

Axe 1 : Favoriser l'égalité des chances et lutter contre les discriminations

Objectifs des expérimentations

Plusieurs études ces dernières années ont confirmé que l'égalité des chances n'était pas, dans de nombreux domaines, effective : une forte sélection sociale et de nombreuses discriminations sont constatées, en particulier dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et du logement.

D'une part, la poursuite d'études après 16 ans est largement déterminée par l'origine sociale : les taux d'enfants d'ouvriers et d'enfants de cadres supérieurs s'inversent entre le collège (en 2003 : 27% d'enfants d'ouvriers, 16% d'enfants de cadres supérieurs) et la classe de Seconde (respectivement 18% et 23%) ; cette différence s'accroît encore en deuxième cycle universitaire (respectivement 11% et 37%). De même, les formations d'excellence sont le lieu d'une sélection sociale importante : le taux de boursiers en classes préparatoires aux Grandes Écoles était de 23% à la rentrée 2008, contre 30% en université. Dans les Grandes Écoles, trois quarts des élèves sont issus des catégories sociales favorisées.

D'autre part, les pratiques discriminatoires à l'embauche ont été mises en évidence, notamment par des expériences de *testing* comme en 2007 dans un rapport du Centre d'analyse stratégique qui montre qu'à niveau de qualification équivalent, une personne dont le nom a une consonance maghrébine a une probabilité moindre d'obtenir un entretien.

Le phénomène ne semble pas s'estomper : à titre d'exemple, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) a enregistré 7 788 réclamations en 2008 contre 6 222 en 2007. Plus du quart de ces réclamations concernent l'origine : il s'agit du motif le plus fréquent, suivi du handicap et de l'âge.

Il en résulte un manque de diversité dans le monde professionnel, aussi bien dans les entreprises privées que dans le secteur public. Ceci est devenu un sujet de préoccupation pour deux raisons : parce qu'elle est révélatrice d'une injustice sociale mais aussi parce qu'elle est devenue un frein à la compétitivité. Certaines entreprises incluent aujourd'hui dans leurs politiques de développement durable des stratégies de recrutement visant à intégrer des publics plus divers ; plus de 2 000 entreprises ont par exemple signé la Charte de la diversité lancée par Claude Bébéar et Yazid Sabeg.

Si les recruteurs se défendent souvent d'embaucher des personnes d'origine sociale défavorisée ou issues des minorités, on constate que ces dernières occupent essentiellement les postes les moins qualifiés. Ceci a deux explications :

- les français d'origine étrangère accèdent en moyenne à des diplômes de niveaux moins élevés ;
- à diplôme égal, les français d'origine étrangère accèdent plus difficilement à un poste.

Dès lors, deux leviers d'action sont identifiés :

- Favoriser l'égalité des chances dans la poursuite d'études (programmes 1 à 3)
- Lutter contre les discriminations à l'embauche (programmes 1, 4 et 5)

Si l'origine est statistiquement le critère discriminant le plus souvent invoqué, les expérimentations visant à lutter contre tous les types de discriminations sont bienvenues (en s'appuyant sur un ou plusieurs des critères prohibés par la loi : âge, sexe, origine, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, apparence physique, handicap, état de santé, état de grossesse, patronyme, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales).

Programme 1

Mesurer l'ampleur des discriminations à l'embauche et à l'entrée des établissements d'enseignement

Les mesures rigoureuses et systématiques de l'ampleur et de la nature des discriminations à l'embauche restent rares en France. Il est utile de développer et d'élargir ces travaux.

On peut également se demander s'il existe des discriminations à l'entrée *dans les formations*. Le manque d'information a largement été identifié comme un facteur d'inégalité des chances d'accès aux formations en fonction de l'origine sociale. Mais l'effet direct est mal connu : les établissements d'enseignement pratiquent-ils eux-mêmes une discrimination lors de leur recrutement ? On cherchera à savoir si les méthodes de sélection des élèves opérées par ces établissements engendrent des discriminations et à identifier la nature de ces discriminations.

