



*« Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits.
Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité
commune. »*

RAPPORT

Jeunes et discriminations fondées sur l'origine : répondre à l'impératif d'égalité

Pour que le droit n'oublie personne

Défenseur des droits

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	04	2. ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	21
1. ÉDUCATION ET SCOLARITÉ	09	A. DES DISCRIMINATIONS QUI JALONNENT LE PARCOURS DES ÉTUDIANTS	21
A. DISCRIMINATIONS DE L'ÉCOLE, DISCRIMINATIONS À L'ÉCOLE : UN DÉNI PERSISTANT DE L'INSTITUTION SCOLAIRE	09	1) À l'entrée des formations du supérieur	21
1) Un cadre légal et institutionnel qui affirme le refus de toute discrimination	09	2) Des discriminations qui affectent les études et la socialisation étudiante	24
2) Des discriminations de l'école peu connues et reconnues	10	B. LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : UNE RECONNAISSANCE À L'IMPACT ENCORE LIMITÉ	25
3) Le harcèlement discriminatoire : la forme de discrimination la mieux connue et reconnue à l'école	11	1) Une volonté affichée de prévention et des dispositifs dédiés à renforcer	25
B. LES DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES ENGENDRÉES PAR LE SYSTÈME SCOLAIRE ACTUEL	13	2) Faire reconnaître et sanctionner la discrimination subie : une démarche difficile malgré des progrès	27
1) L'enjeu de la lutte contre la ségrégation scolaire et des disparités territoriales	13	3. LOGEMENT	30
2) La scolarisation adaptée : un tri entre élèves qui pénalise davantage les élèves des milieux populaires et issus de l'immigration	15	A. UN DOMAINE OÙ LES DISCRIMINATIONS SONT LARGEMENT DOCUMENTÉES	30
C. DES DISCRIMINATIONS SCOLAIRES AUX MULTIPLES FACETTES	15	1) Des discriminations liées à l'origine avérées dans l'accès au logement	30
1) Des discriminations précoces qui se répercutent sur le parcours des jeunes	16	2) Des pratiques discriminatoires aux différentes étapes de la location	31
2) Des biais discriminatoires qui touchent également l'institution scolaire	16	3) L'articulation des origines réelles ou supposées avec le lieu de résidence	34
3) Des jeunes aux orientations et aux affectations différenciées selon l'origine réelle ou supposée	17	4) Propriétaires, professionnels de l'immobilier, bailleurs sociaux : des pratiques discriminatoires différenciées	35
D. ENJEUX D'UNE POLITIQUE PUBLIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET RECOMMANDATIONS POUR L'ÉCOLE	18	5) Les multiples impacts des difficultés d'obtention du logement dans la vie des jeunes	36
1) Mieux mesurer pour mieux signaler	18	B. UNE POLITIQUE PUBLIQUE ET DES ACTIONS DES ACTEURS DE L'IMMOBILIER À RENFORCER	36
2) Former le corps enseignant	19	1) Former et sensibiliser : un enjeu majeur pour transformer les pratiques	37
		2) Encourager la recherche et systématiser les opérations de <i>testing</i>	38
		3) Renforcer la transparence dans la sélection des attributions de logement social	38

4. PARCOURS DE SOINS	40	D. LES CONSÉQUENCES DES DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES SUR LES JEUNES ET LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS	61
A. LES DISCRIMINATIONS LORS DE L'ACCÈS AUX SOINS	40	1) Des discriminations et inégalités systémiques	61
B. LES DISCRIMINATIONS LORS DE LA PRISE EN CHARGE	41	2) Des effets délétères sur la santé et les parcours	62
C. LES RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS	42	E. PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE VÉCUES PAR LES JEUNES DANS L'EMPLOI	63
5. AUTRES BIENS ET SERVICES	43	1) Des politiques publiques disparates et construites en « <i>silo</i> »	64
A. LOISIRS ET DISCRIMINATIONS	43	2) Mettre en place des plans de lutte contre les discriminations au sein des organisations	66
B. ACTIVITÉS SPORTIVES : TENIR LA PROMESSE D'ÉGALITÉ	45	7. RELATIONS POLICE/JEUNES	69
C. UN ACCÈS À LA CULTURE ET AUX MUSÉES ENCORE INÉGALE PARMI LES JEUNES	47	A. LE PROBLÈME MAJEUR DES CONTRÔLES D'IDENTITÉ DISCRIMINATOIRES	69
D. JEUNESSES ET SERVICES NUMÉRIQUES	48	B. LA MULTI-VERBALISATION : UN PHÉNOMÈNE D'UNE AMPLEUR SANS PRÉCÉDENT, AUX CONSÉQUENCES DRAMATIQUES	72
6. INSERTION ET PARCOURS PROFESSIONNELS	50	C. LES INÉGALITÉS D'ACCÈS AU SERVICE PUBLIC POLICIER	73
A. À L'ORÉE DE LA VIE PROFESSIONNELLE	51	CONCLUSION : UNE MOBILISATION NÉCESSAIRE	75
1) Les difficultés pour trouver un stage	51	A. ASSURER LE DROIT AU RECOURS DES JEUNES VICTIMES DE DISCRIMINATIONS	75
2) L'alternance : un accès facilité à l'emploi, qui dissimule des discriminations persistantes	53	B. DÉPLOYER UNE POLITIQUE PUBLIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	76
B. DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE, À L'EMBAUCHE ET DANS LA CARRIÈRE	55	1) La portée du Prado	76
1) Des discriminations à l'embauche, massives et stables dans le temps	55	2) Articuler lutte contre les discriminations et politiques jeunesse	77
2) Accéder à un emploi pérenne ou à un statut professionnel	56	ANNEXE 1 : RECOMMANDATIONS	79
3) Les discriminations liées à l'origine dans la carrière : rémunération, promotion, licenciement, harcèlement discriminatoire	57	ANNEXE 2 : LISTE DES ACTEURS ENTENDUS	86
C. NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL, PRÉCARITÉ ET EXPOSITION AUX DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE	59	NOTES	87
1) Le travail intérimaire : des discriminations plus ou moins visibles	59		
2) L'entreprenariat et l'ubérisation du travail des jeunes : une moindre discrimination ?	60		

INTRODUCTION

La jeunesse constitue une période charnière, durant laquelle les jeunes sont confrontés à de nombreux processus de sélection dans divers domaines de la vie sociale, qui amplifient les risques discriminatoires, notamment lors de l'accès à une formation, à un premier emploi ou à un logement. Les discriminations durant cette phase sont particulièrement vives, comme le montrent les enquêtes où les jeunes déclarent davantage de discriminations, tous critères confondus, que le reste de la population¹. Ce phénomène renvoie à la fois à la surexposition des jeunes à ces discriminations, à une plus grande capacité à identifier les traitements inégaux qu'ils subissent et à une sensibilité particulière pour les enjeux d'égalité.

La jeunesse est cependant une catégorie hétérogène et certains groupes sociaux sont davantage concernés par les discriminations, notamment du fait de leurs origines : un quart des jeunes immigrés, descendants d'immigrés ou nés en outre-mer font état d'une discrimination liée à la couleur de peau, à l'origine ou à la nationalité au cours des 5 dernières années². L'ampleur des discriminations liées à l'origine et à la couleur de peau n'est plus à démontrer en France et tend à augmenter. Dans le baromètre international 2025 « Diversité et inclusion dans les organisations », 18 % des salariés français disent ainsi avoir été pénalisés en raison de leurs origines contre 12 % en Europe, soit 6 points de plus par rapport à l'édition précédente³. Elles touchent massivement les jeunes, entravant leurs droits les plus fondamentaux et leurs perspectives d'avenir.

Dès 2002, le Conseil économique et social relevait que de très nombreux jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels se trouvaient marginalisés dans les différentes sphères d'intégration sociale, économique et culturelle⁴. Aujourd'hui encore, ces jeunes sont souvent confrontés à une insertion professionnelle et sociale plus difficile : trajectoires

scolaires moins linéaires, surexposition au chômage, précarité accrue, mal-logement, déqualification sur le marché du travail, etc. De nombreuses études ont mis en évidence que la source de ces inégalités ne se limitait pas aux seuls déterminants sociaux et ont souligné l'ampleur comme la dimension systémique des discriminations liées à l'origine vécues par les jeunes dans les différents domaines de la vie quotidienne.

Les discriminations liées à l'origine reposent de fait sur un ensemble de préjugés et de stéréotypes qui assignent aux personnes une origine étrangère, réelle ou supposée, en fonction d'indices relatifs à l'apparence physique (couleur de peau, traits du visage, texture des cheveux) ou à des caractéristiques socio-culturelles (prénom, nom, accent, religion, lieu de résidence, tenue vestimentaire).

Elles touchent des jeunes ressortissants étrangers mais aussi de nombreux jeunes de nationalité française, qui se voient déniés la qualité de citoyens français à chaque expérience de discrimination. Une partie conséquente de la jeunesse est ainsi concernée par ces discriminations : jeunes immigrés et descendants d'immigrés d'Afrique du Nord et d'Afrique subsaharienne, jeunes ultramarins ou originaires des outre-mer, jeunes gens du voyage ou Roms⁵, jeunes d'origine asiatique, jeunes sans ascendance migratoire mais ayant un nom à consonance étrangère, etc.

Si la discrimination est trop souvent assimilée à un comportement raciste et intentionnel, les études expérimentales sur les ressorts des comportements discriminatoires indiquent que leurs auteurs reproduisent avant tout des stéréotypes ancrés. Dans l'emploi par exemple, ils mobilisent ainsi des raccourcis cognitifs associant certaines caractéristiques des candidats, notamment leur origine supposée, à des aptitudes professionnelles⁶.

Dans le prolongement de ces constats, les travaux en sciences sociales montrent que des stéréotypes largement diffusés dans l'espace public contribuent à la stigmatisation des jeunes perçus comme arabes ou noirs et à une forme de socialisation raciale⁷. Ces représentations les associent fréquemment à la dangerosité, à la violence ou à la délinquance, à travers des figures récurrentes telles que celle du « jeune de quartier » ou de la « racaille ». Elles influencent les pratiques d'acteurs institutionnels et privés en alimentant des soupçons généralisés et en favorisant des traitements différenciés dans de nombreux domaines de la vie sociale.

Ces mécanismes de stigmatisation concernent également d'autres groupes perçus comme étrangers ou minoritaires, notamment les Tsiganes, fréquemment appréhendés à travers des préjugés les présentant comme un « groupe à part » au sein de la société. Plus largement, ces représentations sont renforcées par des amalgames entre origine réelle ou supposée, appartenances culturelles ou convictions personnelles et enjeux sécuritaires. Certains jeunes se trouvent ainsi assimilés à des formes de radicalité ou de repli communautaire, indépendamment de leurs trajectoires individuelles.

Si discriminations fondées sur l'origine et racisme forment un continuum⁸, sur le plan juridique, la discrimination se distingue des propos et violences racistes qui relèvent uniquement du champ pénal. Elle consiste à traiter une personne ou un groupe de personnes de manière défavorable en raison de critères prohibés dans des domaines reconnus par la loi (emploi, logement, accès aux biens et services, etc.), et ce sans justification objective. Par exemple, le fait de refuser à un jeune l'inscription à une formation ou l'entrée dans un restaurant en raison de son origine, réelle ou supposée, est constitutif d'une discrimination. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'il est lié à un critère prohibé de discrimination (voir encadré ci-dessous). Le droit de la non-discrimination vise ainsi à sanctionner des comportements du quotidien, pas nécessairement intentionnels ou conscients, mais aussi des mesures et

décisions neutres en apparence qui entravent de façon durable et concrète les parcours de millions d'individus.

Dans le dispositif législatif français, plusieurs critères permettent d'appréhender directement ou indirectement les discriminations fondées sur l'origine : l'origine, mais également l'appartenance ou la non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, l'apparence physique, le nom, le lieu de résidence.

En outre, les discriminations liées à l'origine semblent s'imbriquer de façon étroite et croissante avec celles fondées sur la religion. La dernière édition de l'enquête « Trajectoires et Origines » (TeO 2) de l'Institut national d'études démographiques (Ined) et l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), que le Défenseur des droits a soutenue, relève un glissement du motif de l'origine vers celui de la religion pour les personnes musulmanes ou perçues comme telles⁹. La Défenseure des droits ayant récemment consacré un rapport aux discriminations fondées sur la religion¹⁰, qui met également en lumière cette imbrication et en analyse les déterminants, celles-ci ne seront, par conséquent, abordées que succinctement dans le présent document.

Ce rapport relève en premier lieu de la compétence de l'institution en matière de lutte contre les discriminations et s'inscrit également dans la défense des droits des usagers des services publics, dans le respect de la déontologie des professionnels de la sécurité et dans la défense et promotion des droits de l'enfant, au moins partiellement pour les jeunes mineurs, au regard de la Convention internationale des droits de l'enfant¹¹, dont la non-discrimination est un des quatre principes fondamentaux.

En dépit d'une exposition accrue et d'une meilleure perception de ces discriminations, les démarches de recours, pour les faire reconnaître, les contester ou obtenir réparation, restent rares. Dans le champ de l'emploi par exemple, le critère de l'origine est celui pour lequel les recours restent les moins investis¹², et ce, *a fortiori*, par les jeunes, ce

dont atteste la très faible proportion de saisines adressées au Défenseur des droits émanant de cette tranche d'âge. Ces données convergent avec le constat d'un non-recours massif des jeunes à leurs droits¹³, phénomène complexe et multifactoriel que ce rapport tâchera d'analyser.

Sur le plan des politiques publiques, la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine et les politiques de jeunesse partagent une même approche interministérielle et sont confrontées à des défis similaires, sans nécessairement être articulées entre elles. Le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (Prado) 2023-2026, qui mobilise une logique transversale et inclut plusieurs objectifs visant explicitement les jeunes, illustre une volonté renouvelée de structurer l'action publique, mais son bilan reste mitigé : de nombreuses mesures demeurent inabouties, alors qu'en parallèle les moyens alloués aux acteurs associatifs ont diminué révélant les limites d'une coordination encore fragile.

Le périmètre du présent rapport se centre principalement sur les jeunes âgés de 15 à 26 ans, période correspondant à l'âge moyen d'entrée au lycée pour la majorité des jeunes d'une part et aux temps de leur insertion sur le marché du travail d'autre part. Cette délimitation n'est pas rigide et reste extensible, pour être représentative des situations variées, qui englobent des parcours plus longs, atypiques ou plus difficiles (par exemple, certains jeunes peuvent ne trouver de logement autonome ou d'emploi que plus tardivement). De même, les analyses portent principalement sur la situation des jeunes de nationalité française scolarisés en France, le traitement des difficultés spécifiques auxquelles peuvent faire face les jeunes de nationalité étrangère résidant en France étant renvoyé aux rapports et travaux antérieurs réalisés par l'institution sur ce sujet¹⁴. Les difficultés que rencontrent les jeunes étrangers, notamment les mineurs non accompagnés, sont en effet autant d'obstacles à leur bonne intégration, que les récentes évolutions en matière de droit des étrangers sont venues complexifier¹⁵.

Le présent rapport a été nourri par les saisines du Défenseur des droits, les recherches académiques, les expertises sollicitées (auditions, contributions). Il s'est également appuyé sur l'expression directe de jeunes concernés et des professionnels qui les accompagnent, recueillie dans le cadre d'un questionnaire largement diffusé et de *focus groups* afin de mieux incarner l'impact et notamment la violence des discriminations, de mettre en lumière des thématiques encore peu documentées et de les associer à l'élaboration de ses recommandations. Il retient une démarche systémique des discriminations. Les discriminations ne se limitent en effet pas aux traitements défavorables les plus flagrants. Souvent abritées derrière une apparente neutralité, elles opèrent de manière systémique dans tous les domaines de la vie quotidienne en se nourrissant de stéréotypes et préjugés parfois inconscients. L'approche systémique permet donc d'appréhender les discriminations, non plus seulement comme des actes individuels, mais comme le produit d'inégalités durables et collectives, de pratiques volontaires ou non, individuelles et structurelles, qui portent préjudice à un groupe donné.

Six ans après la publication du rapport « Discriminations et origines : l'urgence d'agir », l'objectif de ce nouveau rapport est de mieux appréhender les discriminations subies par les jeunes au regard de leur origine réelle ou supposée, dans différents domaines. Il s'agit ici d'alerter sur un paradoxe apparent : si les jeunes sont la catégorie de la population qui reconnaît et déclare le plus de discriminations, elle est également celle qui méconnaît le plus ses droits au recours, y compris auprès du Défenseur des droits. Pour cette tranche d'âge, marquée par des fragilités et vulnérabilités multiples, les discriminations sont susceptibles d'éroder non seulement leurs trajectoires mais aussi leur sentiment d'appartenance, leur confiance dans les institutions et dans la promesse républicaine, qui sont au fondement de notre cohésion sociale.

Pour documenter cette réalité, le rapport s'attache à suivre les différentes étapes de leur parcours de vie, en appréhendant les discriminations dans la sphère éducative

(partie 1), universitaire (partie 2), du logement (partie 3), de la santé (partie 4), dans l'accès aux biens et services privés (partie 5), dans le domaine professionnel (partie 6) et enfin dans leur rapport avec les forces de sécurité (partie 7).

Le rapport propose des recommandations précises pour chacun des grands axes qui structurent le parcours et le quotidien des jeunes concernés : éducation, formation, logement, santé, accès aux biens et services festifs et culturels, emploi et usage de l'espace public. La Défenseure des droits y rappelle également un ensemble de recommandations transversales à destination de la puissance publique et des acteurs de terrain. Dans un contexte où les questions de jeunesse et les difficultés que les jeunes rencontrent restent encore insuffisamment présentes dans le débat public, et où les jeunes d'origine étrangère, réelle ou perçue, sont trop souvent abordés de manière réductrice, ce rapport vise à mettre en lumière l'ampleur des discriminations auxquelles ceux-ci sont confrontés. À cet égard, le traitement global des révoltes survenues dans les quartiers populaires à la suite de la mort du jeune Nahel mérite d'être interrogé. Les mécanismes de discrimination qui nourrissent ces dynamiques collectives ont été peu explorés, ou rapidement éclipsés par un traitement médiatique et politique centré sur les seuls actes délinquants. Or, derrière une violence qui ne saurait être justifiée, se dessinent un profond sentiment de désespoir et une aspiration à l'égalité qu'il importe d'entendre.

FOCUS

DISCRIMINATION : DE QUOI PARLE-T-ON ?

La discrimination se définit comme le traitement défavorable d'une personne ou d'un groupe de personnes sur le fondement de critères prohibés et dans un domaine déterminé par la loi tels l'emploi, l'éducation, le logement ou encore la santé.

Plusieurs formes de discriminations sont interdites et définies dans la loi du 27 mai 2008¹⁶ :

- LA DISCRIMINATION DIRECTE

C'est une « *situation dans laquelle, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* »¹⁷. La discrimination directe peut être volontaire mais peut également se produire sans intention particulière de désavantager ou d'écarter certaines personnes. Elle résulte de préjugés, de jugements de valeur ou d'idées préconçues que l'on mobilise, parfois inconsciemment, à l'encontre d'un groupe d'individus.

Ex. : le fait pour un ou une supérieure hiérarchique de demander ou d'imposer la francisation de son prénom à un ou une salariée constitue une discrimination à raison de l'origine¹⁸. De même, pour une boîte de nuit qui refuse des clients d'origine maghrébine parce qu'« *avec 5 maghrébins, ce n'est pas possible* »¹⁹.

La discrimination directe sera aussi constatée si un ou une salariée voit sa carrière stagner tandis que celles de collègues, arrivés en même temps et dotés de diplômes et d'expérience similaires, ont considérablement évolué. La différence de traitement sera également discriminatoire si une sanction disciplinaire est appliquée pour les mêmes faits reprochés aux seuls salariés d'origine maghrébine²⁰.

- LA DISCRIMINATION INDIRECTE

Elle intervient lorsqu'« *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence* » est susceptible d'entraîner

« un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes » en raison de leur origine, « à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés »²¹.

Ex. : conditionner l'accès à des emplois saisonniers aux enfants du personnel dans la fonction publique constitue une discrimination indirecte fondée sur l'origine : comme les fonctionnaires en place sont nécessairement de nationalité française ou européenne, la mesure désavantage particulièrement les enfants de parents immigrés extra-européens²².

Concernant la coiffure des cheveux, les exigences et restrictions obéissant à des normes eurocentrées sont susceptibles de caractériser des discriminations directes fondées sur l'apparence physique mais également des discriminations indirectes fondées sur l'origine²³.

- LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Le harcèlement est caractérisé par des agissements subis par une personne « ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »²⁴. Si ces agissements sont fondés sur un critère prohibé tel que l'origine, il s'agit alors d'un harcèlement discriminatoire. Il peut être constitué par un seul fait si celui-ci est d'une particulière gravité²⁵.

Ex. : les « blagues » racistes, les remarques, écrites ou orales, stigmatisantes à l'encontre d'un ou une salariée, ou encore l'imposition de conditions de travail différentes de celles des autres²⁶ peuvent caractériser un harcèlement discriminatoire : ces comportements manifestent une hostilité certaine à l'encontre d'une personne en raison de son origine qui voit alors sa situation professionnelle et sa santé se dégrader.

- LES CONSIGNES DISCRIMINATOIRES OU INJONCTION À DISCRIMINER

Au-delà du délit de subordination d'une offre d'emploi ou d'un bien à une condition discriminatoire déjà prévue par l'art. 225-2 du code pénal, le droit inclut dans la discrimination le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire (art. 1-2° de la loi du 27 mai 2008). Tout individu qui exerce une influence déterminante sur la politique d'embauche, une pratique de gestion ou une décision de recrutement est concerné.

Ex. : un entraîneur de patin à glaces annonce dans une émission télévisée qu'il ne recrutera aucun patineur ou patineuse de telle origine²⁷ ; une avocate qui, dans un entretien radiophonique, indique ne pas vouloir travailler avec des personnes d'origine maghrébine dans son cabinet²⁸ ; un propriétaire privé qui donne pour consignes à une agence immobilière d'écarter les candidats à la location « arabes ou noirs »²⁹.

- LES REPRÉSAILLES EN CAS DE SIGNALEMENT DE DISCRIMINATION

Aucune personne, qu'elle soit victime ou témoin, ne peut faire l'objet de représailles à la suite du signalement d'une situation de discrimination.

Ex. : un ou une salariée qui, après avoir dénoncé des propos racistes, voit ses évaluations professionnelles se dégrader fortement³⁰.

En matière d'emploi, l'entreprise a une obligation de sécurité et doit garantir la protection des personnels qui dénonceraient, de bonne foi, des situations de discrimination.

1. ÉDUCATION ET SCOLARITÉ

Depuis les lois Ferry relatives à l'école primaire, le système éducatif a été conçu comme un espace neutre et émancipateur qui doit garantir à l'ensemble des jeunes une même scolarité, notamment grâce au principe du « collège unique ». Ce principe d'égalité républicaine est cependant confronté, dans la pratique, à des dynamiques qui révèlent que l'institution scolaire n'échappe pas aux inégalités et aux discriminations : que ce soit dans les interactions quotidiennes, la notation, les décisions d'orientation, certains élèves paraissent davantage exposés à des différences de traitement dans leurs vies et leur parcours scolaires. Si ces inégalités de traitement sont souvent inconscientes, elles peuvent témoigner de formes de discriminations systémiques touchant particulièrement les jeunes perçus comme d'origine étrangère lorsqu'elles sont envisagées dans une perspective globale.

Malgré un cadre légal et institutionnel qui interdit toute forme de discrimination, l'institution scolaire peine encore à reconnaître le phénomène discriminatoire dans toutes ses dimensions (partie A), qui sont pour partie systémiques (partie B) et affectent les élèves tout au long de leur parcours (partie C). Face à ce constat, le Défenseur des droits appelle à renforcer la politique de lutte contre les discriminations dans le milieu scolaire, en s'attelant d'abord à la quantification du phénomène et à la formation effective des membres de la communauté éducative (partie D).

A. DISCRIMINATIONS DE L'ÉCOLE, DISCRIMINATIONS À L'ÉCOLE : UN DÉNI PERSISTANT DE L'INSTITUTION SCOLAIRE

La centralité de l'école et l'emprise forte du diplôme sur la trajectoire socio-économique dans la société française exigent d'étudier les ressorts de la discrimination dite « scolaire ». Celle-ci recouvre aussi bien les discriminations perpétrées par l'institution scolaire et ses représentants sur les jeunes - les discriminations de l'école - que les propos et actes discriminatoires commis entre jeunes à l'école.

Conformément au Plan national contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (Prado), un vadémécum « Agir contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine »³¹ a bien été publié par le ministère de l'éducation nationale pour rappeler le cadre légal et accompagner le personnel. Mais celui-ci traite avant tout des propos et comportements problématiques des élèves et n'interroge pas la production de discriminations par le personnel et l'institution scolaire.

1) UN CADRE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL QUI AFFIRME LE REFUS DE TOUTE DISCRIMINATION

Le code de l'éducation dispose que l'école, notamment à travers l'enseignement moral et civique, « fait acquérir aux élèves le respect de la personne, de ses origines et de ses différences, de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de la laïcité »³² et prévoit que la formation dispensée dans les écoles élémentaires assure « l'acquisition et la compréhension de l'exigence du respect de la personne, de ses origines et de ses différences »³³.

La lutte contre les discriminations s'inscrit également dans la vie quotidienne des établissements. Avec la loi d'orientation et de

programmation pour la refondation de l'École de la République du 8 juillet 2013, l'Éducation nationale s'est saisie de la question des discriminations, en affichant notamment la lutte contre l'homophobie, le racisme et l'égalité filles-garçons au centre de ses engagements. Depuis la circulaire de rentrée du 21 mai 2009, les règlements intérieurs doivent mentionner le refus de toutes les formes de discrimination et les nommer clairement, ainsi que l'interdiction de tout harcèlement discriminatoire portant atteinte à la dignité de la personne³⁴. La circulaire du 1^{er} août 2011 est venue préciser que toute infraction en matière discriminatoire peut faire l'objet d'une sanction et peut mobiliser les commissions éducatives des établissements pour leur prévention et leur résolution³⁵. Dans chaque académie, une équipe « Valeurs de la République » est instituée dont l'une des missions consiste à prévenir les atteintes à ces valeurs, parmi lesquelles figurent la laïcité, le racisme et antisémitisme, l'homophobie et l'égalité homme/femme. Pilotée par un référent académique « laïcité », ces équipes bénéficient du soutien opérationnel d'une équipe nationale « laïcité et fait religieux ».

La formation des personnels éducatifs est également concernée : les instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPE) doivent organiser des formations de sensibilisation à la lutte contre les discriminations, à la prévention de la radicalisation et à la transmission des valeurs républicaines³⁶. Cette exigence est reprise dans le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation³⁷, qui demande aux enseignants de promouvoir l'égalité et de se mobiliser contre les stéréotypes et discriminations de toute nature, complété en 2021 en intégrant la lutte contre le racisme et l'antisémitisme dans la transmission des valeurs de la République³⁸.

D'un point de vue plus institutionnel, les décrets d'attribution des ministres de l'éducation nationale rappellent quant à eux que ces derniers contribuent « à la définition et à la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations ».

Si le cadre légal et institutionnel de l'éducation nationale a inscrit la prévention et la lutte contre les discriminations, dont les discriminations fondées sur le critère de l'origine, au cœur de ses prérogatives, dans les faits cependant, l'institution scolaire peine encore à reconnaître et à nommer les discriminations qu'elle peut produire ou entériner, traduisant des difficultés d'appréciation tout à la fois conceptuelles, institutionnelles et culturelles propres au contexte français.

2) DES DISCRIMINATIONS DE L'ÉCOLE PEU CONNUES ET RECONNUES

L'école française s'inscrit historiquement dans une perspective d'égalité, héritée de la tradition républicaine, qui exige la neutralité, l'universalité et le traitement identique de tous les élèves. Or, la reconnaissance des discriminations vient heurter cette conception idéale de l'école française.

Dans le discours administratif et éducatif, le terme « discrimination » reste encore souvent associé à l'idée d'une intention ou d'un comportement volontairement malveillant. Cette interprétation conduit davantage à produire un discours moral sur la question plutôt qu'à l'analyser en matière de mécanismes structurels ou systémiques, « de manière dialectique et nuancée à la fois [en tenant compte de] l'histoire migratoire et l'histoire du système éducatif en France »³⁹. En limitant la discrimination à des actes individuels et isolés plutôt qu'en l'appréhendant comme partie d'un phénomène systémique, cette interprétation tend à rester centrée sur les élèves ou quelques personnels présentés comme de rares et regrettables exceptions.

Les discriminations de l'école semblent ainsi toujours relever du tabou. Le chercheur Fabrice Dhume identifie plusieurs freins à la reconnaissance des discriminations dans l'école française⁴⁰. Il relève notamment une forme d'idéalisation de l'école républicaine, comme espace naturellement protecteur contre les inégalités, qui tend à évacuer l'idée même que l'institution puisse en être productrice. Ensuite, la responsabilité



des inégalités scolaires a pu être renvoyée aux publics eux-mêmes - les élèves -, en particulier les élèves issus de l'immigration ou des milieux populaires, présentés comme insuffisamment intégrés ou adaptés au système scolaire ; cette idée est résumée par l'expression « l'école intègre mais ne discrimine pas »⁴¹.

Si les questions d'égalité filles/garçons ont ainsi progressé et viennent interroger les pratiques scolaires, la difficulté reste majeure concernant les discriminations fondées sur l'origine. Cette difficulté se traduit par un manque de recherches et d'études pour mesurer et analyser ces discriminations. Sollicitée par le Défenseur des droits, l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) a indiqué n'avoir engagé aucun travail spécifique sur ce thème, faute de saisine ministérielle, et souligne l'inexistence d'un recensement ou d'outils de lecture dédiés à l'analyse des discriminations liées à l'origine.

Dans un rapport de 2010⁴², un groupe de travail de la Direction générale de l'enseignement scolaire (Dgesco) appelait déjà au développement de travaux portant sur les éventuelles discriminations rencontrées par les enfants issus de l'immigration. Dans un rapport de 2016 consacré à la

promotion de l'intégration en France et en Allemagne⁴³, l'une des conclusions relatives au domaine de l'éducation et de la recherche soulignait également « la disponibilité insuffisante d'études scientifiques sur les enjeux d'intégration, d'immigration et de discriminations (...) nous nous sommes constamment heurtés à cette difficulté ».

Témoignage, jeune femme de 21 ans

« On m'a souvent confondue avec d'autres filles noires en classe, on a imaginé des liens de famille avec d'autres élèves noirs alors que ce n'était pas le cas »⁴⁴.

3) LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE : LA FORME DE DISCRIMINATION LA MIEUX CONNUE ET RECONNUE À L'ÉCOLE

La mesure de la discrimination fondée sur les origines, lorsqu'elle est appréhendée sous la forme du harcèlement discriminatoire, a bénéficié d'une récente prise de conscience sur l'ampleur du phénomène en milieu scolaire et d'un nouveau support législatif⁴⁵. Cela fait écho à la mobilisation des acteurs et de l'Éducation nationale contre le harcèlement scolaire, délit spécifique créé en mars 2022.

L'enquête nationale Sivis (Système d'information et de vigilance sur la sécurité

scolaire) déployée à partir de 2007, recueille mensuellement les incidents graves survenus dans les établissements et écoles publics et privés sous contrat mais sans mobiliser une grille de lecture en matière de discrimination. Au collège et au lycée, 93 % des auteurs signalés sont des élèves et respectivement 43 % et 27 % des victimes sont des élèves ou des enseignants.

Les enquêtes nationales de climat scolaire et de victimation menées par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) depuis 2011 sont ici plus utiles. La troisième édition de l'enquête menée en 2023 auprès des lycéens recense ainsi les atteintes graves à « caractère discriminatoire » qu'ils ont pu subir, c'est-à-dire les propos, les violences physiques ou le harcèlement fondés sur un critère discriminatoire dont les élèves ont pu être victimes dans leur établissement et aux alentours. Sur le critère de l'origine ou de la couleur de peau, 7,2 % des lycéens se sont déclarés moins bien traités pour cette raison, 2,5 % insultés et 1,2 % cyber-insultés. Si l'on élargit l'analyse aux critères pouvant être associés à l'origine : 5,1 % disent par exemple avoir été moins bien traités en raison de leur religion⁴⁶.

FOCUS

RACISME ET STIGMATISATION DES MUSULMANS OU SUPPOSÉS TELS

Les actes racistes connaissent une forte augmentation à l'école, passant de 870 actes racistes signalés en 2022-2023 à 1960 en 2023-2024 (+ 125 %)⁴⁷.

Le contexte est marqué par un accroissement du phénomène d'assignation identitaire fondé sur la religion et une hausse du harcèlement discriminatoire fondé sur la religion perçue ou supposée. Ces phénomènes affectent particulièrement les jeunes musulmans ou perçus comme tels, les jeunes d'origine arabe ou perçus comme tels. En particulier, la question du port du voile - interdit à l'école mais pas à l'université - cristallise de nombreux débats, reposant sur une interprétation souvent erronée du principe de laïcité⁴⁸. Selon les

données disponibles, 38 % des personnes de confession musulmane déclarent avoir subi une discrimination en raison de leur religion dans un établissement scolaire, une proportion atteignant 51 % chez les moins de 25 ans⁴⁹. Les personnes musulmanes, ou perçues comme telles, sont ainsi plus de deux fois plus nombreuses que les personnes chrétiennes ou sans religion à déclarer des discriminations à l'école ou à l'université, avec un risque supérieur de 82 % à caractéristiques comparables⁵⁰. Ce climat se traduit également par des actes matériels d'intimidation, comme l'illustrent des inscriptions à caractère islamophobe relevées dans des établissements scolaires. Bien que le phénomène soit mal quantifié⁵¹, le ministère de l'intérieur recensait en 2024 173 actes antimusulmans contre 242 en 2023 et 188 en 2022, tous domaines confondus⁵².

Témoignage, jeune homme de 20 ans

« En seconde, dans ma classe, le jour de la rentrée, on était quatre élèves avec des origines, on était en minorité. À la rentrée, on a dû faire une activité de style "questionnaire de Proust" et un groupe a commencé à dire "si j'étais un objet je serais un voile", "si j'étais un lieu, je serais une mosquée", pour nous énerver et nous provoquer »⁵³.

L'enquête « Harcèlement »⁵⁴ menée à partir de l'année 2023 recense quant à elle, sur une base déclarative, les faits de harcèlement et de violences vécus par les élèves entre la classe de CE2 et la classe de Terminale. Si le questionnaire ne cible pas spécifiquement les faits de harcèlement discriminatoire, qui peuvent prendre différentes formes, celui-ci recense les « atteintes verbales et psychologiques », dont font partie les moqueries fondées sur le critère de l'origine⁵⁵. Ainsi, ce sont 7 % des lycéennes et des lycéens qui font état de comportements pouvant être associés à du harcèlement discriminatoire fondé sur les origines, dans une appréhension restrictive.

FOCUS**FLAMBÉE DE L'ANTISÉMITISME ET DISCRIMINATIONS**

Depuis la réactivation du conflit au Proche-Orient à la suite des attentats du 7 octobre 2023 commis par le Hamas, est observée une hausse significative des violences et propos antisémites notamment dans le champ éducatif. Ce phénomène, particulièrement visible dans les établissements scolaires mais également présent dans l'enseignement supérieur, s'inscrit dans un contexte de forte polarisation du débat public et de confusion persistante entre registres politiques, religieux et identitaires.

Les jeunes perçus comme Juifs peuvent en effet aujourd'hui être davantage associés à un conflit extérieur et, sous ce prétexte, être exposés à des formes de harcèlement discriminatoire et de harcèlement d'ambiance de façon répétée et souvent implicite. Le Service de protection de la communauté juive (SPCJ) recense une centaine de situations pour l'année scolaire 2023-2024, tandis que le ministère de l'éducation nationale fait état d'environ 3 600 actes antisémites sur la même période (soit un triplement des actes par rapport à 2022-2023), dont une large part ne donne lieu ni à plainte ni à signalement formel. Pour le seul premier trimestre de l'année scolaire 2024-2025, selon un bilan du ministère de l'éducation nationale publié à la veille des assises de la lutte contre l'antisémitisme du gouvernement, 477 actes antisémites avaient été signalés par les établissements.

Ces situations se traduisent par des propos hostiles mais aussi par diverses formes de mise à l'écart : élèves qui changent de place lorsqu'un camarade perçu comme juif s'assoit à côté d'eux, exclusions récurrentes de groupes de discussion sur les réseaux sociaux, non-invitations répétées à des temps collectifs informels, par exemple⁵⁶.

Ces pratiques installent un climat d'hostilité diffuse et d'isolement durable, qui engage directement la responsabilité des établissements en matière de prévention, de repérage et de protection des élèves visés. Des élèves tendent à cacher leur

judéité pour éviter les comportements et propos hostiles. Au-delà, les conséquences sur les parcours éducatifs peuvent être importantes, comme en attestent le phénomène de déscolarisation de l'enseignement public vers le privé, ainsi que, dans l'enseignement supérieur, le renoncement d'étudiants à suivre certains cours en présentiel par sentiment d'insécurité.

B. LES DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES ENGENDRÉES PAR LE SYSTÈME SCOLAIRE ACTUEL

Les inégalités sociales d'éducation se construisent en France dès l'école élémentaire et s'aggravent au fil du parcours scolaire. Toutes les comparaisons internationales menées depuis plus de 20 ans font apparaître notre pays comme celui où l'écart de réussite est parmi les plus importants entre les élèves de milieux sociaux favorisés et ceux de milieux populaires. À ces inégalités sociales, renforcées par l'école, s'ajoutent des discriminations systémiques pour les élèves d'origine étrangère ou perçus comme tels.

1) L'ENJEU DE LA LUTTE CONTRE LA SÉGRÉGATION SCOLAIRE ET DES DISPARITÉS TERRITORIALES

En raison de mécanismes de ségrégation sociale et territoriale ainsi que de la surreprésentation des élèves issus de l'immigration ou perçus comme tels dans certains établissements, l'organisation du système scolaire contribue à produire et à renforcer les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée des jeunes. Ces dynamiques, auxquelles s'ajoutent des orientations parfois inadaptées, conduisent à des parcours différenciés qui peuvent assigner certains élèves à des trajectoires scolaires moins favorables.

L'articulation entre ségrégation sociale et ségrégation scolaire

Le système d'affectation scolaire (la « carte scolaire »), institué en 1963 puis assoupli en 2007, favorise logiquement la reproduction des

inégalités territoriales et peut venir amplifier les logiques de ségrégation résidentielle⁵⁸.

Dans son rapport annuel sur les droits de l'enfant de 2016, le Défenseur des droits rappelait l'articulation ténue entre ségrégation résidentielle et ségrégation scolaire, concourant à une double polarisation des affectations selon l'origine sociale et territoriale des élèves⁵⁹. Le terme « ségrégation » utilisé dans le contexte français n'est pas le produit d'une politique explicite de séparation, mais le résultat d'un enchevêtrement de processus sociaux, territoriaux et administratifs qui conduisent à une séparation plus ou moins marquée des élèves au sein des établissements ou même des classes, selon différents critères.

La ségrégation sociale est largement étudiée et reconnue par l'institution scolaire⁶⁰ et atteste d'un manque de mixité sociale au sein des établissements. Cette ségrégation est par ailleurs renforcée par les stratégies adoptées par les familles les plus informées et les mieux dotées socialement, qui peuvent contourner les affectations⁶¹ vers « l'école de la périphérie »⁶² et produisent le phénomène d'évitement. La ségrégation relève ainsi moins d'un entre-soi choisi que d'une situation donnée imposée aux élèves qui la subissent⁶³.

