans constat, difficile de parler de discrimination, du moins dans son sens juridique »¹⁵.

D'autres auteurs se concentrent sur la discrimination en tant que vécu, du point de vue des victimes (même si l'acte n'a pas été reconnu comme un délit du point de vue juridique). Des chercheurs se sont interrogés sur l'expérience et les conséquences de la discrimination sur les individus discriminés. Pour Lapeyronnie¹⁶, « être discriminé, c'est être privé d'accès à une vie sociale normale et par conséquent être privé d'accès à sa propre vie »¹⁷. Dhume¹⁸ insiste sur le caractère « processuel » de la discrimination. A partir de son étude des situations de discrimination entre un discriminant et un discriminé, il fait le constat d'une discrimination qui « fonctionne selon un mode éminemment processuel, avec des régimes de fonctionnement – de visibilité, d'intensité ou de systématicité – variables selon les configurations. Nous aurions donc affaire non pas à des pratiques isolables et assignables *in fine* à tel ou tel acteur, ni à des pratiques intrinsèquement illégitimes, mais à des réseaux de pratiques, de normes, se soutenant mutuellement et formant une discrimination plus ou moins tolérée »¹⁹. Un constat qui invite à s'interroger sur la possibilité d'isoler la variable de l'âge d'autres variables potentiellement discriminantes.

¹⁴ Inégalités sociales et migratoires Comment l'école amplifie-t-elle les inégalités ? Rapport scientifique, septembre 2016, Conseil National d'évaluation du système scolaire (Cnesco), p.14

¹⁵ INJEP Note et Synthèses, des jeunes discriminés, 2018, p. 10.

¹⁶ Lapeyronnie a étudié les questions de discrimination et d'inégalité à partir du territoire et notamment des quartiers populaires. Il est notamment l'auteur de Ghetto urbain. Ségrégation, violence, pauvreté en France aujourd'hui, LaFont, 2008, ouvrage qui a fait débat, de par l'utilisation du terme « ghetto » pour désigner les quartiers populaires français.

¹⁷ Lapeyronnie in Dubet, L'économie morale de la discrimination. La morale des inégalités dans les banlieues populaires françaises, in Inégalités et justice sociale, p. 88

¹⁸ Dhume-Zonzogni a publié plusieurs ouvrages sur les discriminations ethniques dans l'accès au stage.

¹⁹ Dhume-Zonzogni Entre l'école et l'entreprise : La discrimination en stage. Une sociologie publique de l'ethnisation des frontières scolaires, 2014, PUP, p.15-16.

ANNEXE 2

RESULTATS ET ENSEIGNEMENTS PRINCIPAUX DES ETUDES ET TESTINGS MENES PAR LE FEJ ENTRE 2014 ET 2017

Des équipes de recherche ont travaillé, par voies d'enquêtes et/ou de testings sur l'accès des jeunes aux stages et à l'apprentissage, au logement, à la mobilité (accès à une voiture d'occasion, à une assurance automobile) à l'emploi (à travers la reprise de fonds de commerce) et aux services (mutuelle santé, prêts bancaires, hébergement de loisirs)²⁰.

Les chercheurs ont mis en avant les constats et enseignements suivants²¹ :

Les domaines dans lesquels les discriminations liées à l'origine ethnique supposée sont les plus fortes sont l'accès au logement, la reprise de fonds de commerce, l'accès à une complémentaire santé.

Sur le logement, les résultats du testing indiquent que « les candidat.e.s supposé.e.s « maghrébin.e.s » de 20 ans ont eu presque deux fois moins de chances d'accéder à la visite des locations que les candidat.e.s supposé.e.s sans origine migratoire, que ces derniers aient 40 ans ou 20 ans²². Les jeunes résidant dans un Quartier Politique de la Ville (QPV) ont moins souvent de chance d'accéder à une visite de location que des jeunes résidant dans un quartier neutre (65% contre 76%)²³. Ils sont désavantagés lorsqu'ils souhaitent acheter une voiture d'occasion, contracter une assurance automobile (par l'accès et le coût de l'assurance) et accéder à un hébergement de loisirs.