Modalités d'évaluation. L'évaluation mobilisera des méthodes de *testing*, pour déterminer si deux jeunes ne différant que par une seule caractéristique ont les mêmes probabilités d'accéder à un emploi ou à un établissement donnés. L'évaluateur pourra éventuellement proposer un dispositif de *testing* sans s'associer à un porteur de projet. Les réponses devront se situer très précisément dans la littérature existante et démontrer une forte originalité, ainsi qu'une grande rigueur méthodologique.

Programme 2

Organiser l'information et l'accompagnement des jeunes en formation pour combattre l'autocensure

Le manque d'information et « l'autocensure » ont été identifiés comme des freins très importants à l'accès à l'enseignement supérieur. Ainsi, des dispositifs d'information et d'accompagnement (*outreach*) à destination des collégiens et lycéens des zones sensibles ou isolées pourront être expérimentés (interventions en classe, tutorat, etc.).

Modalités d'évaluation. Priorité sera donnée aux évaluations d'impact précises et rigoureuses, en privilégiant des méthodes d'assignation aléatoire. Des indicateurs potentiels peuvent être l'impact sur l'ambition scolaire, la décision de se porter candidat à des formations sélectives, l'accès effectif à ces formations, mais aussi des indicateurs d'ordre psychologique tels que la confiance en soi. Des approches non-statistiques seront considérées à condition que les attendus, le cadre théorique d'analyse et la méthodologie soient soigneusement exposés.

Seuil minimum de bénéficiaires concernés pour une évaluation d'impact : 300 jeunes

Programme 3 : Repenser les modes de recrutement des établissements d'enseignement

Les méthodes de recrutement des établissements eux-mêmes (voies d'admissions parallèles comme les « conventions éducation prioritaire » mises en place par l'IEP de Paris, politiques de quotas comme les *percentage plans* de certaines universités américaines, etc.) ainsi que leurs dispositifs d'accompagnement pendant les études peuvent faire l'objet d'expérimentations.

Modalités d'évaluation. Si une évaluation d'impact sera appréciée lorsqu'elle est possible, des études qualitatives seront les bienvenues, notamment au travers d'entretiens biographiques auprès des jeunes. Les critères d'évaluation retenus pourront être la sensibilisation et l'implication des élèves et du corps enseignant à la problématique de la diversité, la capacité de l'établissement à ouvrir effectivement son recrutement et à proposer un accompagnement des élèves durant leur formation. Une attention particulière devra être portée à l'intégration des élèves entrés dans l'établissement via le nouveau mode de recrutement (leur bien-être au sein de l'établissement, la qualité des relations avec leurs camarades ou leur perception d'une éventuelle stigmatisation).

Programme 4 : Prévention et lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des jeunes

Les relations entre les jeunes issus de milieux défavorisés et le monde professionnel sont aujourd'hui trop distendues et reposent sur un certain nombre de préjugés, dans un sens comme dans l'autre. Il y a un sentiment d'inadéquation des besoins des uns et des autres ; il est donc proposé de travailler sur ces relations entre les structures privées et publiques susceptibles d'embaucher des jeunes et les jeunes issus de quartiers prioritaires en expérimentant sur plusieurs aspects.

En amont du recrutement, un travail d'information peut être effectué auprès de ces structures (sensibilisation à la nécessité de la diversité, promotion des compétences des jeunes) et des jeunes (orientation vers les grandes entreprises et notamment vers les métiers en tension, aide à la recherche d'emploi, ...).

Les *modes de recrutement* eux-mêmes peuvent être revisités. Des modèles alternatifs à la sélection par un CV non anonyme et une lettre de motivation peuvent être expérimentés, permettant de mettre en valeur les compétences réelles des candidats (CV anonyme, CV vidéo, entretiens ou plateformes de compétences). Les employeurs peuvent également expérimenter une diversification de leurs circuits habituels de recrutement.