À ces dynamiques s'ajoute la surreprésentation des élèves issus de l'immigration ou perçus comme tels dans certains établissements. On observe ainsi un enchaînement des vulnérabilités et des déterminismes : « *Les élèves ne sont pas seulement racialisés, ils sont discriminés sur le fondement de leur lieu de résidence, dont dépend leur affectation dans une école en raison du fonctionnement de la carte scolaire. Ce lieu de résidence est lui-même surdéterminé par la classe sociale des élèves et leur ethnicité, l'école étant un espace de renforcement de la ségrégation socio-ethno-géographique* »⁶⁴. Cet enchaînement est par ailleurs perçu par le corps enseignant, qui évoque tout à la fois le manque de diversité sociale, de diversité culturelle et l'échec scolaire comme causes de la discrimination⁶⁵.

Par la sélection qui s'opère entre le collège et le lycée, de nombreux jeunes issus de

l'immigration qui intègrent un lycée se situant en dehors de leur secteur résidentiel, font pour la première fois l'expérience de l'altérité dans le cadre scolaire. Cette situation minoritaire peut générer une forme de stress et de tensions pour les jeunes concernés, dont la mobilité est « hantée par les codes »⁶⁶ dans le contexte français.

La ségrégation nourrit en effet les discriminations systémiques. Les établissements concentrant des élèves perçus comme étrangers présentent notamment des taux plus élevés d'échec, des conditions d'enseignement dégradées, un nombre d'heures d'enseignement inférieures⁶⁷, contribuant à la constitution d'un marché scolaire segmenté⁶⁸. La situation est particulièrement frappante dans les territoires d'outre-mer, où les conditions d'enseignement restent bien moins favorables par rapport à la moyenne nationale, notamment dues aux retards dans le bâti scolaire⁶⁹, particulièrement en Guyane et à Mayotte⁷⁰.

Le réseau d'éducation prioritaire et la politique de la ville

Les réseaux d'éducation prioritaire (REP/REP+)⁷¹, créés pour compenser ces inégalités et corriger l'impact des inégalités sociales et économiques sur la réussite scolaire, n'ont pas permis d'inverser la tendance. À la rentrée 2024, un collégien du secteur public sur cinq est scolarisé en éducation prioritaire (EP), avec de fortes disparités territoriales (31 départements ne comptent aucun établissement en éducation prioritaire tandis que certains territoires sont particulièrement concernés⁷²).

Malgré des mesures compensatrices qui jalonnent la scolarité des élèves en éducation prioritaire jusqu'au collège (adaptations du temps-enseignant et avantages professionnels, tailles de classes réduites, cordées de la réussite, liens renforcés avec les parents), plusieurs évaluations montrent que l'écart s'est creusé entre établissements depuis 20 ans, en particulier entre les établissements publics et privés⁷³. En dépit d'effets bénéfiques sur les élèves⁷⁴, la mixité sociale et scolaire peut même être en recul,

le label EP pouvant accentuer le phénomène d'évitement scolaire⁷⁵. Cette stigmatisation, alimentée par des représentations associant « banlieue », « immigration » et « échec scolaire », contribue à un phénomène de disqualification et à une perte d'attractivité renforçant la fuite des classes moyennes et supérieures⁷⁶.

2) LA SCOLARISATION ADAPTÉE : UN TRI ENTRE ÉLÈVES QUI PÉNALISE D'AVANTAGE LES ÉLÈVES DES MILIEUX POPULAIRES ET ISSUS DE L'IMMIGRATION

Dans les territoires ou les établissements marqués par la ségrégation sociale, les effets de la pauvreté peuvent être confondus avec des symptômes ou des troubles médicaux, et ainsi donner lieu à des diagnostics erronés. Être jeune au sein d'une famille précaire, d'une famille monoparentale fragile, être un jeune itinérant, vivre dans un bidonville, dans un hôtel social ou encore ne pas avoir de logement, a en effet des répercussions multiples sur la scolarité. Ces erreurs d'interprétation conduisent à assigner durablement certains jeunes à des catégories présentées comme incontestables, sans prise en compte de leur situation réelle.

Les dispositifs spécialisés destinés aux élèves à besoins particuliers ou en situation de handicap (Ulis, Segpa) accueillent ainsi une proportion largement supérieure d'enfants issus de milieux défavorisés, notamment des garçons originaires de quartiers prioritaires ou ayant une nationalité ou une origine étrangère. Dans l'académie de Reims, par exemple, la probabilité d'être orienté en 5^e Segpa atteint 8 % pour les familles les moins favorisées, contre seulement 0,2 % pour les plus aisées, avec de fortes variations selon le territoire (4,6 % en milieu rural, 10,6 % en REP+). L'étude CIPES, conduite depuis 2017 par ATD Quart Monde en partenariat avec plusieurs laboratoires universitaires, illustre clairement cette confusion persistante entre les manifestations de la précarité et les symptômes du handicap.

Ces orientations, parfois qualifiées d'« abusives », conduisent les jeunes concernés vers des parcours scolaires distincts, raccourcis et marqués par la

stigmatisation. Ils se retrouvent souvent dirigés vers des formations subies, éloignées de leurs aptitudes et de leurs aspirations. Beaucoup expriment alors un sentiment de relégation dans une filière à part, où se concentre une forte proportion d'élèves issus de familles précaires et d'origine étrangère.

C. DES DISCRIMINATIONS SCOLAIRES AUX MULTIPLES FACETTES

Les discriminations scolaires liées à l'origine réelle ou supposée se manifestent sous des formes multiples, dès l'inscription et tout au long du parcours éducatif. Procédures de sélection et d'admission biaisées, stéréotypes professionnels ou inégalités d'accès à l'orientation contribuent à structurer des trajectoires distinctes selon l'origine, la précarité ou le territoire. Ces dynamiques, souvent systémiques, affectent durablement les parcours des élèves. Les données portant sur le ressenti des discriminations⁷⁷ montrent ainsi un sentiment de stigmatisation particulièrement élevé pour les personnes d'origine ultramarine, du Maghreb, d'Afrique subsaharienne ou du Moyen-Orient, reflétant la prégnance de stéréotypes spécifiques à leur rencontre. L'expérience des discriminations est par ailleurs traversée par une dynamique genrée, elle-même renforcée par le critère de l'origine réelle ou supposée. Tandis que les jeunes filles d'origine étrangère réussissent mieux au cours de la scolarité⁷⁸, les stéréotypes racistes sont exacerbés envers les jeunes hommes car ceux-ci subissent le stigmate du « jeune de banlieue »⁷⁹ et surtout du délinquant.

Témoignage, jeune femme de 19 ans

« J'ai surtout vécu des discriminations au lycée : venant de ma prof principale avec des remarques islamophobes, des remarques sur nos origines, les grimaces qu'elle faisait contre nous... C'était un harcèlement constant de la part de plusieurs professeurs »⁸⁰.

1) DES DISCRIMINATIONS PRÉCOCES QUI SE RÉPERCUTENT SUR LE PARCOURS DES JEUNES

Des refus d'inscription discriminatoires

Malgré un cadre légal renforcé, le Défenseur des droits constate régulièrement des refus d'inscription discriminatoires fondés sur l'origine, la précarité économique ou l'instabilité du logement⁸¹, ou encore des inscriptions vers des dispositifs *ad hoc* inadaptés, situés en dehors des établissements scolaires⁸². Les mairies exigent encore des pièces supplémentaires au-delà de la liste prévue⁸³ ou contestent des justificatifs pourtant suffisants, entraînant des parcours scolaires discontinus⁸⁴. Cela prive ou retarde la scolarisation de nombreux enfants vulnérables – notamment ceux issus de familles roms, sintés, tsiganes, gens du voyage, hébergés en structures sociales ou en situation d'itinérance.

Les données de l'Agence européenne des droits fondamentaux confirment une sous-scolarisation persistante de ces publics : seuls 44 % des enfants de 3 à 5 ans issus des « Gens du voyage » sont scolarisés, et 82 % entre 6 et 15 ans. À 18-24 ans, 84 % ont quitté l'école avant ou juste après le collège, contre 9 % dans la population générale. Parallèlement, leur regroupement paraît s'accroître : la proportion d'élèves « Gens du voyage » regroupés dans des classes ou établissements qui en sont déjà majoritairement composés est passée de 9 % à 29 % entre 2021 et 2024⁸⁵. Même lorsqu'elle est assurée, la scolarisation peut se révéler discriminante, en raison de dispositifs d'accueil distincts et stigmatisants (locaux séparés, espaces non adaptés, enseignement hors établissement). Des difficultés apparaissent aussi avec le nouveau régime d'autorisation pour l'instruction en famille, qui peut conduire à des refus d'inscription au Cned⁸⁶ pour des enfants dont l'itinérance est pourtant avérée.

Eu égard à l'enjeu primordial de l'éducation de tous les enfants, le Défenseur des droits a régulièrement rappelé l'obligation des maires de scolariser tous les enfants installés physiquement sur leur territoire, cette installation se prouvant par tout moyen⁸⁷. L'institution a souligné à plusieurs reprises que

la notion retenue pour une domiciliation est celle « d'installation », de présence effective, qui doit s'entendre de façon aussi large que possible⁸⁸.

La sélection dans l'enseignement privé : un risque discriminatoire accru

L'enseignement privé sous contrat scolarise en France plus de 466 000 lycéens⁸⁹, soit près de 20 % des effectifs du lycée⁹⁰. En raison des demandes parfois supérieures aux places disponibles, les établissements scolaires privés opèrent une sélection plus importante que le secteur public⁹¹.

Une des rares études menées sur le sujet a ainsi montré un traitement différencié lors des inscriptions d'élèves, selon l'origine française ou maghrébine, réelle ou supposée, des parents procédant à la démarche d'inscription⁹². Dans cette étude par *testing*, les pères de famille issus de l'immigration sont davantage concernés par une absence de réponse ou se voient plus souvent adresser une réponse négative. Même en cas d'accord, les établissements envoient moins souvent de réponse positive « ferme » au père issu de l'immigration. L'étape de la sélection à l'inscription emporte, mécaniquement, un risque discriminatoire accru par rapport au secteur public non sélectif ; à ce titre, celle-ci doit constituer un moment de vigilance particulière pour les établissements concernés. Conjugué aux différences dans la composition sociale des établissements publics et privés⁹³, cette discrimination renforce la ségrégation sociale et territoriale dans l'enseignement.

2) DES BIAIS DISCRIMINATOIRES QUI TOUCHENT ÉGALEMENT L'INSTITUTION SCOLAIRE

Le corps enseignant, comme l'ensemble de la communauté éducative, n'est pas exempt des stéréotypes ayant cours dans la société. Plusieurs études montrent en effet que des préjugés peuvent être intégrés par les enseignants, influençant souvent de manière inconsciente leurs attitudes envers les élèves⁹⁴. Ces représentations, qu'elles soient favorables ou défavorables, peuvent avoir un

impact significatif sur les parcours scolaires. L'analyse des pratiques professionnelles montre ainsi des attentes plus faibles à l'égard de certains élèves, des orientations scolaires qui privilégient des filières moins valorisées, ou encore des interactions différenciées en classe⁹⁵. Ces biais discriminatoires sont également susceptibles d'interagir avec d'autres formes de discrimination, notamment celles liées à la précarité économique.

Une enquête de terrain consacrée à des collèges situés en réseau d'éducation prioritaire (REP) et réseau d'éducation prioritaire plus (REP+) concentrant des familles pauvres issues de l'immigration a par exemple révélé qu'une partie du corps enseignant avait tendance à imputer la source des difficultés scolaires de leurs élèves à leurs origines, suscitant une forme de hiérarchie entre élèves d'origines ethniques diverses⁹⁶. Le plurilinguisme, ailleurs perçu comme une richesse, a pu ici être interprété comme une cause de la difficulté scolaire et le signal d'un défaut d'intégration. D'autres stéréotypes culturels (« tradition orale », « nomadisme », « bosse des maths ») ont pu influencer les décisions relatives à l'accompagnement scolaire et à la possibilité pour ces élèves de bénéficier de dispositifs institutionnels spécifiques. L'argument de la culture peut ainsi occulter le poids de l'origine économique et le rôle de l'institution scolaire.

Témoignage, jeune homme de 19 ans

« Durant le secondaire et surtout au lycée, mes origines asiatiques ont créé des attentes bien plus élevées - de la part de mes camarades comme des professeurs »⁹⁷.

Au regard de ces éléments, il apparaît essentiel que les professionnels de l'éducation puissent être sensibilisés et formés aux discriminations et aux stéréotypes fondés sur l'origine.

3) DES JEUNES AUX ORIENTATIONS ET AFFECTATIONS DIFFÉRENCIÉES SELON L'ORIGINE RÉELLE OU SUPPOSÉE

Le droit à l'information et au conseil en orientation⁹⁸, pourtant indispensable à la construction d'un projet scolaire et professionnel éclairé, demeure insuffisamment garanti pour de nombreux élèves. Comme l'a récemment souligné le rapport du Défenseur des droits « Le droit à l'orientation dans l'enseignement secondaire : un droit à déployer pour tous les jeunes », une part importante des jeunes continue de subir leur orientation plutôt que de la choisir. La dilution des responsabilités entre l'État, les régions et les établissements, combinée à un manque de temps, de formation et de visibilité des acteurs chargés de l'accompagnement, limite l'accès à un suivi individualisé, particulièrement pour les élèves les plus vulnérables. Les critères tels que l'origine, la précarité économique, le genre, le lieu de résidence ou le handicap sont pourtant susceptibles d'influencer fortement les décisions d'orientation, structurant des parcours différenciés dès le collège.

Les inégalités s'expriment dès la recherche du stage, en classe de 4^e ou de manière obligatoire en 3^e⁹⁹, souvent première expérience de discrimination pour les élèves perçus comme d'origine étrangère. De nombreux jeunes rapportent des refus répétés ou un traitement différencié en raison de leur prénom, de leur adresse ou de leur apparence physique, notamment leur couleur de peau. S'agissant des orientations vers la voie professionnelle, les jeunes issus de l'immigration ou de milieux défavorisés y sont surreprésentés et expriment davantage leur insatisfaction ou leur sentiment d'injustice¹⁰⁰. Le Défenseur des droits constate par ailleurs que nombre d'entre eux se retrouvent sans affectation à la rentrée, la situation des « lycéens sans lycée » ayant été documentée depuis l'autosaisine de l'institution en 2022¹⁰¹ : à chaque rentrée scolaire et ce depuis plusieurs années, des milliers de lycéens se retrouvent sans affectation faute de places disponibles et privés de leur droit à l'éducation pendant une période plus ou moins longue, en particulier au sein de la voie professionnelle. Les études disponibles, notamment l'étude

« Discri-O » menée à Villeurbanne en 2018¹⁰², confirment ces différences de traitement : les garçons d'origine extra-européenne reçoivent proportionnellement davantage de remarques négatives lors des procédures d'orientation, nourrissant un sentiment de relégation et de décrochage¹⁰³.

Au-delà de certains actes discriminatoires explicites, les inégalités d'accès à l'orientation ont souvent un fondement plus structurel qui met en jeu et combine simultanément des dimensions liées aux conditions sociales, à l'origine et au territoire, ce qui complexifie la capacité des jeunes et de leurs familles à se mobiliser pour faire valoir leurs droits au sein du système scolaire. Par ailleurs, les adolescents issus de l'immigration et/ou de milieux modestes disposent généralement de ressources culturelles, linguistiques et sociales plus limitées pour accéder à l'information, défendre leurs choix ou tout simplement définir une stratégie d'orientation. Le droit au conseil en orientation demeure ainsi largement méconnu ou inaccessible pour certaines familles, accentuant les écarts avec celles disposant d'un capital social plus élevé et d'un réseau plus étendu.

Témoignage, jeune femme de 19 ans¹⁰⁴

« Une prof de français en seconde nous a frontalement dit de ne pas poursuivre des études générales, car nous étions étrangères et qu'on n'y arriverait jamais. Alors que je lui avais dit que mon rêve était d'être pilote d'avion et que ma copine voulait être avocate ».

D. ENJEUX D'UNE POLITIQUE PUBLIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET RECOMMANDATIONS POUR L'ÉCOLE

Aiguillon de certaines actions initiées par la Dgesco, qui élabore la politique éducative et pédagogique en matière de suivi et de prévention des discriminations au sein des établissements scolaires, le Prado prévoit certaines mesures pour l'institution scolaire.

Parmi ces actions, certaines relèvent de la sensibilisation et visent à mobiliser l'ensemble de la communauté éducative autour de la prévention du racisme et de la promotion de l'égalité. Nombre de ces mesures – visites de lieux de mémoire, mobilisation de l'édition scolaire autour d'une histoire plurielle de la France, productions pédagogiques centrées sur la lutte contre le racisme – bénéficient d'une forte visibilité publique et contribuent à nourrir une mémoire collective. Elles jouent un rôle essentiel de sensibilisation des élèves, mais ne suffisent pas, à elles seules, à transformer durablement les pratiques discriminatoires au sein de l'institution scolaire.

À l'instar de ce qui a pu être entrepris sur l'égalité filles-garçons, l'institution recommande de dépasser les approches symboliques pour investir des mesures susceptibles de produire des effets concrets et durables sur les discriminations au sein de l'Éducation nationale.

1) MIEUX MESURER POUR MIEUX SIGNALER

Le Prado consacre un objectif stratégique spécifique à l'amélioration de la quantification des phénomènes de racisme et de discrimination. En renforçant les outils de mesure, il vise à objectiver des phénomènes longtemps sous-estimés et à mieux orienter les politiques éducatives. À cette fin, les enquêtes de climat scolaire dans les enseignements général, agricole et culturel ont été enrichies de questions portant explicitement sur les expériences de haine raciste, d'antisémitisme et de discriminations, qu'elles concernent les élèves ou les personnels.

Ces évolutions constituent une avancée notable : elles permettent désormais d'alimenter plus finement la statistique publique et de mieux appréhender l'ampleur des discriminations fondées sur l'origine réelle ou supposée au sein de l'institution scolaire. Le plan prévoit également la publication annuelle d'un rapport de données quantitatives et qualitatives lors de la Semaine d'éducation et d'action contre le racisme et l'antisémitisme.

Toutefois, la quantification des discriminations ne peut produire pleinement ses effets sans un signalement effectif des faits. Or, si les dispositifs existent – saisine d'un adulte de confiance, recours aux représentants des élèves et des parents, signalement auprès du rectorat ou actions juridiques –, leur connaissance demeure insuffisante. La communication autour de ces modalités de signalement apparaît encore trop limitée, tant auprès des élèves que de leurs familles et des personnels de l'Éducation nationale. Les fiches pratiques élaborées à destination des enseignants et des chefs d'établissements constituent un appui utile, mais leur efficacité reste conditionnée à un accompagnement et à une formation renforcée, seuls à même de garantir leur appropriation concrète et leur mobilisation en situation.

Au-delà du recensement des faits individuels, le Prado prévoit également la mise en place de suivis de cohorte, croisant le ressenti des élèves et leurs parcours scolaires. Cet outil méthodologique représente un enjeu majeur pour identifier des discriminations plus structurelles, souvent invisibilisées par les seuls signalements ponctuels. Il permettrait de dépasser une approche strictement déclarative et de mieux comprendre les effets cumulatifs des discriminations sur les trajectoires scolaires. À cet égard, les données du médiateur de l'éducation nationale – environ 2 400 saisines liées à un ressenti de discrimination fondée sur l'origine depuis 2005, soit près de 80 par an – illustrent à la fois l'existence persistante de ces situations et les limites actuelles du signalement, au regard du volume global des saisines annuelles. L'articulation renforcée entre production de données, visibilité des dispositifs et accompagnement des acteurs apparaît ainsi

indispensable pour lutter efficacement contre les discriminations en milieu scolaire.

2) FORMER LE CORPS ENSEIGNANT

Les objectifs fixés par le Prado en matière de formation des personnels éducatifs soulignent la nécessité d'intégrer, dès la formation initiale puis tout au long de la carrière, des modules spécifiquement consacrés à la lutte contre le racisme et les discriminations liées à l'origine. Ceux-ci prévoient notamment le déploiement de modules existants, la création d'une banque de questions mobilisant des situations concrètes de discriminations, la formation des jurys, ainsi qu'un parcours de formation continue structuré en trois étapes, articulé autour de ressources telles que le vadémécum « Agir contre le racisme et l'antisémitisme ».

En dépit de ces ambitions, la formation demeure largement insuffisante. La formation initiale traite rarement le racisme autrement qu'à travers le prisme du « vivre ensemble », des discours de haine ou des conflits interpersonnels entre élèves, sans aborder les dimensions systémiques ni les pratiques institutionnelles qui peuvent produire ou renforcer des inégalités. Ce décalage persistant appelle à un approfondissement urgent des efforts engagés sur le sujet des discriminations fondées sur l'origine réelle ou supposée.

Témoignage, jeune homme de 22 ans

« Quand j'ai subi de la discrimination, je n'ai pas demandé d'aide. J'ai pris sur moi, je me suis dit : "je ne suis pas chez moi, je ne peux pas forcer les gens à m'accepter, c'est à moi de m'adapter". Un professeur m'ignore ? J'essaie de trouver ma solution ailleurs, auprès d'un ami ou d'une IA »¹⁰⁵.

FOCUS**L'ACTION DU DÉFENSEUR DES DROITS EN MATIÈRE DE FORMATION À DESTINATION DES PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION**

Dans le cadre du partenariat établi depuis 2014 entre le Défenseur des droits et l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF), un parcours de formation a été conçu pour renforcer les compétences des personnels d'encadrement de l'éducation nationale dans la prévention des discriminations. Destiné spécifiquement aux chefs d'établissement et aux inspecteurs, ce dispositif s'inscrit dans la formation statutaire obligatoire de ces publics.

Ce parcours repose sur trois volets complémentaires :

- une conférence plénière annuelle menée par le Défenseur des droits ;
- un parcours d'autoformation obligatoire consacré aux droits de l'enfant sur M@gistère ;
- un parcours d'autoformation facultatif, d'une durée de 2 heures, dédié à la lutte contre les discriminations en milieu scolaire.

En combinant apports théoriques, analyses de situations et supports interactifs, ce parcours vise à doter les personnels d'encadrement de compétences nécessaires pour identifier, prévenir et traiter les discriminations, qu'elles concernent les élèves ou les personnels, et pour promouvoir une culture scolaire fondée sur l'égalité et le respect des droits.

RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

- **Renforcer la connaissance des discriminations en milieu scolaire** notamment en poursuivant le déploiement et la diffusion des enquêtes de climats scolaires qui intègrent un recensement des actes « à caractère discriminatoire » ; en intégrant des questions dédiées dans les enquêtes menées dans le champ scolaire ; en soutenant des études de cohortes pour identifier les trajectoires différenciées et les biais ; en diffusant ces ressources et résultats auprès des personnels ;
- **Intégrer la dimension systémique des discriminations dans les politiques éducatives et de lutte contre les discriminations à l'école** (formation initiale et continue des enseignants et des personnels, diagnostics territoriaux, bilans académiques, référentiels d'évaluation des établissements, analyse des inégalités scolaires, suivi des parcours scolaires) ;
- **Améliorer et mieux faire connaître les dispositifs de signalements et de recours en cas de discrimination**, en communiquant auprès des élèves et de leur famille, notamment la possibilité de saisir le Défenseur des droits ;
- **Renforcer et rendre obligatoires les formations sur les discriminations, en traitant des préjugés raciaux**, des biais inconscients et discriminations systémiques, pour les futurs et actuels enseignants, CPE, PsyEN et personnels de direction ;
- **Lutter contre la ségrégation scolaire et garantir la mixité sociale**, notamment en réévaluant les modalités d'affectation en lycée et en renforçant la transparence des critères dérogatoires ;
- **Rappeler aux maires leur obligation de scolariser tous les enfants installés physiquement sur leur territoire** et instaurer une procédure permettant que soit immédiatement délivré, au guichet des mairies, un récépissé constatant la date du dépôt de la demande d'inscription scolaire, les pièces produites et les pièces dont l'absence justifierait un refus.

2. ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Avec la massification de l'enseignement supérieur, le diplôme est devenu un levier d'insertion professionnelle majeur. Chez les descendants d'immigrés, le niveau d'étude progresse fortement au fil des générations mais l'ascenseur social est davantage freiné pour certaines populations. Une très récente exploitation de l'enquête TeO 2 révèle que les inégalités éducatives entre les descendants d'immigrés et de la population majoritaire en France ne s'effacent pas complètement après trois générations : les petits-enfants d'immigrés d'origine sud-européenne ont rejoint le niveau de diplôme des familles sans ascendance migratoire mais un écart persiste pour les petits-enfants d'immigrés d'Afrique du Nord (46 % ont accédé à l'enseignement supérieur contre 55 % chez les descendants de famille native). Leur progression scolaire est majeure, notamment au regard du niveau de diplômes des grands-parents¹⁰⁶, mais s'accompagne « d'un risque accru de déclassement, lié aux mécanismes de ségrégation ou de discrimination déjà documentés par les études scientifiques existantes »¹⁰⁷.

Quand on interroge les étudiants, ils placent la nationalité ou l'origine (24 %), la manière de s'exprimer (19 %), la couleur de peau (14 %), le sexe, le genre et l'apparence physique¹⁰⁸ comme principaux motifs des discriminations déclarées. Les discriminations liées à l'origine, au sexe ou à la nationalité sont particulièrement rapportées par les étudiants qui se trouvent en situation de précarité¹⁰⁹.

Ces inégalités et discriminations d'ampleur systémique se traduisent donc par des différences de traitement concrètes qui jalonnent le parcours des étudiants (partie A). Si la mobilisation contre les discriminations, affichée par l'enseignement supérieur, est réelle depuis quelques années, l'approche reste très individuelle, voire pénale et les actions et dispositifs sont mis en place de manière très hétérogène dans les établissements (partie B).

A. DES DISCRIMINATIONS QUI JALONNENT LE PARCOURS DES ÉTUDIANTS

Les discriminations fondées sur l'origine sont susceptibles d'intervenir à chaque étape du parcours étudiant, depuis l'accès aux formations sélectives jusqu'à l'entrée en master et au vécu quotidien dans les établissements. Les procédures d'admission, les pratiques d'évaluation et les interactions universitaires peuvent produire des traitements différenciés, parfois structurels, qui fragilisent les parcours et la réussite des étudiants concernés, et qui entraînent une diminution progressive des personnes perçues comme étrangère au fil du parcours¹¹⁰.

1) À L'ENTRÉE DES FORMATIONS DU SUPÉRIEUR

Les plateformes Parcoursup et Mon Master : discrimination et transparence

Instaurée en 2018, Parcoursup¹¹¹ constitue la voie principale d'accès à l'enseignement supérieur : en 2025, 980 000 candidats ont utilisé la plateforme, dont 72,9 % ont accepté une proposition parmi près de 24 000 formations publiques et privées. La procédure comporte trois grandes étapes :

- les candidats formulent leurs vœux sur la plateforme nationale gérée par le ministère de l'enseignement supérieur ;
- les établissements, via leurs commissions d'examen des vœux (CEV), classent les dossiers à l'aide d'algorithmes locaux — qu'il s'agisse de l'outil du ministère ou d'un outil propre — puis transmettent à la plateforme leur liste d'appel ;
- l'algorithme national met en correspondance les vœux des candidats et les classements des établissements, puis communique les propositions d'admission aux candidats, en tenant compte au fur et à mesure des désistements.



Dans son rapport « Algorithmes, systèmes d'IA et services publics : quels droits pour les usagers ? », le Défenseur des droits relève que les algorithmes mobilisés par les établissements peuvent avoir un impact décisif sur la composition de la population étudiante retenue et, partant, sur la diversité sociale et géographique des profils admis.

Dans les filières très demandées, les établissements n'ont pas la capacité d'examiner individuellement les milliers de dossiers reçus, même si cette intervention humaine est prévue par la loi et la vaste majorité des établissements a adopté pour ce faire l'outil d'aide à la décision (OAD) fourni par le ministère sans l'interroger. Pourtant, Science Po Bordeaux montre qu'un algorithme local, élaboré dans l'objectif de mieux apprécier le niveau des candidats et de favoriser la diversité sociale, peut modifier sensiblement la proportion d'élèves admis selon leur statut : le taux d'élèves boursiers admis qui aurait été de 5 % avec l'algorithme du ministère est passé à 12 %, celui des élèves issus d'une « Cordée de la réussite » de 3 % à 12 %, ou encore celui des élèves originaires des outre-mer de 3,5 % à 8,5%¹¹². Alors que cet exemple démontre qu'il n'y a pas de neutralité algorithmique, il serait souhaitable que les établissements débattent davantage de leur outil d'aide à la décision

dans une perspective d'égalité de traitement et de mixité sociale.

Par ailleurs, la sélection opérée par les CEV manque de transparence, ce qui interroge sur son caractère égalitaire. Certaines formations, en particulier les plus sélectives, semblent continuer à utiliser le lycée d'origine comme critère implicite, privilégiant les établissements jugés les plus prestigieux. Les élèves issus de lycées socialement et scolairement mixtes, ou relevant de dispositifs compensateurs, peuvent alors se trouver désavantagés¹¹³. Or, les travaux sur les mécanismes de ségrégation scolaire et leurs effets sur les trajectoires¹¹⁴ montrent combien le recours à ce critère peut contribuer à reproduire des inégalités. Le Défenseur des droits rappelle à ce titre que la prise en considération du critère du lycée d'origine pour départager les candidats en fonction de l'établissement dans lequel ils sont scolarisés, devrait être interrogée au regard du droit de la non-discrimination si elle aboutit à traiter différemment et à exclure sur ce fondement des candidats au regard du lieu géographique dans lequel leur établissement scolaire est situé¹¹⁵.

Mise en place en 2023, la plateforme nationale Mon Master¹¹⁶ organise l'accès aux masters via un algorithme similaire à celui de Parcoursup, mais sans ajustement par quotas sociaux

ou territoriaux. Malgré l'affirmation d'un « droit à la poursuite d'études »¹¹⁷ pour les titulaires d'une licence, l'accès aux formations reste sélectif, les établissements étant tenus d'« attribuer un rang de classement à toutes les candidatures répondant aux attendus et aux critères généraux d'examen d'une formation donnée »¹¹⁸. Les testings de l'Observatoire dédié aux questions d'égalité et de discriminations dans l'enseignement supérieur, l'ONDES, montrent des différences de traitement dès les demandes d'information préalable pour l'accès aux masters en fonction de l'origine réelle ou supposée¹¹⁹ et des pénalités spécifiques touchant les candidats perçus comme musulmans, d'origine maghrébine ou d'Afrique de l'Ouest, particulièrement dans les filières scientifiques et techniques¹²⁰.

Face à l'opacité et aux pratiques différenciées des établissements, le Comité éthique et scientifique de Parcoursup a appelé le ministère à procéder à une analyse et à une synthèse à la fois des critères de choix d'admission et des rapports des formations explicitant ces choix¹²¹. Dans son rapport de 2025, le même comité éthique et scientifique, dorénavant également en charge du suivi de Mon Master, recommande à nouveau une publication précise des clés de classement utilisées par les établissements en licence et en master. Si des progrès ont été réalisés concernant la description des attendus et des chances d'admission, le comité appelle à une amélioration « nette » de la transparence, condition indispensable pour restaurer la confiance¹²². Dans ce contexte, le Défenseur des droits réitère sa recommandation tendant à l'anonymisation partielle des candidatures¹²³ et à interroger le recours au critère du lycée d'origine pour Parcoursup.

La procédure du concours et les biais associés

En France, de nombreuses filières sélectives, en particulier les grandes écoles, recourent au concours pour sélectionner les candidats. Ce mode de sélection, présenté comme garant de l'exigence méritocratique, n'est toutefois pas exempt de biais pouvant engendrer des discriminations.

Ce constat a par ailleurs motivé certains établissements à s'engager dans des dispositifs de diversification de leurs recrutements par un accompagnement renforcé d'élèves défavorisés dans la préparation des épreuves (Prépas Talents, Cordées de la réussite) et/ou via des voies d'accès spécifiques (Sciences Po Paris ayant été précurseur en 2001 via ses Conventions Éducation Prioritaire), autant de dispositifs susceptibles de bénéficier indirectement aux jeunes d'origine étrangère surreprésentés dans nombre de lycées REP.

Des études ont en effet souligné les biais positifs ou négatifs, liés à l'origine, au sexe, au lieu de résidence ou encore à la situation familiale, dans les différentes étapes des concours de la fonction publique, prérequis pour entrer dans les écoles du service public¹²⁴. Les épreuves des concours — et particulièrement l'oral devant un jury — reposent sur des compétences sociales telles que l'assurance ou la confiance en soi qui ne sont pas également distribuées : du fait de leur origine, de leur genre ou de leur milieu social, certains candidats ou candidates peuvent intérioriser les préjugés auxquels elles et ils sont exposés, et subir ainsi la « menace du stéréotype »¹²⁵. Les discriminations sont favorisées par la sélectivité du recrutement, et liées à la définition des postes à pourvoir, à la durée des contrats, mais aussi aux caractéristiques majoritaires parmi les collègues de travail, à celles des candidats et du jury.

Même si, en France, les travaux sur les biais liés à l'origine dans les épreuves orales demeurent encore limités, les travaux de recherche menés soulignent l'existence probable de biais liés aux stéréotypes implicites des jurys¹²⁶. Ce constat plaide en faveur d'une sensibilisation renforcée des jurys et du développement de dispositifs visant à réduire ces discriminations, à l'image des actions déjà mises en œuvre pour lutter contre les inégalités de genre¹²⁷.

2) DES DISCRIMINATIONS QUI AFFECTENT LES ÉTUDES ET LA SOCIALISATION ÉTUDIANTE

Au-delà de l'accès aux études, les discriminations pénètrent le quotidien des étudiants. Tous critères confondus, parmi les étudiants qui rapportent des expériences de discrimination, les relations avec les autres étudiants (11 %), la notation (9 %), les interactions avec les enseignants (9 %) ou les personnels administratifs (7 %), ainsi que les décisions d'orientation depuis l'entrée dans l'enseignement supérieur (6 %) sont les situations de discrimination les plus fréquemment rapportées¹²⁸.

Les déclarations de traitements défavorables varient fortement selon le sexe et l'origine migratoire. Les écarts sont particulièrement nets entre les étudiants ayant deux parents français nés hors DOM-TOM (18,7 %), ceux originaires des DOM-TOM (28,3 %), ceux ayant un ou deux parents étrangers (entre 20,4 % et 34,7 % selon les origines) et, plus encore, les étudiants étrangers, qui demeurent les plus nombreux à rapporter des discriminations¹²⁹. Ces différences traduisent une exposition inégale aux discriminations au sein même du service public de l'enseignement supérieur.

Les disparités entre étudiantes et étudiants sont également notables : les premières déclarent davantage de discriminations liées aux comportements, tandis que les seconds mentionnent plus souvent la notation ou l'orientation. Les taux de déclarations sont plus élevés chez les étudiants en position défavorisée dans l'espace universitaire — étudiants étrangers, femmes, publics socialement moins dotés — ou dans les formations les plus féminisées¹³⁰. Ces constats rejoignent les observations récurrentes du Défenseur des droits selon lesquelles les discriminations se renforcent à l'intersection de plusieurs critères prohibés, combinant effets de sexe, d'origine et de position sociale.

La vie étudiante peut également être le théâtre de comportements à risques, notamment à caractère discriminatoire. Les comportements et propos racistes et antisémites sont en nette hausse dans les établissements¹³¹. Certains événements festifs, en particulier les soirées d'intégration ou activités d'accueil de

nouvelles promotions d'étudiants, constituent des contextes propices à l'émergence de propos ou comportements discriminatoires. Juridiquement, le bizutage est un délit¹³² et toute mise à l'écart de personne à l'issue d'un bizutage ou parce qu'elle a refusé de s'y soumettre constitue une forme de discrimination. Les témoignages recueillis font état d'insultes ou de mises en scène ouvertement racistes et antisémites¹³³. Dans certaines formations prestigieuses ou sélectives, ces rituels d'intégration, perçus comme des « passages obligés », sont fortement ancrés et valorisés comme des moments-clefs de socialisation et de constitution de réseaux. Les étudiants perçus comme étrangers, les étudiantes ou les personnes identifiées comme vulnérables y sont particulièrement exposées, pouvant y subir un harcèlement discriminatoire ciblé ou d'ambiance.

L'ampleur de ces dérives a conduit le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche à publier en 2024 un guide consacré à l'encadrement des événements festifs étudiants¹³⁴. Celui-ci identifie explicitement les comportements discriminatoires, aux côtés des violences sexistes et sexuelles ou de la soumission chimique, comme des risques nécessitant une vigilance accrue de la part des établissements, des associations organisatrices et des équipes pédagogiques. Ainsi, la vie étudiante apparaît comme un espace ambivalent qui exige des établissements d'intégrer pleinement les associations étudiantes dans leur politique de lutte contre les discriminations, tant pour soutenir leur rôle de relais positif que pour encadrer les risques inhérents à certaines pratiques estudiantines.

Témoignage, jeune femme de 22 ans

« Dans mon école en 2^e année, certains de nos camarades français affirmaient qu'ils ne voulaient pas faire de groupe avec moi et d'autres personnes noires car ne souhaitant pas se mélanger avec nous et ce sans impunité, devant des professeurs qui nous imposent de nous débrouiller pour les groupes (c'était les premiers jours de classe) ».

Au-delà de leur illégalité, ces pratiques ne sont pas sans conséquences sur la réussite, l'intégration et le bien-être étudiant¹³⁵. Elles peuvent également être la source de troubles anxieux, dépressifs et psychosomatiques¹³⁶ et alimenter la constitution d'une identité négative. Vécues comme des expériences d'altérisation (invisibilisation, dévalorisation, criminalisation), elles renforcent le sentiment de ne pas être à sa place et alimentent un « syndrome de l'imposteur »¹³⁷ particulièrement prévalent chez les étudiants minoritaires¹³⁸, avec des effets marqués sur l'estime de soi, l'anxiété et la réussite universitaire¹³⁹. Ces discriminations affectent également le sommeil, la régulation émotionnelle et les capacités d'apprentissage, compromettant la santé mentale et les résultats académiques des jeunes adultes¹⁴⁰. Une étude a par exemple mis en évidence l'existence de stéréotypes négatifs visant les étudiants noirs et leurs effets sur leurs performances et comportements quotidiens¹⁴¹. Les étudiants discriminés peuvent également développer une perte de confiance, une démotivation ou des stratégies d'adaptation coûteuses allant jusqu'au surinvestissement des normes du groupe dominant.

B. LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : UNE RECONNAISSANCE À L'IMPACT ENCORE LIMITÉ

La reconnaissance des discriminations dans l'enseignement supérieur s'est inscrite dans le sillage des avancées relatives aux violences sexistes et sexuelles¹⁴², obtenues sous l'impulsion des associations, collectifs et mobilisations féministes. Elle est consacrée par la création en 2011 de la Conférence permanente des chargés de mission égalité et diversité (CPED), et s'est poursuivie avec la généralisation par la loi des missions « Égalité »¹⁴³ au sein des établissements. Principalement centrés sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre le harcèlement sexuel, les dispositifs se sont progressivement étendus, avec le déploiement de « référents laïcité »¹⁴⁴ et de « référents racisme-antisémitisme », l'élaboration d'outils de lutte contre les LGBTphobies, et, plus récemment,

une attention renouvelée à la prévention et au traitement des actes antisémites dans l'université et les écoles.

Néanmoins, la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine peine encore à trouver sa place malgré un cadre juridique qui a renforcé les obligations des établissements et les leviers disponibles pour prévenir, signaler et sanctionner les discriminations. Les actions engagées contre les discriminations fondées sur l'origine dans l'enseignement supérieur restent marquées par une mise en œuvre hétérogène et une visibilité limitée.

Malgré la création récente de référents, de cellules de signalement et de supports d'information, les dispositifs déployés peinent encore à garantir une prévention et un traitement effectifs des situations. Le recours croissant aux notions de « diversité » ou « inclusion » tend en outre à atténuer la reconnaissance explicite des discriminations fondées sur l'origine. Ces constats appellent un déploiement renforcé des actions et des outils sur l'ensemble du territoire et soulignent la nécessité d'un pilotage renforcé pour assurer l'égalité de traitement au sein des établissements.

