



FEJ
FONDS
D'EXPÉRIMENTATION
POUR LA
JEUNESSE

Direction de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative
Sous-direction des politiques de jeunesse
Bureau des actions territoriales et interministérielles
Mission d'animation du fonds d'expérimentation pour la jeunesse

NOTE THÉMATIQUE

Description des expérimentations en matière de

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

(Février 2012)

QU'EST-CE QUE LE FEJ ?

Le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ), créé en 2009, est un laboratoire de politiques publiques finançant des actions innovantes en faveur des jeunes, mises en œuvre à une échelle limitée et évaluées rigoureusement. Dès son lancement, chaque expérimentation associe une structure porteuse d'un projet à un évaluateur indépendant. L'objectif est ainsi de connaître les effets des projets et d'orienter les politiques publiques vers les dispositifs les plus efficaces.

Les expérimentations sont sélectionnées dans le cadre d'appels à projets, avec l'objectif de répondre aux besoins prioritaires des jeunes. À ce jour, 14 appels à projets concernant 16 thématiques ont été publiés. 29 expérimentations d'envergure nationale sont par ailleurs soutenues et suivies¹. Au total, plus de 500 expérimentations, d'une durée moyenne d'environ deux ans, ont été initiées.

Le FEJ a été créé par l'article 25 de la loi du 1^{er} décembre 2008, modifié par l'article 21 de la loi de finances rectificatives du 29 décembre 2010. Le décret n°2011-1603 du 21 novembre 2011 définit son mode de fonctionnement et précise que sa vocation est de « financer des programmes expérimentaux 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 ».

1. Le FEJ a également repris les expérimentations concernant les jeunes lancées en 2008 par la délégation interministérielle à l'Innovation, à l'Expérimentation sociale et à l'Économie sociale (DIIESES).

1. LES ENJEUX POUR LES POLITIQUES PUBLIQUES

« L'égalité des chances passe par un traitement équitable de chacun, quelle que soit son origine, sociale ou ethnique »². Or, une enquête récente a consisté à répondre à des offres pour des emplois à bac +5 en informatique, en envoyant huit profils fictifs de candidats, similaires en tout point, à l'exception du sexe et de l'origine (française, maghrébine, africaine subsaharienne et asiatique). Les résultats montrent « de fortes discriminations à l'embauche à la fois selon le sexe et selon l'origine » : « Quelle que soit leur origine, les femmes ont une probabilité plus faible d'accéder à un entretien d'embauche. Quel que soit leur sexe, les Français d'origine étrangère ont une probabilité plus faible d'accéder à un entretien d'embauche »³.

Des inégalités d'accès touchent les jeunes à l'entrée sur le marché du travail mais aussi au cours de leur formation. Comme le note par exemple le rapport 2011 de l'Observatoire national des zones urbaines sensibles (ONZUS), « l'orientation vers une filière générale (1^{re} L, ES ou S) est, pour les lycéens originaires d'un collège en ZUS beaucoup moins fréquente (24,1 % contre 36,7 %), en particulier pour la filière scientifique »⁴.

Le Livre vert de la Commission sur la politique de la jeunesse de juillet 2009 avait estimé que « la réussite scolaire, les choix d'orientation et l'accès à l'enseignement supérieur restent encore trop largement déterminés par l'origine sociale ou culturelle et par le genre »⁵.

Les projets expérimentent des actions de deux types. D'une part, il s'agit d'aider les jeunes potentiellement défavorisés, en raison de leur origine sociale, de leur sexe ou de leur handicap, à élargir leurs perspectives de formation et à réussir leurs études. D'autre part, il s'agit de mieux appréhender la relation entre jeunes et employeurs afin d'identifier les vecteurs de la discrimination à l'œuvre sur le marché du travail et les moyens les plus à même d'y mettre fin.

Les évaluations devraient permettre de déterminer quels dispositifs permettent une ouverture plus large des possibilités de formation et quelles actions favorisent l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi.

11 expérimentations sont soutenues par le FEJ.

Elles s'inscrivent dans le cadre de l'axe 1 « Favoriser l'égalité des chances et lutter contre les discriminations » du deuxième appel à projets (AP2) publié en octobre 2009.