Sur l'accès à un fonds de commerce, le testing observe que lorsque « l'offreur choisit de n'adresser une réponse non négative qu'à un seul des six candidats fictifs, il s'agit dans 65% des cas du jeune homme d'origine française résidant dans un QPV et dans seulement 2% des cas du jeune homme d'origine africaine mentionnant un lieu de résidence neutre »²⁴.

Sur l'accès à une complémentaire santé, la jeune femme d'origine africaine tend à être discriminée. Alors que le taux de réponse non négative varie entre 88,5% et 94,2%, il n'est que de 86,5% pour la jeune femme d'origine africaine « qui tend à recevoir moins fréquemment un accord de principe pour une complémentaire santé »²⁵. La jeune femme non issue de l'immigration n'étant pas pénalisée dans l'accès à ce marché, c'est bien le fait d'être supposé originaire d'Afrique associé à celui d'être une femme qui est cause de discrimination. Le sexe à lui seul n'est pas discriminant dans l'accès à ce marché.

Ainsi, de manière générale, l'ensemble des testings font état de la récurrence des situations discriminantes rencontrées par les jeunes (filles et garçons) originaires d'Afrique subsaharienne.

L'étude sur l'apprentissage confirme elle aussi que les jeunes issus de l'immigration maghrébine et d'Afrique subsaharienne sont ceux qui rencontrent le plus souvent des situations discriminantes dans l'accès aux stages.

²⁰ Argant Sandrine, Cédéy Eric, Testing dans le parc locatif privé français sur l'existence de discriminations envers les jeunes et selon diverses combinaisons de critères, Rapport ISM CORUM, FEJ-INJEP, 2017 ;

Bunel Mathieu, L'Horty Yannick, Mbaye Souleymane, du Parquet Loïc, Petit Pascale, Discrimination Inter Age et selon d'autres Motifs : Analyse à partir d'une Noria de Testings, Rapport GAINS et TEPP, FEJ-INJEP, 2017 ;

Charbonnier Corentin, Kerivel Aude, (LERFAS), Etiemble Angelina, Zanna Omar, (VIPS), Mise en évidence de discriminations envers les jeunes, Le stage en classe de troisième au collège : Premières expériences des discriminations liées à l'âge, Rapport FEJ, 2017 ;

Kergoat Prisca, Emmanuel Sulzer (sous la direction de) Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage, rapport CEREO-CERTOP-CLERSE-LPS-DT, FEJ-INJEP, 2017.

²¹ Le colloque « Les discriminations comme frein à l'insertion des jeunes », organisé par le FEJ le 5 février 2018 à la Halle Pajol a été l'occasion de restituer les principaux résultats des testings et études, de réfléchir à la nécessité de multiplier les méthodes pour étudier les discriminations et de réaffirmer la nécessité d'agir suite aux constats effectués.

²² Argant Sandrine, Cédéy Eric, Testing dans le parc locatif privé français sur l'existence de discriminations envers les jeunes et selon diverses combinaisons de critères, Rapport ISM CORUM, FEJ-INJEP, 2017, p. 63

²³ Note FEJ : Jeunesses discriminées, 2018, p.42

²⁴ Bunel Mathieu, L'Horty Yannick, Mbaye Souleymane, du Parquet Loïc, Petit Pascale, Discrimination Inter Age et selon d'autres Motifs : Analyse à partir d'une Noria de Testing, Rapport GAINS et TEPP, FEJ-INJEP, 2016, p.7.

²⁵ L'Horty Yannick, Bunel Mathieu, Mbaye Souleymane, du Parquet Loïc, Petit Pascale, Souleymane Mbaye, Discriminations dans l'accès à la banque et à l'assurance : les enseignements de trois testing TEPP Rapport et Recherche N°2017-08, p.15

Enfin l'étude sur les stages de troisième, si elle ne fait pas le constat de discrimination permet d'observer les situations inégalitaires entre les collégiens en REP et hors REP, mais aussi ceux qui sont en REP dans des établissements socialement plutôt mixtes et les établissements très peu mixtes marqués par une ségrégation sociale et ethnique²⁶.