1) UNE VOLONTÉ AFFICHÉE DE PRÉVENTION ET DES DISPOSITIFS DÉDIÉS À RENFORCER

À l'échelle internationale et européenne, plusieurs textes consacrent le droit à l'éducation dans l'enseignement supérieur sans discrimination¹⁴⁵. En droit interne, l'interdiction des discriminations prévaut et le code de l'éducation comporte désormais une section dédiée à la lutte contre les faits d'antisémitisme, de racisme, de discrimination, de violence et de haine au sein des établissements d'enseignement supérieur¹⁴⁶. Depuis quelques années, une volonté et des actions dédiées à la lutte contre les discriminations ont émergé au niveau national et dans les établissements.

Plusieurs outils structurants ont contribué à mieux reconnaître et outiller la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine réelle ou supposée. Suite à la publication en 2019 de la fiche réflexe *Racisme, antisémitisme* :

comment agir dans l'enseignement supérieur, le kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur, publié en 2021 avec le soutien du Défenseur des droits, constitue aujourd'hui une référence en la matière¹⁴⁷. Sa capacité à articuler définitions juridiques, données objectivées, recommandations organisationnelles et supports de formation en fait un modèle à suivre pour l'ensemble du secteur, sous réserve d'une réelle appropriation.

La loi du 31 juillet 2025¹⁴⁸ est venue récemment renforcer les cadre et dispositifs légaux, en précisant et en consolidant la structuration de la prévention et du traitement de l'antisémitisme, du racisme, des discriminations, des violences et de la haine dans l'enseignement supérieur. Conformément aux mesures du Prado 2023-2026, elle intègre la formation à la lutte contre l'antisémitisme, le racisme, les discriminations, les violences et la haine parmi les missions des écoles, collèges, lycées (article L. 121-1 du code de l'éducation) et établissements d'enseignement supérieur (article L. 761-2), publics comme privés, ainsi qu'au sein des formations destinées aux futurs enseignants assurées par les Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé). Formellement intégrée à la loi, aux côtés d'autres enjeux tels que l'égalité femmes-hommes, l'éducation civique, l'éducation à la sexualité ou encore l'éducation artistique et culturelle, le déploiement de cette obligation de formation nécessitera une attention particulière dans ses modalités concrètes d'application.

Les missions « égalité entre les hommes et les femmes » ont été transformées en missions « égalité et diversité », désormais chargées de promouvoir la lutte contre l'antisémitisme, le racisme, les discriminations, les violences et la haine, et au sein desquelles doit être désigné un référent chargé de la prévention, de la détection et du traitement des faits.

La fonction de référent « *racisme et antisémitisme* », instituée en 2015 dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans le cadre du plan « *Grande mobilisation de l'école pour les valeurs de la République* », vise à structurer la prévention et

la prise en charge des actes discriminatoires liés à l'origine réelle ou supposée au sein des universités et grandes écoles. Personnes ressources pour les étudiants comme pour les personnels enseignants et administratifs, leur rôle recouvre à la fois l'accompagnement des victimes en cas de signalement et l'animation d'actions de prévention et de sensibilisation, notamment lors de la Semaine d'éducation et d'action contre le racisme et l'antisémitisme. Depuis sa création, le dispositif a connu un essor continu, avec près de 250 référents recensés par le ministère en 2025 et la circulaire ministérielle de janvier 2024¹⁴⁹ est venue préciser et renforcer les missions assignées à ces référents, en mettant l'accent sur la coordination, la formation et le suivi des signalements.

Dans la pratique cependant leur déploiement reste disparate. La multiplication des référents thématiques (« égalité », « laïcité », « racisme, antisémitisme », « discrimination », « handicap », « radicalisation », « violences et harcèlements sexistes et sexuels ») et le cumul de ces responsabilités par les mêmes personnels contribuent à brouiller la lisibilité du dispositif. Par souci d'efficacité, de lisibilité ou faute de ressources, certains établissements ont choisi de fusionner ces missions, les confiant à un seul référent exerçant par ailleurs des fonctions d'enseignement, de recherche ou de direction, ce qui a pu conduire à diluer leur capacité d'action. L'articulation de ces référents avec les missions égalité/diversité reste aussi à préciser.

L'analyse des politiques universitaires de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine révèle une tendance à l'euphémisation du vocabulaire institutionnel : le terme « discrimination » est de plus en plus remplacé par des notions telles que « diversité », « inclusion » ou « équité », désormais omniprésentes dans les chartes et plans d'action. Les dispositifs d'« égalité des chances », bien qu'utiles, reposent souvent sur la valorisation du mérite sans questionner les pratiques institutionnelles contribuant à la sous-représentation de certaines origines.

Ce glissement déplace l'action publique d'un cadre juridique centré sur les obligations et

responsabilités vers des engagements plus symboliques de valorisation des différences ou de soutien à quelques individus méritants. Plusieurs universités ont adopté des chartes ou référents « inclusion » sans mentionner explicitement les discriminations raciales ou liées à l'origine, privilégiant une approche axée sur le soutien à des publics « vulnérables » sans analyser les mécanismes institutionnels de sélection ou de traitement différencié.

2) FAIRE RECONNAÎTRE ET SANCTIONNER LA DISCRIMINATION SUBIE : UNE DÉMARCHE DIFFICILE MALGRÉ DES PROGRÈS

La propension à déclarer des discriminations dépend des trajectoires personnelles et des conditions permettant de reconnaître ou de verbaliser ces expériences. Les socialisations différenciées des étudiants entraînent ainsi des réactions diverses face à la discrimination, allant de l'acceptation à la contestation ou à sa minimisation. Si la lutte contre les discriminations ne saurait reposer sur les seuls signalements et recours des victimes, l'enjeu des signalements, des enquêtes et des sanctions disciplinaires des personnes mises en cause doit être davantage investi au sein des établissements dont les pratiques restent encore très hétérogènes.

Issues de la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique¹⁵⁰, les cellules de signalement obligatoires dans chaque établissement ont pour mission de recueillir les alertes relatives aux violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes. Leur fonctionnement, fixé par décret¹⁵¹, doit garantir l'écoute, l'accompagnement des victimes, l'orientation vers les services compétents et, le cas échéant, la saisine des autorités disciplinaires. Initialement centrées sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le contexte du mouvement de libération de la parole, ces cellules, qui sont souvent rattachées aux missions égalité ou aux ressources humaines, ont progressivement étendu leurs champs d'intervention.

Au niveau national, la Cellule ministérielle de veille et d'alerte (CMVA)¹⁵², créée en 2020 sous l'autorité du Haut fonctionnaire de défense et

de sécurité (HFDS), centralise les signalements et assure leur suivi, tandis que la plateforme « Coordination nationale d'Accompagnement des étudiants et étudiantes » (CNAE), ouverte en 2023, propose écoute, orientation et transmission des cas susceptibles de constituer une infraction pénale vers les rectorats et les référents locaux.

La loi du 31 juillet 2025¹⁵³ est venue consolider les dispositifs de traitement de l'antisémitisme, du racisme, des discriminations, des violences et de la haine dans l'enseignement supérieur en imposant aux universités et grandes écoles la mise en place systématique d'un dispositif de signalement, assorti d'une obligation pour les personnels de signaler immédiatement tout acte antisémite, raciste, discriminatoire, violent ou haineux, y compris lorsqu'il est commis hors de l'établissement mais présente un lien avec la vie universitaire.

La loi a également formalisé la procédure disciplinaire, ainsi que précisé les enjeux disciplinaires :

- Sont désormais qualifiés comme des fautes disciplinaires, les faits antisémites, racistes, discriminatoires ou d'incitation à la haine ou à la violence, ainsi que les faits de harcèlement, de violence ou de méconnaissance des textes relatifs à la vie universitaire ou au règlement intérieur, y compris lorsqu'ils sont commis en dehors de l'établissement mais présentent un lien suffisant avec celui-ci ou ses activités.
- Les présidences d'établissement, informées d'un signalement, peuvent saisir la section disciplinaire compétente. Avant toute poursuite, elles doivent diligenter une enquête administrative destinée à établir les faits et à éclairer la décision.
- Des mesures conservatoires (interdiction d'accès aux locaux, suspension de fonction) peuvent être décidées dans l'attente du jugement disciplinaire. Les sanctions prononcées, variables selon le statut de l'auteur, vont du blâme ou de l'exclusion pour les étudiants, à l'exclusion temporaire, l'interdiction d'exercer jusqu'à 5 ans ou la révocation pour les personnels. La loi impose désormais que les victimes soient informées du déroulement de la procédure.

- Afin de prévenir les conflits d'intérêts, une section disciplinaire commune à l'ensemble des établissements d'une même région académique, présidée par un juge administratif, doit être mise en place. Ces sections régionales s'ajoutent aux sections disciplinaires internes des établissements sans les remplacer.

Enfin, elle rappelle que tout président d'université ou membre du personnel ayant connaissance d'un acte raciste ou antisémite doit saisir le procureur de la République, conformément à l'article 40 du code de procédure pénale.

Sur le terrain, la nouvelle loi n'a pas encore produit d'effets et la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs prévus reste très hétérogène. Certaines universités ont intégré explicitement la lutte contre les discriminations dans leur cellule, quand d'autres conservent un périmètre centré sur les VSS. Les appellations elles-mêmes varient¹⁵⁴ et cette diversité reflète une appropriation institutionnelle encore incomplète et non harmonisée¹⁵⁵.

Dénoncer une discrimination demeure donc difficile pour les étudiants. Trois modalités dominent : la révélation à des proches, la divulgation publique et le signalement institutionnel. Cette dernière, la plus formelle et la seule susceptible d'aboutir à une sanction, reste très peu utilisée : selon l'étude « ACADISCRI » soutenue par le Défenseur des droits et publiée en 2024, seuls 13,2 % des étudiants déclarant une discrimination indiquent avoir effectué un signalement interne ou externe à l'université¹⁵⁶.

Plusieurs facteurs expliquent ce non-recours. Les dispositifs sont souvent mal identifiés, dans un contexte général de méconnaissance des droits par les jeunes. Les étudiants peuvent par ailleurs minimiser les actes qu'ils subissent : les discriminations sexistes et racistes, bien qu'elles soient les plus déclarées, sont aussi celles qui donnent le moins lieu à une démarche formelle. Le terme « discrimination », davantage mobilisé pour désigner un ressenti, peine à être investi comme une catégorie juridique, dans le cas de contestation d'affectation par exemple¹⁵⁷.

La difficulté d'apporter la preuve de propos tenus ou de comportements tout comme la méconnaissance du régime de l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination, constituent d'autres freins majeurs pour établir les discriminations rapportées par des étudiants.

À ces obstacles s'ajoutent des facteurs relationnels propres au monde universitaire. Le lien hiérarchique ou la dépendance académique vis-à-vis des enseignants, encadrants de stage ou personnels administratifs crée un rapport de pouvoir dissuasif. Les doctorants, vacataires ou jeunes enseignants-chercheurs, placés dans une relation hiérarchique bilatérale, y sont particulièrement exposés. L'étude « ACADISCRI » susmentionnée évoque aussi des menaces de non validation de stage ou de notation défavorable après un signalement. Près d'une victime étudiante sur cinq déclare ainsi des effets négatifs du signalement, comme des représailles ou un retournement de l'accusation à leur encontre. Enfin, lorsque des signalements sont effectués, ils aboutissent « rarement à des réponses formelles, notamment dans le cas des étudiants et des étudiantes »¹⁵⁸. Les médiations ou les enquêtes internes sont rares ; près de la moitié des démarches restent sans réponse ou sans reconnaissance du préjudice. Les sanctions disciplinaires demeurent peu fréquentes et certains établissements privilégient l'éloignement des victimes étudiantes plutôt que la sanction de l'auteur. Cette faible effectivité entretient une perte de confiance dans l'institution et un sentiment de résignation.

RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

- **Reconnaître explicitement les discriminations fondées sur l'origine comme un enjeu prioritaire du service public de l'enseignement supérieur**, notamment en intégrant la lutte contre ces discriminations aux stratégies nationales, aux contrats d'établissement et aux politiques de site, afin d'en assurer une prise en compte cohérente et durable ;
- **Renforcer la collecte et la production de données objectivées sur les discriminations dans l'enseignement supérieur**, notamment en soutenant des enquêtes sur les discriminations vécues fondées sur l'origine et en intégrant ces discriminations dans les indicateurs des missions égalité-diversité et des cellules de signalement ;
- **Structurer et assurer l'effectivité du pilotage de la lutte contre les discriminations en s'appuyant sur les missions égalité-diversité** qui doivent être dotées d'un positionnement clair et de moyens adaptés en coordination cohérente avec l'ensemble des acteurs concernés (équipes dirigeantes, mission égalité-diversité, référent racisme-antisémitisme, cellule interne d'écoute et de signalement, CMVA) ;
- **Traiter effectivement les signalements de discrimination, y compris sur le plan disciplinaire et sanctionner leurs auteurs ;**
- **Assurer l'effectivité de l'obligation de formation du corps enseignant en matière de lutte contre les discriminations et former systématiquement les personnels, et notamment les membres de comités de sélection et jurys de l'enseignement supérieur aux discriminations et biais raciaux ;**
- **Accroître la transparence et l'égalité de traitement dans l'examen des candidatures Parcoursup et Mon Master :** formaliser et publier des critères d'examen et de classement clairs, vérifiables et compréhensibles par les candidats ; procéder au niveau du ministère à une analyse et à une synthèse à la fois des critères de choix d'admission et des rapports des formations explicitant ces choix et renforcer le contrôle des algorithmes locaux et des CEV ; interdire le critère du lycée d'origine dans l'évaluation des candidatures ;
- **Renforcer l'information des étudiants sur leurs droits, les voies de signalements et de recours** (notamment sur le Défenseur des droits et sa plateforme antidiscriminations. fr/3928) **et garantir leur protection contre toute forme de représailles.**

3. LOGEMENT

L'article 1^{er} de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs rappelle que « *le droit au logement est un droit fondamental* » et qu'« *aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement pour un motif discriminatoire défini à l'article 225-1 du code pénal* ». Ce cadre juridique impose ainsi que les jeunes candidats à la location, tout comme les personnes se portant caution pour eux, bénéficient d'une protection effective contre toute discrimination fondée sur l'origine réelle ou supposée au cours de leur recherche de logement.

Si l'interdiction des discriminations dans l'accès au logement est donc expressément prévue, la conjoncture actuelle du marché locatif fragilise fortement son effectivité.

La majorité de la population étudiante doit se loger dans le parc locatif privé diffus et déclare rencontrer des difficultés liées au coût du logement¹⁵⁹. Parmi les étudiants ne résidant pas chez leurs parents, leur famille ou des proches (39 %), la plupart sont locataires seuls (25 %) ou en couple (8 %), ou encore colocataires ou sous-locataires (11 %)¹⁶⁰. S'agissant des logements spécifiquement destinés aux étudiants et aux jeunes (résidences Habitat jeunes, logements du CROUS, résidences étudiantes privées), la diversité des structures ne permet pas de répondre à l'ampleur des besoins : on compte seulement près de 400 000 places pour environ 3 millions d'étudiants¹⁶¹.

Les jeunes actifs connaissent quant à eux des conditions de logement plus dégradées que la moyenne nationale : situations de mal-logement, difficultés de chauffage, maintien prolongé dans le foyer parental ou hébergement gracieux chez des proches. Ils sont par ailleurs moins soutenus par les politiques publiques du logement qui restent largement centrées sur les étudiants¹⁶².

Ces constats révèlent une inadéquation structurelle de l'offre par rapport aux besoins des jeunes ménages, particulièrement ceux disposant de revenus modestes ou en situation

de mobilité géographique, ayant déjà quitté le foyer familial.

La crise nationale du logement, marquée par un déséquilibre structurel entre l'offre et la demande, accentue les tensions et crée une mise en concurrence accrue entre les candidats. Dans ce contexte, les jeunes aux revenus souvent plus précaires se trouvent alors en situation de vulnérabilité, et ce malgré les dispositifs d'aide auxquels ils peuvent prétendre (aides au logement telles que les APL, dispositifs de garantie publique tels que la garantie Visale ou aides matérielles à l'accès du Fonds de Solidarité Logement). Les jeunes sont par ailleurs exposés à des discriminations fondées sur leur jeune âge mais aussi sur leur origine étrangère réelle ou supposée de la part de bailleurs dans un marché locatif très concurrentiel. Compte tenu du nombre de candidats locataires pour une même offre, les propriétaires tendent à fonder leur sélection sur des exigences très élevées de revenus et cautionnement et à mobiliser davantage des stéréotypes et préjugés discriminatoires.

A. UN DOMAINE OÙ LES DISCRIMINATIONS SONT LARGEMENT DOCUMENTÉES

Les jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels, plus souvent issus de foyers modestes, sont confrontés à de fortes discriminations sur le marché du logement, discriminations dont l'ampleur est régulièrement soulignée par les recherches depuis plus de 20 ans.

1) DES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE AVÉRÉES DANS L'ACCÈS AU LOGEMENT

Les discriminations liées à l'origine et à la couleur de peau dans l'accès au logement, constituent un des champs les mieux documentés par la recherche, notamment via la méthode du *testing*. Au sein des réclamations pour discrimination relevant du champ du logement, le critère de l'origine

figure de longue date parmi les principaux motifs cités.

À profil économique strictement équivalent (deux fonctionnaires, l'un perçu comme français, l'autre comme maghrébin), les candidats minoritaires reçoivent sensiblement moins de propositions de visites ou de locations¹⁶³. Si un dossier financièrement solide peut réduire l'ampleur des écarts, il ne suffit pas à supprimer tout traitement différencié¹⁶⁴.

Dans le marché très tendu de l'immobilier parisien, par exemple, les candidats perçus comme blancs obtiennent significativement plus de réponses positives que les candidats perçus comme d'origine maghrébine, même lorsque ces derniers présentent des gages de stabilité identiques — tels qu'un emploi public ou des garanties solides¹⁶⁵.

S'agissant des jeunes plus précisément, une importante étude par *testing* réalisée dans vingt grandes aires urbaines de France métropolitaine, montre que la combinaison du critère de l'âge et de celui de l'origine produit des discriminations marquées : les jeunes candidats perçus comme maghrébins ont près de deux fois moins de chances que les candidats perçus comme « sans origine » d'obtenir un accès sans désavantage à la visite d'un logement¹⁶⁶. Les *testings* réalisés par SOS Racisme en Île-de-France confirment ces écarts : un jeune actif perçu comme originaire d'outre-mer ou d'Afrique subsaharienne a 40 % de chances en moins d'obtenir une proposition de logement qu'un candidat perçu comme d'origine française ancienne ; un jeune actif d'origine maghrébine en a 37 % de moins ; un jeune actif perçu comme asiatique, 20 % de moins¹⁶⁷. Une étude récente souligne en outre que la couleur de peau constitue un facteur de pénalisation encore plus fort que la simple consonance du patronyme¹⁶⁸.

Les écarts révélés par les *testings* traduisent souvent deux logiques discriminatoires : des discriminations, parfois inconscientes, fondées sur des suppositions ou biais concernant la fiabilité financière ou le comportement attendu de locataires d'origine étrangère réelle ou perçue (que les économistes nomment « discrimination statistique »¹⁶⁹) et des discriminations plus intentionnelles reflétant

un rejet subjectif lié à l'origine ethnique réelle ou supposée, contre lesquelles aucun élément du dossier du candidat ne peut véritablement compenser (dite « discrimination par goût » par l'économiste américain Becker¹⁷⁰).

La première édition de l'enquête Accès aux droits atteste également de ces discriminations. Parmi les personnes ayant recherché un logement au cours des 5 dernières années, 14 % rapportent une expérience de discrimination et la proportion monte à 30 % pour un homme perçu comme arabe et à 40 % pour un homme perçu comme noir¹⁷¹. Ces résultats font écho aux constats de l'Ined dans ses enquêtes Trajectoires et Origines (TeO 1 et TeO 2) : les personnes immigrées originaires d'Afrique déclarent entre trois et quatre fois plus souvent que la population majoritaire avoir été confrontées à un refus de logement sans motif valable au cours des 5 dernières années.

Par ailleurs, les hommes candidats au logement sont davantage pénalisés que les femmes, d'autant plus lorsqu'ils sont d'origine étrangère : une femme a ainsi 30 % de chances de plus d'être conviée à visiter un appartement qu'un homme, cet écart s'élevant à 50 % entre candidats d'origine étrangère¹⁷².

2) DES PRATIQUES DISCRIMINATOIRES AUX DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LA LOCATION

Chacune des étapes de la location, marquée par une forte mise en concurrence et par l'intervention de critères de sélection explicites ou implicites, constitue un moment où des pratiques discriminatoires peuvent survenir.

En amont de la visite : la sélection des dossiers

Le droit encadre les dispositifs de location. Si des pièces justificatives peuvent être demandées à la ou au candidat, ainsi qu'à son ou sa garante, afin de vérifier son identité, la solidité de son dossier et l'adéquation de sa situation par rapport aux conditions de la location, la liste de ces documents est strictement précisée dans le décret n° 2015-1437 du 5 novembre 2015 pris en application de la loi (article 22-2 de la loi du 6 juillet 1989)¹⁷³.

Face à la pénurie de logement redoublée par les discriminations, nombreux sont les candidats-locataires qui acceptent néanmoins de répondre à des demandes peu scrupuleuses voire illégales de la part de propriétaires : payer plusieurs mois de loyer à l'avance, versement d'un dépôt de garantie supérieur à la limite légale, transmission de documents complémentaires parfois jugés intrusifs. L'union régionale des comités locaux pour le logement autonome des jeunes (URCLLAJ) Rhône-Alpes a par exemple recensé des demandes de photos de la famille du candidat en amont de la visite, ce qui a conduit au refus d'un jeune perçu comme d'origine maghrébine, malgré un dossier solide. Certains jeunes mentionnent également des exigences disproportionnées, telles que la transmission d'un dossier complet avant même l'acceptation d'une prise de rendez-vous pour une visite¹⁷⁴ ; en zone locative tendue, cette situation peut concerner l'ensemble des jeunes mais celle-ci semble s'exercer davantage à l'encontre des jeunes perçus comme d'origine extra-européenne.

Dans le cadre de la sélection des dossiers, une étude conduite auprès des Français en 2025 indique ainsi que près d'un quart des propriétaires sélectionnent leurs locataires en fonction de l'origine réelle ou perçue¹⁷⁵.

Témoignage, jeune homme de 24 ans

« L'agence m'a fait galérer pendant un mois, me demandant de rajouter des documents, qui n'étaient pas demandés sur leur charte locative avant finalement de m'annoncer : le logement a été loué »¹⁷⁶.

FOCUS

LES DISCRIMINATIONS DANS LE CAUTIONNEMENT

La demande de cautionnement par un garant personne physique constitue le mode de garantie le plus fréquemment exigé par les bailleurs, presque systématiquement imposée aux jeunes, en particulier aux étudiants. Cette exigence peut représenter un frein majeur à l'accès au logement : elle renforce en effet les inégalités entre les jeunes pouvant facilement mobiliser un garant parental disposant de revenus suffisants, et ceux qui, faute d'un entourage proche et financièrement stable, peinent à satisfaire cette condition.

Lorsqu'un cautionnement est demandé, le bailleur ne peut refuser la personne qui se porte garant en raison de sa nationalité étrangère ou de son lieu de résidence hors du territoire métropolitain (article 22-1 alinéa 3 de la loi du 6 juillet 1989).

Longtemps saisi de refus de location opposés à des Français d'Outre-mer au motif de la présentation d'un garant résidant Outre-mer, le Défenseur des droits avait analysé ces refus comme des discriminations fondées sur l'origine ultra-marine des réclamants¹⁷⁷. De tels refus de cautionnement sont aujourd'hui expressément interdits sur le fondement du lieu de résidence, critère visé par le code pénal et par la loi sur les rapports locatifs.

D'autres refus de location sont parfois opposés en raison d'un garant résidant à l'étranger. Une situation de ce type a pu être résolue par le Défenseur des droits dans le cadre d'un règlement amiable¹⁷⁸.

Lorsqu'un jeune n'est pas en mesure de présenter un garant physique, la garantie Visale offre une alternative essentielle¹⁷⁹. Délivrée par Action Logement, celle-ci prend la forme d'un cautionnement gratuit accessible à divers profils sous réserve du respect de critères d'éligibilité définis. Ce dispositif vise à sécuriser les bailleurs tout en permettant aux candidats dépourvus de garant familial de renforcer leur dossier.

Le Défenseur des droits a toutefois été saisi de situations révélant des pratiques



discriminatoires dans l'acceptation de cette garantie. Une réclamante s'est ainsi vu opposer par une agence un refus explicite d'accepter la garantie Visale ; un autre réclamant s'est vu imposer l'exigence d'un garant personne physique uniquement et résidant en France¹⁸⁰. Ce type de refus est susceptible de constituer une discrimination indirecte fondée sur la situation de famille du candidat à la location ainsi qu'une discrimination par association, en raison des liens du candidat avec un entourage en situation de particulière vulnérabilité économique, n'étant pas en mesure d'assumer le rôle de garant¹⁸¹.

Encore trop souvent considérée - à tort - comme un dispositif destiné à un « public fragile »¹⁸², la garantie Visale est peu mobilisée. Son déploiement reste entravé par des préjugés persistants, une méconnaissance du dispositif et une mobilisation inégale selon les publics. Un travail de notoriété et d'image sur la garantie Visale auprès des usagers comme des bailleurs est indispensable pour garantir l'égalité d'accès au logement entre les jeunes, quels que soient leur statut, leur situation familiale ou leur origine réelle ou supposée.

Pendant la visite : des discriminations plus diffuses mais particulièrement violentes

Les pratiques abusives ou discriminatoires envers un candidat au logement lors des visites sont souvent difficiles à objectiver et à prouver en raison de leur caractère diffus ou masqué. Les témoignages recueillis mettent cependant en lumière un ressenti très fort de discrimination.

Le cas le plus fréquemment rapporté, bien que non quantifié à ce jour, concerne les propriétaires ou agents immobiliers qui, confrontés à un candidat noir ou perçu comme d'origine étrangère, annoncent soudainement que le logement est déjà loué et refusent d'en faire la visite. Beaucoup de jeunes évoquent des changements d'attitude immédiats lors de la rencontre physique : ton plus sec, froideur nouvelle, commentaires intrusifs ou condescendants. Ces interactions révèlent parfois brutalement certaines stratégies adoptées pour éviter d'être discriminé à l'étape de la sélection de dossier — ne pas transmettre de photo, adapter son nom, masquer son lieu de résidence¹⁸³.

Parfois, des propos traduisant une décision discriminatoire peuvent explicitement être tenus. Dans ce cadre, les jeunes concernés constatent une forme de filtrage fondé sur

leur origine réelle ou supposée qui peut être vécu violemment et profondément remettre en cause la confiance en soi. Dans ce cas de figure, la jurisprudence a estimé que les enregistrements clandestins (« obtenus de manière déloyale ») sont désormais, même devant la juridiction civile, recevables pour prouver une discrimination et aider les victimes¹⁸⁴.

3) L'ARTICULATION DES ORIGINES RÉELLES OU SUPPOSÉES AVEC LE LIEU DE RÉSIDENCE

Combiné au critère de l'origine réelle ou supposée, le lieu de résidence constitue également un facteur aggravant dans la survenue de discriminations à l'accès au logement. Les *testings* déjà mentionnés ont mis en évidence des écarts de réponse en défaveur de jeunes candidats résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV), et ce quel que soit l'âge retenu¹⁸⁵.

Toutefois, ces écarts liés au seul lieu de résidence demeurent moins marqués que ceux observés sur le critère de l'origine : le risque de discrimination fondée sur l'origine réelle ou supposée apparaît plus fort et plus systématique que celui reposant sur la territorialité. Autrement dit, si l'adresse constitue un facteur de désavantage, l'origine — réelle ou supposée — exerce un effet discriminatoire plus puissant.

FOCUS

ARRIVER DANS L'HEXAGONE ET RECHERCHER UN LOGEMENT : LE CHOC DES DISCRIMINATIONS DES JEUNES ISSUS DES OUTRE-MER

Témoignage, jeune homme de 26 ans

« On me dit que j'exagère parce que les personnes venant de l'Hexagone me disent que tous les territoires ont les mêmes opportunités. On me rétorque "oui mais toi, t'es français" »¹⁸⁶.

Les jeunes issus des territoires ultramarins qui viennent dans l'Hexagone poursuivre leurs études et leur insertion professionnelle sont très exposés aux discriminations dans l'accès au logement. Ce phénomène

paraît particulièrement prononcé au sein des académies de Mayotte et de Guyane, où le nombre de places en première année d'enseignement supérieur demeure insuffisant au regard du nombre de bacheliers.

Ces jeunes, souvent « seuls et à distance »¹⁸⁷, sont particulièrement vulnérables à leur arrivée. Les travaux de la première enquête Trajectoires et Origines (TeO) avaient déjà mis en lumière que les jeunes ultramarins déclarent des expériences et perceptions de discriminations comparables à celles rapportées par les étrangers et descendants d'immigrés, tous domaines confondus, avec la couleur de peau comme motif central de discrimination. Beaucoup sont renvoyés à leurs origines et à des spécificités culturelles perçues comme des particularismes exotiques, alimentant des représentations fantasmées.

Cette expérience d'altérisation conduit certains à rechercher des réseaux de pairs, afin de se protéger des remarques racistes, stéréotypes et actes discriminatoires. D'autres adoptent des stratégies d'adaptation visant à réduire la visibilité de leurs marqueurs culturels — vêtements, bijoux, fleurs, tatouages (notamment chez les jeunes polynésiens) — pour éviter les commentaires stigmatisants.

À leur arrivée dans l'Hexagone, ces jeunes cumulent plusieurs formes de vulnérabilité : l'éloignement du soutien familial, l'isolement, la méconnaissance des codes urbains et universitaires, le choc géographique et climatique, les coûts supplémentaires, et surtout la recherche de logement à distance. Dans ce contexte, ils peuvent subir des discriminations fondées sur l'origine, la couleur de peau, le lieu de naissance ou même la domiciliation bancaire de leurs parents dans un département ultramarin, comme si leur garantie financière était de moindre valeur. Cette dernière pratique, documentée de longue date¹⁸⁸ et signalée à plusieurs reprises aux professionnels, demeure récurrente. Certains jeunes rapportent

également des exigences de caution supérieures au montant légal, à situation pourtant comparable.

Les jeunes ultramarins doivent être mieux accompagnés dans les recherches de logement à distance, particulièrement pour les jeunes issus de Mayotte, de Guyane, et la Défenseure des droits recommande également de soutenir les dispositifs d'orientation renforcée en recherche de logement, en lien avec les CROUS, l'UNCLLAJ, l'UNHAJ, l'ANIL¹⁸⁹ et les acteurs Jeunesse.

4) PROPRIÉTAIRES, PROFESSIONNELS DE L'IMMOBILIER, BAILLEURS SOCIAUX : DES PRATIQUES DISCRIMINATOIRES DIFFÉRENCIÉES

Bien que le code de déontologie des professions immobilières impose aux professionnels un comportement exemplaire, fondé sur le respect strict du principe de non-discrimination¹⁹⁰, les pratiques discriminatoires demeurent largement répandues. Elles varient toutefois en intensité selon les bailleurs et les configurations d'intermédiation.

Certaines agences immobilières peuvent ainsi servir de relais aux discriminations, tandis que d'autres jouent un rôle modérateur en appliquant rigoureusement les obligations légales¹⁹¹. Les agences intégrées à de grands réseaux ont tendance à respecter davantage les normes en vigueur, tandis que les structures indépendantes présentent des niveaux plus élevés de pratiques discriminatoires¹⁹². Pour autant, plusieurs enquêtes par appel mystère ont pu démontrer que les agences immobilières — qu'elles soient franchisées ou indépendantes — tolèrent encore largement les critères discriminatoires formulés par leurs clients¹⁹³.

Les comportements des propriétaires particuliers, lorsqu'ils ne passent pas par une agence, diffèrent globalement peu de ceux des intermédiaires professionnels en 2011¹⁹⁴. Concernant les locations réalisées via les plateformes en ligne, qui représentent désormais près de deux tiers des nouvelles signatures de contrats dans le parc privé, on manque actuellement de données. La

complexification du cadre légal de la location (avec par exemple les nouvelles règles sur la rénovation énergétique) et l'absence de contrôles quasi inexistants sur ces plateformes, rendent en tout état de cause ces espaces particulièrement propices aux abus et aux dérives discriminatoires (voir partie Loisirs).

Au sein du logement social, plusieurs études convergent pour montrer un recours indirect à des critères ethnoraciaux¹⁹⁵, qu'il s'agisse de l'analyse du patronyme ou du lieu de naissance des demandeurs, et établir des différences de traitement, et ce dès les premières étapes de la demande, en particulier dans les territoires les plus homogènes socialement. Des demandes identiques d'information déposées sous un nom à consonance française ou africaine révèlent ainsi des taux de non-réponse significativement différents¹⁹⁶. Par ailleurs, des auteurs ont pu conclure que certains bailleurs publics feraient un usage officieux de catégorisations liées à l'origine réelle ou supposée dans les processus d'attribution, malgré l'interdiction stricte du recours à toute catégorisation ethnique¹⁹⁷. Le Défenseur des droits a lui déjà pu relever les biais et discriminations qui peuvent découler des systèmes de qualification de l'offre de logement social, qui définissent des secteurs plus ou moins fragiles et servent ensuite à orienter les attributions, et des critères de cotation de la demande¹⁹⁸. Une étude financée par le Défenseur des droits a mis en lumière en 2015 des différences de traitement, notamment selon la taille de la famille, le type de logement occupé et le logement demandé, mais aussi et surtout selon l'origine : les demandeurs étrangers non européens accèdent au logement social, principalement comme demandeurs prioritaires (DALO, PDALHPD¹⁹⁹, etc.) et donc hors du cadre commun, au prix de délais d'attente particulièrement longs²⁰⁰. Par ailleurs, la « préférence communale » des élus pour la sélection des dossiers contribue à désavantager les jeunes ayant une origine étrangère réelle ou supposée : par l'application du critère apparemment neutre de l'appartenance territoriale, elle permet d'écarter ces demandeurs, fortement

surreprésentées dans les quartiers de la politique de la ville, pouvant s'analyser comme une discrimination indirecte à l'encontre de ces demandeurs²⁰¹.

Ces biais d'attribution s'ajoutent aux difficultés déjà rencontrées par les jeunes dans l'accès au logement social. Leurs revenus plus faibles, la fréquence des contrats précaires ou à durée déterminée, ou encore une ancienneté réduite dans le fichier de demande — critère parfois valorisé dans les systèmes de cotation²⁰² — les placent souvent en situation défavorable par rapport à des demandeurs plus âgés. Ces difficultés sont particulièrement prégnantes dans le contexte actuel de tensions très fortes dans le logement social²⁰³, aggravée par le déficit de nouveaux logements construits, particulièrement de logements très sociaux (PLAI)²⁰⁴.

Ainsi, les jeunes perçus comme ayant une origine étrangère cumulent à la fois les obstacles structurels liés à leur âge et ceux liés aux pratiques discriminatoires, explicites ou implicites, rencontrés dans les différents segments du logement social et privé.

5) LES MULTIPLES IMPACTS DES DIFFICULTÉS D'OBTENTION DU LOGEMENT DANS LA VIE DES JEUNES

Pour de nombreux jeunes, l'impossibilité de se loger en autonomie prolonge la dépendance familiale, retarde l'entrée dans l'âge adulte et accentue les inégalités sociales²⁰⁵. Ces obstacles touchent particulièrement les jeunes issus de milieux modestes, ceux dépourvus de soutien familial ou ayant connu une rupture familiale. Or, avoir un logement stable conditionne l'accès à de nombreux droits : accès aux soins, à des aides, à la formation et à l'emploi notamment.

Le logement représente aujourd'hui la part la plus importante du budget étudiant et influence directement les conditions de vie et la réussite universitaire. Les témoignages recueillis soulignent en outre la vétusté ou l'insalubrité d'une partie du parc occupé : problèmes de chauffage, humidité, isolation dégradée, nuisibles... Cette précarité résidentielle se conjugue à une hausse globale du coût de la vie, contraignant près d'un quart

des étudiants à exercer une activité salariée en parallèle de leurs études²⁰⁶, facteur d'échec²⁰⁷. Ces constats ont motivé l'annonce d'un plan national en faveur du logement étudiant, déclaré politique prioritaire du gouvernement en janvier 2025, assorti d'un objectif de 45 000 logements à loyer abordable d'ici 2027 et d'une feuille de route dédiée²⁰⁸.

Les difficultés de logement restreignent la mobilité géographique des jeunes et limitent la liberté de choix des études et les opportunités d'insertion professionnelle. Certains renoncent à des formations en raison du coût des études ou en raison de l'éloignement géographique²⁰⁹. D'autres acceptent des conditions de suroccupation ou de colocation subie, au détriment de leur intimité et de leur bien-être. Le logement devient ainsi un vecteur d'inégalités éducatives, influençant directement les trajectoires scolaires et professionnelles.

Le poids économique du logement, l'intensité de la concurrence sur le marché locatif et l'expérience de discriminations cumulées nourrissent ainsi un cercle vicieux dans lequel la vulnérabilité résidentielle alimente la précarité globale, et inversement.

B. UNE POLITIQUE PUBLIQUE ET DES ACTIONS DES ACTEURS DE L'IMMOBILIER À RENFORCER

La politique de lutte contre les discriminations dans le domaine du logement est inscrite dans le Prado à travers plusieurs objectifs impliquant les professionnels du secteur immobilier privé et les bailleurs sociaux. Dans la perspective d'un prochain Prado notamment, la Défenseure des droits appelle à mettre effectivement en place les mesures prévues et à poursuivre l'effort de formation à la non-discrimination des professionnels.

Les engagements pris dans la charte signée en 2020 par les représentants du secteur immobilier, en présence des ministres chargés du logement et de l'égalité²¹⁰, demeurent à ce jour pertinents. Ils concernent l'ensemble du secteur, au-delà des seuls signataires, et s'articulent autour de trois axes et de son suivi : la formation des professionnels de

l'immobilier ; la communication, la prévention et la sensibilisation des propriétaires-bailleurs ; le traitement systématique des signalements de faits discriminatoires. Le Prado a prévu de réaliser un suivi de cette Charte et de s'inspirer de la convention de partenariat conclue entre SOS Racisme et la FNAIM prévoyant un dispositif de *testing*-contrôle-formation pour la décliner auprès d'autres acteurs. À ce stade, les acteurs de l'immobilier indiquent que ces deux mesures n'ont pas été mises en œuvre par le ministère du logement.

1) FORMER ET SENSIBILISER : UN ENJEU MAJEUR POUR TRANSFORMER LES PRATIQUES

La lutte contre les discriminations revêt un enjeu fort de professionnalisation et de responsabilisation des agents immobiliers. À cet égard, le Prado mettait particulièrement l'accent sur la formation des agents immobiliers via une meilleure appropriation du cadre légal et du principe de non-discrimination.

Une étude-action réalisée en 2019 pour le Défenseur des droits et le ministère du logement²¹¹ a mis en évidence l'effet positif d'une démarche de sensibilisation. Les agences immobilières, identifiées comme ayant discriminé selon l'origine, qui reçoivent un courrier de rappel à la loi accompagné du guide *Louer sans discriminer* du Défenseur des droits, réduisent significativement leurs pratiques discriminatoires pendant près de neuf mois après réception. Cet effet s'atténue toutefois progressivement et disparaît presque totalement au bout de deux ans. Ces résultats montrent qu'une intervention ciblée produit des effets concrets mais limités dans le temps, soulignant la nécessité de sensibiliser régulièrement les réseaux d'agence à ces enjeux de non-discrimination.

En ce sens, l'obligation de formation à la lutte contre les discriminations, applicable depuis le 1^{er} janvier 2021²¹² aux professionnels de l'immobilier, constitue une avancée importante. Elle impose un minimum de deux heures de formation sur la lutte contre les discriminations dans les 42 heures de formation continue nécessaires au renouvellement de la carte professionnelle.