4 projets sont portés par des associations, 3 par des établissements d'enseignement supérieur, 1 par une entreprise, 1 par une collectivité territoriale, 1 par une mission locale et 1 par un centre de recherche.

Ces expérimentations devraient bénéficier à environ 6 200 jeunes⁶.

2. Selon la définition de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

3. Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Florent Sari, « Discriminations à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing », Centre d'études pour l'emploi, Documents de travail, n°141, février 2011.

4. Observatoire national des zones urbaines sensibles, *Rapport 2010*, novembre 2011.

5. Commission sur la politique de la jeunesse, *Reconnaître la valeur de la jeunesse, livre vert*, juillet 2009.

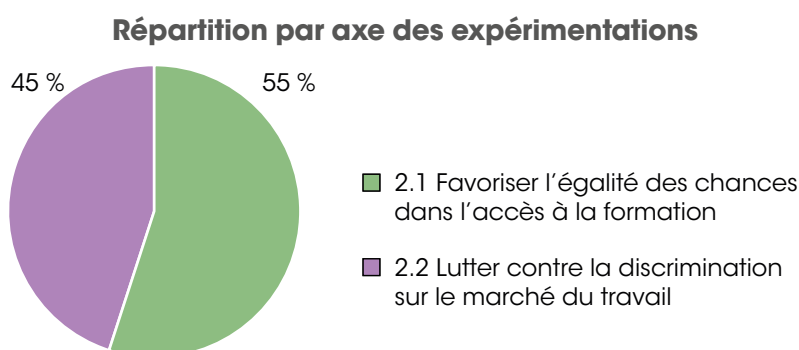
6. Ce chiffre correspond au nombre de bénéficiaires initialement prévus par les conventions passées avec les porteurs de projets, hormis ceux qui ont été abandonnés en cours.

La note décrit succinctement les dispositifs expérimentés, en présentant des zooms sur des projets mis en œuvre. Elle expose les méthodes d'évaluation appliquées et les principaux enjeux de ces évaluations, sans entrer dans le détail ni aborder les résultats. Ceux-ci feront l'objet de présentations ultérieures, dans le cadre de la démarche de capitalisation des enseignements issus des expérimentations.

Enfin, elle fournit la liste des projets, en précisant l'identité des porteurs et des évaluateurs et la date de remise de leur rapport final d'évaluation. Pour chaque projet, un lien permet d'accéder aux documents disponibles sur le site du FEJ.

2. LES DISPOSITIFS EXPÉRIMENTÉS

Graphique 1



2.1 FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS L'ACCÈS À LA FORMATION (6 PROJETS)

Les dispositifs expérimentés ont pour objet :

- l'organisation de tutorats (4 projets) ;
- la mise en place d'un accompagnement dans l'orientation scolaire (2 projets).

Les dispositifs **de tutorat** cherchent à fournir aux jeunes **un accompagnement** qui veut proposer une approche globale de leurs besoins.

Il s'agit tout à la fois de préparer les élèves aux spécificités de l'enseignement supérieur (par des visites, des contacts avec le monde universitaire) de les accompagner dans leur orientation (les programmes se déroulent souvent sur plusieurs années) et d'augmenter leur confiance en eux. Au-delà des effets à court terme de l'accompagnement, ces dispositifs ont donc pour ambition de favoriser l'orientation d'élèves vers des cursus exigeants, leur admission et la réussite au sein de ces filières. Un projet propose un **soutien financier aux élèves**, sous la forme d'un règlement des frais d'inscription aux concours. Plus largement, ces expérimentations mettent en lien des jeunes issus de milieux socialement défavorisés (3 projets) ou en situation de handicap (1 projet) avec des étudiants (voir encadré ci-après) ou de jeunes bénévoles.

LE PROJET « TALENS », PORTÉ PAR L'ENS ULM ET ÉVALUÉ PAR L'ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS (AP2 209).