Modalités d'évaluation. Des études d'impact précises et rigoureuses sont souhaitées sur ce programme, les protocoles d'assignation aléatoire étant particulièrement appréciés. Les indicateurs principaux porteront aussi bien sur les jeunes (image du monde professionnelle, ambition professionnelle, candidature à des emplois qualifiés, accès effectif à ces emplois, confiance en soi...) que sur les structures d'accueil (diversification du recrutement, image des jeunes perçue par les dirigeants et les employés, impact sur la performance de l'entreprise). Il sera également utile de documenter les modifications organisationnelles induites par l'évolution des pratiques de recrutement.

Seuil minimum de bénéficiaires concernés : 300 jeunes

Programme 5

Organiser un accompagnement des jeunes potentiellement discriminés au sein de l'entreprise

Pendant l'emploi, on pourra expérimenter des formes d'accompagnement des jeunes potentiellement discriminés, qu'ils soient en emploi stable, en stage ou en apprentissage. Les personnes chargées d'encadrer des jeunes intégrant une entreprise pourront également faire l'objet d'une information voire d'un accompagnement particulier.

De manière générale, il sera intéressant d'observer l'effet sur l'entreprise de l'arrivée de jeunes issus des zones sensibles à des postes à responsabilité (direction, management, encadrement, etc.), qui donnent lieu à des relations fréquentes avec l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Modalités d'évaluation. Des études qualitatives prenant notamment la forme d'entretiens biographiques auprès des jeunes seront particulièrement appréciées. Des études d'impact précises et rigoureuses pourront également être menées, les protocoles d'assignation aléatoire étant particulièrement appréciés. Les indicateurs principaux porteront aussi bien sur les jeunes (image du monde professionnel, productivité, confiance en soi, bien-être au sein de la structure...) que sur les structures d'accueil (diversification du recrutement, image des jeunes perçue par les dirigeants et les employés, performance...).

Seuil minimum de bénéficiaires concernés pour une évaluation d'impact : 300 jeunes

Modalités de financement

- Enveloppe maximale de crédits : **4 M €**
Ce montant correspond au plafond de l'enveloppe budgétaire consacrée par le fonds au financement pluriannuel de l'ensemble des projets sélectionnés dans le cadre du présent axe (tous programmes confondus).
- Dans le cas de projets nécessitant la mobilisation de moyens en fonctionnement, ceux-ci devront présenter les options de financements envisageables dans l'hypothèse d'une pérennisation du dispositif expérimenté.
- *Le co-financement est obligatoire (sauf pour l'évaluation)*

Cet axe fait l'objet d'un soutien du groupe Total au titre du fonds d'expérimentations pour la jeunesse.

Modalités générales d'évaluation

Chaque projet devra faire l'objet d'une évaluation externe, l'absence de lien hiérarchique ou financier entre porteur de projet et évaluateur étant garante de l'indépendance de jugement de ce dernier.

Il revient aux porteurs de projet de s'assurer du caractère évaluable des dispositifs proposés, et de convenir avec leur évaluateur des adaptations à porter au projet pour s'assurer de la qualité de l'évaluation qui sera menée, selon la méthode d'évaluation retenue par ce dernier.

L'évaluateur devra exposer aussi précisément que possible :

- les objectifs de l'évaluation, détaillés et hiérarchisés ;
- la méthodologie suivie et les hypothèses sur lesquelles se fondera l'évaluation, avec un niveau de détail permettant d'apprécier les éléments concrets sur lesquels l'évaluateur basera son diagnostic.
- le contexte scientifique dans lequel elle s'inscrit et les liens qu'elle entretient avec la littérature existante dans le domaine couvert (des références bibliographiques sont souhaitées).

Date limite de soumission des dossiers : 30 novembre 2009
--

Toute information peut être obtenue auprès de
la Mission d'animation du Fonds d'Expérimentations pour la Jeunesse
Direction de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative
fonds-jeunes@jeunesse-sports.gouv.fr
Tel : 01.40.45.93.22