Cependant, le suivi quantitatif de la mise en œuvre, le nombre de professionnels formés n'est pas connu et la qualité des contenus de formation reste incertaine, faute de référentiel. Enfin, la formation obligatoire ne concerne que les titulaires de la carte professionnelle et non l'ensemble des collaborateurs, même si certaines enseignes ont décidé de systématiser ces formations auprès de leurs salariés.

En 2025, la Défenseuse des droits a poursuivi son engagement dans ce domaine, notamment en mettant à jour, avec l'appui des réseaux d'agences membres de son comité de liaison Logement, le guide *Louer sans discriminer : un guide pour professionnaliser ses pratiques*, destiné à accompagner l'ensemble des professionnels de l'immobilier dans la prévention des discriminations²¹³.

Dans les faits, l'obligation de formation, bien que structurante, ne suffit pas encore à faire évoluer durablement les pratiques, comme l'ont montré plusieurs enquêtes de terrain récentes²¹⁴.

Au-delà de la formation, l'information doit être régulièrement faite aux agents pour rappeler systématiquement les obligations découlant des articles 225-1 et 225-2 du code pénal. La lutte contre les discriminations doit être pleinement intégrée dans les documents professionnels et supports de mise en location, et les outils disponibles tels que le kit *Louer sans discriminer*²¹⁵ doivent être largement diffusés. Enfin, les signalements doivent être traités, des dispositifs de contrôle mis en place pour identifier et sanctionner les pratiques illégales.

Si l'on peut saluer en ce sens la mobilisation depuis quelques années de grands réseaux d'agences, la majorité des transactions leur échappent et se font entre particuliers via notamment des plateformes numériques, peu impliquées dans la lutte contre les discriminations : la signature d'une clause ou d'une charte anti-discrimination pourrait être imposée aux propriétaires diffusant une annonce et des dispositifs de signalement des discriminations devraient être prévus par les plateformes.

2) ENCOURAGER LA RECHERCHE ET SYSTÉMATISER LES OPÉRATIONS DE TESTING

La Défenseure des droits recommande de mener régulièrement des recherches et *testings* dans l'accès au logement privé comme social et étudiant, tout particulièrement les discriminations fondées sur l'origine rencontrées par les jeunes. Ces *testings* peuvent viser les bailleurs sociaux, les agences mais également les offres diffusées par les particuliers via notamment différentes plateformes numériques. D'autres enquêtes, par appel mystère, permettent aussi de vérifier si les agences acceptent des consignes discriminatoires de propriétaires fictifs.

Dans le cadre d'une expérimentation engagée depuis décembre 2022 avec le soutien du gouvernement, la FNAIM et SOS Racisme se sont engagées à réaliser des campagnes régulières de *testings* et des enquêtes auprès des agences ayant bénéficié d'une formation, afin d'en mesurer les effets sur leurs pratiques. Les résultats des *testings* menés en 2019 et 2022 sont censés nourrir l'élaboration d'un référentiel de formation obligatoire, en attente de concrétisation. Le Défenseur des droits appelle à élargir ces dispositifs comme le prévoyait le Prado.

3) RENFORCER LA TRANSPARENCE DANS LA SÉLECTION DES ATTRIBUTIONS DE LOGEMENT SOCIAL

S'agissant de l'attribution des logements sociaux, le Prado prévoit de rappeler aux préfets, par voie de circulaire, *« l'importance de vérifier l'absence de dimensions discriminantes, notamment liées à l'origine, en particulier lors de l'élaboration du plan partenarial de gestion de la demande de logement social et d'information des demandeurs »*. La mise en œuvre de cette orientation n'étant pas encore effective, l'ensemble du processus d'attribution demeure un chantier majeur pour garantir l'égalité de traitement, notamment au moyen du système de la cotation.

FOCUS

LE RÔLE DES ORGANISMES DE CONTRÔLE

Dans le champ de l'immobilier, les missions confiées à l'Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS) et au Conseil national de la transaction et de la gestion immobilière (CNTGI) révèlent que la lutte contre les discriminations ne figure pas explicitement parmi leurs attributions, bien que certaines de leurs compétences puissent indirectement contribuer à cet objectif.

La Défenseure des droits réitère ses recommandations visant à faire figurer expressément le contrôle du respect de la non-discrimination dans l'accès au logement parmi les missions confiées par la loi aux organismes de contrôle des professionnels du logement, privé (CNTGI) comme social (ANCOLS), formulées dans un avis de 2018 sur la loi ELAN (n°18-18)²¹⁶.

RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

- **Soutenir les recherches sur les discriminations fondées sur l'origine dans le logement et renouveler les opérations de *testings* dans les secteurs du logement privé (agences mais aussi offres diffusées par des particuliers via notamment les plateformes numériques) et du logement social ;**
- **Assurer l'effectivité du principe de non-discrimination en renforçant la formation obligatoire des professionnels de l'immobilier** (définir par voie réglementaire un référentiel national de formation à la non-discrimination ; étendre l'obligation de formation à tous les agents immobiliers) et en confiant **le contrôle du respect de la non-discrimination à l'organisme de contrôle des professionnels du logement privé (CNTGI) ;**
- **Exiger des plateformes numériques d'intermédiation du logement qu'elles informent leurs usagers et sensibilisent les propriétaires à la non-discrimination ;**
- **Sécuriser l'égalité de traitement dans l'attribution du logement social** en confiant à l'ANCOLS une mission explicite pour contrôler le respect du principe de non-discrimination dans les attributions, en cadrant les pratiques d'accueil des demandeurs et en promouvant l'anonymisation partielle des dossiers pour limiter les biais liés au patronyme, à l'adresse ou au lieu de naissance ;
- **Mieux faire connaître le dispositif Visale et garantir son accès non discriminatoire ;**
- **Développer l'offre de logements étudiants et accompagner particulièrement les jeunes ultramarins, étudiants et actifs dans leur mobilité.**

4. PARCOURS DE SOINS

Le renoncement aux soins, en hausse dans la population, est particulièrement conséquent chez les jeunes : 74 % des 18-24 ans ont indiqué avoir renoncé à se soigner sur les 12 derniers mois. Le délai et l'éloignement sont les principaux motifs, suivis par les raisons financières en 3^e position (38 %) ²¹⁷.

Les jeunes peuvent être de plus confrontés à des discriminations fondées sur l'origine dans le domaine de la santé, que ce soit lors d'une consultation chez un médecin en ville, aux urgences, lors d'une hospitalisation ou en se rendant en pharmacie. Ces discriminations peuvent survenir aux différentes étapes du parcours de soins : lors de l'accès aux soins, mais aussi, de façon moins visible et consciente, au cours de la prise en charge. Malgré un cadre déontologique fort, les préjugés et les stéréotypes sont susceptibles d'influer les comportements et pratiques des professionnels de santé, avec pour conséquences des ruptures d'égalité et une dégradation de la prise en charge et de la santé des jeunes concernés.

A. LES DISCRIMINATIONS LORS DE L'ACCÈS AUX SOINS

D'après les témoignages reçus dans le cadre de son rapport dédié aux discriminations dans les parcours de soins ²¹⁸ et les réclamations adressées à l'institution, les jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels font parfois face à des refus de soins discriminatoires en raison de leur origine, par exemple lors de la prise d'un rendez-vous médical, en se présentant sur place pour une consultation ou en se rendant directement aux urgences.

Ces discriminations peuvent être très explicites, à l'image de cette gynécologue refusant de recevoir une patiente en consultation « *car elle est noire et grosse et qu'elle ne verra rien* » à l'examen, ou plus implicites, lorsque le professionnel de santé refuse ou diffère l'accès aux soins en alléguant de fausses raisons

(absence de disponibilité, renvoi récurrent vers d'autres praticiens, etc.).

Dans le cas d'une réclamation relative à un refus de consultation opposée par le secrétariat d'un centre de santé à une patiente au motif que les professionnels de santé ne prenaient plus de nouveaux patients, la discrimination a pu être établie à partir d'un *testing* : une amie de la réclamante ayant les mêmes caractéristiques (nouvelle patiente, bénéficiaire de la CSS) a obtenu un rendez-vous dans les jours suivants, en présentant un prénom et nom fictifs à consonance française. Ce test de situation a ainsi permis de mettre en évidence que le motif de non-attribution d'un rendez-vous à cette patiente ne reposait pas sur l'absence d'accueil de nouveaux patients mais sur l'origine supposée de la patiente.

Les recherches académiques et les témoignages reçus par l'institution mettent également en évidence une prise en charge différenciée des patients selon l'origine lors d'une demande de prise en charge par la médecine d'urgence. L'évaluation du niveau de gravité des symptômes ou des douleurs exprimés peut être altérée par des préjugés racistes, tels que le « *syndrome méditerranéen* » ²¹⁹, qui désigne une supposée tendance des personnes d'origine nord-africaine à exagérer leurs symptômes ou leurs douleurs. Dépourvu de tout fondement médical et hérité de l'époque coloniale, ce préjugé se traduit souvent par une minimisation des douleurs des patients et/ou des refus de prise en charge.

Au croisement de différents critères de discrimination (liés à l'origine, à l'âge et/ou au sexe), les jeunes, et notamment les jeunes femmes, perçus comme ayant une origine étrangère, sont particulièrement exposés à ces préjugés et comportements discriminatoires.

Plusieurs témoignages reçus par le Défenseur des droits illustrent l'errance médicale ou le retard de prise en charge, auxquels elles sont ainsi confrontées. Une jeune femme de 22 ans, au patronyme d'origine maghrébine,

a ainsi appelé le Samu lorsque les premiers symptômes de sa maladie auto-immune (main bleue, doigts gonflés ne pouvant plus bouger, etc.) se sont déclarés²²⁰. L'écouter du Samu lui « *rigole au nez* », puis lui demande si elle est stressée et si elle a un rhume. La patiente répond positivement aux deux questions, expliquant être stressée « *car sa main ne bouge pas* ». L'écouter refuse cependant d'assurer la prise en charge, en lui indiquant qu'il est normal d'avoir ce genre de symptômes avec un rhume et qu'il faut qu'elle « *arrête de stresser* ». En conséquence, elle n'aura d'autre choix que de solliciter l'avis de son médecin généraliste pour être finalement hospitalisée en urgence deux jours plus tard et bénéficier d'une prise en charge adaptée pour cette pathologie.

Témoignage, jeune femme de 25 ans

« J'ai également eu une expérience désastreuse aux urgences, le médecin qui m'a accueillie (après 9 heures d'attente) m'a traitée comme je n'ai jamais été traitée de ma vie, infantilisation, culpabilisation, préjugés assumés (sur mes origines présumées) et a fini par me renvoyer chez moi sans rien me faire ni même me prescrire de médicaments. J'ai été traumatisée par cette expérience et plus jamais de ma vie je n'irai délibérément aux urgences après le traitement que j'y ai reçu. Pareil pour les professionnels de la santé en général, je me fais maintenant systématiquement accompagner par un proche pour qu'il y ait des témoins de ce que je vis et j'ai constaté qu'il y a beaucoup moins de dérapages en présence de quelqu'un d'autre »²²¹.

B. LES DISCRIMINATIONS LORS DE LA PRISE EN CHARGE

En raison de stéréotypes liés à leur origine, à leur jeune âge et/ou à leur sexe, les jeunes rapportent aussi de fréquentes discriminations lors de leur prise en charge (impression de « *ne pas être pris au sérieux* » par les professionnels de santé, minimisation de leurs symptômes, infantilisation, propos stigmatisants ou humiliants, etc.), avec des conséquences parfois très graves.

Au-delà du « *syndrome méditerranéen* » déjà évoqué, d'autres préjugés racistes, hérités de l'histoire coloniale et esclavagiste, selon lesquels les personnes noires seraient davantage résistantes à la douleur, peuvent également conditionner la qualité de la prise en charge des patients concernés et le type de traitements prescrits. Des travaux ont ainsi montré que, pour une situation clinique identique, les patients noirs reçoivent moins de traitements antalgiques que les patients blancs, y compris les enfants²²².

Témoignage, jeune femme de 25 ans

« J'ai vécu énormément d'expériences désobligeantes avec des professionnels de la santé. D'abord, dès le plus jeune âge avec mon médecin généraliste qui a constamment minimisé mes douleurs et me donnait des traitements génériques pour se débarrasser de moi (prescription de Tardyferon de l'âge de 13 ans jusqu'à mes 20 ans dans une circonstance d'anémie sévère). J'ai finalement été diagnostiquée d'une maladie auto-immune de l'estomac à l'âge de 25 après avoir changé de médecin généraliste et m'être battue pour être prise au sérieux »²²³.

Des études menées en France ont aussi documenté le poids conjugué du racisme et du sexisme dans le diagnostic des soignants et révèlent que les patientes noires, notamment lorsqu'elles sont jeunes, sont moins prises au sérieux et davantage confrontées à une absence d'examens exploratoires et à une prise en charge de moindre qualité. De nombreuses jeunes femmes non blanches, rendent ainsi compte d'une minimisation ou d'une banalisation des douleurs ressenties, notamment lorsqu'elles concernent la santé menstruelle, gynécologique ou des maladies hormonales telles que l'endométriose ou l'adénomyose. Une jeune femme témoigne ainsi des années d'errance de diagnostic relative à son endométriose, son médecin considérant que ses symptômes (douleurs et règles abondantes) étaient « *sûrement une particularité des filles des îles* »²²⁴. Le soignant refusera pendant des années de lui prescrire des infiltrations pour soulager les douleurs relatives à son endométriose « *parce que*

"les femmes noires sont fortes" ». Une autre femme rapporte avoir attendu dix ans avant d'être diagnostiquée d'une endométriose, les différents médecins consultés ne la prenant pas au sérieux, l'infantilisant concernant la « gestion de sa sexualité et de sa contraception », l'un deux considérant que ses douleurs relevaient « peut-être [du] syndrome méditerranéen »²²⁵.

Témoignage, jeune femme de 28 ans

« J'ai très souvent entendu une minimisation de mes douleurs par l'explication d'un "syndrome méditerranéen" en raison d'un prénom qui sonne arabophone. Je souffre d'endométriose, cela a beaucoup retardé la prise en charge. Je suppose également que cette sous-estimation des douleurs reste attachée aux femmes et qu'il s'agit d'un préjugé sexiste »²²⁶.

Pour autant, les signalements et recours des victimes sont rares : le Défenseur des droits fait le constat d'un contentieux difficile, rare et peu dissuasif en matière de discriminations dans la santé. Il apparaît donc nécessaire de faciliter le recours des rares personnes qui entament ces démarches. Cela peut se traduire par le fait de s'assurer que l'information sur les droits et recours est accessible et que les modalités de dépôt de plainte sont simples, par la mise à disposition de modèle de plaintes, etc.

C. LES RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

Face à ces constats, la Défenseure des droits a établi dans son rapport « Prévenir les discriminations dans les parcours de soins : un enjeu d'égalité », publié en 2025, une série de recommandations et interpellé sur cet enjeu à la fois les ordres des professionnels de santé et les pouvoirs publics. Ces dernières renvoient à la fois à des actions de prévention, des mesures relatives au recueil et au traitement des signalements, et à l'adaptation du système de soins aux besoins spécifiques de certains patients.

Afin de lutter contre le renoncement aux soins et d'adapter les modes d'accès aux soins

aux besoins des jeunes patients, il apparaît nécessaire de faciliter l'accès aux soins des jeunes en situation de vulnérabilité économique et/ou vivant en habitat précaire, en maintenant notamment des plages de consultation en soins de ville sans rendez-vous, et en développant des centres de soins gratuits et inconditionnels à l'exemple de ceux mis en place dans le secteur associatif ou dans certaines collectivités territoriales. Il faut sans doute développer également des dispositifs d'« aller vers », tel que des lieux de consultations mobiles, ou des équipes médicales et médico-sociales mobiles, afin d'assurer la continuité des soins des jeunes les plus précaires et isolés (jeunes vivant en bidonville, jeunes gens du voyage, jeunes Roms, etc.).

Plus généralement, une attention particulière devrait être portée sur les discriminations spécifiques vécues par les jeunes, afin de veiller à ce que leur parole soit respectée et bien prise en compte, et que leur accueil se fasse dans des conditions égales pour tous.

RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

- **Mettre en œuvre des politiques de prévention des discriminations dans les soins** en soutenant la mesure des pratiques discriminatoires (études, enquêtes de ressenti, *testings*, etc.), en développant l'information des patients au sujet de la non-discrimination et de leurs droits, et en renforçant la formation et la sensibilisation des professionnels du champ de la santé aux biais discriminatoires et ce dès la formation initiale ;
- **Faciliter les signalements et recours des patients victimes de discriminations**, notamment au sein des ordres et de l'assurance maladie, **et prononcer des sanctions, effectives, proportionnées et dissuasives** ;
- **Adapter le système de santé aux besoins des jeunes patients et développer les dispositifs d'« aller vers »** pour lutter contre le renoncement aux soins.

5. AUTRES BIENS ET SERVICES

L'accès aux biens et aux services privés couvre de nombreux aspects du quotidien. Chez les jeunes de 15 à 26 ans, période d'autonomisation, d'indépendance financière et de liberté, les activités récréatives, culturelles ou sportives, parfois perçues comme des aspects accessoires du quotidien, sont pourtant essentielles au développement, au bien-être et à la socialisation²²⁷. L'accès aux loisirs reste cependant marqué pour les jeunes par des discriminations, notamment du fait de leur origine réelle ou supposée, et ce dans une variété de domaines comme le tourisme, la vie nocturne ou les activités sportives ou culturelles.

A. LOISIRS ET DISCRIMINATIONS

Si le code de la consommation dispose qu'« il est interdit de refuser à un consommateur la vente d'un produit ou la prestation d'un service (...) »²²⁸, le refus de fourniture d'un bien ou d'un service, lorsqu'il est fondé sur un critère illégitime (âge, sexe, origine, etc.) est constitutif d'une discrimination²²⁹. La plupart des discriminations qui prennent place dans les lieux festifs, récréatifs ou de restauration, adviennent lors d'une réservation ou à l'entrée de ces établissements.

Se déplacer, réserver, louer : des situations à risque de discrimination

Le Défenseur des droits a par exemple été saisi d'une réclamation relative à un refus d'accès à une discothèque opposé à un groupe d'amis, dont certains étaient d'origine maghrébine. Un des membres du groupe avait reçu des invitations et réservé une table dans l'établissement. À leur arrivée, le groupe s'est vu refuser l'accès et seule la personne ayant réservé a pu entrer pour parler avec le gérant qui lui a indiqué que « cinq maghrébins ce n'était pas possible ». La Défenseure des droits a ainsi considéré que le refus d'accès

à la discothèque était constitutif d'une discrimination en raison de l'origine²³⁰, analyse suivie par la cour d'appel qui a condamné le gérant prévenu sur le fondement des articles 225-1 et 225-2 du code pénal²³¹.

Des *testings* ont révélé depuis des années que certains professionnels de boîtes de nuit avançaient le prétexte de la « tenue correcte exigée » pour dissimuler des pratiques de sélection au faciès. Quand l'entrée est acceptée, des prix différenciés peuvent ensuite être appliqués. Il a ainsi été établi que certains établissements avaient imposé à des groupes de personnes noires ou d'origine maghrébine, des tarifs jusqu'à dix fois supérieurs à ceux appliqués aux personnes blanches²³².

Les vacances et le tourisme reflètent et renforcent les inégalités vécues au quotidien. Alors qu'entre 15 et 26 ans, les jeunes font souvent l'expérience de leur premier voyage autonome, hors de leur domicile et sans leurs parents, celles et ceux ayant un nom évoquant une origine étrangère, notamment africaine, sont davantage discriminés lors de la réservation de l'hébergement de vacances (chambres d'hôtes, emplacements de campings, hôtels...) ²³³, notamment en période de forte affluence²³⁴. De même, résider dans un quartier prioritaire de la ville influence négativement les réponses reçues. Lorsque plusieurs de ces critères sont réunis (jeunesse, origine étrangère réelle ou supposée, lieu de résidence), les chances d'obtenir une réponse positive à la demande de réservation diminuent davantage.

Les groupes de vacanciers perçus comme non blancs sont aussi parfois discriminés dans les établissements touristiques (plages privées, bars, restaurants...) : en haute saison dans des stations balnéaires, un établissement sur sept adopte des pratiques discriminatoires fondées sur l'origine des clients²³⁵, qu'elles se traduisent par un refus d'accès ou par une prise en charge de moindre qualité.



Les gens du voyage subissent souvent des discriminations directes et indirectes fondées sur l'origine : de nombreux campings privés interdisent la caravane à double-essieu, très courante dans les communautés du voyage ; des consignes explicites de refus sont formulées à l'encontre des vacanciers de ces communautés, pour préserver « *l'image de marque* » des établissements ; des jeunes concernés se voient très régulièrement refuser l'entrée dans les restaurants. Les gens du voyage rapportent essayer également des refus d'inscription dans différents clubs ou associations, comme dans les clubs de chasseurs par exemple²³⁶.

Dans les contextes de vacances, les jeunes concernés tendent à se retrouver davantage dans des situations de discriminations : pour voyager, pour louer, via des plateformes de réservation. Les préjugés semblent exacerbés sur les plateformes de l'économie collaborative : l'utilisateur sélectionne lui-même l'acheteur retenu parmi les réponses recueillies par son annonce, les vendeurs fixent eux-mêmes les prix des prestations et des biens. Ces interactions peuvent cependant être modulées par les plateformes en fonction des services proposés, des modalités de contact entre utilisateurs et d'être aiguillées par des algorithmes d'optimisation des

préférences, susceptibles de relayer des biais discriminatoires.

En 2023, une étude financée par le Défenseur des droits révélait que sur Blablacar, application de covoiturage particulièrement utilisée par les jeunes, les conducteurs perçus comme issus de minorités (identifiés par des prénoms à consonance maghrébine ou africaine) accueillent en moyenne moins de passagers dans leur véhicule et perçoivent des revenus en moyenne inférieurs de 15 % par trajet, comparé aux autres conducteurs pour des itinéraires similaires²³⁷. Les témoignages recueillis illustrent ces situations qui touchent davantage les jeunes hommes perçus comme noirs ou arabes, qui voient leurs demandes pour des trajets Blablacar quasiment systématiquement refusées ou n'obtiennent pas le même nombre de réponses lorsqu'ils sollicitent des informations auprès des conducteurs, comparés à des jeunes hommes perçus comme blancs.

En ce qui concerne la plateforme de revente Leboncoin, la même étude relève des discriminations envers les vendeurs et acheteurs perçus comme d'origine étrangère (moins de réponses reçues, moins de sollicitations et plus de temps pour conclure des transactions²³⁸).

Témoignage, jeune homme, 28 ans, département 41

« Blablacar est l'endroit où je suis le plus refusé ces derniers temps, parce que je suis un Arabe. On a fait un test où ma femme blanche a été acceptée, puis elle a annulé et quand j'ai fait ma demande, il m'a refusé. Ce test direct était clair. Quand je les confronte avec les faits, les conducteurs n'assument jamais ».

Des témoignages de surcontrôle dans les magasins

Dans les magasins, nombre de jeunes hommes perçus comme noirs et maghrébins témoignent être victimes de suspicions de vol récurrentes, de contrôles visuels poussés des sacs et rapportent se faire suivre régulièrement par les vigiles durant leurs achats. Ces situations rendent compte d'un surcontrôle ciblé, qui s'apparente à un profilage racial des jeunes consommateurs dans les supermarchés, magasins et centres commerciaux par les agents de sécurité privée. De la même manière, dans les transports en commun, des personnes perçues comme non blanches rapportent être la cible de contrôles de titres de transports plus récurrents et plus exigeants.

Témoignage, jeune homme de 16 ans

« Dans les grandes surfaces, les agents de sécurité nous suivent partout parce qu'ils pensent qu'on va voler. Ça m'énerve car on est juste venus acheter. C'est désagréable de se faire tout le temps suivre [...] surtout quand on est en groupe. [...] Dans les rayons, je me retourne une fois, il est là, quand je change de rayon, je me re-retourne, il est encore là...²³⁹ ».

Témoignage, jeune homme de 28 ans

« Un jour, quand je cherchais un stage de troisième dans un centre commercial, on a cru que j'avais une arme sur moi, trois agents de sécurité m'ont intercepté et j'ai expliqué que c'était mes CV que je tenais sous mes habits, puis on en a rigolé²⁴⁰ ».

RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

- **Exiger des établissements festifs et de vacances de définir clairement leurs règles d'admission** (horaires, tarifs, politique vestimentaire) et de diffuser cette information de façon visible pour toutes et tous ;
- **Renforcer la formation des professionnels** (vigiles, responsables de sécurité) à l'obligation de non-discrimination imposée dans le code de la sécurité intérieure²⁴¹ et les contrôles des autorités compétentes, notamment du Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) ;
- **Réaliser régulièrement des campagnes de testing** visant les établissements fournisseurs de biens et de services privés accueillant du public, et envisager des sanctions ou fermetures administratives si l'établissement a été reconnu discriminant ;
- **Mettre en place des procédures pouvant contribuer à limiter les discriminations** (système de réservation automatique ; accès à un profil limité ; sécurisation des paiements ; identification des utilisateurs fiables par le biais de badge...).

B. ACTIVITÉS SPORTIVES : TENIR LA PROMESSE D'ÉGALITÉ

Si les activités sportives sont essentielles au bien-être des individus, pour les groupes discriminés en particulier, le sport peut apparaître comme une voie de réussite privilégiée et valorisée et ce d'autant que les figures de réussite auxquelles ces jeunes peuvent s'identifier, autrement appelées « *role models* », sont nombreuses dans le domaine sportif²⁴². Le sport apparaît alors vecteur d'égalité, où chacun peut s'épanouir par son mérite et ses efforts.

Cependant, cette promesse d'égalité reste fragile et des biais persistent dans les pratiques des associations, fédérations, clubs sportifs, ou collectivités territoriales. Le fait que certaines pratiques sportives demeurent très ou, au contraire peu investies par les femmes

ou par des jeunes perçus comme d'origine étrangère tend à renforcer les stéréotypes de genre ou liés à l'origine qui y sont attachés. Cela peut amener à une autosélection ou à une autocensure de la part des jeunes concernés, ou bien encore à un surinvestissement, pour compenser ou se conformer à certaines attentes sociales. Ces biais de représentation, qui alimentent le surinvestissement ou l'autocensure des jeunes, contribuent à une hiérarchisation des pratiques sportives qui ne se résume pas à des critères sociaux ou territoriaux. Dans le sport, le racisme se manifeste ainsi par des stéréotypes liés à l'origine qui s'appliquent sur les pratiquants et sur les disciplines elles-mêmes.

Tous les sports sont concernés par des problèmes de racisme, mais le football, sport de masse, reste un exemple particulièrement frappant. Des préjugés sont toujours présents, comme en témoignent de nombreux propos ou comportements racistes sur les terrains, qu'ils émanent de spectateurs, d'autres joueurs ou encore de journalistes sportifs pour les matchs professionnels. Ces comportements peuvent entraîner des interdictions de stade pour les individus concernés, la dissolution de l'association de supporters comme des amendes, interruptions de match, et des arrêts temporaires ou définitifs pour le club concerné²⁴³. Le fichage ethnique au Paris-Saint-Germain, révélé à partir des « *Football Leaks* », a aussi donné à voir la persistance des préjugés raciaux dans le football français qui continue de faire le lien entre couleur de peau et compétences présumées, ce qui entraîne par exemple une sous-représentation des joueurs d'origine africaine chez les meneurs de jeu²⁴⁴.

Le sujet est pris en compte par le ministère des sports²⁴⁵ et les fédérations sportives nationales qui mettent en place des plans de lutte comme les discriminations. Certaines fédérations ont créé des observatoires, des plateformes d'alerte²⁴⁶ ou des outils de prévention comme du e-learning pour former leur personnel²⁴⁷. Au niveau national, la cellule de signalements Signal-sports est une avancée significative mais reste insuffisamment saisie et paraît davantage axée sur le traitement des violences sexuelles, ce qui limite son effet sur les discriminations²⁴⁸.

Dans un contexte où les dispositifs de signalement paraissent nombreux, la question de leur effectivité et de leur complémentarité (ou concurrence) doit être soulevée.

Le Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (Prado 2023-2026) porte l'objectif de « mieux investir le sport » dans la lutte contre les discriminations. En effet, afin de faire changer les stéréotypes mais surtout les pratiques, le plan veut responsabiliser le sport professionnel. Pour y contribuer, le ministère des sports et des jeux Olympiques et Paralympiques a souhaité associer la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT+ (Dilcrah) dans les groupes de travail de l'Instance nationale du supportérisme traitant spécifiquement des enjeux de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations dans les enceintes sportives²⁴⁹.

RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

- **Réaliser des enquêtes et soutenir des recherches** sur les dynamiques de discriminations dans le sport ;
- **Systématiser les dispositifs de signalement, prononcer des sanctions proportionnées et effectives** quand les faits sont établis et évaluer les dispositifs et le traitement des signalements ;
- **Élargir le périmètre de la cellule Signal-sports à l'ensemble des faits de racisme et de discriminations commis dans le champ du sport ;**
- **Renforcer la sensibilisation et la prévention des encadrants et des pratiquants** pour encourager le changement de pratiques en plaçant la lutte contre le racisme et les discriminations au cœur des pratiques sportives, en poursuivant l'impulsion donnée par le Prado.

C. UN ACCÈS À LA CULTURE ET AUX MUSÉES ENCORE INÉGAL PARMIS LES JEUNES

Les pratiques culturelles sont étroitement liées au capital culturel et à la profession des parents. Au sein de la tranche d'âge des 15-26 ans, l'accès à la culture, et aux musées en particulier, ne déroge pas à la règle et reste très hétérogène selon les profils²⁵⁰. Les freins à l'accès à la culture des jeunes résidant en QPV sont connus : le coût de l'offre culturelle, le coût des transports ou la faible présence de lieux culturels d'envergure à proximité immédiate. Ils alimentent souvent un sentiment d'illégitimité, voire de rejet des propositions culturelles perçues comme « institutionnelles » et accentuent, du fait d'une absence prolongée de fréquentation de ces lieux, une méconnaissance des offres disponibles²⁵¹.

FOCUS

LE PASS CULTURE, UN OUTIL POUR RENDRE LA CULTURE ACCESSIBLE AUX JEUNES

Dédié spécifiquement aux jeunes âgés entre 15 et 21 ans, le « Pass Culture », dispositif expérimenté en 2019 avant d'être généralisé et élargi en 2022, a été conçu pour favoriser l'accès des élèves à l'art et à la culture, pour son pan individuel. Selon le ministère de la culture, 90 % des jeunes de 18 à 20 ans sont inscrits sur le Pass Culture. Si la Cour des comptes remarque que seuls 68 % des jeunes des classes populaires (parents ouvriers ou employés) l'ont activé²⁵², une fois inscrits, les utilisateurs en QPV semblent se saisir de la diversité de l'offre culturelle de manière comparable à leurs pairs hors QPV²⁵³, tout en déclarant faire moins de sorties culturelles.

Le Pass Culture se compose également d'une part dite collective, qui permet aux enseignants la mise en œuvre des projets culturels avec leurs élèves. Particulièrement axé sur la notion d'équité, ce volet collectif permet de pallier des inégalités sociales (coût de la sortie culturelle) et territoriales (coûts des transports lorsque l'offre culturelle est éloignée en particulier pour les zones

rurales et les QPV), qui se recoupent. Cependant, les amputations et les incertitudes sur le volet collectif du Pass pourraient venir refermer une porte d'entrée majeure vers l'art pour de nombreux élèves d'établissements prioritaires et zones rurales.

D'importants efforts d'inclusion des jeunes, notamment issus des classes populaires, sont mis en place par les institutions culturelles : communication dédiée, programmation et ressources adaptées, création de conseils des jeunes dans certains grands établissements publics dont il faudra suivre la mise en œuvre effective²⁵⁴.

Pour autant, leur accès n'est pas exempt de pratiques discriminatoires. Certains professeurs de banlieue parisienne ont ainsi pu dénoncer le racisme subi par leurs élèves dans certains musées parisiens et rapporter des pratiques discriminatoires banalisées : suspicion et méfiance constantes à l'égard des groupes de jeunes ayant des origines extra-européennes réelles ou supposées, ou bien encore remarques clairement racistes. Une étude par *testing* montre aussi qu'un professeur de banlieue parisienne qui fait par mail une demande d'information auprès d'un musée parisien pour une visite de sa classe obtient 11 % de réponses positives en moins que celui du collège parisien²⁵⁵.

La Défenseure des droits s'est d'ailleurs saisie d'office de la différence de traitement opérée dans l'accès à des groupes scolaires à certains monuments et établissements culturels qui exigeaient des enseignants d'élèves de réseaux d'éducation prioritaires (REP ou REP+) ou de structures relevant du champ social d'avoir des groupes plus réduits, ou davantage d'accompagnateurs. Pour l'institution, ces conditions d'accès contreviennent aux droits de l'enfant et de son intérêt supérieur, ainsi qu'au principe de non-discrimination²⁵⁶.

Le Prado invite à « mesurer la diversité dans tous les champs culturels », afin de renforcer le besoin de représentation de la diversité des publics. À cette fin, le plan conjoint de développer des outils d'analyse et d'évaluation de la diversité dans le cinéma et le spectacle vivant (théâtre, danse, musique)²⁵⁷.

La culture est également envisagée comme un levier de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations fondées sur l'origine. Le Prado 2023-2026 prévoit que soit organisée pour chaque élève au moins une visite d'un site de mémoire et d'histoire relatif aux questions de racisme et d'antisémitisme au cours de la scolarité obligatoire. Il encourage également les enseignants comme les acteurs de la culture « d'enrichir le récit historique présenté aux élèves en mettant en avant l'histoire plurielle de la France » notamment par le biais d'ouvrages ou de programmation sensibles aux questions de racisme, d'antisémitisme et aux enjeux de mémoire²⁵⁸.

RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

- **Renforcer les initiatives visant à favoriser l'accès des jeunes aux institutions culturelles** et systématiser la formation des équipes d'accueil et de médiation de toutes les institutions culturelles aux biais discriminatoires ;
- **Renforcer la part dite collective du Pass Culture**, et soutenir les associations d'éducation populaire qui favorisent les démarches d'« aller vers », autant de dispositifs qui pallient les inégalités sociales et territoriales.

D. JEUNESSES ET SERVICES NUMÉRIQUES

Internet et les applications web sont très prisées par une jeunesse souvent née et socialisée à l'ère numérique. Dans un univers où les données personnelles et les algorithmes sont désormais massivement mobilisés, où le pseudo-anonymat des réseaux favorise l'expression des discriminations et de la haine, il est à craindre que l'exclusion ressentie et les discriminations vécues dans le quotidien y soient redoublées.

FOCUS

LES APPLICATIONS DE RENCONTRES ET LES ALGORITHMES BIAISÉS

Si le droit de la non-discrimination n'intervient pas dans l'intimité, le domaine des rencontres amoureuses et sexuelles, fondateur pour la jeunesse, constitue un puissant révélateur des stéréotypes racistes à l'œuvre dans nos sociétés. En France, près de 23 % des jeunes perçus comme non blancs disent avoir vécu des discriminations dans le champ des rencontres affectives et sexuelles. Ce sentiment de discrimination varie selon les catégories auxquelles les différents jeunes sont assignés : les jeunes perçus comme noirs sont 26 % à dénoncer des discriminations subies dans ce domaine, ceux perçus comme asiatiques 29 % et ceux perçus comme arabo-musulmans 19 %, contre 5 % pour les jeunes perçus comme blancs²⁵⁹.

Des études récentes ont aussi montré que, sur les applications de rencontre, les femmes noires sont beaucoup moins contactées et que leur profil apparaît moins sur les comptes des autres utilisateurs²⁶⁰. Sur ces applications de rencontre ou lors des rencontres qui en découlent, les jeunes femmes racisées font parfois face à des formes d'essentialisation, de fétichisation et d'exotisation. Les stéréotypes, hérités de l'imaginaire colonial et relayés par la pornographie, exposent ces femmes à davantage de violences²⁶¹.

Témoignage, jeune femme, 23 ans, département 974

« Je me suis déjà sentie fétichisée de par mon lieu de naissance dans les Outre-Mer (La Réunion) et la texture de mes cheveux. Des personnes les ont déjà touchés sans mon consentement. On a pu me renvoyer une image de moi qui n'est « pas sérieuse », « exotique », « moins intello » à l'école à cause de mon lieu de naissance. Je n'ai rien dit, mais je savais que c'était anormal et insultant, mais j'étais jeune à ce moment-là ».

Au-delà des sites de rencontre et de manière générale, si les préférences individuelles peuvent sembler relever du domaine privé, elles apparaissent problématiques lorsqu'elles sont amplifiées et légitimées par des algorithmes. Les outils technologiques (algorithmes, filtres...) peuvent normaliser des pratiques discriminatoires, en avançant la logique de la « personnalisation ».

Depuis 2020, le Défenseur des droits recommande une vraie prise en considération des dynamiques de discriminations algorithmiques sur les plateformes numériques. En outre, l'institution invite à une prise de conscience collective, tant pour prévenir ces discriminations que pour y remédier et sanctionner les auteurs. Les acteurs concernés, professionnels des plateformes et les pouvoirs publics doivent se saisir de la question et empêcher les nouvelles technologies de reproduire ou d'accentuer les discriminations²⁶².

Au-delà des algorithmes et de leurs biais et manque de transparence, les jeunes peuvent être confrontés à des contenus relayant racisme et antisémitisme et des stéréotypes problématiques. Sur les réseaux sociaux ou les jeux en ligne²⁶³, remarques racistes (mais aussi sexistes, homophobes...) et cyberharcèlement discriminatoire sont fréquents, avec des jeunes (et des parents) inégalement armés pour y faire face²⁶⁴.

Il est donc indispensable de former pour mieux protéger les jeunes mais responsabiliser aussi les plateformes à cet égard. Le Prado aiguille vers une réelle sensibilisation des jeunes

aux enjeux du numérique²⁶⁵. Depuis 2021, est disponible le kit pédagogique du citoyen numérique, coconstruit par la Cnil, l'Arcom et le Défenseur des droits, à destination des élèves. Afin d'évaluer leurs savoir-faire définis par le cadre de référence des compétences numériques (CRCN)²⁶⁶, la plateforme PIX a été développée. Cet outil d'évaluation est à destination des élèves, étudiants ou stagiaires, et permet d'obtenir une certification dans le domaine des compétences numériques.

RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

- **Renforcer la formation des jeunes, élèves, étudiants ou stagiaires aux enjeux du numérique ;**
- **Rappeler l'interdiction des comportements haineux et des discriminations aux utilisateurs des plateformes :** charte d'engagement à l'inscription, messages de sensibilisation, sanctions éventuelles... ;
- **Rappeler et améliorer les voies de signalement sur les sites** en cas de discrimination, et indiquer parmi les ressources utiles la plateforme antidiscriminations.fr du Défenseur des droits.

6. INSERTION ET PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans un contexte de précarisation de l'emploi et de tensions fortes sur le marché du travail, les jeunes sont souvent confrontés à un parcours d'insertion professionnelle semé d'embûches, segmenté, où les périodes de stage, de CDD, d'intérim, d'alternance et de chômage peuvent se succéder.

Ce contexte défavorable constitue un terrain propice aux discriminations à l'encontre des jeunes, que ce soit à l'embauche ou au cours de leur début de carrière (en matière de rémunération, de statut, de promotion, etc.). D'après le 14^e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, publié en 2021 par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT), plus d'un jeune sur trois (37 %) rapporte avoir déjà vécu une situation de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de sa recherche d'emploi ou de sa carrière ; et près d'un jeune sur cinq (18 %) déclare y avoir été confronté à plusieurs reprises²⁶⁷.

Les jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels sont particulièrement exposés à la précarité et à l'instabilité des emplois (contrats courts, mission d'intérim, emploi partiel, périodes de chômage)²⁶⁸ et subissent massivement des discriminations dans le domaine professionnel²⁶⁹. D'après les données du 18^e Baromètre publié en décembre 2025, 41 % des jeunes perçus comme noirs, arabes ou maghrébins déclarent avoir été discriminés dans la recherche d'emploi au cours des 5 dernières années, ainsi que 33 % dans le déroulé de carrière, contre respectivement 18 % et 27 % des jeunes perçus comme blancs²⁷⁰.