L'hypothèse Les domaines dans lesquels les discriminations liées à l'origine ethnique supposée sont les plus fortes sont l'accès au logement, la reprise de fonds de commerce, l'accès à une complémentaire santé.

Des ressorts particuliers à chaque type de discrimination

Les résultats des testings permettent d'affirmer que « les ressorts des discriminations selon l'origine ethno- raciale diffèrent de ceux des discriminations selon le lieu de résidence, alors que les deux motifs ne sont pas toujours considérés comme indépendants l'un de l'autre par les spécialistes des phénomènes de racisme. Il y a bien une spécificité intrinsèque à chaque motif de discrimination qui relève de mécanismes particuliers »²⁷. Le territoire peut être isolément facteur de discrimination, tout comme l'origine. Un constat qui tend à contredire les liens souvent énoncés d'une discrimination qui serait uniquement le fait d'une addition de trois ou quatre critères, et notamment de critères sociaux.

Le poids des stéréotypes

Les spécificités repérées dans les testings sur les services permettent de faire l'hypothèse du poids des stéréotypes « discréditables »²⁸. Le fait que la jeune femme d'origine africaine « ait des chances plus élevées lorsqu'elle ne contacte pas un professionnel pour une grande berline » et plus de succès si elle s'intéresse à un véhicule qui a un prix très faible (inférieur à 1000 euros) plutôt que plus élevé (entre 2000 et 5000 euros) »²⁹ ou qu'elle reçoive « moins fréquemment un accord de principe pour une complémentaire santé »³⁰ semble être le fait de stéréotypes associés à la conduite des femmes ou au nombre d'enfants des femmes africaines.

De même, le fait qu'en moyenne le prix des formations sur lesquelles le jeune homme d'origine africaine reçoit une réponse non négative soit plus faible que pour le jeune homme d'origine française résidant en QPV (1098 euros contre 1361 euros) laisse supposer un stéréotype de pauvreté associé à l'origine migratoire. Un stéréotype qui semble être également à l'origine de la discrimination de cette même population dans l'accès aux hébergements de loisirs, notamment les plus onéreux. Mais alors que les jeunes résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville sont également davantage discriminés dans les hébergements les plus coûteux, ils ne le sont pas dans ceux qui sont les moins coûteux, à la différence des jeunes d'origine étrangère.

Des assignations identitaires fortes

L'observation des acteurs (enseignants, accueillants de stage et maîtres d'apprentissage) et des contextes (établissements scolaires en REP et hors REP) rend compte de processus d'assignations identitaires attribuées. Ces processus participent à l'intériorisation d'une identité discriminée et d'une discrimination légitime (acceptée par les témoins de ces situations).

Etre professionnel, inséré dans une organisation professionnelle, semble réduire les risques de discriminer

²⁶ CNESCO, Conseil national d'évaluation du système scolaire, Comment l'école amplifie-t-elle les inégalités sociales et migratoires ? Dossier de synthèse, Septembre 2016, p.3.

²⁷ Bunel Mathieu, L'Horty Yannick, Mbaye Souleymane, du Parquet Loïc, Petit Pascale, *Discrimination Inter Age et selon d'autres Motifs : Analyse à partir d'une Noria de Testing*, Rapport GAINS et TEPP, 2016, FEJ-INJEP, p. 71-72.

²⁸ Goffman Erving, *Stigmates*, Les usages sociaux du handicap, Le Sens commun, 1963, p. 57.

²⁹ Bunel Mathieu, L'Horty Yannick, Mbaye Souleymane, du Parquet Loïc, Petit Pascale, *Discrimination Inter Age et selon d'autres Motifs : Analyse à partir d'une Noria de Testing*, Rapport GAINS et TEPP, 2016, FEJ-INJEP, p.26.

³⁰ Bunel Mathieu, L'Horty Yannick, Mbaye Souleymane, du Parquet Loïc, Petit Pascale, *Discrimination Inter Age et selon d'autres Motifs : Analyse à partir d'une Noria de Testing*, Rapport GAINS et TEPP, FEJ-INJEP, 2016, p.39.