Le projet TALENS a pour but d'aider des lycéens issus de milieux socialement défavorisés à entreprendre et réussir des études supérieures longues, en particulier à travers la filière des classes préparatoires aux grandes écoles. Ce programme prend principalement la forme de séances de tutorat assurées par des étudiants de l'ENS-Ulm, qui font travailler les élèves en petits groupes autour de différents sujets. Trois programmes thématiques sont proposés en début d'année. Les élèves bénéficient également de cours de théâtre d'improvisation ainsi que de séances durant lesquelles des tuteurs les aident à construire leur projet d'orientation. Des « campus d'été » ont lieu à la fin des vacances afin de préparer les élèves de manière intensive à la rentrée scolaire. Le tutorat a lieu durant les années de première et de terminale mais le projet prévoit de suivre les élèves jusqu'à leur insertion professionnelle, via un dispositif de parrainage par un étudiant ayant effectué le même cursus d'études supérieures.

L'évaluation vise à estimer l'impact du dispositif, et repose sur une enquête par questionnaire afin de mesurer les effets du dispositif TALENS sur l'orientation et la réussite des élèves. Les élèves volontaires pour participer au programme à la fin de la seconde sont ainsi répartis entre les classes de première générale, une classe sur deux étant ensuite tirée au sort pour bénéficier du dispositif. La comparaison des parcours des élèves volontaires des classes bénéficiaires avec ceux des élèves volontaires des classes non retenues permet une estimation de l'impact du programme TALENS. Par ailleurs, la comparaison des élèves non-volontaires des classes bénéficiaires et non retenues permet de mesurer d'éventuelles conséquences induites par le programme, par exemple via les interactions entre élèves (effets de pairs). Enfin, la répartition des élèves au sein des groupes de tutorat et l'affectation des tuteurs se font également de manière aléatoire afin d'identifier l'impact de la composition du groupe ou des tuteurs sur l'évolution des élèves.

D'autres projets soutenus par le FEJ mettent en place des actions de ce type. Par exemple :

- pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes⁷ :

AP1 440, « **Actions innovantes pour améliorer l'insertion professionnelle des étudiants boursiers inscrits en master 2** », Frateli, École d'économie de Paris, 31/11/2013.

- pour prévenir le décrochage scolaire⁸ :

AP1 098, « **Gommons les inégalités** », Zup de Co, PRISME, 31/03/2012 ;

AP1 211, « **Accompagnement individualisé de jeunes en filière professionnelle** », AFEV, Trajectoires Groupe REFLEX, 30/12/2012 ;

AP1 213, « **Dispositif de sécurisation des parcours éducatifs des jeunes en fragilité scolaire et sociale** », AFEV, Trajectoires Groupe REFLEX, 29/09/2013.

Un deuxième type de dispositifs se concentre sur l'orientation des élèves, l'objectif étant de **combattre l'autocensure en élargissant l'éventail de leurs choix**. Un projet vise à **faire évoluer les représentations sexuées des filières**, par des séances thématiques et des rencontres avec des professionnels. Un autre projet

7. Voir la note consacrée à cette thématique.

8. *Ibidem*.

visé à **valoriser la formation scientifique** en organisant des expérimentations scientifiques et des actions de découverte des métiers. Dans les deux cas une attention particulière est portée au parcours des jeunes filles, le but étant d'aller à l'encontre des stéréotypes de genre.

LES INTERNATS D'EXCELLENCE

Le dispositif des internats d'excellence a été pensé comme une « *réponse sociale et éducative au service de la réussite de tous les élèves* ». Il s'adresse spécifiquement aux élèves ne disposant pas des conditions nécessaires à leur épanouissement scolaire et personnel. L'accueil en internat est au cœur du dispositif, avec certains établissements exclusivement sous le régime de l'internat, ce qui est une situation nouvelle dans l'enseignement public.

Ce dispositif est présenté de manière détaillée dans la note portant sur la réussite scolaire.

L'évaluation se propose de répondre notamment aux questions suivantes : **Un système de tutorat par des élèves de grandes écoles permet-il à des élèves d'entreprendre des études plus longues ? Des actions de sensibilisation, d'information et d'accompagnement permettent-elles de lutter contre l'autocensure dans les choix d'orientation ?**

2.2 LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (5 PROJETS)

5

Les dispositifs expérimentés ont pour objet :

- la réalisation d'enquêtes par testing (2 projets) ;
- la mise en place d'ateliers pour jeunes et employeurs (1 projet) ;
- l'utilisation du CV vidéo (1 projet) ;
- la sensibilisation des managers à la diversité (1 projet).