Si les discriminations liées à l'origine sont proscrites en droit depuis bien longtemps, depuis l'adoption des directives européennes de juin et novembre 2000, le droit de la

non-discrimination a été considérablement renforcé²⁷² et les obligations pesant sur les employeurs en la matière renforcées²⁷³. Bien que les discriminations liées à l'origine dans l'emploi soient davantage connues, le cadre de l'action publique et des acteurs professionnels tend à brouiller différents répertoires d'action (lutte contre les discriminations, promotion de la diversité, management inclusif, intégration, défense de la laïcité), en diluant la lutte contre les discriminations et les obligations légales qu'elle fait peser sur les employeurs.

Les discriminations continuent de marquer toutes les étapes de l'insertion professionnelle des jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels. Les premières années de la vie active se traduisent ainsi par des expériences de sélection répétées, les surexposant aux discriminations dans le cadre de leurs études, pendant un stage ou un contrat en alternance, lors des premières années de leur vie active ; mais également dans des secteurs, tels que l'intérim ou l'auto-entrepreneuriat, choisis parfois pour contourner les obstacles discriminatoires qui barrent l'accès au salariat. Face à l'ampleur de ces discriminations et aux conséquences sur les parcours professionnels et la santé de ces jeunes, la Défenseure des droits appelle les pouvoirs publics et les employeurs à mettre en œuvre de véritables plans d'action pour lutter structurellement contre ces discriminations dans l'emploi.



A. À L'ORÉE DE LA VIE PROFESSIONNELLE

La fin des études et l'insertion sur le marché du travail constituent une période de transition, où les jeunes sont susceptibles d'être confrontés à des discriminations en raison de leur origine dans une grande variété de contextes : recherche d'un stage ou d'une formation professionnelle, d'un « job étudiant » pour financer ses études, d'un contrat en alternance, etc.

1) LES DIFFICULTÉS POUR TROUVER UN STAGE

Les stages, qu'ils soient réalisés en lycée général ou professionnel, dans le cadre des études supérieures²⁷⁴, pour valider une formation ou acquérir de premières expériences professionnelles, constituent une première confrontation avec le monde du travail. Enjeu central en matière d'égalité, ils conditionnent souvent les opportunités futures d'insertion professionnelle sur le marché du travail.

Si le stage est censé favoriser la découverte d'un métier et l'acquisition de compétences professionnelles, il est aussi l'occasion d'un premier apprentissage des contraintes de la vie active, des conditions de travail et des discriminations. En 2000, un rapport non publié de l'inspection générale de l'éducation nationale

(IGEN)²⁷⁵ avait mis en lumière le caractère massif des discriminations dans l'accès aux stages et avait donné lieu à l'inscription dans la loi du 16 novembre 2001 de l'interdiction pénale des discriminations dans l'accès aux stages et la formation professionnelle²⁷⁶. Vingt ans plus tard, la réalité semble avoir peu évolué. D'après le 14^e Baromètre de la perception des discriminations, publié en 2021 par le Défenseur des droits, 17 % des jeunes ayant déclaré une discrimination dans l'emploi rapportent ainsi l'avoir vécue lors de la recherche d'un stage²⁷⁷.

Les démarches de recherche de stage représentent une épreuve pour de nombreux jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels, confrontés à davantage de difficultés ou à des discriminations. Une étude de 2009 portant sur les lycéens professionnels et étudiants de BTS montrait ainsi que les enfants d'un parent né au Maghreb ou dans un autre pays africain étaient presque deux fois plus nombreux que les enfants dont les parents sont nés en France métropolitaine à déclarer avoir rencontré des difficultés (39 % contre 22 %) lors de leur recherche de stage²⁷⁸. Parmi eux, 40 % imputaient leurs difficultés à des discriminations liées à leur origine ou couleur de peau (loin devant les motifs principaux cités par les autres élèves comme la timidité ou le manque de transports)²⁷⁹.

Pour ces jeunes confrontés à de multiples refus, la recherche de stage constitue souvent un parcours du combattant : 21 % des enfants dont au moins un des deux parents est né hors France métropolitaine déclarent ainsi avoir été contraints d'envoyer plus de 10 candidatures pour trouver un stage, contre 13% des enfants dont les parents sont tous les deux nés en France métropolitaine. Ils sont également presque deux fois plus nombreux à avoir essuyé plus de 10 refus que ces derniers²⁸⁰. Si plusieurs facteurs peuvent expliquer ces différences, tels que la faiblesse du réseau personnel ou familial, le milieu social, l'autocensure, la moindre connaissance des codes professionnels, etc., de tels écarts laissent présumer d'une discrimination fondée sur l'origine. Les conséquences de ces difficultés et discriminations sont majeures quand le stage est obligatoire dans la scolarité ou quand il est une condition de validation du diplôme.

Comme en témoignent les réclamations individuelles adressées au Défenseur des droits, ces discriminations concernent aussi bien l'accès aux stages, forme la plus connue et manifeste, que son déroulement dans l'entreprise ou l'administration concernée.

En matière d'accès aux stages, le Défenseur des droits a par exemple été saisi par une lycéenne qui s'est vu refuser un stage en tant qu'hôtesse d'accueil aux motifs de son apparence physique et de sa couleur de peau, l'employeur invoquant expressément qu'il recherchait « des personnes aux physiques de type scandinave, des jeunes filles blondes, de couleur blanche, aux yeux bleus »²⁸¹.

Les témoignages recueillis lors des *focus groups* menés dans le cadre de l'élaboration du présent rapport illustrent également des refus discriminatoires fondés sur le prénom et le nom de famille et les efforts de certains élèves concernés pour confirmer leurs soupçons d'avoir été discriminés, en effectuant eux-mêmes des tests de discrimination (*testings*)²⁸².

Témoignage, jeune homme de 16 ans²⁸³

« Au lycée, on était que deux avec des prénoms « pas du tout français ». Par exemple, pour trouver un stage, c'était tout de suite des refus. Dans la classe, pendant la recherche de stage, on a fait un test : pour la même entreprise, j'ai reçu un refus directement, et un camarade qui a rappelé la même entreprise après avec son prénom français a été accepté ».

Lors de leur stage, les jeunes peuvent également être exposés à des formes de harcèlement discriminatoire en raison de leur origine, à l'image de cette jeune femme effectuant un stage, puis un contrat de professionnalisation, dans le cadre d'un programme de féminisation des métiers du BTP²⁸⁴. Après avoir été l'objet de propos racistes de la part de ses collègues, selon lesquels son origine serait « un handicap pire » que son sexe, la jeune femme a saisi le Défenseur des droits. À l'issue de son instruction, l'institution a conclu à un harcèlement discriminatoire en raison de l'origine et du sexe et engagé une médiation, permettant qu'un protocole d'accord transactionnel à hauteur de 60 000 euros soit conclu afin de réparer le préjudice subi par la réclamante.

Dans les lycées professionnels, les discriminations liées à l'origine peuvent être également renforcées, voire co-produites, par les logiques d'action et d'orientation des enseignants, ces derniers jouant en dernier recours, et conformément à leur obligation légale, le rôle d'intermédiaires avec les entreprises lorsque les élèves ne parviennent pas à trouver un stage. Depuis les années 1980, les politiques publiques ont en effet délégué au niveau local (établissement scolaire, académie), un rôle central dans l'articulation entre la formation et l'emploi et plus précisément dans l'accès des élèves à la formation professionnelle²⁸⁵.

Il a été observé que les stages obtenus par l'intermédiaire d'un établissement scolaire sont généralement de moins bonne qualité (que ce soit en matière de pertinence du stage ou d'intégration du stagiaire dans l'entreprise),

pénalisant les élèves dépourvus de réseau familial²⁸⁶. Dans un contexte de pénurie des offres, des enseignants du lycée peuvent être contraints de composer avec les exigences discriminatoires de certaines entreprises (par exemple en ne soumettant que des candidatures de jeunes élèves blancs) afin de ne pas diminuer l'offre locale de stages, dépendante de la qualité des relations entre les établissements et les entreprises²⁸⁷.

Face à ces discriminations, les jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels n'ont parfois d'autres choix que de postuler à des stages ne correspondant pas à leur projet professionnel ou au contenu de la formation suivie, tandis que d'autres abandonnent leurs études²⁸⁸.

Témoignage, jeune femme de 16 ans²⁸⁹

« C'est surtout pendant la recherche du stage qu'on a commencé à parler [des discriminations]. Par exemple, quand deux personnes de couleur ont demandé un stage au tribunal, elles ne l'ont pas eu, alors qu'après on a appris que d'autres personnes pas de couleur ont été prises après nous. En cherchant un stage dans le droit, quand on a un prénom ou un nom d'origine différente, le dossier est très peu regardé. Et même quand on vient à l'entretien, on ne nous rappelle jamais. Comme je n'ai pas du tout trouvé dans le domaine du droit, je me suis reportée sur la restauration rapide, l'épicerie fine, etc. ».

2) L'ALTERNANCE : UN ACCÈS FACILITÉ À L'EMPLOI, QUI DISSIMULE DES DISCRIMINATIONS PERSISTANTES

Envisagé par les pouvoirs publics comme le fer de lance de la lutte contre le chômage des jeunes et comme une promesse d'insertion professionnelle facilitée, l'alternance s'est considérablement développée en France depuis la loi du 5 septembre 2018 qui vise à renforcer son attractivité pour les entreprises²⁹⁰, et la mise en œuvre du plan « 1 jeune, 1 solution ». Avec plus d'un million de jeunes apprentis fin 2023, l'apprentissage est devenu en France une formation prisée et une voie d'accès vers l'emploi privilégiée pour les jeunes sortant du collège, du lycée comme de l'enseignement supérieur²⁹¹.

Différentes enquêtes ont ainsi montré que l'alternance, formation plus valorisée que le cursus en lycée professionnel, favorise l'obtention du diplôme de fin d'études, notamment pour les jeunes en quartier prioritaire de la ville (QPV) et permet un accès plus rapide et facilité à l'emploi²⁹².

Cependant, des études révèlent un accès différencié selon l'origine au contrat d'apprentissage et une sous-représentation des jeunes immigrés ou descendants d'immigrés dans ces formations²⁹³. Si, comme pour l'accès aux stages, elles peuvent se cumuler à d'autres facteurs²⁹⁴, les discriminations liées à l'origine auxquelles les jeunes doivent faire face expliquent souvent les difficultés rencontrées, que ce soit pour s'inscrire dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou pour signer un contrat d'apprentissage avec un employeur²⁹⁵. Ainsi 15 % des jeunes apprentis déclarent avoir vécu des discriminations dans l'accès à l'apprentissage, la couleur de peau faisant partie des trois motifs les plus cités, d'après une étude de 2017²⁹⁶.

Les jeunes filles d'origine africaine ou maghrébine déclarent notamment subir des discriminations fréquentes liées à leur origine dans l'accès à un apprentissage, à l'image de celles documentées dans les secteurs de la coiffure-esthétique-cosmétique ou médico-social, où les employeurs justifient souvent leur refus par les attentes discriminatoires des clients ou des patients²⁹⁷. Un acteur associatif auditionné a ainsi été interpellé par une étudiante en psychomotricité qui, malgré ses démarches abouties pour trouver un employeur, a fait l'objet d'un refus d'accompagnement du CFA, le directeur lui opposant lors d'un appel téléphonique qu'il ne voulait pas de « gens comme ça dans [son] école »²⁹⁸.

Un récent *testing* réalisé dans le secteur de la restauration, où les besoins élevés de main d'œuvre laisseraient pourtant supposer des discriminations moins fréquentes, a aussi montré que les jeunes femmes en recherche d'un contrat d'apprentissage à Paris étaient fortement pénalisées en raison de leur origine réelle ou supposée²⁹⁹ : une candidate

avec un nom et un prénom suggérant une origine française doit contacter en moyenne 17 restaurants pour obtenir une réponse positive, contre 30 établissements pour une candidate présumée d'origine maghrébine. Cet écart constitue l'un des plus élevés identifiés dans ce type d'études, tous domaines professionnels confondus.

Ces discriminations sont susceptibles de compromettre l'avenir professionnel des jeunes concernés, empêchant l'obtention de leur diplôme et les privant du niveau de qualification envisagé initialement. D'après l'appel à témoignages réalisé en 2016 par le Défenseur des droits, seules 4 personnes discriminées sur 10 ont finalement trouvé le contrat en alternance ou le stage recherché³⁰⁰. Exclues de l'apprentissage, les jeunes concernés se reportent sur des formations sous statut scolaire (par exemple le lycée professionnel) ou abandonnent leurs études³⁰¹.

Ces refus répétés conduisent de nombreux jeunes d'origine étrangère réelle ou supposée à anticiper les discriminations et à adopter des comportements d'autocensure – en ne candidatant pas sur certains postes correspondant à leur qualification – ou des stratégies de dissimulation de leurs origines (envoi de CV sans photo, changement du prénom ou du nom de famille, etc.)³⁰². Afin de valider leur diplôme, certains jeunes se résignent même à accepter un contrat d'apprentissage dans une entreprise dont les activités diffèrent des métiers auxquels ils se destinent.

Témoignage, jeune femme de 20 ans³⁰³

« Je suis en troisième année d'IUT, que je souhaitais faire en alternance. J'ai commencé la recherche de l'alternance en janvier, et nous sommes en septembre et j'ai eu aucun entretien, et que des refus, alors que mon CV est plutôt bon, j'ai travaillé depuis mes 17 ans. J'ai demandé à trois de mes enseignantes leurs conseils pour améliorer mon CV et trouver une alternance, et elles m'ont répondu « pour être honnête le souci c'est votre photo avec le voile et puis votre prénom ». J'ai donc fait un nouveau CV sans ma photo et avec une version raccourcie de mon

nom pour que mes origines ne soient pas trop voyantes, que ça ne soit pas « tape à l'œil » et la première chose que le recruteur remarque ».

Si les entreprises doivent prévenir et lutter activement contre les discriminations au sein de leur organisation (voir ci-après), notamment lors du recrutement et de l'accueil de stagiaires et apprentis, les établissements scolaires ou universitaires, ainsi que leurs agents, jouent également un rôle majeur. Responsables des conditions légales et pédagogiques de la formation, ils sont censés garantir la non-discrimination. Pour ce faire, certains établissements de l'enseignement supérieur exigent des entreprises partenaires accueillant leurs étudiants en stage ou en alternance de s'engager formellement à lutter contre toutes formes de harcèlement et de discrimination (signature de chartes, communication auprès des élèves, etc.)³⁰⁴.

Pour lever les difficultés majeures, réduire les inégalités sociales face à la recherche de stage ou d'apprentissage, et soutenir les jeunes confrontés aux discriminations, l'accompagnement par les établissements scolaires et universitaires est aujourd'hui insuffisant. Ceux-ci doivent jouer un rôle majeur pour les accompagner dès les premiers contacts avec les employeurs, les aider à préparer les entretiens, veiller à la pertinence du stage choisi, etc.

RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

- **Assurer un accompagnement individuel lors de la recherche d'un contrat de stage ou d'apprentissage**, notamment des jeunes privés de réseaux individuels ou familiaux, éprouvant des difficultés de mobilité ou confrontés à des discriminations, par les établissements scolaires et universitaires ;
- Faire peser sur les établissements la responsabilité que chaque élève trouve une structure d'accueil pour effectuer son stage, au vu du rôle des stages dans les parcours d'orientation et compte tenu des fortes inégalités et discriminations dans l'accès aux stages ;

- Renforcer le soutien aux missions locales et associations chargées d'accompagner les jeunes dans leur insertion professionnelle et sociale, secteur ciblé par des baisses de subventions importantes dans le projet de loi de finances 2026³⁰⁵ ;
- **Veiller à la double responsabilité des employeurs et de l'institution scolaire ou universitaire pour garantir la non-discrimination dans l'accès aux stages ou à l'alternance ;**
- Renforcer la sensibilisation des enseignants intermédiaires et des élèves/étudiants aux risques discriminatoires, notamment au moment du stage ou de l'apprentissage en entreprise ;
- Veiller à ce que des dispositifs de signalement soient systématisés dans l'ensemble des établissements, lisibles et connus de tous ; recueillir et traiter les signalements de discrimination.

B. DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE À L'EMBAUCHE ET DANS LA CARRIÈRE

Une fois les études terminées, les jeunes d'origine étrangère, ou perçus comme tels, connaissent une période d'insertion professionnelle plus difficile que les autres et doivent faire face à de fortes discriminations liées à leur origine réelle ou supposée lors des premières années de leur vie active. Cependant, ces discriminations n'affectent pas les catégories de jeunes de la même façon et sont susceptibles d'évoluer selon leur genre ou leur origine migratoire.

1) DES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE, MASSIVES ET STABLES DANS LE TEMPS

De nombreux travaux ont mis en lumière la forte pénalisation des personnes d'origine étrangère ou perçues comme telles dans l'accès à l'emploi³⁰⁶, notamment des plus jeunes. Leurs résultats sont sans appel sur l'ampleur et la persistance des discriminations à l'embauche liées à l'origine quel que soit le domaine professionnel considéré³⁰⁷. Sur 11 pays de l'O.C.D.E. dans lesquels des *testings*

ont été réalisés, la France est ainsi celui où les discriminations à l'embauche fondées sur l'origine sont les plus fréquentes, devant les États-Unis³⁰⁸.

D'après le 18^e Baromètre des discriminations dans l'emploi, l'origine et la couleur de peau sont rapportées comme motifs de discrimination par 21 % des personnes discriminées à l'embauche et constituent le second critère mentionné, après l'âge³⁰⁹. L'origine perçue constitue ainsi le principal facteur d'exposition aux discriminations dans la recherche d'emploi : les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines ont un risque 2,8 fois plus élevé que celles perçues comme blanches d'en rapporter l'expérience (contre 2,2 en 2016).

Si les discriminations peuvent découler de la mobilisation de stéréotypes inconscients, nombre d'entre elles sont explicites. Le Défenseur des droits s'est notamment saisi d'office du signalement, effectué par une conseillère emploi au sein d'une mission locale, de faits de discrimination à raison de l'origine à l'encontre d'un jeune candidat à un poste de boulanger³¹⁰. Contacté par les services du Défenseur, le gérant de la boulangerie a réitéré les propos tenus devant la conseillère : il n'est « pas raciste » mais il ne souhaite pas recruter de personnes d'origine maghrébine car il n'a rencontré que des problèmes. L'enquête menée a permis de caractériser les éléments matériel et intentionnel du délit de subordination d'offre d'emploi à un critère discriminatoire, en l'espèce l'origine, engageant la responsabilité pénale de l'employeur.

Des *testings* ont permis d'objectiver les fortes discriminations fondées sur l'origine subies par les jeunes dès la première étape du recrutement, dans le secteur privé comme public³¹¹. Un *testing* récent ciblant 11 catégories de métiers différents du privé a ainsi montré qu'en moyenne, à qualité comparable, les jeunes âgés de 21 à 30 ans dont le CV suggère une origine maghrébine ont 33,3 % de chances en moins d'être contactés par les recruteurs que ceux portant un prénom et nom d'origine française³¹². Le secteur public n'est pas épargné : selon une enquête réalisée en 2022 par le CNRS, la discrimination vis-

à-vis des candidats d'origine maghrébine, âgés de 31 à 33 ans, recherchant un poste de cadre administratif en Île-de-France s'avère même plus forte dans le public que dans le privé³¹³. En l'occurrence, les candidats d'origine supposée africaine participent moins souvent aux épreuves écrites des concours auxquels ils se sont inscrits et les réussissent moins bien lorsqu'ils s'y présentent³¹⁴.

Les discriminations liées à l'origine vécues par les jeunes lors du recrutement restent fortes sur des segments très diversifiés du marché du travail, et ce, quel que soit le niveau de qualification du métier recherché. Ainsi, une étude réalisée en 2006 dans 6 grandes villes françaises a montré que les employeurs de secteurs professionnels (hôtellerie-restauration, commerce, services, transport, BTP, etc.) cherchant à recruter des profils peu qualifiés favorisent lors de leur recrutement, dans 4 cas sur 5, les jeunes candidats évoquant une origine hexagonale ancienne, aux dépens de ceux suggérant une origine maghrébine ou noire africaine³¹⁵. De même, les Français d'origine étrangère ou perçus comme tels ont une probabilité plus faible d'accéder aux entretiens d'embauche pour des postes qualifiés, tels que des postes d'informaticien de niveau Bac+5³¹⁶ ou des emplois de comptable³¹⁷.

Si elles s'atténuent sensiblement, ces pratiques discriminatoires ne disparaissent pas non plus lorsque les candidats d'origine étrangère ou perçus comme tels possèdent une qualification supérieure aux autres. Par exemple, dans le secteur de la maintenance en électronique, un jeune candidat d'origine maghrébine mieux qualifié doit toujours envoyer plus de CV qu'un candidat d'origine française alors qu'il aurait dû accéder à l'embauche plus facilement compte tenu du niveau plus élevé de son diplôme³¹⁸.

Le taux de discrimination varie également selon le genre ou l'origine migratoire des candidats³¹⁹. Bien que parcellaires, les études semblent indiquer que les jeunes d'origine subsaharienne sont plus fortement discriminés à l'embauche que les jeunes d'origine maghrébine³²⁰. Si les discriminations à l'embauche vis-à-vis des jeunes ultramarins

semblent légèrement moins fréquentes que celles vécues par les personnes originaires d'Afrique du Nord ou subsaharienne, elles restent massives. Selon un *testing* récent réalisé en outre-mer et dans l'Hexagone, un jeune candidat originaire d'un département d'outre-mer obtient environ 20 % de réponses positives en moins lors d'une candidature qu'un candidat originaire de l'Hexagone³²¹.

Les résultats sur les discriminations vécues par les jeunes femmes sont plus contrastés selon les enquêtes et semblent dépendre du type de métier considéré. Dans les métiers peu féminisés de l'informatique, les jeunes femmes d'origine étrangère sont doublement pénalisées par des préjugés liés à leur origine et à leur sexe et ainsi plus fortement discriminées que les hommes, quelle que soit leur origine³²².

L'étape de la sélection des CV n'est pas la seule où ces discriminations sont susceptibles d'intervenir : le 14^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi a également montré que les jeunes perçus comme non blancs sont davantage confrontés à des propos stigmatisants et des exigences discriminatoires de la part du recruteur lors d'un entretien pour un poste ou une promotion (69 % d'entre eux ont été l'objet de tels propos, contre 40 % des jeunes perçus comme blancs)³²³, laissant supposer l'existence de fortes discriminations à cette étape du recrutement.

2) ACCÉDER À UN EMPLOI PÉRENNE OU À UN STATUT PROFESSIONNEL

Du fait de la précarité croissante de l'emploi, la distinction entre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi devient plus poreuse. Avec la multiplication des contrats courts (CDD, intérim, contrats d'usage, etc.), les jeunes peinent davantage à trouver un emploi stable et sont confrontés à des trajectoires professionnelles segmentées, dégradées, parfois réversibles, entrecoupées par de fréquentes périodes de chômage³²⁴. La part des embauches en CDD a en effet plus que doublé depuis 2001 et les contrats proposés sont de plus en plus courts, 83 % d'entre eux durant moins d'un mois.

Les femmes diplômées du supérieur y sont particulièrement exposées : à niveau de diplôme du supérieur égal, les descendantes d'immigrés subsahariens, marocains et tunisiens connaissent plus fréquemment des parcours discontinus, marqués par l'alternance entre emploi salarié, périodes de chômage et changements de statut d'emploi³²⁵.

Les renouvellements de CDD ou le passage du statut d'intérimaire à celui de salarié au sein de la même entreprise sont autant d'étapes marquées par des différences de traitement discriminatoires, comme en attestent les réclamations reçues par le Défenseur des droits.

Ces difficultés d'accès à un emploi stable touchent particulièrement les jeunes d'ascendance migratoire, le refus de proposer un emploi stable ou de titulariser un jeune étant susceptible de reposer sur des critères discriminatoires. Au cours de ses instructions, le Défenseur des droits se fonde notamment sur l'analyse onomastique³²⁶ des fichiers internes de l'entreprise ou de l'administration (registre de candidature, registre unique du personnel, etc.) pour caractériser les pratiques discriminatoires en raison de l'origine vis-à-vis d'intérimaires travaillant déjà pour l'employeur et souhaitant être recrutés en CDI³²⁷. Dans un dossier, le réclamant avait démontré par ailleurs qu'il avait une ancienneté supérieure aux autres candidats retenus pour le poste et toutes les formations nécessaires. L'analyse par les services de l'institution de la consonance des prénoms et des noms des salariés de l'entreprise a permis de documenter la sous-représentation des intérimaires d'origine maghrébine dans les embauches en CDI sur une période de cinq années et d'établir la discrimination³²⁸.

La pratique des réembauches³²⁹ comme la multiplication des périodes d'essais vient fragiliser le salarié face à l'employeur, particulièrement lorsqu'il s'agit de dénoncer les faits de discrimination. Dans le secteur public, la décision de non-renouvellement des contrats n'est pas soumise à une obligation de motivation, l'employeur faisant souvent valoir « l'intérêt du service » (raisons budgétaires, évolution du poste, réorganisation du service,

etc.) pour justifier un choix pouvant être discriminatoire³³⁰. Dans le secteur privé, la difficulté de réunir les preuves nécessaires pour caractériser la discrimination et la situation précaire du salarié dans l'entreprise sont autant de freins entravant l'accès à la justice.

De façon plus générale, le statut précaire de l'emploi joue un rôle d'amplificateur des risques discriminatoires, les contrats précaires ou courts surexposant les jeunes aux discriminations et au harcèlement discriminatoire, que ce soit à l'embauche ou dans le cadre de leur emploi³³¹.

Les discriminations et le harcèlement discriminatoire dans l'emploi touchent en effet prioritairement les jeunes en intérim (58 % d'entre eux), en contrat de formation, en apprentissage ou en emploi en alternance (55 %) ou en contrat à durée déterminée (46 %). À l'inverse, le contrat à durée indéterminée et la fonction publique semblent jouer un rôle plus protecteur.

3) LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE DANS LA CARRIÈRE : RÉMUNÉRATION, PROMOTION, LICENCIEMENT, HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Au-delà de la question de la pérennité des emplois, les jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels sont également confrontés à des discriminations liées à l'origine au cours de leur carrière (rémunération ; accès à une promotion, un statut professionnel et aux bénéfices afférents, un emploi à temps plein ; licenciement discriminatoire ; harcèlement discriminatoire, etc.).

Des chercheurs ont mis en évidence que les actifs ayant une ascendance migratoire subissent de fortes pénalités salariales en raison de leur origine, notamment ceux originaires d'Afrique du Nord, du Moyen-Orient, des territoires d'outre-mer, puis d'Afrique subsaharienne et, secondairement, d'Asie du Sud-Est³³², sans que le niveau de diplôme ni la localisation ne suffise à l'expliquer. Si la discrimination salariale s'atténue en partie pour les jeunes âgés de moins de 30 ans, elle ne disparaît pas totalement, s'élevant entre 4 % et 10 %³³³. Les discriminations salariales semblent de moindre intensité pour les jeunes

femmes de ces minorités par rapport aux femmes du groupe majoritaire. Ce tassement de l'écart des rémunérations s'explique en partie en raison du plafond de verre, cloisonnant les femmes dans des emplois moins rémunérateurs et à responsabilité moindre, et des parois de verre, maintenant les femmes dans des filières peu valorisées.

Si les données ne concernent pas spécifiquement les jeunes, l'enquête TeO 2 montre que les personnes d'origine immigrée ou ultramarine déclarent aussi fréquemment avoir vécu des discriminations lors de l'accès à une promotion : 9% des personnes originaires d'Afrique du Nord, 8% des personnes originaires d'Afrique subsaharienne et 7,2 % des personnes originaires des départements d'outre-mer³³⁴. D'après le 18^e Baromètre des discriminations dans l'emploi, si l'origine perçue influence fortement les discriminations dans le déroulement de carrière, son effet est toutefois moins élevé que dans la recherche d'emploi (les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines ont un risque 1,7 fois plus élevé d'en rapporter l'expérience que celles perçues comme blanches)³³⁵.

Une étude récente a ainsi montré que les descendants d'immigrés diplômés du supérieur, notamment ceux originaires d'Afrique subsaharienne, sont souvent confrontés à un déclassement objectif³³⁶ et subjectif, en ayant plus fréquemment le sentiment d'être embauchés en dessous de leurs compétences et diplômes. Nombre d'entre eux dénoncent ainsi le manque de diversité et l'entre-soi aux postes de direction et dans les comités de direction.

De même, les personnes d'origine étrangère ou perçues comme telles déclarent deux fois plus souvent avoir vécu un licenciement discriminatoire que la population majoritaire³³⁷. Le Défenseur des droits a par exemple été saisi par une jeune salariée, embauchée en tant qu'attachée commerciale qui a été licenciée après avoir refusé de changer son prénom et son nom comme l'exigeait son employeur, au motif que leur consonance étrangère déplairait à la clientèle de l'entreprise et serait à l'origine de performances commerciales considérées insuffisantes³³⁸. Dans ce dossier, le licenciement a été considéré comme

constitutif d'une discrimination en raison du patronyme et de l'origine³³⁹.

Les jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels sont également surexposés à des formes de dévalorisation, de stigmatisation et d'attitudes hostiles au travail, caractéristiques du harcèlement discriminatoire. D'après une étude menée à partir de l'enquête Conditions de travail, les immigrés et descendants d'immigrés subissent davantage de comportements hostiles systématiques (propos dégradants ou obscènes, critique injuste du travail, imposition de tâches inutiles ou dégradantes, fait d'ignorer ou de faire comme si la personne n'est pas là, moqueries, etc.) dans le cadre de leur emploi, notamment les personnes originaires d'Afrique, les femmes et les jeunes âgés de moins de 35 ans³⁴⁰.

Le Défenseur des droits a notamment été saisi par un réclamant ayant dû accepter pendant 20 ans au sein de la même entreprise d'être appelé à la demande de son employeur par un prénom à consonance française différent du sien, à consonance étrangère. Le Défenseur des droits a conclu à l'existence d'un acte d'une particulière gravité, constitutif d'un harcèlement discriminatoire en lien avec le patronyme et/ou l'origine³⁴¹. La Cour d'appel a suivi les recommandations du Défenseur des droits et condamné l'employeur à verser au salarié 20 000 euros de dommages et intérêts pour discrimination liée à l'origine et 10 000 euros pour harcèlement discriminatoire³⁴².

Au croisement de différents types de discrimination, les jeunes femmes perçues comme non blanches sont particulièrement exposées aux discriminations et au harcèlement discriminatoire dans l'emploi, notamment les plus précaires. D'après le 14^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi du Défenseur des droits, celles ayant des revenus nets mensuels inférieurs à 1 300 euros par mois, déclarent deux fois plus avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi que la population générale des jeunes du même âge (70 % contre 37 %) et presque trois fois plus que les jeunes hommes perçus comme blancs et en bonne santé (70 % contre 24 %)³⁴³.

Le Défenseur des droits a par exemple été saisi, par l'intermédiaire de l'Association

européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) d'une réclamation relative à des faits de discrimination subis par une jeune femme en raison de son sexe et de son origine au sein de son entreprise³⁴⁴. Lors de l'instruction, la réclamante a apporté des éléments suffisamment précis permettant de caractériser un harcèlement discriminatoire en raison de son origine (comparaison à un singe et un bonobo) et un harcèlement sexiste et sexuel, ayant contribué à dégrader ses conditions de travail et son état de santé. Suivant les recommandations du Défenseur des droits, le conseil de prud'hommes a condamné la société au versement des dommages et intérêts à hauteur de 30 000 euros en réparation du préjudice résultant d'un harcèlement moral, harcèlement sexuel et d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

C. NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL, PRÉCARITÉ ET EXPOSITION AUX DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE

Face aux discriminations qu'ils subissent sur le marché du travail, les jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels sont susceptibles de préférer des activités professionnelles, telles que l'intérim et l'entrepreneuriat, leur permettant de contourner les obstacles discriminatoires qui leur barrent l'accès au salariat ou à certains milieux professionnels. Cependant, ces choix peuvent souvent les confiner dans des formes d'emploi instables, précaires et dégradées, où les discriminations liées à l'origine persistent.

1) LE TRAVAIL INTÉrimAIRE : DES DISCRIMINATIONS PLUS OU MOINS VISIBLES

Le passage par l'intérim peut servir aux jeunes, notamment d'origine étrangère ou perçus comme tels, de tremplin pour entrer dans l'entreprise et accéder éventuellement à un emploi stable. En dehors des jeunes d'origine asiatique, les descendants d'immigrés recherchant un emploi sont désormais pour plus de la moitié d'entre eux inscrits en intérim (respectivement 59 % pour les jeunes d'origine algérienne, 50 % pour ceux d'origine marocaine

et tunisienne, 54 % pour les descendants des DOM)³⁴⁵.

De nombreux travaux confirment la persistance de discriminations liées à l'origine, plus ou moins visibles, dans le travail intérimaire, que ce soit lors du recrutement par une agence d'intérim ou une fois recruté dans l'entreprise utilisatrice. Une enquête réalisée récemment par SOS Racisme révèle que 28 % des agences d'intérim contactées accèdent aux exigences discriminatoires des entreprises pour obtenir des candidats « aux profils européens » et leur proposent soit d'effectuer la sélection à leur place, soit de le faire par elles-mêmes³⁴⁶. De façon plus générale, 61 % d'entre elles font preuve d'une forme de complaisance à l'égard des attentes discriminatoires exprimées³⁴⁷.

Les discriminations peuvent aussi concerner l'organisation du travail des intérimaires dans l'entreprise utilisatrice. À partir d'un travail d'observation s'étalant sur plusieurs années, une étude a mis en évidence un processus de racialisation des tâches au sein de nombreuses entreprises clientes, consistant à répartir les postes et les tâches selon l'origine réelle ou supposée des salariés et intérimaires³⁴⁸. Les jeunes intérimaires d'origine étrangère ou perçus comme tels sont généralement affectés aux tâches les plus pénibles et les moins valorisantes, ou confinés à des postes dépourvus de tout contact avec la clientèle (par exemple, la « plonge » en cuisine dans un restaurant, le nettoyage des salles à la fin d'un salon, alors que les salariées et intérimaires françaises interviennent pendant la tenue du salon, etc.)³⁴⁹.

Face à ces discriminations massives, les entreprises de travail temporaire (ETT) ont adopté des mesures dans l'accord du 18 novembre 2022 relatif à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité et de la diversité signé par la branche du travail temporaire. Les démarches auprès des entreprises clientes pour garantir la non-discrimination des intérimaires, lors du recrutement et une fois en poste, doivent se poursuivre. Cela implique notamment de diffuser les outils développés par la branche ou les ETT en matière de non-discrimination et de diversité, aux entreprises clientes, d'accompagner leurs salariés permanents

qui refusent de répondre à une commande discriminatoire d'une entreprise cliente et, si la situation discriminatoire perdure, de prendre toute mesure pour alerter la direction de l'entreprise cliente, allant jusqu'à la suspension de la prestation commerciale.

Les entreprises clientes doivent veiller à ce que les procédures de recrutement et de promotion interne ne reposent pas sur des critères discriminatoires, en particulier lors de procédures d'embauche en CDI d'intérimaires travaillant déjà au sein de l'entreprise et rappeler cet interdit à l'ensemble de leur personnel. Pour limiter les discriminations structurelles, elles doivent également s'attacher à identifier et combattre tout risque d'affectation des tâches et des activités en raison de l'origine.

RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

- **Aux entreprises de travail temporaire (ETT) : mettre pleinement en œuvre et renforcer les mesures prévues par l'accord du 18 novembre 2022** relatif à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité et de la diversité signé par la branche du travail temporaire, et poursuivre leur mobilisation auprès des entreprises clientes pour garantir la non-discrimination des intérimaires ;
- **Aux entreprises utilisatrices : accorder une attention particulière, au sein de leur plan de lutte contre les discriminations à la situation des intérimaires au sein de leur organisation**, notamment en identifiant tout risque de stratification des tâches et des activités en raison de l'origine.

2) L'ENTREPRENARIAT ET L'UBÉRISATION DU TRAVAIL DES JEUNES : UNE MOINDRE DISCRIMINATION ?

L'entrepreneuriat constitue souvent un tremplin vers l'emploi, en particulier pour les jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels fréquemment discriminés sur le marché du travail. Cependant, le fait de créer son entreprise et de travailler à son propre compte ne protège pas pour autant de tout risque discriminatoire.

Un *testing* réalisé par la ville de Villeurbanne auprès de 27 agences bancaires a ainsi mis en évidence des discriminations liées à l'origine dans l'accès au prêt à la création d'entreprise³⁵⁰. D'après les résultats, les jeunes entrepreneurs « supposés comme d'origine maghrébine » font l'objet de différences de traitement aux différentes étapes de la demande de prêt que ce soit au moment de la prise de rendez-vous (modalités plus compliquées, attente plus longue avant d'être recontacté, demande supplémentaire de fournir une carte d'identité), de la réponse donnée par le conseiller bancaire (qui demande plus souvent l'accord de sa hiérarchie) ou concernant les informations délivrées sur l'offre de prêt (montant empruntable et taux d'intérêt).

La croissance exponentielle ces dernières années de l'auto-entrepreneuriat sur les plateformes numériques de service de transport, qui regroupent les activités de VTC, de livraison de repas ou de colis, donne lieu à une forte ségrégation professionnelle³⁵¹. L'accès facilité à ces emplois ubérisés attire majoritairement les jeunes hommes d'origine étrangère, vivant en QPV et marginalisés sur le marché du travail, en raison d'une faible qualification et/ou des obstacles discriminatoires qu'ils y rencontrent. Cependant, si ces plateformes permettent à ces jeunes d'accéder plus facilement à l'emploi, elles proposent des modalités de travail souvent dégradées, contraignantes, précaires (avec des missions morcelées et moins rémunératrices³⁵²), et les exposent à des pratiques discriminatoires, plus ou moins visibles³⁵³.

D'une part, les emplois ubérisés représentent une forme de travail hybride entre entrepreneuriat et salariat, les plateformes exerçant un contrôle étroit et asymétrique sur l'activité des travailleurs³⁵⁴. Si les plateformes font valoir le caractère « aveugle » de l'algorithme et leur politique antidiscriminatoire, l'absence de transparence sur le fonctionnement de l'algorithme ne permet pas d'identifier les critères régissant l'attribution des missions, le montant des rémunérations et les radiations et de lever le voile sur des discriminations éventuelles³⁵⁵.

D'autre part, ces jeunes sont fréquemment confrontés dans le cadre de leur activité professionnelle à des propos et comportements racistes de la part de clients, illégaux et susceptibles de caractériser une forme de harcèlement discriminatoire en raison de leur origine³⁵⁶. Après avoir reçu plusieurs alertes, la plateforme Uber Eats a ainsi interrogé 30 000 livreurs en 2021 : 34% ont indiqué avoir déjà subi une discrimination dans le cadre de leur travail, 63% d'entre eux en raison de leur origine³⁵⁷. Dans certains cas, les victimes voient même par la suite leur compte suspendu en raison d'une mauvaise évaluation par l'auteur des faits sur la plateforme.

Les plateformes devraient sanctionner les clients auteurs de tels propos et comportements racistes en suspendant par exemple leur compte. Un accord a notamment été signé en mai 2024 entre l'association des plateformes d'indépendants et les syndicats, prévoyant un recensement des cas, un dispositif de signalement, la désactivation des comptes clients auteurs des faits et une indemnisation de la perte de rémunération du livreur qui a dû arrêter sa livraison. D'autres plateformes ont commencé à organiser aussi des sessions auprès de ses salariés au contact des coursiers, pour les aider à « mieux repérer les discriminations » et leur rappeler leurs droits³⁵⁸.

RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

- **Mettre en place des plans de lutte contre les discriminations** pour protéger les travailleurs des plateformes, et notamment les livreurs, à l'image des initiatives récentes prises par certaines plateformes ;
- **Instaurer une réelle transparence sur le fonctionnement des algorithmes** de ces plateformes³⁵⁹ ;
- **Sensibiliser les banques et leurs salariés à la non-discrimination dans les procédures d'octroi des prêts** et mettre en place des dispositifs de signalement permettant de rapporter les situations de discrimination.