Il semble que le risque discriminatoire soit plus élevé lorsque l'offreur est « isolé », c'est notamment le cas lorsqu'il s'agit de particuliers pour la vente de voiture d'occasion, l'accès à une maison d'hôte, la reprise de fonds de commerce³¹. A l'inverse, lorsque les interrelations entre offreurs et demandeurs font l'objet d'une procédure ou d'un règlement professionnel, les discriminations sont moins présentes. C'est le cas de l'accès à un crédit à la consommation par exemple. Confirmant cette hypothèse, le testing sur l'accès au logement a montré que le risque de discrimination lié à l'origine ethnique supposée est moins important lorsque les agences testées sont adhérentes d'une fédération professionnelle ou d'un syndicat.

³¹ Pour expliquer le cas particulier d'une discrimination positive à l'encontre des jeunes de quartiers prioritaires des politiques de la ville dans la reprise de fonds de commerce, le lieux du commerce se situant lui-même dans un quartier politique de la ville laisse penser que le revendeur est lui-même un habitant de ce type de quartier ou projette qu'un habitant de ce type de quartier puisse reprendre son fonds de commerce.

ANNEXE 3

LES METHODES D'EVALUATION ATTENDUES SUR CET APPEL A PROJETS

- Le choix de la méthode permettant de répondre au mieux au questionnement évaluatif

L'objectif du FEJ en soutenant les expérimentations est outre de déterminer les effets, l'impact de différents dispositifs, d'observer leur mise en œuvre et notamment de dégager des bonnes pratiques mutualisables ou transférables. Les équipes d'évaluation candidates devront pouvoir justifier de compétences tant en évaluation quantitative que qualitative.

Pour mesurer les effets d'une expérimentation, «il faudrait idéalement pouvoir observer la situation des bénéficiaires du dispositif et la comparer avec ce qui se serait passé pour ces mêmes bénéficiaires en l'absence du dispositif»³². Cette situation n'étant pas possible dans la réalité, plusieurs méthodes peuvent permettre de s'approcher de ces situations. Les méthodes d'expérimentation aléatoire (ou randomisée) ou les méthodes d'appariement figurent parmi les méthodes d'évaluation les plus connues³³.

L'évaluation aléatoire ou randomisée permet de se prononcer sur l'efficacité et les variables d'intérêt du programme. Les bénéficiaires du dispositif et les non bénéficiaires du dispositif sont tirés au sort. Une fois assuré que les populations présentent les mêmes caractéristiques, il s'agit de comparer la population bénéficiaire de l'expérimentation (population test) et celle qui n'en bénéficie pas (population contrôle ou témoin). C'est ce que l'on appelle les méthodes d'expérimentation aléatoire randomisées.

Parfois le tirage au sort n'est pas possible, pour des raisons éthiques ou organisationnelles. Il est alors possible soit de sélectionner une population témoin qui n'est pas tirée au sort (dans des établissements ou sur des territoires différents qui présentent des caractéristiques proches), soit de proposer deux types de dispositifs afin de comparer les effets, soit de proposer un même dispositif en différé afin que la population témoin de la première année puisse ensuite être bénéficiaire du dispositif la seconde année. Cette dernière méthode évite de ne rien proposer à une population qui serait lésée.

Les méthodes d'appariement, peuvent être utilisées dans les cas où les populations visées par l'expérimentation n'ont pas été tirées au sort. Dans ce cas, le groupe de contrôle, sélectionné non aléatoirement, est comparé à un groupe témoin. La méthode d'appariement vise à rendre les deux échantillons les plus comparables possibles du point de vue des caractéristiques observables (comme l'origine sociale et migratoire des jeunes par exemple) par l'élaboration « d'un score de propension mesurant la probabilité d'accéder au dispositif pour chaque individu, qu'il en soit bénéficiaire ou non, indépendamment des résultats du passage par le dispositif »³⁴. Son inconvénient est qu'elle exige de recueillir un nombre important d'informations sur les caractéristiques des jeunes, sans garantir que des informations non observées ne biaisent pas l'analyse (Fougère, 2010). « le score permet avant tout d'équilibrer la distribution de ces variables dans les groupes de traitement et de contrôle, c'est-à-dire de rendre ces deux groupes semblables du point de vue de la distribution des variables agissant sur la probabilité d'accès au dispositif »³⁵. Les méthodes d'appariement peuvent également être appliquées « aux variations des variables de résultats, telle que l'estimation par « différences de différences »³⁶.