Deux expérimentations tentent d'**affiner la mesure de la discrimination**, déjà initiée par des procédures de testings. L'un des projets propose une expérimentation inédite en France, qui a pour but de vérifier si des jeunes potentiellement discriminés (jeunes hommes d'origine maghrébine), le sont moins s'ils postulent à des emplois dans des zones où la concurrence entre employeurs pour recruter est plus forte. Un projet cherche à **contextualiser la mesure de la discrimination à l'embauche** lors de l'accès au premier emploi de jeunes issus d'une formation professionnelle. L'enquête porte sur un échantillon d'élèves de classes terminales en formation professionnelle, qui seront interrogés à intervalle régulier sur leurs stages et leurs recherches d'emploi.

Un second type de projet consiste à mettre en place des **ateliers destinés aux jeunes et aux employeurs**. Les jeunes et les employeurs suivent chacun une série d'ateliers sur les questions de discriminations, et se rencontrent ensuite pour des simulations d'entretiens d'embauche.

LE PROJET « UNE CHANCE POUR TOUS... DE NOUVELLES APPROCHES DU RECRUTEMENT POUR DE NOUVEAUX TALENTS EN ENTREPRISES », PORTÉ PAR L'ASSOCIATION RÉGIONALE DES MISSIONS LOCALES (ARML) DU LIMOUSIN ET ÉVALUÉ PAR LE CREDOC (AP2 86).

Ce projet s'adresse à la fois aux demandeurs d'emploi suivis par les missions locales et aux employeurs d'un réseau d'entreprises partenaires. L'ambition est de toucher 130 jeunes et 78 entreprises par an. L'objectif est de permettre aux participants de mieux appréhender le processus de discrimination tout en faisant évoluer les représentations, les pratiques et les postures de chacun. Le dispositif prend d'abord la forme de sessions de 4 ateliers destinés aux jeunes, axés sur l'expression du vécu, le décryptage des situations discriminatoires et la connaissance du droit. Les employeurs participent également à un séminaire afin d'analyser les processus discriminatoires et de prendre conscience des enjeux juridiques, économiques et stratégiques pour l'entreprise. En dernier lieu, une rencontre est organisée entre ces deux publics avec la réalisation de simulations d'entretiens pour permettre un échange autour des pratiques respectives.

L'évaluation a pour but d'identifier l'évolution des perceptions, de caractériser les ressources mobilisées par les jeunes demandeurs d'emploi et les employeurs face au processus de discrimination et de déterminer dans quelle mesure cette évolution peut être attribuée au dispositif expérimenté. Elle s'intéresse aux différences de perceptions entre les deux groupes d'acteurs. La démarche d'évaluation repose sur des méthodes qualitatives et procède notamment à une analyse comparative des représentations. Deux entretiens sont réalisés auprès d'un échantillon de jeunes et d'employeurs : le premier a lieu avant qu'ils ne participent aux ateliers et le second se déroule 5 à 6 mois après la fin de la session. L'observation de certains ateliers permet de compléter l'analyse.

6

Un dispositif consiste à accompagner des jeunes diplômés dans leur recherche d'emploi par **l'élaboration d'un CV vidéo**. Cet outil est destiné à accroître la visibilité des candidats sur le marché du travail et à surmonter la barrière que peut constituer la prise de contact pour un jeune issu d'un milieu défavorisé.

Une expérimentation cherche à déterminer, en prenant l'exemple d'une grande entreprise du secteur de la distribution, les effets des éventuels préjugés des managers à l'égard de jeunes issus de ZUS sur la performance de ces jeunes, puis met en place une **sensibilisation et une formation des managers à la diversité** afin de faire évoluer les représentations initiales.

LE PROJET « EGALITÉ DES CHANCES ET MANAGEMENT DE LA DIVERSITÉ » PORTÉ PAR ET ÉVALUÉ PAR JPAL/ ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS (AP2 97).

Le projet est fondé sur une expérience d'intégration de jeunes habitant dans les zones urbaines sensibles dans une grande entreprise française et sur la formation des managers de cette entreprise. Il tente de répondre à trois questions. Les managers ont-ils au départ des *a priori* négatifs sur la productivité des jeunes des quartiers défavorisés ? Est-ce que l'existence de tels *a priori* poussent les jeunes à une moins grande performance et à une perception dégradée du marché du travail ? Est-ce que les *a priori* des managers sont

susceptibles d'évoluer ou de s'ajuster suite à une expérience de travail avec les jeunes des quartiers défavorisés ?