D. LES CONSÉQUENCES DES DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES SUR LES JEUNES ET LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS

Les jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels doivent affronter des discriminations systémiques qui exigent de démultiplier les efforts et freinent leur parcours professionnel.

1) DES DISCRIMINATIONS ET INÉGALITÉS SYSTÉMIQUES

Le début de la vie active des jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels est marqué par un cumul des risques discriminatoires : lors du recrutement, dans le travail au quotidien et dans l'évolution de la carrière. Légitimées par un ensemble de représentations sociales dévalorisantes et de préjugés, les discriminations liées à l'origine se croisent avec d'autres formes de discriminations et d'inégalités sociales cumulatives et se traduisent par des situations d'exclusion spécifiques dans l'emploi (ségrégation professionnelle dans certains types de métiers ou de statuts souvent dévalorisés, stratification du marché du travail selon l'origine, etc.). Dans cette logique, les discriminations vécues dans d'autres domaines aggravent celles vécues dans l'emploi. Ainsi, un jeune d'origine étrangère ou perçu comme tel ayant été orienté vers une filière dévalorisée lors de ses études aura plus de risques d'être en situation d'emploi précaire et confronté à des pratiques discriminatoires au début de sa vie active.

Ces discriminations liées à l'origine dans l'emploi doivent ainsi être pensées dans leur dimension systémique, autrement dit dans un cadre d'analyse plus large permettant de comprendre la constitution historique et le maintien de certains groupes sociaux en bas de la hiérarchie sociale où les jeunes immigrés et descendants d'immigrés sont surreprésentés. Cette approche systémique permet d'appréhender les discriminations vécues par les jeunes comme le résultat à la fois de représentations sociales, de pratiques individuelles, de modes d'organisation inhérents aux entreprises et administrations, de règles institutionnelles, et d'inégalités collectives plus larges.

Les discriminations liées à l'origine vécues par les jeunes se fondent en effet sur un ensemble de préjugés et d'assignations identitaires, traversant l'ensemble de la société et attribuant aux jeunes descendants d'immigrés la responsabilité de leur marginalisation sur le marché du travail (inadéquation sociale, indiscipline, déviance, etc.). Fortement stigmatisés, ils doivent fréquemment faire face aux suspicions et stéréotypes des employeurs, plus ou moins conscients, les percevant comme moins qualifiés ou comme un risque potentiel pour l'équilibre de l'entreprise, notamment lorsqu'il s'agit de les embaucher sur des postes d'encadrement.

Par ailleurs, depuis le début des années 2000, les jeunes descendants d'immigrés ont largement contribué à dénoncer la segmentation du marché du travail³⁶⁰ liée au recrutement d'immigrés post-coloniaux dans les années 1960 dans les emplois les moins qualifiés et la dimension systémique des discriminations dont ils font l'objet. En s'appuyant sur des enquêtes sociologiques, le Défenseur des droits a notamment conclu lors de l'instruction d'une réclamation concernant 25 travailleurs maliens sans papiers travaillant dans le BTP, à l'existence d'un système d'organisation et de hiérarchisation des tâches de chacun sur le chantier, en raison de leur origine réelle ou supposée, les tâches les plus difficiles et dangereuses leur étant systématiquement dévolues³⁶¹. Suivant les observations du Défenseur des droits, le conseil de prud'hommes de Paris a reconnu dans son jugement du 17 décembre 2019 la « discrimination raciale et systémique » dont ont été victimes ces 25 travailleurs maliens du BTP³⁶². Selon la même logique, on l'a vu, les jeunes intérimaires d'origine étrangère ou perçus comme tels sont affectés aux tâches les moins gratifiantes dans certaines entreprises utilisatrices.

Depuis, ces phénomènes perdurent, battant en brèche les promesses d'ascension sociale faites aux descendants d'immigrés, et les confinant dans certains types de postes ou de statuts dévalorisés (ségrégation verticale) ou de filières d'emploi « ciblées »³⁶³ (ségrégation horizontale)³⁶⁴. Les témoignages recueillis dans le cadre des focus groups illustrent la

frustration des jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels face à ce qui est vécu comme un véritable plafond de verre, les empêchant d'évoluer au sein de l'entreprise ou d'un secteur d'activité et les maintenant au bas de la hiérarchie sociale.

Témoignage, jeune femme de 28 ans³⁶⁵

« On ne m'a jamais proposé un poste de manager ou de responsable. Dans certains restaurants, il n'y a pas de responsables noirs ou arabes. (...) Quand je le faisais remarquer, ils réagissent avec un petit rire gêné (...). Les brasseries parisiennes semblent être les restaurants avec le plus de problèmes de discriminations. (...) La stratification est flagrante, plus on monte en hiérarchie, plus les gens sont blancs, et inversement ».

2) DES EFFETS DÉLÉTÈRES SUR LA SANTÉ ET LES PARCOURS

Les discriminations et la fréquence des remises à l'épreuve obligent les jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels à fournir des efforts décuplés pour trouver un emploi : multiplication des envois de candidature, dissimulation de leur origine, préparation plus poussée des entretiens, etc. Par exemple, les jeunes de nationalité et d'origine marocaines doivent en moyenne envoyer plus de dix fois plus de curriculum vitae pour obtenir autant d'invitations à des entretiens d'embauche que les candidats dont les noms et prénoms évoquent une origine française³⁶⁶.

L'exposition répétée aux refus et aux différences de traitement peut décourager les jeunes de poursuivre leurs recherches et se traduire par une altération de leur santé mentale (perte de confiance en soi, démotivation, colère, anxiété, dépression, sentiment d'illégitimité, syndrome de stress post-traumatique, fatalisme, etc.)³⁶⁷. Une étude récente a ainsi montré que les discriminations au travail expliquent 50 % du surrisque de troubles anxieux généralisés chez les descendants d'immigrés d'Afrique³⁶⁸. De même, la charge mentale liée au racisme,

c'est-à-dire l'effort constant pour s'adapter aux situations de racisme et de discriminations, contribue à aggraver l'impact sur la santé mentale et physique des jeunes concernés.

Les discriminations liées à l'origine compromettent également l'insertion professionnelle des jeunes et contribuent à leur déqualification sur le marché du travail et à leur déclassement social (dégradation des conditions de travail, rémunération inférieure, refus de promotion, carrières « amputées » avec de longues périodes de chômage et de travail précaire, etc.). Faute de trouver un emploi à la hauteur de leurs qualifications, les jeunes discriminés en raison de leur origine n'ont parfois d'autre choix que d'accepter des emplois en dessous de leurs compétences ou ne correspondant pas à la voie professionnelle choisie. L'anticipation de discriminations éventuelles peut conduire à des comportements d'autocensure ou d'évitement et se traduire par une perte de confiance dans son projet ou avenir professionnel. Plus de la moitié (53 %) des jeunes perçus comme non blancs se sont ainsi déjà autocensurés lors de la recherche d'un emploi, en ne répondant pas à des offres qui correspondaient pourtant à leurs compétences, contre 33 % des jeunes perçus comme blancs³⁶⁹.

Face à ces discriminations qui limitent les opportunités professionnelles, certains jeunes peuvent enfin adopter des stratégies de contournement : exercice d'une profession en auto-entrepreneur, en libéral ou en intérim ; choix d'un emploi dans des secteurs avec une forte proportion d'immigrés ou de descendants d'immigrés. Si ces choix augmentent la probabilité de trouver un emploi, ils nourrissent la segmentation du marché du travail en raison de l'origine réelle ou supposée.

D'autres font des choix de rupture en quittant une ville, en partant à l'étranger ou en retournant dans leur pays d'origine afin de trouver un emploi conforme à leurs aspirations professionnelles et leurs compétences. Lassés d'être renvoyés constamment à leur nom ou à leur couleur de peau, un nombre croissant de jeunes, la plupart diplômés, préfèrent ainsi partir à l'étranger pour subir moins de racisme et de discriminations et pouvoir progresser professionnellement³⁷⁰.

Ces expériences discriminatoires répétées viennent nourrir une défiance à l'égard des pouvoirs publics et des employeurs français et conduisent de nombreux jeunes à s'interroger sur la place que la société française leur accorde.

E. PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE VÉCUES PAR LES JEUNES DANS L'EMPLOI

L'ampleur et la dimension systémique des discriminations liées à l'origine dans l'emploi et leurs effets délétères durables pour toute une partie de la jeunesse invitent à déployer de manière urgente des politiques publiques fortes et ambitieuses, à l'image de ce qui a été mis en place pour lutter contre les discriminations fondées sur le sexe ou l'orientation sexuelle. Pour lutter efficacement contre ces discriminations et transformer les pratiques des employeurs, la Défenseure des droits appelle ainsi à la mise en œuvre d'une stratégie nationale de lutte contre les discriminations dans l'emploi, permettant une mobilisation forte des pouvoirs publics comme des acteurs professionnels.

Les entreprises et administrations qui bénéficient du label Diversité sont plus nombreuses. Cette labellisation atteste des engagements de la direction et d'une démarche d'amélioration continue des pratiques de gestion des ressources humaines non discriminantes. Mais le label, créé en 2008 dans le sillage de la Charte pour la diversité de 2004, initiative patronale qui visait initialement à « promouvoir l'application du principe de non-discrimination » dans les entreprises et à « à refléter la diversité de la société française, notamment culturelle et ethnique », n'exige pas d'actions ciblant les discriminations fondées sur l'origine, qui restent sous-investies.

En dépit de la prise de conscience affichée des pouvoirs publics et de la priorité accordée à la jeunesse, notamment dans le dernier Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026, les politiques publiques de lutte contre les discriminations liées à l'origine

dans l'emploi se sont surtout développées par à-coups et de façon quasi-indépendante des politiques d'emploi des jeunes.

Par ailleurs, la lutte contre les discriminations se voit concurrencée depuis près de 20 ans par d'autres approches, telles que la promotion de la diversité. Contrairement à la discrimination, la notion de diversité n'a pas de définition juridique opposable et ne confère aucun droit aux salariés ou fonctionnaires concernés, ni aucune obligation pour les employeurs. La promotion de la diversité a ainsi entraîné une reconfiguration du répertoire de l'action des entreprises et administrations, avec la signature de chartes, de contrats, de pactes, d'accords, de conventions dédiés, contribuant à diluer la lutte contre les discriminations. Elle n'a pas non plus favorisé la multiplication des actions de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine au sein des organisations.

1) DES POLITIQUES PUBLIQUES DISPARATES ET CONSTRUITES EN « SILO »

Afin de lutter contre le chômage des jeunes, et notamment ceux ayant une ascendance migratoire, plusieurs dispositifs publics ont été mis en œuvre : développement de l'apprentissage et de l'alternance, transformation de la voie professionnelle au lycée, renforcement de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi, réformes régionales de l'offre de formation, etc³⁷¹.

Cependant, les politiques favorisant l'insertion socioprofessionnelle des jeunes semblent faire preuve d'une efficacité limitée et peinent à intégrer pleinement l'enjeu des discriminations dans l'emploi. Si le Prado 2023-2026 présente des avancées notables, aucune mesure dédiée ne concerne l'insertion professionnelle des jeunes et les premières années de leur vie active.

Les avancées relatives du Prado

Certaines dispositions du Prado 2023-2026 constituent des avancées en matière de lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi, qui bénéficieront notamment aux jeunes. Doivent être notamment soulignés la prise en compte de la thématique des discriminations liées à l'origine et un réel

investissement dans le déploiement d'actions de formation auprès des agents publics, des salariés et des élus des comités sociaux des entreprises (CSE)³⁷².

S'agissant de l'enjeu de la mesure des discriminations, la Défenseure des droits rappelle ses recommandations, publiées notamment en février 2024³⁷³. Elle relève que le déploiement à venir d'une campagne nationale de *testing*, initiative centrale issue du Prado, contribuera à objectiver les discriminations à l'embauche et à les combattre³⁷⁴. Alors que l'action du gouvernement semblait se limiter jusqu'alors à quelques études³⁷⁵ et actions de communication très ponctuelles, l'enjeu sera de renouveler régulièrement cette campagne de *testings*. Le Défenseur des droits restera attentif aux suites données par le gouvernement et la Dilcrah aux résultats de ce premier *testing* attendus pour juin 2026 et à sa réédition. Au-delà de la régularité de ces études, il apparaît nécessaire de pouvoir discuter des résultats, avec les branches et entreprises concernées, et de proposer des actions correctrices pour lutter contre les discriminations à l'embauche. Pour être efficace et installer un dialogue pérenne avec les acteurs, sur le modèle du comité des parties prenantes initialement prévu par la proposition de loi visant à lutter plus efficacement contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques³⁷⁶, il conviendrait que cette initiative s'adosse à des mesures correctrices suivies dans le temps.

Au-delà du *testing*, il apparaît nécessaire de développer et de faire connaître les enquêtes et recherches portant sur des contextes professionnels dans lesquels les jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels subissent de fortes discriminations (stages, apprentissage, intérim, auto-entrepreneuriat, professions libérales, travail informel, etc.) ou sur certaines catégories de la jeunesse fortement discriminées mais encore peu étudiées (ultramarins, Roms, gens du voyage, etc.).

Toutefois, les politiques publiques pour l'emploi des jeunes et celles relatives à la lutte contre les discriminations apparaissent insuffisamment coordonnées.

Des actions limitées à l'échelon local

À défaut d'une politique publique dédiée à ces enjeux, la lutte contre les discriminations s'inscrit depuis le début des années 2000 à l'échelon des territoires, dans le cadre de la politique de la ville, dont l'objectif est de restaurer l'égalité entre les territoires et de favoriser l'intégration des habitants des quartiers populaires³⁷⁷. Bien que ciblés en pratique sur l'emploi, le bilan des Plans territoriaux de lutte contre les discriminations (PTLCD), prévus dans le cadre des contrats de ville, ainsi que des Comités opérationnels de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (CORAH), censés coordonner une stratégie d'action à l'échelle départementale, rend compte d'une mobilisation fragile et hétérogène, affaiblie notamment par d'autres priorités politiques (laïcité, radicalisation, égalité femmes-hommes, etc.)³⁷⁸.

La Défenseure des droits salue cependant les initiatives prises à l'échelle locale par des acteurs institutionnels (départements, communes, missions locales) ou associatifs pour lutter spécifiquement contre les discriminations vécues par les jeunes dans l'emploi, documenter leur ampleur sur le territoire et mieux orienter les victimes : observatoire des discriminations (avec la réalisation de baromètres locaux des discriminations), réseaux d'orientation et d'accompagnement des victimes de discriminations, formalisation de fiches de signalement, etc.³⁷⁹. En ce sens, elle rappelle l'importance de cibler en priorité les jeunes dans les contextes professionnels où ils sont surexposés aux discriminations fondées sur l'origine (stage, apprentissage, intérim, etc.) et de leur proposer un accompagnement à la fois juridique, psychosocial et professionnel.

D'autres actions locales à destination des employeurs méritent également d'être mentionnées et généralisées, afin de faire évoluer leurs comportements et pratiques de recrutement : actions de sensibilisation et de formation des recruteurs, co-construction de processus de recrutement non-discriminants et d'indicateurs adaptés à cet effet, évaluation des actions mises en place dans les entreprises pour lutter

contre les discriminations (par exemple, en effectuant des *testings* auprès des entreprises dont les recruteurs ont été formés à la non-discrimination), etc.³⁸⁰. Ainsi, dans le cadre de son expérimentation « Projet TALENT : Technique d'Accompagnement vers l'ENTreprise », la mission locale de Chambéry a proposé à des entreprises un accompagnement afin d'élaborer des procédures et des critères de recrutement objectifs et non-discriminants.

RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

- **Mieux documenter les discriminations spécifiques dont les jeunes font l'objet dans l'emploi, notamment celles fondées sur l'origine, via la réalisation de *testings* dédiés et le soutien à des recherches sur les contextes professionnels** dans lesquels les jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels subissent de fortes discriminations ou sur certaines catégories encore peu étudiées (ultramarins, Roms, gens du voyage, etc.) ;
 - Documenter les discriminations moins visibles touchant particulièrement les jeunes, notamment celles qui se produisent dans le cadre du travail en matière de rémunération et d'évolution de carrière ;
 - Les phénomènes de déqualification dans l'emploi, de stratification raciale et de ségrégation professionnelle devraient également faire l'objet de recherches plus approfondies.
- **Mettre en œuvre une véritable stratégie nationale de lutte contre les discriminations dans l'emploi envers les jeunes ;**
 - Prévoir des mesures dédiées à la lutte contre les discriminations dans l'emploi vécues par les jeunes dans le futur Prado ;
 - Évaluer l'effectivité des obligations légales en matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi (formation à la non-discrimination dans le secteur privé, mise en place de dispositifs d'écoute et de signalement dans le secteur public, etc.).

2) METTRE EN PLACE DES PLANS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU SEIN DES ORGANISATIONS

Depuis les années 2000, la lutte contre les discriminations a été en partie éclipsée au sein des organisations par d'autres paradigmes, notamment celui de la promotion de la diversité dont l'objectif premier est de mieux refléter la diversité de la population française dans l'entreprise. Si la notion de diversité a permis des progrès, et notamment de faire émerger la question de la sous-représentation des minorités visibles dans certains postes et secteurs professionnels, elle n'a pas permis la structuration d'une véritable politique de lutte contre les discriminations au sein des entreprises et administrations.

L'action publique comme les politiques de LCD menées par les employeurs, publics ou privés, se déploient le plus souvent selon une logique « en silo », par critère de discrimination. Ce faisant, elles investissent d'une part surtout les critères pour lesquels des obligations légales de faire existent (sexe, handicap, âge) et ignorent de fait la plupart du temps les problématiques d'intersectionnalité. D'autre part, elles ne pensent pas la mutualisation des actions correctrices et dispositifs transversaux. Enfin, elles n'engagent que trop rarement des actions dédiées permettant de lutter contre les discriminations structurelles vécues en leur sein par les jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels.

Si les actions des employeurs se sont développées, les discriminations fondées sur l'origine, qui avaient justifié à la fin des années 1990 l'émergence de la lutte contre les discriminations comme problème public, en sont devenues les parents pauvres. Des études récentes de 2025 montre une « quasi-absence de mesures » concernant les discriminations liées à l'origine dans les accords d'entreprise de 2015 à 2024³⁸¹. La mobilisation des acteurs a donc régressé en ce domaine depuis 2014³⁸². Quand il y en a, les actions restent majoritairement centrées sur des engagements de principe et des actions de communication.

La fonction publique, aujourd'hui confrontée à une pénurie de candidats, a certes mené des actions structurelles pour l'égalité

de recrutement par concours (règles de constitution des jurys ; sensibilisation des membres aux effets des stéréotypes ; contenu des épreuves de nombreux concours ; développement de voies aménagées...). Mais les résultats des recherches sur l'accès par concours³⁸³ et des *testings* sur les recrutements de contractuels restent alarmants et la fonction publique doit investir les enjeux de carrière.

Une mobilisation contre les discriminations fondées sur l'origine à relancer

Conformément aux recommandations publiées en février 2024³⁸⁴, la Défenseure encourage toutes les organisations, c'est-à-dire toute structure publique ou privée, à mettre en place une stratégie de lutte contre les discriminations qui les engage au plus haut niveau et sur le long terme.

À défaut d'accord au sein de la structure, le plan d'action doit être discuté avec les organisations syndicales, pour construire une culture partagée de l'égalité.

Ces plans d'action ne peuvent se limiter uniquement au champ du recrutement, même si c'est un enjeu crucial pour la jeunesse. Ils doivent engager les organisations à agir contre les discriminations structurelles, moins visibles, qui précarisent particulièrement les jeunes salariés ou agents (absence de promotion, déqualification, attribution de tâches non gratifiantes, etc.). Une attention particulière doit être notamment portée aux procédures RH afin de faire respecter le principe d'égalité dans le déroulé de la carrière.

La Défenseure des droits recommande que ces plans pluriannuels, qui doivent faire l'objet d'évaluations périodiques, s'articulent selon les étapes suivantes : formalisation de l'engagement de la direction de l'organisation dans un accord ou un plan ; systématisation de la mesure et du suivi des discriminations au sein de l'organisation ; sensibilisation et formation du personnel ; révision des processus et critères qui doivent être transparents, traçables et objectivés ; traitement effectif des signalements et sanction des auteurs de discrimination.

La mesure des discriminations

Le diagnostic constitue une étape préalable pour identifier les discriminations et risques discriminatoires dans l'organisation, mobiliser les cadres et le personnel et engager enfin une action ciblée. Si certains acteurs justifient leur inaction par l'interdiction des statistiques ethniques, il est utile de rappeler que le cadre juridique français n'interdit pas toute mesure des discriminations fondées sur l'origine.

Le guide Cnil-DDD « Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances » (2012)³⁸⁶ et les recommandations récentes de la Cnil sur la mesure de la diversité au travail³⁸⁷ proposent différentes méthodes d'évaluation pour procéder aux diagnostics internes et revient notamment sur la question du choix des données permettant de définir des critères de qualification de l'origine des personnes (nationalité, lieu de naissance, consonance des noms et des prénoms) et des enjeux que cela comporte.

Dans les structures privées et publiques les plus volontaires, des outils de mesure des discriminations sont déployés, notamment le *testing*. Néanmoins, les actions correctrices qui devraient en découler sont trop rarement mises en place. De plus, d'autres études doivent être soutenues pour comparer les conditions d'embauche ou analyser par exemple les évolutions de carrière des effectifs en fonction de leur origine. À cet égard, les indicateurs non financiers disponibles (base de données économiques et sociales, bilan social, etc.) peuvent être pleinement mobilisés.

Les résultats mitigés de la formation

La Défenseure des droits recommande notamment aux organisations de mener en interne des campagnes de sensibilisation et de formation sur les discriminations et sur les obligations de l'employeur dans ce domaine. L'objectif est de faire évoluer les mentalités, questionner les stéréotypes et les pratiques du personnel, y compris dans la manière dont il interagit avec les usagers ou les clients le cas échéant, ainsi que favoriser les signalements et y répondre avec réactivité.

Dans le secteur privé, dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement doivent depuis 2017 recevoir une formation à la non-discrimination au moins une fois tous les 5 ans. Toutefois, selon une étude du groupe Adecco réalisée en mars 2023, près de 40 % des recruteurs salariés d'entreprises de 300 personnes et plus n'ont pas entendu parler de cette obligation³⁸⁸. Un autre quart n'ignore pas cette règle, mais ne sait dire précisément de quoi il s'agit.

Une étude récente de l'Injep, par *testing* auprès d'organisations ayant organisé des formations dédiées, tend par ailleurs à montrer que ces interventions courtes n'ont pas d'impact sur les discriminations relevées et les chercheurs font l'hypothèse que l'intensité et la continuité des interventions sont cruciales pour obtenir des effets significatifs et engendrer des changements de pratiques durables³⁸⁹. À cet égard, le référentiel de formation à la lutte contre les discriminations, produit récemment par la DGT pour renforcer l'application de la loi du 27 janvier 2017, doit être salué³⁹⁰.

En ce qui concerne la fonction publique, s'il n'existe pas d'obligation légale de formation, la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique prévoit néanmoins que « *tous les recruteurs suivent une formation sur la prévention des discriminations* ». Le Prado prévoit la formation de l'ensemble des agents sur les enjeux de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations. Conformément au Prado et pour la mise en œuvre de la circulaire, la DGAFP a mis deux outils de formation et de sensibilisation à la diversité et à la non-discrimination à disposition des employeurs publics de l'État sur la plateforme Mentor depuis 2022-2023. L'un des quatre lots du marché public interministériel de formation aux valeurs de la République et aux principes du service public au profit des agents publics des ministères comprend ainsi un axe « formations relatives à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, à la lutte contre la haine anti-LGBT+, à la

diversité et à la lutte contre toutes formes de discriminations »³⁹¹. L'ampleur des formations réellement suivies par les fonctionnaires en la matière et leur efficacité ne sont pas encore connues.

Des dispositifs d'écoute et de signalement encore peu efficaces

L'employeur a une obligation de sécurité et doit garantir la protection des personnels contre les discriminations rencontrées. Si les dispositifs internes se sont multipliés depuis quelques années, les signalements donnent encore trop rarement lieu à de véritables enquêtes et, le cas échéant, à des sanctions disciplinaires. Le déni et l'absence de réaction adaptée des employeurs face aux signalements reçus, que le Défenseur des droits observe au travers des réclamations, surtout s'agissant des discriminations fondées sur l'origine, contribuent à leur persistance et au non-recours des victimes.

Dans sa décision-cadre du 5 février 2025, le Défenseur des droits formule des recommandations méthodologiques et pratiques pour accompagner les employeurs dans le traitement des signalements de discrimination, et notamment dans le déroulement de l'enquête interne, qu'elle soit externalisée ou non, afin de mieux lutter contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi³⁹².

soient « *effectives, proportionnées et dissuasives* », comme l'exige le droit européen.

Il rappelle à nouveau que les procédures disciplinaires et les procédures pénales étant indépendantes les unes des autres, l'employeur, public ou privé, peut se prononcer sur l'action disciplinaire sans attendre l'issue d'une procédure pénale éventuellement en cours.

La sanction des comportements discriminatoires incombe également aux organes d'inspection et organismes disciplinaires des différents secteurs professionnels que sont par exemple les ordres professionnels (dans la santé, le sport...) et qui doivent être encouragés par les pouvoirs publics à s'impliquer davantage en ce domaine.

Pour se sentir dûment protégées, les victimes doivent dans tous les cas être tenues informées des suites données au signalement et à l'enquête. La transparence doit être apportée sur les sanctions décidées au sein de l'organisation (en respectant l'anonymat des personnes concernées) pour renforcer la crédibilité du dispositif interne, contribuer à la prévention des discriminations au sein de la structure et lutter contre le non-recours.

FOCUS

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Une fois la discrimination établie, si besoin au terme de l'enquête, l'employeur doit prendre des mesures à caractère disciplinaire contre les auteurs, sans attendre nécessairement une décision des juridictions.

Les sanctions disciplinaires dont le Défenseur des droits a connaissance sont rares et se révèlent pourtant très en deçà de ce qu'il est permis d'attendre, au regard de la gravité des faits. Le Défenseur des droits demande donc aux employeurs de s'assurer que les sanctions disciplinaires prononcées

7. RELATIONS POLICE / JEUNES

Dans ce domaine, le Défenseur des droits intervient au titre de ses missions de lutte contre les discriminations mais aussi de contrôle du respect de la déontologie par les forces de sécurité.

L'institution a par ailleurs engagé une réflexion avec ses homologues sur l'enjeu des relations entre les jeunes et la police³⁹³ dans le cadre du « réseau IPCAN » (*Independent Police Complaint's Authority' Network*) qu'elle anime³⁹⁴.

Dans le sillage de précédentes études³⁹⁵, les réclamations reçues et de récentes études confirment l'ampleur des contrôles d'identité discriminatoires et mettent en lumière des phénomènes de multiverbalisation, ciblant davantage les jeunes hommes perçus comme non blancs des quartiers populaires. Elles font également apparaître des inégalités d'accès au service public policier et une forme de sous-protection de certaines catégories de la population par les forces de l'ordre.

A. LE PROBLÈME MAJEUR DES CONTRÔLES D'IDENTITÉ DISCRIMINATOIRES

Les contrôles d'identité constituent l'une des principales modalités de contact entre police et population. Sollicitée par la Défenseure des droits pour mener un rapport sur le sujet, la Cour des comptes estime leur nombre à 47 millions en 2021³⁹⁶, ce qui confirme « *[leur] place centrale [...] dans les actions de la police et de la gendarmerie nationales relevant de la sécurité publique, tant par le nombre de contrôles réalisés chaque année, que par la multiplicité des objectifs auxquels ils répondent* »³⁹⁷.

Cependant, le cadre juridique complexe et flou dans lequel ils s'inscrivent (voir ci-après) laisse une large marge d'appréciation aux forces de sécurité dans leur mise en œuvre, propice à des usages discrétionnaires et controversés

de cette pratique. L'existence de contrôles d'identité discriminatoires a d'ailleurs été reconnue à plusieurs reprises par les juges.

FOCUS

L'INTERDICTION DES CONTRÔLES D'IDENTITÉ DISCRIMINATOIRES : QUE DIT LE DROIT ?

Les discriminations sont interdites dans le code pénal et les contrôles d'identité discriminatoires expressément prohibés dans le code de déontologie de la police nationale et de la gendarmerie nationale, qui dispose que « *le policier ou le gendarme ne se fonde sur aucune caractéristique physique ou aucun signe distinctif pour déterminer les personnes à contrôler, sauf s'il dispose d'un signallement précis motivant le contrôle* »³⁹⁸. Un contrôle d'identité est considéré comme discriminatoire dès lors qu'il est réalisé sur le fondement de critères prohibés, comme les caractéristiques physiques associées à une origine réelle ou supposée, sans aucune justification objective préalable⁴⁰⁰.

Dans plusieurs arrêts rendus en 2016⁴⁰¹, la Cour de cassation a jugé qu'un contrôle d'identité discriminatoire constituait une faute lourde engageant la responsabilité de l'État, et précisé le régime de preuve de la discrimination : la personne qui a fait l'objet d'un contrôle d'identité et qui saisit le tribunal doit apporter au juge des éléments qui laissent présumer l'existence d'une discrimination ; c'est ensuite à l'administration de démontrer soit l'absence de discrimination, soit une différence de traitement justifiée par des éléments objectifs.

Le juge judiciaire comme le juge administratif ont reconnu en 2016, mais aussi en 2021 puis en 2023, la réalité de contrôles d'identité discriminatoires⁴⁰². Le 26 juin 2025, la Cour européenne des droits



de l'homme (CEDH) a pour la première fois condamné la France pour des contrôles d'identité jugés discriminatoires, subis par un jeune homme de 21 ans⁴⁰³. L'arrêt de la CEDH marque l'aboutissement d'une procédure débutée en 2012 devant les juridictions françaises⁴⁰⁴.

Ces décisions de justice constituent des avancées. Mais la traçabilité des contrôles continue en effet de faire défaut, et fait bien souvent obstacle au droit au recours effectif⁴⁰⁵. En effet, s'il ne donne lieu à aucune suite (vérification d'identité au poste ou découverte d'une infraction) – ce qui est la très grande majorité des cas –, le contrôle d'identité ne fait l'objet d'aucune trace écrite, ce qui rend la preuve du contrôle d'une part et de la discrimination d'autre part très difficile.

Par ailleurs, le Défenseur des droits continue de constater des insuffisances dans la mise en œuvre des exigences légales en matière de transparence des interventions policières⁴⁰⁶. À ce jour, la décision du Conseil d'État enjoignant au ministère de l'intérieur de faire apparaître de manière plus visible le numéro d'identification des policiers et gendarmes, dit RIO⁴⁰⁷, n'a pas été exécutée. De plus, les caméras-piétons dont les agents sont désormais équipés, ne sont que trop rarement activées sur le terrain.

Plusieurs études ont mis en évidence la surexposition des jeunes hommes perçus comme noirs, arabes ou maghrébins aux contrôles d'identité et à des relations dégradées avec les forces de l'ordre⁴⁰⁸. Une récente enquête du Défenseur des droits montre qu'ils ont 4 fois plus de risques d'être contrôlés que le reste de la population, 12 fois plus de risques de faire l'objet d'un contrôle « poussé » (fouille, palpation, conduite au poste, injonction à quitter les lieux) et 2 fois plus de risques de faire l'objet d'un comportement inapproprié des forces de l'ordre (tutoiement principalement mais aussi insultes, provocations, brutalité). Ils ont également plus de risques d'être exposés à des contrôles répétés que le reste de la population : alors que seules 12 % des personnes perçues comme blanches ont été contrôlées plus d'une fois sur les 5 dernières années, c'est le cas de 28 % des personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines⁴⁰⁹.

Les enquêtes confirment le rôle prépondérant des contrôles d'identité dans les processus de socialisation de ces jeunes avec les forces de l'ordre, que ce soit lors de contacts directs ou d'expériences indirectes dont ils ont été témoins ou qui leur ont été racontées par les proches. Pour les jeunes hommes d'origine étrangère ou perçus comme tels vivant dans des quartiers populaires, les contrôles

d'identité se généralisent souvent dès le début du lycée, à l'âge de 14 ans. Des acteurs associatifs implantés dans des quartiers populaires témoignent d'une dégradation des rapports entre la police et les jeunes, à la suite de la suppression de la police de proximité qui privilégiait une approche fondée sur le dialogue et l'organisation de temps conviviaux et d'activités sportives.

Témoignage, jeune homme de 16 ans⁴¹⁰

« Une fois j'ai couru quand la police est arrivée. Quand ils m'ont attrapé, je me suis fait bien « froissé » par un policier, mon t-shirt a été déchiré. Et moi aussi, une fois que j'étais au sol, il avait ses deux genoux sur mon dos et me tirait les bras, alors que je pouvais déjà plus bouger. Puis il m'a jeté dans la voiture, comme une poubelle. Puis dans la voiture, ils se disaient entre collègues "ah on a attrapé Pablo Escobar", comme pour se foutre de ma gueule, comme pour me provoquer et que je les insulte à mon tour. Je ne suis pas rentré dans leur jeu, mais ils sont souvent dans la provocation pour qu'on réagisse à notre tour ».

Ces interactions quotidiennes et détériorées avec les forces de l'ordre participent à un sentiment de stigmatisation et d'exclusion dès l'adolescence face à des pratiques vécues comme une forme de harcèlement et induisent une forte défiance vis-à-vis de l'institution policière et de ses agents. Parmi les personnes qui ont déclaré avoir vécu des discriminations lors d'un contrôle de police, 59 % indiquent ainsi se sentir inquiètes ou méfiantes en présence des forces de sécurité⁴¹¹.

Plus généralement, elles contribuent à saper la confiance des jeunes dans le rôle des institutions publiques, et notamment de la justice, pour faire valoir leurs droits lorsque ces derniers sont confrontés à des comportements non déontologiques de la part des forces de sécurité. Bien qu'ils leur apparaissent comme injustes, de nombreux jeunes expriment leur résignation face à ces pratiques routinières et la difficulté d'initier un recours, en l'absence de preuves attestant de l'existence et du déroulé de ces contrôles d'identité.

Le constat persistant de telles pratiques doit conduire les pouvoirs publics à prendre des mesures adaptées afin de les prévenir, et ce à plusieurs niveaux. À cet égard, forte des constats et recommandations émis par la Cour des comptes en décembre 2023, **la Défenseure des droits a adressé ses recommandations au Premier ministre en 2024⁴¹²**, impliquant notamment de :

- **Mettre en place un dispositif d'évaluation de la pratique des contrôles d'identité**, de leur efficacité et de leur impact sur les relations avec la population et veiller à une publicité périodique des résultats obtenus ;
- **Modifier le cadre légal des contrôles d'identité**, en précisant à l'article 78-2 du code de procédure pénale, que les contrôles d'identité doivent être fondés sur des critères objectifs ;
- **Encadrer la pratique des contrôles d'identité** en formalisant une doctrine d'emploi relative aux conditions du recours aux contrôles d'identité (objectivation des motifs) et au déroulé du contrôle, et en renforçant au sein des formations initiales et continues des forces de l'ordre, le déploiement de modules dédiés aux contrôles d'identité ;
- **Assurer la traçabilité des contrôles d'identité**, au terme d'éventuelles expérimentations (enregistrement audiovisuel des contrôles d'identité par caméra-piéton systématiquement déclenché, enregistrement administratif sur tablette, réceptionné...), pour garantir le droit à un recours effectif ;
- **Garantir l'effectivité des enquêtes et des réponses aux comportements discriminatoires** dès lors que les autorités compétentes, administratives et/ou judiciaires sont saisies, en assurant l'indépendance de l'autorité enquêtrice ainsi qu'une célérité dans le recueil des preuves disponibles.

B. LA MULTIVERBALISATION : UN PHÉNOMÈNE D'UNE AMPLÉUR SANS PRÉCÉDENT, AUX CONSÉQUENCES DRAMATIQUES

Depuis la deuxième moitié des années 2010, la pratique de la multiverbalisation, qui consiste à délivrer des amendes en grand nombre pour des motifs liés à l'utilisation de l'espace public (incivilités, infractions routières et, entre 2020 et 2022, infractions aux règles sanitaires), a pris une ampleur sans précédent. Elle semble concerner principalement des jeunes hommes précaires et/ou non blancs. La Défenseure des droits a ainsi été alertée par des jeunes ayant été verbalisés, parfois par lots d'amendes sur des périodes de temps extrêmement resserrées (plusieurs fois par jour ou semaine), pour des faits retenus allant des incivilités (jet de détritus sur la voie publique, déversement de liquides, nuisances sonores, occupation de halls d'immeubles) à la petite délinquance (usage de stupéfiants).

Si certains d'entre eux reconnaissent les faits reprochés, d'autres contestent la commission de l'infraction (absence sur le lieu, absence de preuve, faits inexistantes, etc.), évoquant notamment des pratiques de verbalisation à distance et l'administration de « faux PV », ou dénoncent le ciblage dont ils font l'objet. Par exemple, le simple fait d'occuper l'espace public, de se regrouper entre amis en bas d'un immeuble ou sur un banc, semble moins toléré pour ces jeunes que pour d'autres personnes.

Témoignage, jeunes hommes de 16 ans⁴¹⁴

« Une fois, en pleine journée, on était posés avec des potes devant un immeuble, et un voisin a commencé à nous crier dessus, à nous insulter, à nous traiter de « singes ». Ensuite il a appelé la police, et eux nous ont demandé de partir. On n'a pas forcément parlé de l'insulte [avec la police], ça n'allait rien changer, le voisin n'allait rien avoir. C'est pas la police qui va lui dire de pas nous insulter. Du coup on est partis, on ne voulait pas de problème ».

« Une fois dans la rue, en pleine après-midi, la police (la BAC) faisait une ronde et ils nous ont juste dit de partir sous peine de recevoir une amende, sans rien nous expliquer, donc on est partis ».

Une étude récente, soutenue par le Défenseur des droits, montre que ces pratiques policières s'inscrivent plus largement dans un contexte de gentrification des villes et d'éviction des habitants précaires (jeunes, sans abris, travailleuses du sexe, etc.), qui peut être encouragé par les municipalités (arrêtés anti-mendicité, bancs « anti-SDF », vidéosurveillance, etc.) et le nouveau voisinage (les habitants des classes moyennes et supérieures installées plus récemment)⁴¹⁵.

Ces verbalisations répétées qui sanctionnent certains usages de l'espace public, comme le fait de « traîner » en groupe, en bas d'un immeuble, sur un banc ou dans un parc, occasionnent souvent chez ces jeunes des dettes colossales pouvant aller jusqu'à plus de 30 000 euros, ce qui les incite à développer des activités informelles (par exemple renoncer à un emploi déclaré afin que les amendes ne soient pas prélevées directement sur les revenus) ou délinquantes, renforçant durablement leur exclusion économique et sociale. Elles alimentent chez eux comme au sein de leurs réseaux de socialisation, un sentiment d'injustice et de défiance envers l'autorité policière. La même étude a au demeurant révélé le recours à l'expression « évictions d'indésirables » dans le logiciel de main courante de la police nationale pour qualifier ce type d'interventions policières, sous la rubrique « nuisances et troubles à l'ordre public », aux côtés des catégories telles que « tapages », « troubles de voisinage », ou encore « nuisances diverses ». **La Défenseure des droits appelle à la suppression du terme « indésirables » de tout logiciel ou document de la police nationale et demande aux pouvoirs publics d'engager une réflexion sur les catégories mobilisées afin de prévenir les atteintes aux droits qu'elles produisent.**

Le développement de l'amende forfaitaire délictuelle (AFD) risque d'aggraver ces constats. Saisie de nombreuses réclamations relatives à des difficultés dans la mise en œuvre de cette procédure et dans le sillage de la décision-cadre produite en 2023, la Défenseure des droits recommande de mettre fin à cette procédure de l'AFD, qui laisse aux agents de la police nationale une trop grande marge d'appréciation et compromet

le respect des droits des usagers, dont le droit de contester l'amende devant un juge (procédures trop complexes, montants de consignation élevés) et **de revenir à une procédure judiciaire classique pour tous les délits afin de respecter les droits et l'égalité entre les usagers⁴¹⁶. À titre subsidiaire, elle recommande de clarifier le cadre d'emploi de l'AFD auprès des agents sur le terrain et d'alléger les conditions de recevabilité de contestation d'une AFD.**

C. LES INÉGALITÉS D'ACCÈS AU SERVICE PUBLIC POLICIER

Les jeunes perçus comme d'origine étrangère sont également entravés dans leur parcours en tant que victimes lorsqu'ils souhaitent porter plainte et accéder au service public policier⁴¹⁷. Leur accès à la protection policière est souvent empêché, soit par les expériences négatives abordées précédemment, qui alimentent une méfiance envers l'institution policière, soit plus directement lorsqu'ils se rendent au commissariat, par exemple lors d'un refus de dépôt de plainte ou de main courante.