La comparaison d'une situation avant et après peut être utilisée dans le cas où le projet s'adresse à une plus petite population, il est possible de proposer une évaluation visant à regarder la situation

³² Guide méthodologique pour l'évaluation des expérimentations sociales, 2009, p.5

³³ Fougère D. (2010) « Les méthodes économétriques d'évaluation », Revue française des affaires sociales, n° 1-2, p. 105-128.

³⁴ Fougère D. (2010) « Les méthodes économétriques d'évaluation », Revue française des affaires sociales, n° 1-2, p. 112.

³⁵ Fougère D. (2010) « Les méthodes économétriques d'évaluation », Revue française des affaires sociales, n° 1-2, p. 124

³⁶ Fougère D. (2010) « Les méthodes économétriques d'évaluation », Revue française des affaires sociales, n° 1-2, p. 124

avant dispositif, puis après dispositif, pour une population bénéficiaire et une population témoin (si cela est faisable) en prenant soin de recueillir des informations en direction de l'ensemble des acteurs concernés. Cette méthode consiste à recueillir par questionnaire les expériences et situations de l'ensemble des acteurs concernés par la démarche avant puis après la mise en œuvre d'un dispositif. L'objectif est de comparer les situations avant et après et de croiser les positions des différents membres du système. Le fait que d'autres éléments extérieurs puissent impacter les acteurs empêche de parler d'impact. Cependant, des enseignements évaluatifs peuvent être dégagés grâce à ce type de méthode.

L'évaluation *in itinere* porte davantage sur la cohérence, la pertinence d'un dispositif et permet de produire de la connaissance sur une situation. Elle est particulièrement adaptée à un dispositif en direction d'un petit groupe de bénéficiaires ou un dispositif en construction, ou en co-construction. Les différentes méthodes que sont les observations participantes ou non participantes, les entretiens directifs, semi-directifs ou non directifs, les entretiens *in situ*, les focus groupes, ainsi que d'autres méthodes de recueil de données qui peuvent être innovantes et surtout les plus appropriées possible au contexte et au sujet.

A noter enfin, que pour les méthodes d'expérimentation aléatoire et les méthodes d'appariement, l'utilisation de méthodes qualitatives pour un travail exploratoire en amont de la construction des outils de recueil de données peut être pertinente.

- **Une connaissance nécessaire des méthodes de mesure des discriminations**

Afin d'évaluer l'effet d'une expérimentation sur les discriminations, il faut être en mesure de pouvoir quantifier et qualifier les discriminations. Pour comparer une population test (bénéficiaire directe ou indirecte de l'expérimentation) et une population témoin, ou la situation avant et la situation après la mise en place de l'expérimentation³⁷, il est indispensable de maîtriser les méthodes d'études des discriminations.

Quatre méthodes sont communément nommées pour regarder les discriminations :

- Une mesure expérimentale reproduisant une situation discriminatoire. C'est le cas par exemple de la méthode du testing ;
- Une mesure estimant les différentiels nets entre les populations potentiellement discriminées et le reste de la population ;
- Une mesure fondée sur les déclarations des individus (expérience auto-reportée, perception des discriminations et témoignage de discrimination) ;
- Une mesure approximée par les données judiciaires ou policières³⁸.

Le choix des méthodes doit donc se faire en connaissance des limites de chacune d'entre elles.