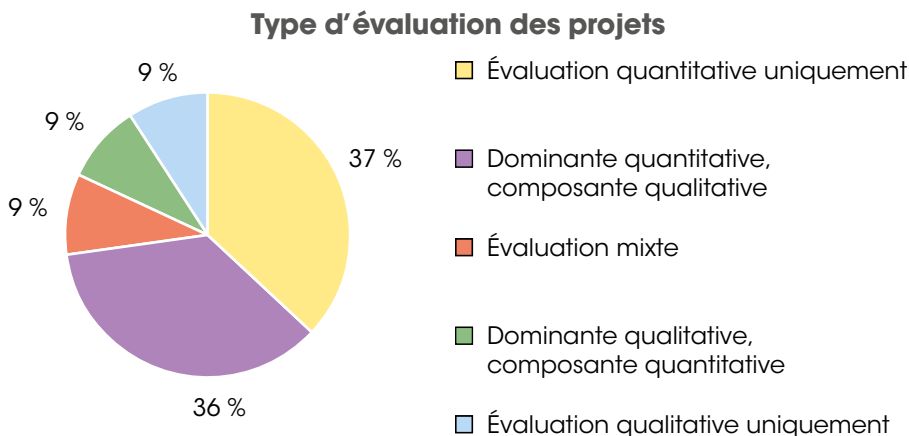
L'évaluation repose sur une méthode quantitative. Les nouveaux employés embauchés par sont assignés aléatoirement auprès des managers. Il sera possible de mesurer si les employés encadrés par des managers ayant des *a priori* sont moins performants que les employés encadrés par des managers ayant moins d'*a priori* et si cette différence de performance est plus importante pour les employés issus des quartiers défavorisés. Cette assignation aléatoire entraîne aussi une exposition variable des managers aux jeunes issus des quartiers défavorisés. Par ailleurs, certains managers bénéficient d'une formation à la diversité. La moitié de ces managers, sélectionnée aléatoirement, reçoit cette formation en premier alors que l'autre moitié la suit plus tard. Entre ces deux formations, il sera possible d'établir des comparaisons entre les deux groupes.

L'évaluation se propose de répondre notamment aux questions suivantes : **Que nous apprennent des études par testing sur les phénomènes discriminatoires ? Des ateliers concernant à la fois jeunes et employeurs modifient-ils leurs représentations respectives ? L'usage d'un outil innovant comme le CV vidéo est-il de nature à améliorer l'accès des jeunes à l'emploi ? Une action menée sur les représentations des managers permet-elle de transformer leurs pratiques ?**

3. L'ÉVALUATION DES PROJETS

7

Graphique 2



LES ÉVALUATIONS DANS LE CADRE DU FEJ

Deux grands types de méthodes d'évaluation sont mobilisés :

- des méthodes quantitatives qui s'appliquent sur des échantillons représentatifs (de quelques centaines à quelques milliers d'individus, voire davantage). Parmi les méthodes quantitatives, se trouvent les méthodes d'expérimentation contrôlée qui reposent sur

l'observation d'un groupe test et d'un groupe témoin ne bénéficiant pas du dispositif, ces groupes étant construits en y affectant les personnes par tirage au sort ;

- des méthodes qualitatives, qui reposent sur des investigations approfondies sur des petits échantillons raisonnés de l'ordre de quelques dizaines d'individus.

Certains projets emploient exclusivement une méthode ou l'autre, d'autres mettent en œuvre une évaluation qui mêle plusieurs approches. Leurs enseignements peuvent être complémentaires : certains portent sur les effets des dispositifs, d'autres sur les conditions de leur mise en œuvre et de leur éventuelle extension.