Au même titre que les contrôles d'identité, le dépôt de plainte ou de main courante constitue une modalité centrale des interactions entre police et population. Parmi l'ensemble des 18-79 ans, 35 % ont déposé une plainte ou une main courante, ou tenté de le faire, pendant les cinq années précédant l'enquête Accès aux droits⁴¹⁸. Pourtant, parmi l'ensemble des personnes ayant cherché à déposer une plainte ou une main courante, 21 % se sont heurtées à un refus. Les personnes ayant essuyé un tel refus sont plus fréquemment des personnes en situation de handicap (37 % d'entre elles), des personnes portant un signe religieux quel qu'il soit (33 %), des personnes au chômage (30 %), résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (30 %), ou encore celles perçues comme noires, arabes ou maghrébines (28 %).

FOCUS

REFUS DE DÉPÔT DE PLAINTE OU DE MAIN COURANTE : QUE DIT LE DROIT ?

Le refus de dépôt de plainte ou de main courante est interdit par la loi. L'article 15-3 du code de procédure pénale dispose que « les officiers et agents de police judiciaire sont tenus de recevoir les plaintes déposées par les victimes d'infractions à la loi pénale »⁴¹⁹. Les services de police ou de gendarmerie sont tenus de recevoir les plaintes quel que soit le lieu de commission de l'infraction⁴²⁰ et même si le service n'est pas territorialement compétent⁴²¹. En cas de refus de dépôt de plainte, le plaignant peut saisir la justice : l'État est en effet tenu de réparer le dommage causé par le fonctionnement défectueux du service de la justice⁴²².

LE RÔLE DES DÉLÉGUÉS RÉFÉRENTS POUR LA DÉONTOLOGIE DE LA SÉCURITÉ DU DÉFENSEUR DES DROITS

Depuis 2015, des délégués du Défenseur des droits bénéficient d'une délégation spécifique qui les autorise à intervenir, par voie de médiation, en cas de refus de dépôt de plainte, ou en cas de propos déplacés émanant d'un fonctionnaire de la police nationale ou d'un militaire de la gendarmerie nationale. Cette possibilité, offerte par la proximité et par une relation de qualité avec les acteurs de la sécurité au sein des territoires, est encore trop peu connue des victimes potentielles de ces manquements, qui pourraient pourtant trouver chez ces délégués des interlocuteurs pertinents afin de résoudre ces différends qui minent la relation entre les forces de sécurité et la population.

Comme le rapportent les acteurs associatifs, les mineurs non accompagnés (MNA) sont particulièrement confrontés à des manquements lorsqu'ils se rendent au commissariat pour bénéficier d'une prise en charge obligatoire (par exemple un foyer pour la nuit) : refus de solliciter un traducteur ou de contacter les foyers de la protection de l'enfance, attitudes hostiles des policiers,

etc. De même, les personnes Roms sont souvent peu protégées par les forces de l'ordre lorsqu'elles se rendent au commissariat (non intervention en cas de violences conjugales, expression de préjugés et stéréotypes, refus de plainte, etc.). Les différents témoignages recueillis dans le cadre de ce rapport (par des jeunes perçus comme non blancs des quartiers prioritaires, personnes Roms, étrangers, etc.), reflètent un sentiment partagé d'être perçus avec suspicion par les forces de l'ordre et que « *la police ne peut agir 'pour' eux mais 'contre' eux* »⁴²³.

Dans certains cas, les personnes se rendant au commissariat pour demander une protection ou porter plainte font l'objet de comportements inappropriés ou de mesures coercitives. D'après l'enquête Accès aux droits, parmi les personnes ayant souhaité déposer une plainte ou une main courante en commissariat ou en gendarmerie, 10 % rapportent des comportements inappropriés des forces de sécurité à cette occasion. D'autres, venant en tant que victimes, se sont retrouvées mises en cause et ont fait l'objet de mesures

répressives (interpellation, garde à vue, émission d'une OQTF, placement en centre de rétention administrative, etc.). Les associations rapportent que des femmes étrangères en situation irrégulière venant dénoncer des violences conjugales se sont ainsi retrouvées placées en rétention et expulsées du territoire français.

Ces travaux mettent ainsi en lumière un phénomène de dualisation des relations que les jeunes entretiennent avec les forces de sécurité : certains groupes sociaux bénéficient davantage de relations conformes au code de déontologie, tandis que d'autres, et notamment les jeunes hommes perçus comme noirs, arabes ou maghrébins, apparaissent davantage confrontés à des comportements inappropriés et/ou discriminatoires : contrôles plus fréquents et/ou contraires aux règles de déontologie des forces de l'ordre, multiverbalisation, mais aussi inégalités d'accès aux services policiers (notamment refus de main courante ou de dépôt de plainte).

CONCLUSION : UNE MOBILISATION NÉCESSAIRE

A. ASSURER LE DROIT AU RECOURS DES JEUNES VICTIMES DE DISCRIMINATIONS

Malgré les avancées relatives du droit de la non-discrimination sous l'impulsion des directives européennes de 2000, de la jurisprudence européenne et nationale et des nouveaux textes français, le recours au contentieux reste une démarche lourde et difficile pour les victimes, particulièrement pour les plus jeunes.

D'après le 14^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, plus de 4 jeunes ayant été discriminés dans l'emploi sur 10 n'ont rien dit à la suite des faits, et principalement des femmes⁴²⁴. Le 18^e Baromètre publié en décembre 2025 confirme l'ampleur du non-recours des jeunes : seulement 17 % de ceux âgés de 18 à 29 ans victimes de discriminations font des démarches pour faire reconnaître leur expérience discriminatoire dans leur recherche d'emploi ou leur carrière contre 48 % des personnes de 50 à 64 ans⁴²⁵.

Les raisons du non-recours au droit chez les jeunes sont multiples, complexes et multifactorielles⁴²⁶ : manque ou à l'inverse profusion d'informations à travers lesquelles il est difficile de se repérer ; maîtrise inégale des outils numériques et des démarches administratives formelles ; surexposition à des changements fréquents de statut et de dispositifs auxquels ils sont éligibles ; sentiment d'éloignement croissant vis-à-vis des institutions publiques, exacerbé parmi les jeunes en situation de précarité ou en situation de décrochage. En matière de discrimination, quand on questionne les jeunes sur leur absence de démarches, les victimes indiquent que cela n'aurait rien changé (50 % d'entre elles), ne savaient pas quoi faire (34 % d'entre elles) ou avaient peur

des représailles (26 %)⁴²⁷. Dans près d'un cas sur quatre (24 %), la personne victime a déclaré n'avoir pas eu conscience au moment des faits qu'il s'agissait d'une discrimination. Les jeunes ayant participé aux *focus groups* expriment également leur découragement et leur fatalisme face à la complexité de rapporter la preuve, à la longueur et au coût financier des procédures judiciaires, au fait que leur parole ne sera pas prise en compte ou considérée comme légitime, notamment dans le cadre de contrôles d'identité discriminatoires, etc. Dans l'emploi, les procédures de recrutement et de promotion complexes et opaques rendent aussi les recours difficiles, notamment dans le secteur intérimaire et sur les plateformes numériques.

Pour toutes ces raisons, **la Défenseure des droits continue de porter des recommandations pour faciliter le recours, obtenir des sanctions proportionnées et dissuasives, comme le prévoient les directives européennes⁴²⁸.**

Elle relève également que les enjeux d'accompagnement sont majeurs pour ces publics. Le rôle des associations susceptibles de diffuser les informations juridiques et d'épauler et accompagner les jeunes dans leurs démarches auprès du Défenseur des droits et de la justice est primordial.

Le Défenseur des droits agit d'ores et déjà auprès des jeunes victimes de discriminations qui saisissent l'institution. Mais le faible nombre de réclamations qu'ils adressent en matière de discrimination au Défenseur des droits reste problématique alors que l'institution a justement pour objectif de faciliter le recours et d'accompagner les victimes. L'institution poursuit donc ses efforts de communication et de sensibilisation, notamment autour de la plateforme

antidiscriminations.fr et du numéro dédié 3928 qu'elle a mis en place pour orienter et conseiller les victimes.

La Défenseure des droits recommande qu'une campagne d'information sur les discriminations, intégrant pleinement le critère de l'origine, et sur les voies de recours soit diffusée par les pouvoirs publics, en ciblant notamment le public de la jeunesse.

B. DÉPLOYER UNE POLITIQUE PUBLIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

1) LA PORTÉE DU PRADO

La lutte contre les discriminations vécues par les jeunes constitue un enjeu d'ampleur et d'actualité, appréhendé au sein du Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (Prado 2023-2026). Piloté par la Dilcrah, ce plan s'inscrit dans la continuité des stratégies mises en place depuis 2012⁴²⁹ mais intègre, conformément à la recommandation du Défenseur des droits, les enjeux de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine. Il vise à structurer, dans une logique interministérielle, l'action de l'État autour de 5 axes⁴³⁰ couvrant une diversité de formes de haine et de discriminations. Plusieurs objectifs opérationnels du Prado ciblent les jeunes, à travers le public scolaire, l'enseignement supérieur, les professionnels au contact des jeunes ou encore des actions transversales qui les touchent indirectement. **La Défenseure des droits a cependant regretté que la question des relations police/population, pourtant majeure, ne soit pas abordée au sein de ce plan.**

La Défenseure des droits a salué la mise en place d'un tel plan, essentiel pour fixer des objectifs pluriannuels dans la lutte contre les discriminations. Bien qu'arrivant bientôt à son terme et malgré des avancées notables à souligner, le bilan de sa mise en œuvre reste cependant mitigé, comme nous l'avons relevé dans les différents domaines étudiés dans le présent rapport. Certaines des mesures annoncées ne sont à ce jour pas ou très partiellement mises

en place, et les financements accordés à plusieurs associations de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine ont été réduits. **L'institution insiste notamment sur la nécessité de traduire l'attention portée à l'antitsiganisme dans le Prado 2023-2026 par des mesures concrètes et une augmentation du financement des actions et associations engagées sur ce sujet.**

En ce qui concerne la connaissance et la production de données statistiques sur l'ampleur du phénomène discriminatoire, le Défenseur des droits soulignait déjà en 2020 dans le rapport « Discriminations et origines : l'urgence d'agir » la nécessité de renforcer la production statistique sur les discriminations fondées sur l'origine. Cette exigence demeure centrale : si des enquêtes comme « Trajectoires et Origines » ont permis d'éclaircir certaines inégalités, de larges zones restent insuffisamment documentées, notamment les effets des discriminations sur les parcours des jeunes dans l'éducation, l'emploi, le logement ou l'accès aux services publics. Les campagnes de *testings*, les enquêtes régulières et la collecte encadrée de données sensibles doivent être consolidées pour rendre visibles ces phénomènes et mesurer l'impact des politiques de lutte contre les discriminations. Au-delà des objectifs opérationnels intégrés au Prado en cours en matière de collecte de données et d'informations, la **Défenseure des droits réaffirme ainsi l'importance de créer une mission nationale d'observatoire des discriminations**, chargée d'un suivi statistique continu et d'une meilleure coordination entre les acteurs publics de la statistique. Mais la mesure ne vaut pas action, elle doit permettre de mobiliser, de cibler les actions correctrices et d'évaluer leur impact.

Depuis 2022, la Dilcrah a relancé et généralisé les Comités opérationnels de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT+ et les discriminations liées à l'origine (CORAH) dans les départements, chargés de décliner localement le Prado. Héritiers des CORA puis des CORAH, leurs missions ont été élargies en 2019⁴³¹ à la lutte contre la haine anti-LGBT+, puis en 2024⁴³² aux discriminations fondées sur l'origine. Présidés

par le préfet, ils associent services de l'État, collectivités, associations et acteurs concernés, avec le président du conseil départemental et le procureur de la République comme vice-présidents et la participation de droit des chefs de pôles régionaux du Défenseur des droits. La circulaire de 2024 renforce encore leur rôle, notamment par la désignation d'un référent local Dilcrah chargé d'animer le dispositif.

Le Défenseur des droits constate toutefois que la structuration des CORAHD demeure inachevée. D'importantes disparités sont constatées d'un département à l'autre, tant dans les pratiques que dans les priorités. Un premier écueil tient au pilotage très hétérogène du dispositif. La réalisation des plans départementaux s'est effectuée de manière progressive, certains n'ayant été finalisés qu'en 2025. Ce retard résulte notamment de l'absence d'une administration clairement identifiée pour porter le dispositif en préfecture, ce qui favorise une mise en œuvre parfois flottante et peu lisible pour les acteurs locaux.

Un autre constat tient à la focalisation quasi exclusive des CORAHD sur les données pénales, au détriment d'une approche intégrée de la lutte contre les discriminations. Certaines formes de discrimination demeurent peu prises en compte et l'absence d'outils de suivi partagés empêche par ailleurs d'évaluer l'impact réel des CORAHD. Ainsi, la croissance du nombre de réunions — de 35 en 2022 à 119 en 2023⁴³³ — ne suffit pas à assurer un renforcement homogène de la lutte contre les discriminations, particulièrement celles liées à l'origine. La baisse des financements des associations antiracistes et l'absence quasi totale de soutien aux associations engagées contre l'antitsiganisme, déjà soulevées par la Défenseure des droits, accentuent ces limites.

Dans ce contexte, les CORAHD peinent encore à s'imposer comme un véritable outil territorial de lutte contre les discriminations, leur champ d'action et leurs modalités d'intervention restant trop restreints pour répondre pleinement aux objectifs du Prado.

2) ARTICULER LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POLITIQUES JEUNESSE

Appréhender la politique de lutte contre les discriminations vécues par les jeunes nécessite de s'intéresser au déploiement des politiques ciblant les jeunes, qui suivent une approche originale, sectorielle et fortement transversale, caractérisée par une grande hétérogénéité d'acteurs, d'instruments et de niveaux d'intervention⁴³⁴.

De plus, ces politiques intègrent trop rarement les enjeux de non-discrimination en les réduisant aux discours et comportements individuels de haine alors même que les discriminations, notamment dans leur dimension structurelle et systémique viennent, comme vu précédemment, questionner les services publics et les acteurs des politiques de jeunesse dans leurs pratiques.

L'articulation de la politique de lutte contre les discriminations et de la politique de jeunesse comporte ainsi un ensemble de défis similaires. Toutes deux reposent sur une approche transversale mais peinent à mobiliser de manière cohérente l'ensemble des acteurs et secteurs concernés et à assurer un suivi opérationnel stable. La déclinaison territoriale des deux politiques est par ailleurs marquée par une certaine hétérogénéité, dépendante des compétences institutionnelles et des capacités locales d'ingénierie et de financement, tandis que les mécanismes de coordination et d'évaluation restent insuffisamment outillés.

L'enjeu est donc d'intégrer pleinement les jeunes comme une cible prioritaire de la lutte contre les discriminations, notamment dans le cadre de l'élaboration d'un prochain Prado. En retour, il est nécessaire d'intégrer pleinement les enjeux de non-discrimination au sein des politiques jeunesses.

Six ans après la publication du rapport « Discriminations et origines : l'urgence d'agir », la France compte parmi les pays occidentaux où les discriminations fondées sur l'origine sont les plus fortes. Or ces discriminations sont particulièrement ressenties par les jeunes. Une mobilisation la plus large et la plus déterminée possible

s'impose afin d'assurer à tous les jeunes la pleine réalisation de la promesse républicaine d'égalité. Dans un contexte marqué par une polarisation croissante des débats identitaires et par la stigmatisation persistante de franges importantes de la population du fait de leur origine réelle ou supposée, le respect effectif des droits doit demeurer un repère intangible. La lutte contre le racisme et contre les discriminations fondées sur l'origine réelle ou supposée, qui en sont une expression directe, ne peut être dissociée de l'accès réel aux droits ni du plein exercice de la citoyenneté, dont trop de jeunes continuent de se sentir exclus.

Ce rapport entend le souligner : chaque étape vers l'autonomie est susceptible d'être grevée par les discriminations. Si une seule expérience de discrimination peut suffire pour faire « dérailler » durablement les parcours et l'accès aux droits, le cumul des discriminations dans un contexte d'interdépendance des droits est frappant. Au-delà de la nécessaire lutte contre les propos et comportements racistes et antisémites individuels, réaffirmer l'égalité pour cette jeunesse doit permettre de restaurer la confiance dans les institutions, de déplier l'horizon des opportunités et garantir, aux nouvelles générations, une participation pleine et entière à la vie en société.

ANNEXE 1

RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION 1

Renforcer la mesure et la connaissance des discriminations fondées sur l'origine dans tout le parcours de vie des jeunes, notamment en réalisant des campagnes de *testing* et en soutenant des études de cohortes pour identifier les trajectoires différenciées et les biais ;

RECOMMANDATION 2

Mettre en œuvre une véritable stratégie de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine dans tous les domaines de la vie des jeunes, au niveau national comme à l'échelon des territoires ;

RECOMMANDATION 3

Renforcer l'information des jeunes sur les discriminations, leurs droits, les voies de signalement et de recours notamment via une campagne de communication nationale ;

RECOMMANDATION 4

Améliorer, mieux faire connaître et évaluer les dispositifs de signalement internes des structures publiques et privées (entreprises, administrations, établissements d'enseignement supérieur) et de recours en cas de discrimination ;

RECOMMANDATION 5

Prononcer des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives lorsque les faits sont établis ;

RECOMMANDATION 6

Lutter contre la ségrégation scolaire et intégrer la dimension systémique des discriminations dans les politiques éducatives et de lutte contre les discriminations ;

RECOMMANDATION 7

Exiger des plateformes qu'elles informent et sensibilisent leurs utilisateurs à la non-discrimination et qu'elles mettent en place des procédures garantissant l'égalité de traitement ;

RECOMMANDATION 8

Renforcer les initiatives d'« aller vers » visant à favoriser l'accès des jeunes notamment aux services de santé, aux loisirs, au sport et à la culture ;

RECOMMANDATION 9

Veiller au respect des obligations légales en matière de formation à la non-discrimination et élargir les actions de formation à d'autres personnels ;

RECOMMANDATION 10

Développer l'offre de logements étudiants et accompagner particulièrement les jeunes ultramarins, étudiants et actifs dans leur mobilité ;

RECOMMANDATION 11

Assurer un accompagnement individuel lors de la recherche d'un contrat de stage ou d'apprentissage et veiller à la double responsabilité des employeurs et de l'institution scolaire ou universitaire pour garantir la non-discrimination dans l'accès aux stages ou à l'alternance ;

RECOMMANDATION 12

Mettre en place un dispositif d'évaluation de la pratique des contrôles d'identité, assurer leur traçabilité et supprimer le terme « indésirables » de tout logiciel ou document de la police nationale.

RECOMMANDATIONS PAR DOMAINE

ÉDUCATION ET SCOLARITÉ

RECOMMANDATION 1

Renforcer la connaissance des discriminations en milieu scolaire notamment en poursuivant le déploiement et la diffusion des enquêtes de climats scolaires qui intègrent une recension des actes « à caractère discriminatoire » ; en intégrant des questions dédiées dans les enquêtes menées dans le champ scolaire ; en soutenant des études de cohortes pour identifier les trajectoires différenciées et les biais ; en diffusant ces ressources et résultats auprès des personnels ;

RECOMMANDATION 2

Intégrer la dimension systémique des discriminations dans les politiques éducatives et de lutte contre les discriminations à l'école (formation initiale et continue des enseignants et des personnels, diagnostics territoriaux, bilans académiques, référentiels d'évaluation des établissements, analyse des inégalités scolaires, suivi des parcours scolaires) ;

RECOMMANDATION 3

Améliorer et mieux faire connaître les dispositifs de signalements et de recours en cas de discrimination, en communiquant auprès des élèves et de leur famille, notamment la possibilité de saisir le Défenseur des droits ;

RECOMMANDATION 4

Renforcer et rendre obligatoires les formations sur les discriminations, en traitant des préjugés raciaux, des biais inconscients et discriminations systémiques, pour les futurs et actuels enseignants, CPE, PsyEN et personnels de direction ;

RECOMMANDATION 5

Lutter contre la ségrégation scolaire et garantir la mixité sociale, notamment en réévaluant les modalités d'affectation en lycée et en renforçant la transparence des critères dérogatoires ;

RECOMMANDATION 6

Rappeler aux maires leur obligation de scolariser tous les enfants installés physiquement sur leur territoire et instaurer une procédure permettant que soit immédiatement délivré, au guichet des mairies, un récépissé constatant la date du dépôt de la demande d'inscription scolaire, les pièces produites et les pièces dont l'absence justifierait un refus.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

RECOMMANDATION 7

Reconnaître explicitement les discriminations fondées sur l'origine comme un enjeu prioritaire du service public de l'enseignement supérieur, notamment en intégrant la lutte contre ces discriminations aux stratégies nationales, aux contrats d'établissement et aux politiques de site, afin d'en assurer une prise en compte cohérente et durable ;

RECOMMANDATION 8

Renforcer la collecte et la production de données objectivées sur les discriminations dans l'enseignement supérieur, notamment en soutenant des enquêtes sur les discriminations vécues fondées sur l'origine et en intégrant ces discriminations dans les indicateurs des missions égalité-diversité et des cellules de signalement ;

RECOMMANDATION 9

Structurer et assurer l'effectivité du pilotage de la lutte contre les discriminations en s'appuyant sur les missions égalité-diversité qui doivent être dotées d'un positionnement clair et de moyens adaptés en coordination cohérente avec l'ensemble des acteurs concernés (équipes dirigeantes, mission égalité-diversité, référent racisme-antisémitisme, cellule interne d'écoute et de signalement, CMVA) ;

RECOMMANDATION 10

Traiter effectivement les signalements de discrimination, y compris sur le plan disciplinaire et sanctionner leurs auteurs ;

RECOMMANDATION 11

Assurer l'effectivité de l'obligation de formation du corps enseignant en matière de lutte contre les discriminations et former systématiquement les personnels, et notamment les membres de comités de sélection et jurys de l'Enseignement supérieur aux discriminations et biais raciaux ;

RECOMMANDATION 12

Accroître la transparence et l'égalité de traitement dans l'examen des candidatures Parcoursup et Mon Master : formaliser et publier des critères d'examen et de classement clairs, vérifiables et compréhensibles par les candidats ; procéder au niveau du ministère à une analyse et à une synthèse à la fois des critères de choix d'admission et des rapports des formations explicitant ces choix et renforcer le contrôle des algorithmes locaux et des CEV ; interdire le critère du lycée d'origine dans l'évaluation des candidatures ;

RECOMMANDATION 13

Renforcer l'information des étudiants sur leurs droits, les voies de signalements et de recours (notamment sur le Défenseur des droits et sa plateforme *antidiscriminations.fr / 3928*) **et garantir leur protection contre toute forme de représailles.**

LOGEMENT**RECOMMANDATION 14**

Soutenir les recherches sur les discriminations fondées sur l'origine dans le logement et renouveler les opérations de testings dans les secteurs du logement privé (agences mais aussi offres diffusées par des particuliers via notamment les plateformes numériques) et du logement social ;

RECOMMANDATION 15

Assurer l'effectivité du principe de non-discrimination en renforçant la formation obligatoire des professionnels de l'immobilier (définir par voie réglementaire un référentiel national de formation à la non-discrimination ;

étendre l'obligation de formation à tous les agents immobiliers) et en confiant **le contrôle du respect de la non-discrimination à l'organisme de contrôle des professionnels du logement privé (CNTGI) ;**

RECOMMANDATION 16

Exiger des plateformes numériques d'intermédiation du logement qu'elles informent leurs usagers et sensibilisent les propriétaires à la non-discrimination ;

RECOMMANDATION 17

Sécuriser l'égalité de traitement dans l'attribution du logement social en confiant à l'ANCOLS une mission explicite pour contrôler le respect du principe de non-discrimination dans les attributions, en cadrant les pratiques d'accueil des demandeurs et en promouvant l'anonymisation partielle des dossiers pour limiter les biais liés au patronyme, à l'adresse ou au lieu de naissance ;

RECOMMANDATION 18

Mieux faire connaître le dispositif Visale et garantir son accès non discriminatoire ;

RECOMMANDATION 19

Développer l'offre de logements étudiants et accompagner particulièrement les jeunes ultramarins, étudiants et actifs dans leur mobilité.

PARCOURS DE SOINS**RECOMMANDATION 20**

Mettre en œuvre des politiques de prévention des discriminations dans les soins en soutenant la mesure des pratiques discriminatoires (études, enquêtes de ressenti, *testings*, etc.), en développant l'information des patients au sujet de la non-discrimination et de leurs droits, et en renforçant la formation et la sensibilisation des professionnels du champ de la santé aux biais discriminatoires et ce dès la formation initiale ;

RECOMMANDATION 21

Faciliter les signalements et recours des patients victimes de discriminations, notamment au sein des ordres et de l'assurance maladie, **et prononcer des sanctions, effectives, proportionnées et dissuasives** ;

RECOMMANDATION 22

Adapter le système de santé aux besoins des jeunes patients et développer les dispositifs d'« aller vers » pour lutter contre le renoncement aux soins.

AUTRES BIENS ET SERVICES

LOISIRS ET DISCRIMINATIONS

RECOMMANDATION 23

Exiger des établissements festifs et de vacances de définir clairement leurs règles d'admission (horaires, tarifs, politique vestimentaire) et de diffuser cette information façon visible pour toutes et tous ;

RECOMMANDATION 24

Renforcer la formation des professionnels (vigiles, responsables de sécurité) à l'obligation de non-discrimination imposée dans le code de la sécurité intérieure⁴³⁵ et les contrôles des autorités compétentes, notamment du Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) ;

RECOMMANDATION 25

Réaliser régulièrement des campagnes de testing visant les établissements fournisseurs de biens et de services privés accueillant du public, et envisager des sanctions ou fermetures administratives si l'établissement a été reconnu discriminant ;

RECOMMANDATION 26

Mettre en place de procédures pouvant contribuer à limiter les discriminations (système de réservation automatique ; accès à un profil limité ; sécurisation des paiements ; identification des utilisateurs fiables par le biais de badge...).

ACTIVITÉS SPORTIVES

RECOMMANDATION 27

Réaliser des enquêtes et soutenir des recherches sur les dynamiques de discriminations dans le sport ;

RECOMMANDATION 28

Systématiser les dispositifs de signalement, prononcer des sanctions proportionnées et effectives quand les faits sont établis et évaluer les dispositifs et le traitement des signalements ;

RECOMMANDATION 29

Élargir le périmètre de la cellule Signaux-sports à l'ensemble des faits de racisme et de discriminations commis dans le champ du sport ;

RECOMMANDATION 30

Renforcer la sensibilisation et la prévention des encadrants et des pratiquants pour encourager le changement de pratiques en plaçant la lutte contre le racisme et les discriminations au cœur des pratiques sportives, en poursuivant l'impulsion donnée par le Prado.

CULTURE

RECOMMANDATION 31

Renforcer les initiatives visant à favoriser l'accès des jeunes aux institutions culturelles et systématiser la formation des équipes d'accueil et de médiation de toutes les institutions culturelles aux biais discriminatoires ;

RECOMMANDATION 32

Renforcer la part dite collective du Pass Culture, et soutenir les associations d'éducation populaire qui favorisent les démarches d'« aller vers », autant de dispositifs qui pallient les inégalités sociales et territoriales.

JEUNESSES ET NUMÉRIQUE

RECOMMANDATION 33

Renforcer la formation des jeunes, élèves, étudiants ou stagiaires aux enjeux du numérique ;

RECOMMANDATION 34

Rappeler l'interdiction des comportements haineux et des discriminations aux utilisateurs des plateformes : charte d'engagement à l'inscription, messages de sensibilisation, sanctions éventuelles... ;

RECOMMANDATION 35

Rappeler et améliorer les voies de signalement sur les sites en cas de discrimination, et indiquer parmi les ressources utiles la plateforme *antidiscriminations.fr* du Défenseur des droits.

INSERTION ET PARCOURS PROFESSIONNELS

RECOMMANDATION 36

Assurer un accompagnement individuel lors de la recherche d'un contrat de stage ou d'apprentissage, notamment des jeunes privés de réseaux individuels ou familiaux, éprouvant des difficultés de mobilité ou confrontés à des discriminations, par les établissements scolaires et universitaires.

- Faire peser sur les établissements la responsabilité que chaque élève trouve une structure d'accueil pour effectuer son stage, au vu du rôle des stages dans les parcours d'orientation et compte tenu des fortes inégalités et discriminations dans l'accès aux stages ;
- Renforcer le soutien aux missions locales et associations chargées d'accompagner les jeunes dans leur insertion professionnelle et sociale, secteur ciblé par des baisses de subventions importantes dans le projet de loi de finances 2026⁴³⁶ ;

RECOMMANDATION 37

Veiller à la double responsabilité des employeurs et de l'institution scolaire ou universitaire pour garantir la non-discrimination dans l'accès aux stages ou à l'alternance.

- Renforcer la sensibilisation des enseignants intermédiaires et des élèves/étudiants aux risques discriminatoires, notamment au moment du stage ou de l'apprentissage en entreprise ;
- Veiller à ce que des dispositifs de signalement soient systématisés dans l'ensemble des établissements, lisibles et connus de tous ; recueillir et traiter les signalements de discrimination ;

RECOMMANDATION 38

Aux entreprises de travail temporaire (ETT) : mettre pleinement en œuvre et renforcer les mesures prévues par l'accord du 18 novembre 2022 relatif à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité et de la diversité signé par la branche du travail temporaire, et poursuivre leur mobilisation auprès des entreprises clientes pour garantir la non-discrimination des intérimaires ;

RECOMMANDATION 39

Aux entreprises utilisatrices : accorder une attention particulière, au sein de leur plan de lutte contre les discriminations à la situation des intérimaires au sein de leur organisation, notamment en identifiant tout risque de stratification des tâches et des activités en raison de l'origine.

RECOMMANDATION 40

Mettre en place des plans de lutte contre les discriminations pour protéger les travailleurs des plateformes, et notamment les livreurs, à l'image des initiatives récentes prises par certaines plateformes⁴³⁷ ;

RECOMMANDATION 41

Instaurer une réelle transparence sur le fonctionnement des algorithmes de ces plateformes ;

RECOMMANDATION 42

Sensibiliser les banques et leurs salariés à la non-discrimination dans les procédures d'octroi des prêts et de mettre en place des dispositifs de signalement permettant de rapporter les situations de discrimination.

RECOMMANDATION 43

Mieux documenter les discriminations spécifiques dont les jeunes font l'objet dans l'emploi, notamment celles fondées sur l'origine, via la réalisation de *testings* dédiés et le soutien à des recherches sur les contextes professionnels dans lesquels les jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels subissent de fortes discriminations ou sur certaines catégories encore peu étudiées (ultramarins, Roms, gens du voyage, etc.) ;

- Documenter les discriminations moins visibles touchant particulièrement les jeunes, notamment celles qui se produisent dans le cadre du travail en matière de rémunération et d'évolution de carrière ;
- Les phénomènes de déqualification dans l'emploi, de stratification raciale et de ségrégation professionnelle devraient également faire l'objet de recherches plus approfondies ;

RECOMMANDATION 44

Mettre en œuvre une véritable stratégie nationale de lutte contre les discriminations dans l'emploi envers les jeunes.

- Prévoir des mesures dédiées à la lutte contre les discriminations dans l'emploi vécues par les jeunes dans le futur Prado ;
- Évaluer l'effectivité des obligations légales en matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi (formation à la non-discrimination dans le secteur privé, mise en place de dispositifs d'écoute et de signalement dans le secteur public, etc.) ;

RECOMMANDATION 45

Mettre en place une stratégie de lutte contre les discriminations qui les engage au plus haut niveau et sur le long terme.
À défaut d'accord au sein de la structure,

le plan d'action doit être discuté avec les organisations syndicales, pour construire une culture partagée de l'égalité ;

RECOMMANDATION 46

Mettre en œuvre des plans pluriannuels, qui doivent faire l'objet d'évaluations périodiques⁴³⁸ et s'articulent selon les étapes suivantes : formalisation de l'engagement de la direction de l'organisation dans un accord ou un plan ; systématisation de la mesure et du suivi des discriminations au sein de l'organisation ; sensibilisation et formation du personnel ; révision des processus et critères qui doivent être transparents, traçables et objectivés ; traitement effectif des signalements et sanction des auteurs de discrimination.

RELATIONS POLICE/JEUNES**CONTRÔLES D'IDENTITÉ**

La Défenseure des droits a adressé une série de recommandations au Premier ministre en 2024⁴³⁹, impliquant notamment de :

RECOMMANDATION 47

Mettre en place un dispositif d'évaluation de la pratique des contrôles d'identité, de leur efficacité et de leur impact sur les relations avec la population et veiller à une publicité périodique des résultats obtenus ;

RECOMMANDATION 48

Modifier le cadre légal des contrôles d'identité, en précisant à l'article 78-2 du code de procédure pénale, que les contrôles d'identité doivent être fondés sur des critères objectifs ;

RECOMMANDATION 49

Encadrer la pratique des contrôles d'identité en formalisant une doctrine d'emploi relative aux conditions du recours aux contrôles d'identité (objectivation des motifs) et au déroulé du contrôle, et en renforçant au sein des formations initiales et continues des forces de l'ordre, le déploiement de modules dédiés aux contrôles d'identité ;

RECOMMANDATION 50

Assurer la traçabilité des contrôles d'identité, au terme d'éventuelles expérimentations (enregistrement audiovisuel des contrôles d'identité par caméra-piéton systématiquement déclenché, enregistrement administratif sur tablette récépissé...), pour garantir le droit à un recours effectif ;

RECOMMANDATION 51

Garantir l'effectivité des enquêtes et des réponses aux comportements discriminatoires dès lors que les autorités compétentes, administratives et/ou judiciaires, sont saisies en assurant l'indépendance de l'autorité enquêtrice ainsi qu'une célérité dans le recueil des preuves disponibles.

MULTIVERBALISATION ET AMENDES FORFAITAIRES DÉLICTUELLES**RECOMMANDATION 52**

Supprimer le terme « indésirables » de tout logiciel ou document de la police nationale et engager une réflexion sur les catégories mobilisées afin de prévenir les atteintes aux droits qu'elles produisent ;

RECOMMANDATION 53

Mettre fin à cette procédure de l'amende forfaitaire délictuelle (AFD) et revenir à une procédure judiciaire classique pour tous les délits afin de respecter les droits et l'égalité entre les usagers. À titre subsidiaire, le Défenseur des droits recommande de clarifier le cadre d'emploi de l'AFD et d'alléger les conditions de recevabilité de contestation d'une AFD ;

CONCLUSION**RECOMMANDATION 54**

La Défenseure des droits continue de porter des recommandations pour **faciliter le recours, obtenir des sanctions proportionnées et dissuasives, comme le prévoit les directives européennes ;**

RECOMMANDATION 55

La défenseure des droits recommande qu'une **campagne d'information sur les discriminations, intégrant pleinement le critère de l'origine, et sur les voies de recours soit diffusée par les pouvoirs publics, en ciblant notamment le public de la jeunesse ;**

RECOMMANDATION 56

L'institution recommande de **traduire l'attention portée à l'antitsiganisme dans le Prado 2023-2026 par des mesures concrètes et une augmentation du financement des actions et associations engagées sur ce sujet.**

ANNEXE 2

LISTE DES ACTEURS ENTENDUS DANS LE CADRE DU RAPPORT

AUDITIONS

ASSOCIATIONS, SYNDICATS, PROFESSIONNELS

Association À compétence égale
Association Article 1
Association de la fondation étudiante pour la ville (AFEV)
Association des centres éducatifs et de sauvegarde des mineurs et jeunes majeurs (ACESM)
Association de la fête des habitants d'ici et d'ailleurs (AFHIA)
Association Destins Liés
Association Diversidays
Association La courte échelle
Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH)
Association nationale des gens du voyage citoyens (ANGVC)
Collectif Baskets pour toutes
Collectif École pour Tous
Collectif National Droits de l'homme Romeurope
Collectif Zor
Fédération des Associations Générales Étudiantes (FAGE)
Fédération libre comme l'ère
Fondation Jeunesse Feu Vert
Union nationale des étudiants de France (UNEF)
Union Nationale pour l'habitat des jeunes (UNHAJ)
Union Nationale des Missions Locales (UNML)
Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie (UMIH)
Réseau Information Jeunesse
Mozaïk RH

INSTITUTIONS

Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis
Médiateur de l'éducation nationale
Ministère de la culture
Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR)

PERSONNALITÉS QUALIFIÉES

Histoires Crépues, média
Éric Fassin, sociologue
Marie-Christine Debenedetti, sociologue et politiste

CONTRIBUTIONS

Centre national des œuvres universitaires et scolaires (CNOUS)
Conseil économique social et environnemental (CESE)
Département de Seine-Saint-Denis
ESCP Business School
Ministère chargé de la jeunesse, Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA)
Ministère de la culture
Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace (MESRE)
SOS Racisme
Union syndicale Solidaires
Université de Caen
Université Lyon III
Université Rennes 2
Ville de Villeurbanne

CONSULTATIONS

68 jeunes répondants au questionnaire diffusé via l'Association de la fondation étudiante pour la ville (AFEV), le Réseau information jeunesse, SOS Racisme Rouen, Union des Centres Sociaux des Bouches-du-Rhône (UCS 13).

20 répondants Jeunes ambassadeurs des droits (JADE) engagés en service civique auprès du Défenseur des droits.

8 jeunes interrogés dans le cadre de trois focus groups (groupes de discussion) conduits par les services du Défenseur des droits.

3 associations interrogées dans le cadre d'un focus group conduit par les services du Défenseur des droits.

NOTES

¹ Voir notamment : Défenseur des droits et Organisation internationale du travail (OIT), 14e Baromètre des discriminations dans l'emploi. *Edition consacrée à la jeunesse*, 2021 et 18e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, *Les évolutions des discriminations dans l'emploi entre 2016 et 2024*, décembre 2025.

² Augustin Vicard, *Les discriminations subies par les jeunes*, Injep, coll. Fiches repères, février 2024.

³ Cegos, Baromètre international 2025 « Diversité et inclusion dans les organisations », septembre 2025.

⁴ CESE, *L'insertion des jeunes d'origine étrangère*, 2002, p.146.

⁵ Voir « Lutter contre les discriminations : les recommandations transversales du Défenseur des droits. *Fiche 10 : Lutter contre les discriminations et atteintes aux droits subies par les gens du voyage* », avril 2024.

⁶ In *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*, Rapport au Premier ministre, juin 2016.

⁷ Solène Brun, *La socialisation raciale. Éléments de caractérisation*, sur <https://ses.ens-lyon.fr/articles/la-socialisation-raciale-elements-de-caracterisation>, publié le 15 avril 2024.

⁸ Comme l'illustre la première loi française contre le racisme qui en 1972 incrimine les discriminations et les discours de haine fondés sur « l'origine, ou [de] l'appartenance ou [de] la non-appartenance d'une personne à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

⁹ Parmi les musulmans ayant déclaré une discrimination, 31 % l'attribuent à leur religion, alors qu'ils n'étaient que 15 % dans ce cas dix ans auparavant. Réciproquement, la part de l'origine ou couleur de peau dans les discriminations subies par les musulmans est tombée à 81 % alors qu'elle était à 91 % dix ans plus tôt.