Parce que les candidats discriminés ne reçoivent aucune réponse et ne savent pas s'ils sont discriminés ou parce qu'ils nient ces situations de discrimination, les enquêtes de victimation ne peuvent aujourd'hui suffire à mesurer le phénomène. En effet, la sous déclaration relevée dans de multiples enquêtes³⁹ conduit à se focaliser non pas uniquement sur les victimes mais sur les situations. Ici, le testing constitue un outil de mesure scientifiquement pertinent puisqu'il évite le flou lié à l'échelle de gradation du ressenti et la subjectivité des victimes, des auteurs et des témoins des discriminations qui euphémisent, nient ou ont intériorisé celles-ci comme légitimes. La production de connaissance par testing contribue à voir un phénomène dont on peut faire l'hypothèse qu'il contribue à libérer une parole qui tend à devenir admise sur la place publique. Ainsi le travail conceptuel et politique qui a été mis en œuvre depuis une vingtaine d'années sur la

³⁷ Si cette modalité d'évaluation présente des biais, elle peut être envisagée lorsque la constitution de groupes témoins n'est pas possible ou que l'échantillon est trop restreint.

³⁸ Yaël Brinbaum, Mirna Safi et Patrick Simon in Cris Beauchemin, Christelle Hamel et Patrick Simon, Trajectoires et Origines, Enquête sur la diversité des populations en France, 2015, édition INED, p.413.

³⁹ Maud Lesné et Patrick Simon in Cris Beauchemin, Christelle Hamel et Patrick Simon, Trajectoires et Origines, Enquête sur la diversité des populations en France, 2015, édition INED, p.407.

discrimination faite aux femmes, aboutissant à la récente prise de parole de nombreuses femmes, n'aurait sans doute pas eu lieu sans la mise à jour de données statistiques objectives.

Cependant, l'une des limites de la méthode de testing est le caractère fictif des situations. De plus, le testing ne s'intéresse qu'à une partie du processus avant les interactions qui entraîneront la prise de décision finale. Les enquêtes tentant de regarder les trajectoires à partir des expériences des jeunes eux-mêmes et des acteurs accompagnant ces trajectoires permettent un recueil des systèmes discriminatoires et de la répétition des situations vécues. L'approche par la notion d'injustice développée par Kergoat⁴⁰ est un moyen de faire parler les jeunes sur les situations qu'ils ont pu vivre. En effet, elle observe que « si la notion de discrimination renvoie à une identité imposée dont il est difficile de se dégager, la notion d'injustice permet de désigner des processus extérieurs relevant de la structure même de la société et dont ils et elles n'ont pas le sentiment d'en porter seul(s)e(s) la responsabilité ».

Ces multiples espaces et mécanismes entraînant l'invisibilité des phénomènes discriminatoires rendent d'autant plus nécessaire la multiplicité d'approches méthodologiques. La question des moyens de recenser le plus finement possible les situations de discrimination se pose à chaque nouvelle recherche sur le sujet. L'enquête Trajectoires et Origines, en faisant un état des lieux des questions posées dans les différentes enquêtes précédentes, illustre la diversité des approches dans les questions posées. Recueillir l'opinion des personnes sur les pratiques de refus dont seraient victimes certains groupes ou personnes (Enquête MGIS, 1992), repérer les « moqueries, mises à l'écart, et refus de droit vécus par des groupes de personnes (Enquête Histoire de vie, INSEE, 2003), interroger sur les situations de « discrimination » dont les personnes ont pu faire l'expérience dans leurs parcours (Enquête Générations, CEREQ, 1998, 2004), poser la question de la discrimination en l'associant à celle du harcèlement (Eurobaromètre, 2006, 2008, 2009, 2012) ou de la discrimination en l'associant aux traitements injustes et à l'hostilité (Enquête TIES (2007-2008) ou dans les populations enquêtées pour ce qui est de l'enquête européenne ciblant « deux minorités » (Enquête Eu-Midis, 2008) ⁴¹.

⁴⁰ Kergoat Prisca, Emmanuel Sulzer (sous la direction de) Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage, rapport CEREQ-CERTOP-CLERSE-LPS-DT, FEJ/INJEP, 2017, p.200.

⁴¹ Maud Lesné et Patrick Simon in Cris Beauchemin, Christelle Hamel et Patrick Simon, Trajectoires et Origines, Enquête sur la diversité des populations en France, 2015, édition INED, pp.386-389.