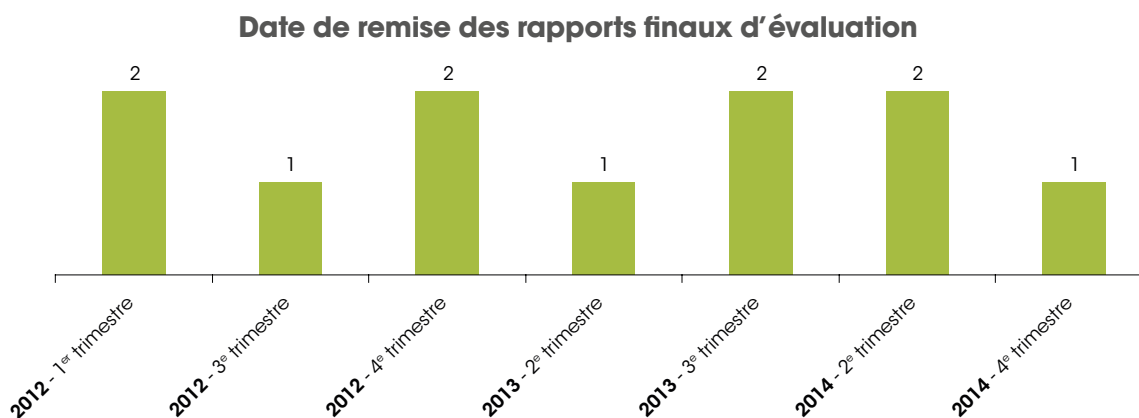
Dans certains cas, l'évaluation permet de trancher, en positif ou en négatif, les questions des effets de l'expérimentation sur les bénéficiaires en répondant à des questions telles que : *la mise en place de tel dispositif innovant a-t-elle eu des effets significatifs sur la situation des bénéficiaires ?*

Dans d'autres cas (aléas du déroulement du projet, effets incertains compte-tenu de la marge d'erreur de l'enquête, recul insuffisant pour apprécier les effets à long terme), l'évaluation fournit des éléments de réflexion sur les intérêts et les limites du projet et des pistes sur la méthode à suivre pour parvenir à des résultats plus probants.

[En savoir plus](#)

4. CALENDRIER DES PROJETS ET DES RÉSULTATS

Graphique 3



Sauf mention contraire la liste mentionne : le numéro de l'appel à projet et du projet, le nom du projet, le nom du porteur du projet, le nom de l'évaluateur du projet et la date de remise du rapport final d'évaluation.

LE TUTORAT

- AP2 104, « [POLLEN, dispositif d'accompagnement vers l'enseignement supérieur](#) », ESSEC, INJEP, 31/11/2014.
- AP2 140, « [Évaluation de l'action de l'association Tremplin au lycée](#) », Tremplin, Laboratoire de sociologie quantitative, 29/09/2013.
- AP2 208, « [Tutorat Handivalides](#) », Starting-Block, EHESP, 29/09/2013.
- AP2 209, « [Projet Talens](#) », ENS Ulm, École d'Économie de Paris, 01/04/2013.

LA MISE EN PLACE D'UN ACCOMPAGNEMENT DANS L'ORIENTATION

- AP2 112, « [Questions d'avenir : Osez large... Voyez plus loin !](#) », CORIF, Université de Lille I, 01/04/2014.
- AP2 141, « [Ouvrir les possibles](#) », Conseil général de Seine-Saint-Denis, Planète publique, 01/04/2014.

LE TESTING

- AP2 84, « [EVADE – Entrées dans la Vie Active et Discriminations à l'Embauche](#) », CEREQ (les parties expérimentation et évaluation de ce projet constituent un ensemble intégré), 29/09/2012.
- AP2 91, « [Testing sur les jeunes Français issus de l'immigration en fonction du degré de concurrence](#) », Centre d'Économie de la Sorbonne (les parties expérimentation et évaluation de ce projet constituent un ensemble intégré), 30/01/2012.

LA MISE EN PLACE D'ATELIERS POUR JEUNES ET EMPLOYEURS

- AP2 86, « [Une chance pour tous... De nouvelles approches du recrutement pour de nouveaux talents en entreprise](#) », ARML Limousin, CREDOC, 30/12/2012.

LE CV VIDÉO

- AP2 223, « [60 secondes pour convaincre](#) », Mozaïc RH, INTEO-Innovation Territoriale, 31/03/2012.

LA SENSIBILISATION DES MANAGERS À LA DIVERSITÉ

- AP2 97, « [Égalité des chances et management de la diversité](#) », JPAL/ École d'Économie de Paris, 30/10/2012.