BIBLIOGRAPHIE :

- 10^{ème} Baromètre Défenseur des droits – Organisation internationale du travail de la perception des discriminations dans l'emploi
- Amsellem-Manguy Y., Timoteo J., Atlas des jeunes en France, les 15-30 ans, une génération en marche, 2007
- Beauchemin Cris, Hamel Christelle et Simon Patrick, Trajectoires et Origines, Enquête sur la diversité des populations en France, 2015, édition INED
- Bozon, Michel, « Des rites de passage aux "premières fois". Une expérimentation sans fin », *Agora débats/jeunesses*, n° 28, 2002, p. 22-33.
- Burgi, Noëlle, « Cibler l'âge avancé au nom du court terme : la flexibilisation du statut de fonctionnaire », *Mouvements*, vol. 59, no. 3, 2009, pp. 75-82.
- Calvès, Gwénaële, « Au service de la connaissance et du droit : le testing », *Horizons stratégiques*, vol. 5, no. 3, 2007, pp. 8-16.
- Calvès, Gwénaële, « Les politiques françaises de discrimination positive : trois spécificités », *Pouvoirs*, vol. 111, no. 4, 2004, pp. 29-40.
- Caradec, Vincent, Alexandra Poli, et Claire Lefrançois, « Les deux visages de la lutte contre la discrimination par l'âge », *Mouvements*, vol. 59, no. 3, 2009, pp. 11-23.
- Chauvac Nathalie, L'embauche, une histoire de relations ? Réseaux et dispositifs de médiation au cœur du marché de l'emploi, thèse de doctorat sous la direction de Michel Grossetti, Université Toulouse 2, 2011.
- Chauvel Louis, La spirale du déclassement, Essai sur la société des illusions, Seuil, 2016.
- Gosseries, Axel, « La singularité de l'âge : réflexions sur la jurisprudence communautaire », *Mouvements*, vol. 59, no. 3, 2009
- Dhume-Zonzogni, Entre l'école et l'entreprise : La discrimination en stage. Une sociologie publique de l'ethnicisation des frontières scolaires, 2014, PUP
- Inégalités sociales et migratoires. Comment l'école amplifie-t-elle les inégalités ? Rapport scientifique, septembre 2016, Conseil National d'évaluation du système scolaire (Cnesco)
- Fougère Denis (2010) « Les méthodes économétriques d'évaluation », *Revue française des affaires sociales*, n° 1-2, p. 105-128
(http://www.crest.fr/ckfinder/userfiles/files/Pageperso/fougere/fougere_fichiers/ARTICLEFOUGERE_RFAS_1-22010.pdf)
- Lapeyronnie in Dubet, L'économie morale de la discrimination. La morale des inégalités dans les banlieues populaires françaises, in *Inégalités et justice sociale*
- Léandri N. in Bihr A. et Pfefferkorn R., Dictionnaire des inégalités, sous la direction de, 2014, Armand Colin, Paris
- Mbaye Souleymane, Reprendre une entreprise : une alternative pour contourner les discriminations sur le marché du travail ? TEPP, 2017
- Mercat-Bruns, Marie, et Aurélie Pallares Castany, « La faible visibilité juridique de la discrimination dans l'emploi fondée sur le jeune âge », *Agora débats/jeunesses*, vol. 74, no. 3, 2016, pp. 63-75.
- Muir, Élise, « L'âge saisi par le droit communautaire », *Mouvements*, vol. 59, no. 3, 2009
- Patrick Simon in Dictionnaire des racismes, de l'exclusion et des discriminations sous la direction d'Esther Benbassa, Larousse à présent. Larousse, 2010
- Rennes, Juliette, « Dossier. La tyrannie de l'âge », *Mouvements*, vol. 59, no. 3, 2009
- Sabbagh, Daniel, « La tentation de l'opacité : le juge américain et l'affirmative action dans l'enseignement supérieur », *Pouvoirs*, vol. 111, no. 4, 2004, pp. 5-18.
- Slama, Alain-Gérard, « Contre la discrimination positive. La liberté insupportable », *Pouvoirs*, vol. 111, no. 4, 2004, pp. 133-143.
- Stasse, François, « Pour les discriminations positives », *Pouvoirs*, vol. 111, no. 4, 2004, pp. 119-132.