¹⁰ Défenseur des droits, *Les discriminations fondées sur la religion, Constats et analyses du Défenseur des droits pour chacun*, 2025.

¹¹ Article 2, paragraphe 2 : « Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour que l'enfant soit effectivement protégé contre toutes formes de discrimination ou de sanction motivées par la situation juridique, les activités, les opinions déclarées ou les convictions de ses parents, de ses représentants légaux ou des membres de sa famille. ».

¹² Défenseur des droits et OIT, 18e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, *Les évolutions des discriminations dans l'emploi entre 2016 et 2024*, décembre 2025.

¹³ Le non-recours des jeunes adultes à l'aide publique, Injep, 2018.

¹⁴ Voir par exemple Défenseur des droits, le rapport annuel enfant, *Les mineurs non accompagnés au regard du droit*, 2022.

¹⁵ Voir notamment les recommandations du Défenseur des Droits dans *avis 23-07* du 24 novembre 2023 sur le projet de loi « Pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration ».

¹⁶ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Défenseur des droits, déc. n° MLD-2016-064, 23 février 2016, relative à une discrimination en raison de l'origine. Il avait été demandé à un réceptionniste de modifier sa signature électronique afin de faire figurer un prénom d'usage différent de son prénom à consonance étrangère. Cette modification était également intervenue sur le planning à destination du personnel de l'hôtel.

¹⁹ CA de Grenoble, Ch. Corr., 30 mai 2017, n° 16/00579.

²⁰ Défenseur des droits, déc. n° 2017-128, 30 mars 2017, relative au harcèlement et aux licenciements discriminatoires de salariés en raison de leur origine (4 salariés d'origine maghrébine d'une même agence de location de véhicules qui ont effectué des gestes commerciaux). Par 2 jugements du 27 juin 2019, le CPH de Lyon a suivi l'analyse du Défenseur des droits en annulant toutes les sanctions prononcées à l'encontre des commerciaux et en relevant la discrimination en raison de l'origine qui les a frappés.

²¹ Article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

²² À la suite de nombreuses interventions de la Haute autorité pour lutter contre les discriminations pour l'égalité (HALDE), ce type de pratique observée dans le secteur public mais également dans de grandes entreprises privées a, sinon disparu, fortement diminué. Voir notamment : la circulaire DHOS/P1 n° 2006-533 du 15 décembre 2006 relative à la lutte contre les discriminations en matière de recrutement pour les emplois saisonniers dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, adoptée suite aux interventions de la HALDE.

²³ Défenseur des droits, Décision-cadre n° 2019-205, 2 octobre 2019, relative aux discriminations fondées sur l'apparence physique.

²⁴ Art. 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

- ²⁵ Un charpentier-soudeur découvre sur le tableau d'affichage collectif la photographie d'un primate avec son prénom manuscrit. Ce seul fait grave permet de caractériser le harcèlement discriminatoire (Défenseur des droits, déc. n° MLD-2013-98, 1^{er} juillet 2013, relative à un harcèlement moral discriminatoire ; Conseil de prud'hommes de Saint Nazaire, Jugement de départage relatif à un harcèlement moral et une discrimination liée à l'origine, 16 décembre 2013, n° 12/00130). Également déc. n° 2019-041 et arrêt CA PARIS, 5 décembre 2019, n° 17/10760.
- ²⁶ Un responsable refuse l'accès des sanitaires et vestiaires féminins à une femme en contrat de professionnalisation dans un métier du BTP et affirme que son sexe, sa religion et son origine sont « un handicap » pour réussir, tout en alléguant que sa religion et son origine seraient « pires » que son sexe. Voir : Défenseur des droits, déc. n° MLD-2016-073, 10 mars 2016, relative à un harcèlement discriminatoire motivé par le sexe et l'origine.
- ²⁷ Cet exemple s'inspire d'un arrêt relatif à une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle : Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), *Asociația Accept*, affaire C 81/12, 25 avril 2013 : Dans cette affaire, une personnalité perçue par l'opinion publique comme le dirigeant d'un club de football professionnel avait notamment indiqué que plutôt que d'engager un footballeur présenté comme étant homosexuel, il aurait préféré recourir à un joueur de l'équipe junior. Selon l'association requérante, les suppositions des journalistes et les déclarations de cette personnalité, avaient fait échouer la conclusion d'un contrat de travail avec un joueur présumé homosexuel.
- ²⁸ Cet exemple s'inspire également d'un arrêt relatif à une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle : CJUE, *NH/Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI-Rete Lenford*, affaire C-507/18, 23 avril 2020.
- ²⁹ Défenseur des droits, déc. n° 2020-133, 9 juillet 2020, relative à une demande d'avis du parquet concernant une plainte formée par une association pour subordination de la délivrance d'un bien ou d'un service à un critère discriminatoire suite à une opération de *testing* menée sur l'acceptation des consignes discriminatoires par les agences immobilières.
- ³⁰ Défenseur des droits, déc. n° 2019-115, 22 mai 2019, relative aux représailles subies par un fonctionnaire suite au signalement d'une situation de discrimination qu'il a effectué auprès de la cellule de recueil et de traitement de ces situations mise en place par son employeur.
- ³¹ Ministère de l'éducation nationale, Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (Dilcrah), Conseil des sages de la laïcité, *Vadémécum « Agir contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine »*, juin 2024.
- ³² C. éduc., art. L. 311-4.
- ³³ C. éduc., art. L. 321-3.
- ³⁴ « L'École est un lieu où s'affirme l'égalité dignité de tous les êtres humains : la communauté éducative doit faire preuve de la plus grande vigilance et de la plus grande fermeté à l'égard de toutes les formes de racisme, d'antisémitisme, d'homophobie et de sexisme. Tout propos, tout comportement qui réduit l'autre à une appartenance religieuse ou ethnique, à une orientation sexuelle, à une apparence physique, appelle une réponse qui, selon les cas, relève des champs pédagogique, disciplinaire, pénal ou de plusieurs d'entre eux », in Bulletin officiel n° 21 du 21 mai 2009.
- ³⁵ Circ. n° 2014-059 du 27 mai 2014, Application de la règle, mesures de prévention et sanctions.
- ³⁶ C. éduc., art. L. 721-2.
- ³⁷ A., 1^{er} juillet 2013, relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation.
- ³⁸ A., 16 juillet 2021, relatif au continuum de formation obligatoire des personnels enseignants et d'éducation.
- ³⁹ Aziz Jellab, « L'école de la République et les élèves venus d'ailleurs », *Administration & Éducation*, 2020, 166(2), pp. 29-34. <https://doi.org/10.3917/admed.166.0029>.
- ⁴⁰ Fabrice Dhume, *Les discriminations scolaires*, 2025.
- ⁴¹ Jean-Luc Richard, « L'école intègre et ne discrimine pas », mars 1999. [En ligne] URL : <http://census.web.ined.fr/debat/Contributions/Mars-1999/listcensus163j.html>.
- ⁴² Anne Rebeyrol, *Discriminations à l'école, rapport relatif aux auditions sur les discriminations en milieu scolaire*, 2010, p.38.
- ⁴³ Jean-Marc Ayrault et Annegret Kramp-Karrenbauer, *Promouvoir l'intégration au sein de nos sociétés*, avril 2016, p.52.
- ⁴⁴ Témoignage d'une jeune femme de 21 ans ayant répondu à un appel à témoignages mené par le Défenseur des droits.
- ⁴⁵ L. n° 2022-299, 2 mars 2022, visant à combattre le harcèlement scolaire.
- ⁴⁶ Boubou Traore, « 2,2 % des lycéens déclarent cinq violences ou plus de façon répétée », *Résultats de l'enquête nationale de climat scolaire et de victimisation auprès des lycéens pour l'année scolaire 2022-2023*, Note d'Information n° 24.26, DEPP, juillet 2024.
- ⁴⁷ Marie-Anne Matard Bonucci et Richard Senghor, *Rapport Assises de lutte contre l'antisémitisme*, 28 avril 2025.
- ⁴⁸ Défenseur des droits, *Les discriminations fondées sur la religion*, 2025, p.93.
- ⁴⁹ IFOP, La Grande Mosquée de Paris, *Observatoire des discriminations envers les musulmans de France*, septembre 2015.
- ⁵⁰ Défenseur des droits, *Les discriminations fondées sur la religion*, op.cit.

- ⁵¹ Marietta Karamanli, Ludovic Mendes, Sabrina Sebaihi, Séance thématique de contrôle : « *Haine anti-musulmans, islamophobie : qualification juridique et politiques publiques de lutte contre ces discriminations* », Assemblée nationale, mars 2025, p.9.
- ⁵² Source : Direction nationale du renseignement territorial (DNRT).
- ⁵³ Témoignage d'un jeune homme de 20 ans ayant répondu à un appel à témoignages mené par le Défenseur des droits.
- ⁵⁴ Marine Guillerm, Fabrice Murat, Catherine Simon et al., « Premiers résultats statistiques de l'enquête harcèlement 2023 », *Document de travail - série études*, 2024, DEPP, n° 24-E02.
- ⁵⁵ « Moquerie ou insultes (par exemple, à propos de son physique, de ses origines, de ses croyances ou de son orientation sexuelle) ».
- ⁵⁶ Valérie Boussard, « *L'expérience scolaire d'élèves juifs après le 7 octobre : une hostilité antijuive envahissante sur fond de diabolisation des juifs* », in Deborah Elalouf (dir.), *L'école de la République à l'épreuve de la montée de l'antisémitisme*, mars 2025.
- ⁵⁷ La ségrégation scolaire désigne « désigne le degré auquel des établissements (ou les classes de ces établissements) scolarisent des élèves aux caractéristiques sociales, ethniques ou scolaires différentes. ». Voir Conseil d'évaluation de l'école, *Ségrégation sociale en milieu scolaire : appréhender ses causes et déterminer ses effets*, nov. 2023.
- ⁵⁸ La ségrégation résidentielle désigne « l'inégale répartition dans l'espace urbain de différentes catégories de population. Elle peut résulter de choix individuels, motivés par exemple par la recherche d'un entre-soi, ou de phénomènes de relégation, liés notamment au prix des logements ». Voir Hugo Botton, Pierre-Yves Cusset, Clément Dherbécourt, et al., « Quelle évolution de la ségrégation résidentielle en France », *La Note d'analyse*, no. 92, France Stratégie, juin 2020, pp. 1-12.
- ⁵⁹ Défenseur des droits, *Droit fondamental à l'éducation : une école pour tous, un droit pour chacun*, Rapport annuel sur les droits de l'enfant, 2016, p.152.
- ⁶⁰ CNESCO, « Mixité sociale et scolaire, ségrégation inter et intra établissement dans les collèges et lycées français », juin 2015 ; Conseil d'évaluation de l'école, *Ségrégation sociale en milieu scolaire : appréhender ses causes et déterminer ses effets*, nov. 2023.
- ⁶¹ Gwenaëlle Audren, « Approche géographique de l'évitement scolaire : vers l'accentuation de la ségrégation sociale entre collèges ? L'exemple de Marseille », *Revue française de pédagogie*, 2024, 222(1), pp. 9-31. <https://doi.org/10.3917/rfped.222.0009>.
- ⁶² Agnès Van Zanten, *L'école de la périphérie*, Paris, PuF, 2001, p. 3.
- ⁶³ Felouzis et al., 2016.
- ⁶⁴ Laura Foy, *Quand la race fait école : place et rôle de la race dans l'activité professionnelle des enseignantes des territoires hyper-paupérisés*, Nicolas Sembel (dir.), thèse de doctorat, sciences de l'éducation, université d'Aix-Marseille, 2023, p.1 087.
- ⁶⁵ Présentation et analyse de l'étude ReDISCO : religion, discriminations, racisme en milieu scolaire. Séminaire « La lutte contre le racisme et l'antisémitisme : un enjeu pédagogique et de pilotage au quotidien ». 28 et 29 mai 2019.
- ⁶⁶ Jules Naudet, *Entrer dans l'élite*, Presses Universitaires de France, 2012, p.328.
- ⁶⁷ En octobre 2024, la Défenseure des droits a sollicité la Cour des comptes pour évaluer le temps d'enseignement non assuré au collège et ses conséquences en termes d'inégalités territoriales et sociales. La Cour des comptes constate dans son rapport que 9 % des heures de cours obligatoires n'ont pas été assurées dans les collèges publics en 2023-2024 et les plus fragiles sont les plus exposés. Les collèges de l'éducation prioritaire cumulent 11% d'heures perdues, contre 8 % hors éducation prioritaire. Ces absences non remplacées pèsent sur les élèves déjà confrontés à des difficultés sociales et contribuent à dégrader leur rapport à l'école et à freiner leur progression scolaire, mettant en cause l'effectivité du droit à l'éducation. Voir Cour des comptes, *Le temps d'enseignement perdu par les élèves au collège*, décembre 2025.
- ⁶⁸ Georges Felouzis, Christian Maroy, Agnès Van Zanten, *Les marchés scolaires. Sociologie d'une politique publique d'éducation*, Presses Universitaires de France, 2023, p.228.
- ⁶⁹ Annick Billon, Max Brisson, Marie-Pierre Monier, Bilan des mesures éducatives du quinquennat, Rapport d'information n° 543, Sénat, 23 février 2022.
- ⁷⁰ Défenseur des droits, déc. n° 2025-099, 4 juin 2025, relative à la scolarisation des enfants à Mayotte.
- ⁷¹ Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, circ. n° 2014-077, 4 juin 2014, NOR : MENE1412775C.
- ⁷² Par exemple : Seine-Saint-Denis 21 % ; La Réunion 27 %, Mayotte 41 % ou Guyane 96 %.
- ⁷³ Louise Piquemal, « Évolution de la mixité sociale des collèges », DEPP, *Note d'Information*, n° 24.19, mai 2024.
- ⁷⁴ Conseil scientifique de l'éducation nationale, « Mixité sociale au collège : premiers résultats des expérimentations menées en France », *Note du CSEN*, n° 9, avril 2023.
- ⁷⁵ Cour des comptes, *L'éducation prioritaire, une politique publique à repenser*, 2015-2024, Communication à la commission des finances du Sénat, mai 2025, p.93.
- ⁷⁶ Béatrice Boutchenik, Pauline Givord et Olivier Monso « Ségrégation urbaine et choix du collège : quelles contributions à la ségrégation scolaire ? », *Revue économique*, 2021, 2021/5, Vol. 72, pp. 717-747.

- ⁷⁷ Cris Beauchemin, Mathieu Ichou, Jérôme Lê, et al., « En dix ans, le sentiment de discrimination augmente, porté par les femmes et le motif sexiste », *Insee Première*, n° 1911, sur <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6473349> publié le 5 juillet 2022.
- ⁷⁸ Voir notamment : Yaël Brinbaum, Annick Kieffer, « Trajectoires scolaires des enfants d'immigrés : rôle de l'origine et du genre », *Éducation & Formations*, Ministère de l'Éducation nationale, DEPP, n°100, 2019 ; Yaël Brinbaum, Annick Kieffer, « D'une génération à l'autre : les trajectoires scolaires des enfants d'immigrés », Insee et Ministère de l'Éducation nationale (DEPP), rapport de recherche, 2008 ; Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), « Trajectoires scolaires des enfants d'immigrés jusqu'au baccalauréat : rôle de l'origine et du genre », *Éducation & Formations*, n°100, Ministère de l'éducation nationale, 2019
- ⁷⁹ Élodie Druetz, « Réussite, racisme et discrimination scolaires. L'expérience des diplômé·e·s d'origine subsaharienne en France », *Terrains & travaux*, 2016/2, n° 29, pp. 21-41.
- ⁸⁰ Témoignage d'une jeune femme de 19 ans ayant répondu à un appel à témoignages mené par le Défenseur des droits.
- ⁸¹ Défenseur des droits, déc. n° 2021-283, 29 novembre 2021 relative à un refus de scolarisation et un refus de restauration scolaire discriminatoires et déc. n° 2025-099, 4 juin 2025 relative à la scolarisation des enfants à Mayotte.
- ⁸² Défenseur des droits, déc. n° 2022-018, 27 janvier 2022 relative à des observations présentées devant le Conseil d'État concernant la scolarisation d'enfants ressortissants roumains d'origine Rom dans un dispositif *ad hoc*, en dehors de tout établissement scolaire.
- ⁸³ À ce titre, la Défenseure des droits salue la disposition introduite dans la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance qui permet aux services départementaux de l'éducation nationale de se substituer au maire lorsque son refus n'est pas justifié. Elle a également salué la publication du décret n° 2020-811 du 29 juin 2020 qui fixe la liste des pièces justificatives exigibles lors de l'inscription scolaire en la limitant à trois documents, justifiant respectivement de l'identité de l'enfant, de l'identité des personnes responsables de l'enfant et de la domiciliation de la famille concernée sur la commune.
- ⁸⁴ Défenseur des droits, déc. n° 2022-254, 22 décembre 2022 relative à un refus de scolarisation opposé par une mairie pour une enfant résidant dans un bidonville.
- ⁸⁵ European Union Agency for Fundamental Rights, *Rights of Roma travellers in 13 European countries: Perspectives from the Roma survey 2024, 2025*.
- ⁸⁶ C. éduc., art. L. 131-5.
- ⁸⁷ Défenseur des droits, Rapport droits de l'enfant « Droit fondamental à l'éducation : une école pour tous, un droit pour chacun », 2016, p.152.
- ⁸⁸ Défenseur des droits, déc. n° 2023-068, 16 mars 2023, relative à un refus de scolarisation opposé par une mairie pour un enfant résidant dans un hôtel social.
- ⁸⁹ 858 700 élèves dans le premier degré ; 1 188 177 élèves dans le second degré, Ministère de l'éducation nationale, 2022.
- ⁹⁰ Pascal Dieusaert, Léa Juzdzewski, Aude Leduc, et al., « Les effectifs dans le second degré : 5,621 millions d'élèves scolarisés à la rentrée 2025 », DEPP, *Note d'Information*, oct. 2025, n° 25-59.
- ⁹¹ Cour des comptes, *L'enseignement privé sous contrat, rapport public thématique*, juin 2023.
- ⁹² Thomas Brodaty, Loïc du Parquet, Pascale Petit, « La discrimination à l'entrée des établissements scolaires privés », *Revue française d'économie*, 2014/2, Vol. XXIX, pp. 143-178.
- ⁹³ « L'IPS moyen des collégiens du secteur privé sous contrat (121) est nettement supérieur à celui des collégiens du secteur public (101) » : Fannie Dauphant, Franck Evain, Marine Guillermin, et al., « L'indice de position sociale (IPS) : un outil statistique pour décrire les inégalités sociales entre établissements », DEPP, *Note d'Information*, n° 23.16, mars 2023.
- ⁹⁴ Réseau RECI, *Collectif, Les discriminations croisées à l'orientation : Comprendre pour agir. Livret à destination des équipes pédagogiques*, 2021, p.40.
- ⁹⁵ Suzana Dukic, Séverine Chauvel, Philippe Perrot, *Orientation scolaire et discrimination. De l'inégalité de traitement selon "l'origine"*, Paris, éd. La Documentation française, 2011, 281 p.
- ⁹⁶ Laura Foy, *Quand la race fait école : place et rôle de la race dans l'activité professionnelle des enseignantes des territoires hyper-paupérisés*, op.cit.
- ⁹⁷ Témoignage d'un jeune homme de 19 ans ayant répondu à un appel à témoignages mené par le Défenseur des droits.
- ⁹⁸ C. éduc., art. L. 313-1.
- ⁹⁹ C. éduc., art. D. 331-6.
- ¹⁰⁰ Yaël Brinbaum, Jean-Luc Primon, « Parcours scolaires des descendants d'immigrés et sentiments d'injustice et de discrimination », *Économie et statistique*, 2013, n° 464-466.
- ¹⁰¹ Défenseur des droits, déc. n° 2023-153, 6 juillet 2023, relative à la situation des élèves sans affectation au lycée lors de la rentrée scolaire 2022.
- ¹⁰² Injep, *Discri-O, lutte contre les inégalités et les discriminations multifactorielles à l'orientation scolaire de fin de classe de 3^e*, Rapport remis le 30 sept. 2022.
- ¹⁰³ Yaël Brinbaum, Annick Kieffer, « Les scarlarités des enfants d'immigrés de la sixième au baccalauréat : différenciation et polarisation des parcours », *Population*, 2009/3, Vol. 64, pp 561-610 ; FCPE, *Les discriminations croisées à l'orientation : comprendre pour agir*, 2013.

- ¹⁰⁴ Témoignage d'une jeune femme de 19 ans dans le cadre d'un *focus group*, département 41.
- ¹⁰⁵ Témoignage d'un jeune homme de 22 ans ayant répondu à un appel à témoignages mené par le Défenseur des droits.
- ¹⁰⁶ 72 % des grands-parents immigrés nord-africains, 55 % des sud-européens et 23 % des natifs n'avaient aucun diplôme.
- ¹⁰⁷ Ined, *Progression du niveau de diplôme sur trois générations : un écart persiste pour les petits enfants d'immigrés d'Afrique du Nord*, 11 décembre 2025.
- ¹⁰⁸ Feres Belghith, Fanny Bugeja-Bloch, Marie-Paule Couto, *et al.*, *Repères Conditions de vie – 2023*, Observatoire de la vie étudiante, 2023.
- ¹⁰⁹ Odile Ferry, Élise Tenret, « À la tête de l'étudiant ? Les discriminations perçues dans l'enseignement supérieur », *Observatoire national de la vie étudiante, OVE infos*, n° 35, sept. 2017.
- ¹¹⁰ Abdellali Hajjat, « Minorités ethnoraciales et expériences du racisme dans les mondes académiques occidentaux », *Marronages*, 2025, Vol. 4 N° 1, p.31.
- ¹¹¹ L. n° 2018-166, 8 mars 2018, relative à l'orientation et à la réussite des étudiants.
- ¹¹² Vincent Tiberj, « Parcoursup ou la sélection par les algorithmes » sur : www.laviedesidees.fr, Publié le 12 janv. 2021. L'évaluation ne se fonde pas uniquement sur les notes, comme le fait l'outil d'aide à la décision ministériel, mais prend en compte l'écart entre les résultats de l'élève et la moyenne de sa classe. L'algorithme avantage également les élèves boursiers, et ceux issus de lycées engagés dans les « cordées de la réussite ».
- ¹¹³ 3^e rapport annuel au Parlement du Comité éthique et scientifique de Parcoursup, *Parcoursup à la croisée des chemins*, février 2021, p.110.
- ¹¹⁴ Conseil d'évaluation de l'école, *Ségrégation sociale en milieu scolaire : appréhender ses causes et déterminer ses effets*, nov. 2023.
- ¹¹⁵ Défenseur des droits, *déc. n° 2019 021*, 18 janvier 2019 relative à l'accès à l'enseignement supérieur.
- ¹¹⁶ A., 9 mars 2023, portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Mon Master », NOR : ESRS2306396A.
- ¹¹⁷ L. n° 2016-1828, 23 décembre 2016.
- ¹¹⁸ D. n° 2024-149, 27 févr. 2024.
- ¹¹⁹ Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-aimé, Yannick L'Horty, *Accès au Master et origine ethnique : l'inégalité des chances*, Rapport d'étude n° 25-01, Ondes, Université Gustave Eiffel, 2023.
- ¹²⁰ Denis Anne, Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé *et al.*, *Sélection à l'entrée en master : les effets de l'origine et de la religion*, Rapport d'étude n° 24-01, Ondes, Université Gustave Eiffel, mars 2024.
- ¹²¹ 3^e rapport annuel au Parlement du Comité éthique et scientifique de Parcoursup, *op. cit.*
- ¹²² Comité éthique et scientifique de Parcoursup et Mon Master, *7^e rapport annuel au Parlement*, mars 2025.
- ¹²³ Défenseur des droits, *déc. n° 2019 021*, 18 janv. 2019, relative à l'accès à l'enseignement supérieur.
- ¹²⁴ Yannick L'Horty, *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public, Rapport pour le Premier ministre*, La Documentation française, 2016.
- ¹²⁵ Claude M. Steele, Joshua Aronson, « Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans », *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995, n° 69(5), pp. 797-811.
- ¹²⁶ Pierre-Olivier Weiss, « Mesurer les discriminations raciales à l'université : victimes, auteurs et environnement spatial » in *Colloque racisme et discrimination raciale, de l'école à l'université*, Sept. 2018.
- ¹²⁷ Sur ce sujet, voir notamment : ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, circ., 18 juin 2020, Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection, NOR : ESRS2014504C. En 2025 par exemple, l'École normale supérieure de la rue d'Ulm a mis en place une formation aux biais et stéréotypes de genre pour sensibiliser les membres des jurys qui font passer les épreuves orales des concours d'entrée.
- ¹²⁸ Feres Belghith, Fanny Bugeja-Bloch, Marie-Paule Couto, *et al.*, *Repères Conditions de vie – 2023*, Observatoire de la vie étudiante, 2023.
- ¹²⁹ Séverine Chauvel, Francine Nyambek-Mebenga et Jean-Luc Primon, « Chapitre 14 : Discriminations et violences racistes dans l'enseignement supérieur : des expériences différenciées selon le sexe et l'origine migratoire des étudiants », in Feres Belghith, Marie-Paule Couto et Olivier Rey (dir.), *Être étudiant avant et pendant la crise sanitaire : Enquête, Conditions de vie 2020*, La Documentation française, 2023, pp. 219-232.
- ¹³⁰ Odile Ferry, Élise Tenret, « À la tête de l'étudiant ? Les discriminations perçues dans l'enseignement supérieur », *op. cit.*
- ¹³¹ Depuis les attaques terroristes du 7 octobre 2023 et la guerre à Gaza, 67 actes antisémites étaient recensés en juin 2024 par France Universités, soit le double de ceux enregistrés sur l'ensemble de l'année universitaire 2022-2023, avec une sous-déclaration importante relevée par la CNCDH comme la Dilcrah. In *Rapport Assises de lutte contre l'antisémitisme, op. cit.*, avril 2025.
- ¹³² Art. 225-16-1 à 225-16-3 du code pénal.
- ¹³³ Yannis Angles, « Blackface, islamophobie : des vidéos racistes plongent l'école de management de Grenoble dans la crise », *Mediapart*, 23 décembre 2024 ; Céline Bessière, Alban Jacquemart, Océane Perona *et al.*,

Expériences des discriminations, du bizutage et des violences sexuelles par les étudiants·es : Rapport sur la situation à l'université Paris-Dauphine.

¹³⁴ Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, *Les événements festifs et d'intégration étudiants : guide 2024*, sept. 2024.

¹³⁵ Odile Ferry, Élise Tenret, « À la tête de l'étudiant ? Les discriminations perçues dans l'enseignement supérieur », *op. cit.*

¹³⁶ Juan Del Toro, Diane Hughes, "Trajectories of discrimination across the college years: associations with academic, psychological, and physical adjustment outcomes", *Journal of youth and adolescence*, 2020, Vol. 49, pp. 772-789.

¹³⁷ Kevin Cokley, Shannon McClain, Alicia Enciso, et al., "An examination of minority status stress, impostor feelings and mental health among ethnic minority college students", *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 41(2), pp. 82-95.

¹³⁸ Jude Mary Cénat, Stéphanie Manoni-Millar, Athourina David, et al., Racism in Education among Black Youth in Canada and its Association with Depression, Anxiety, Stress, and Post-Traumatic Stress Disorder, *Res Child Adolesc Psychopathol*, Juill. 2025, 53(7), pp. 999-1015.

¹³⁹ Yasmine Bachir, Catherine Hellemans, Caroline Closin, « Le syndrome de l'imposteur chez les étudiants d'origine maghrébine », *Revue Jeunes et Société*, vol. 8, n° 1, 2024.

¹⁴⁰ Tiffany Yip, Jinjin Yan, Shadane Johnson et al., "Developmental links between ethnic and racial discrimination and sleep", *Child development perspectives*, 2024;18, pp.172-181.

¹⁴¹ Racky Ka, Menace(s) du stéréotype et perception de soi : *Comment modérer l'impact des réputations négatives sur les membres des groupes stéréotypés ? Le cas des femmes et des Noirs de France*, Pr. Bo Sanitioso (dir.), thèse de doctorat, psychologie, Université Paris Descartes, 2013.

¹⁴² L'enjeu des violences sexuelles à l'université a donné lieu en 2016 à une enquête de référence de la statistique publique. Voir notamment Christelle Hamel, Alice Debauche, Elizabeth Brown, et al., « Viols et agressions sexuelles en France : premiers résultats de l'enquête Virage », *Population & Sociétés*, Nov. 2016, n° 538.

¹⁴³ L. n° 2013-660, 22 juill. 2013, relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

¹⁴⁴ L. n° 2021-1109, 24 août 2021, et D. n° 2021-1802, 23 décembre 2021.

¹⁴⁵ Pour exemple, selon l'art. 14 de la Convention européenne des droits de l'Homme, les États membres du Conseil de l'Europe doivent garantir un traitement égal quelle que soit l'origine des individus. Plus spécifiquement, la Convention de l'UNESCO de 1960 rappelle l'obligation pour les États de « rendre accessible à tous, en pleine égalité, en fonction des

capacités de chacun, l'enseignement supérieur ». Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels réaffirme ce principe à son article 13, disposant que « l'enseignement supérieur doit être rendu accessible à tous en pleine égalité ».

¹⁴⁶ C. éduc, art. L. 719-10 à L. 719-11-2.

¹⁴⁷ AFMD, CPED, Défenseur des droits, ministère de l'enseignement supérieur, *Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur*, décembre 2021, 133 p.

¹⁴⁸ L. n° 2025-732, 31 juill. 2025, relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur.

¹⁵⁰ L. n° 2019-828, 6 août 2019, de transformation de la fonction publique.

¹⁵¹ D. n° 2020-256, 13 mars 2020, relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

¹⁵² alerte.esr@enseignementsup.fr.

¹⁵³ L. n° 2025-732, 31 juillet 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur.

¹⁵⁴ Par exemple, la cellule de signalement de l'université Lyon III couvre les thématiques « discriminations et égalité », celle de Rennes II envisage « toutes les formes de violence, harcèlement et discrimination », tandis qu'à Caen, la cellule dédiée aux VSS est également compétente pour recevoir des signalements de discriminations ou de harcèlement.

¹⁵⁵ Yannick L'Horty, Philippe Liotard, Romane Masternak, et al., *Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : un état des lieux*, Rapport d'étude n° 23-03, Ondes, CPED, 2023.

¹⁵⁶ Géraldine Bozec, Romane Blassel, Cécile Rodrigues, et al., *Dénoncer les discriminations vécues à l'université : entre silence, révélation et signalement*, Éclairages, avr. 2024, p.40.

¹⁵⁷ Annabelle Allouche, Delphine Espagno-Abadie, *Comment j'ai traîné mon université en justice. Jeunesses étudiantes et accès aux droits au temps de Parcoursup*, Éclairages, avr. 2024, p.33.

¹⁵⁸ Géraldine Bozec, Romane Blassel, Cécile Rodrigues, et al., *Dénoncer les discriminations vécues à l'université : entre silence, révélation et signalement*, *op.cit.*

¹⁵⁹ Défenseur des droits, *Guide Louer sans discriminer*, 2025, p.71.

¹⁶⁰ Feres Belghith, Fanny Bugeja-Bloch, Marie-Paule Couto, et al., *La crise dans le rétroviseur, panorama des conditions de vie étudiantes en 2023*, OVE Info, n° 48, septembre 2025, p.12.

¹⁶¹ Martine Berthet, Viviane Artigalas, Yves Bleunven, *Rapport d'information n° 29 (2025-2026) sur le logement des jeunes*, Sénat, 15 octobre 2025, p.120.

¹⁶² *Op. cit.*

- ¹⁶³ Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, *et al.*, *Les discriminations dans l'accès au logement à Paris : une expérience contrôlée*, février 2017, p.22.
- ¹⁶⁴ Massey & Lundy, 2001 ; Ahmed *et al.*, 2010 ; Bosch *et al.*, 2010 ; Baldini & Federici, 2011 ; Drydakis, 2011.
- ¹⁶⁵ Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, *et al.*, *op. cit.* .
- ¹⁶⁶ Sandrine Argant, Éric Cédiey, *Testing dans le parc locatif privé français sur l'existence de discriminations envers les jeunes et selon diverses combinaisons de critères*, ISM-CORUM, Rapport pour l'Injep et le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, avril 2017.
- ¹⁶⁷ Défenseur des droits, *Guide Louer sans discriminer*, *op. cit.*
- ¹⁶⁸ Mathieu Bunel, Marie-Noëlle Lefebvre, Elisabeth Tovar, *et al.*, *Who gets the keys? Exploring Discrimination in Tenant Selection*, Economix, CNRS, Université Paris Nanterre, 2025, p.41.
- ¹⁶⁹ Maxime Parodi, « De la discrimination statistique à la discrimination positive », *Revue de l'OFCE*, 2010, 112, pp.63-85.
- ¹⁷⁰ Stéphane Carcillo, Marie-Anne Valfort, voir le chapitre « Cibler la discrimination par goût et la discrimination statistique » In *Les discriminations au travail Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Presses de Sciences Po, 2018, pp. 197-221.
- ¹⁷¹ Défenseur des droits, Enquête Accès aux droits, *Les discriminations dans l'accès au logement*, volet n° 5, 2017.
- ¹⁷² Alexandre Flage, « Ethnic and Gender Discrimination in the Rental Housing Market: Evidence from a Meta Analysis of Correspondence Tests, 2006 2017 », *Journal of Housing Economics*, 2018, pp. 251-273.
- ¹⁷³ Défenseur des droits, *Guide Louer sans discriminer*, *op. cit.*
- ¹⁷⁴ URCLLAJ Rhône-Alpes, *Pratiques abusives dans le parc locatif privé, Repérer, Informer, Accompagner*, Lyon, URCLLAJ, 2012, p.84.
- ¹⁷⁵ Zelok, *Les Français et la location : embûches, compromis et entorses*, sur <https://www.flashes.fr/posts/francais-location>, publié en septembre 2025.
- ¹⁷⁶ Témoignage d'un jeune homme de 24 ans ayant répondu à un appel à témoignages mené par le Défenseur des droits.
- ¹⁷⁷ Défenseur des droits, *déc. n° MLD-2012-81*, 24 mai 2012 relative aux refus d'accès à un service à raison de l'origine ultra-marine.
- ¹⁷⁸ Défenseur des droits, *RA n° 2023-049*, 24 août 2023 relatif à la publication d'indications discriminatoires sur une plateforme de mise en relation entre propriétaires et locataires en raison du lieu de résidence des garants.
- ¹⁷⁹ Défenseur des droits, *Guide Louer sans discriminer*, *op. cit.*
- ¹⁸⁰ Défenseur des droits, règlement amiable n° RA-2023-049, 24 août 2023 relatif à la publication d'indications discriminatoires sur une plateforme de mise en relation entre propriétaires et locataires en raison du lieu de résidence des garants.
- ¹⁸¹ Défenseur des droits, rappel à la loi n° RAL-2025-010, 8 janvier 2025 relatif au caractère discriminatoire de l'exigence de garants physiques pour un dossier de candidature à une location immobilière.
- ¹⁸² Cour des comptes, *Le soutien public au logement des étudiants*, 2025, p.210.
- ¹⁸³ Sur ce sujet, le Défenseur des droits a mené une campagne de sensibilisation accessible sur : <https://www.youtube.com/watch?v=19qvtjfp4t&t=62s>
- ¹⁸⁴ Cass. ass. plén., 22 décembre 2023, no 20-20648.
- ¹⁸⁵ Sandrine Argant, Éric Cédiey, *Testing dans le parc locatif privé français sur l'existence de discriminations envers les jeunes et selon diverses combinaisons de critères*, *op. cit.*
- ¹⁸⁶ Témoignage d'un jeune homme de 26 ans ayant répondu à un appel à témoignages mené par le Défenseur des droits.
- ¹⁸⁷ Hugo Bréant, « Seules et à distance ? Éloignement et vulnérabilisation dans les parcours d'étudiant·es ultramarins dans l'Hexagone », *Revue française des affaires sociales*, 2025, n° 252, pp. 197-215.
- ¹⁸⁸ Eustase Janky, *Le défi de l'insertion professionnelle des jeunes ultramarins*, CESE, février 2015, 244 p.
- ¹⁸⁹ Les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS), l'union nationale des comités locaux pour le logement autonome des jeunes (UNCLLAJ), l'union nationale pour l'habitat des jeunes (UNHAJ), l'agence nationale pour l'information sur le logement (ANIL).
- ¹⁹⁰ Décret n° 2015-1090 du 28 août 2015 fixant les règles constituant le code de déontologie applicable à certaines personnes exerçant les activités de transaction et de gestion des immeubles et des fonds de commerce.
- ¹⁹¹ Julie Le Gallo, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, *et al.*, « Discrimination in Access to Housing: A Test on Urban Areas in Metropolitan France », *Économie et Statistique / Economics and Statistics*, 2019, 513, pp. 27-45.
- ¹⁹² Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet *et al.*, « La discrimination liée à l'origine, sur le marché du logement à Paris », *Revue française d'économie*, 2021, Vol. XXXVI, 99. 185-2019.
- ¹⁹³ SOS Racisme, *Discriminations raciales au logement, ça suffit !*, L'enquête de SOS Racisme, 2019 ; Collectif KifKif, *Testing inversé dans l'accès au logement du locatif du parc privé*, 2020 ; SOS Racisme, *Testing sur la complicité de discrimination dans le secteur de l'immobilier*, 2022.

¹⁹⁴ Études menées par ISM Corum 2011, 2013, 2023.

¹⁹⁵ L'ethnité (une classification particularisante et localisée qui renvoie initialement à la culture d'origine) comme la race (une classification moins euphémisante et plus englobante qui renvoie à la couleur de peau comme aux origines perçues) constituent des formes de catégorisations sociales historiquement construites et non des réalités biologiques. Le terme « ethnoracial » est mobilisé par les chercheurs spécialistes des discriminations pour renvoyer à la manière dont des « appartenances ou assignations ethniques et raciales » influencent l'accès différencié aux ressources, aux positions sociales et aux opportunités, à travers des rapports sociaux de pouvoir et des mécanismes de discrimination structurels (Mirna Safi, *Les inégalités ethno-raciales*, Paris, La Découverte, coll. Repères, 2013).

¹⁹⁶ Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, *Discriminations ethno-raciales dans l'accès au logement social : un test des guichets d'enregistrement*, CNRS, 2023, p.49.

¹⁹⁷ Valérie Sala Pala, *Discriminations ethniques. Les politiques du logement social en France et au Royaume-Uni*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, collection « Res Publica », 2013, p.302.

¹⁹⁸ Voir les recommandations de l'institution dans les avis sur les projets de loi Égalité et Citoyenneté (avis 16-19 du 21 juillet 2016, pp. 5-6) et ELAN (avis 18-18 du 28 juin 2018, p.17).

¹⁹⁹ Le Plan départemental d'action pour le logement des personnes défavorisées est un document rédigé par les services de l'État français afin de mettre en œuvre le droit au logement.

²⁰⁰ Défenseur des droits, « Les facteurs d'inégalité de traitement aux différentes étapes du processus d'accès au logement social », synthèse de l'étude soutenue par le Défenseur des droits portant sur l'analyse des délais d'attente selon le profil des demandeurs.

²⁰¹ Défenseur des droits, *Promouvoir le logement social dans les communes déficitaires : les facteurs influençant les (non) décisions locales en France et aux États-Unis*, septembre 2021, p.23.

²⁰² Par ce système, l'affectation de logement dépend de l'attribution d'un rang à la demande dans la liste d'attente des demandeurs, rang déterminé au vu du nombre de points obtenus par l'application de coefficients aux critères retenus, définis dans la grille de cotation. La loi Elan modifie l'article L. 441-2-8 du code de la construction et de l'habitation (CCH) afin de rendre obligatoire un tel système sur le territoire des EPCI tenus de se doter d'un Plan local de l'habitat (PLH) ou ayant la compétence en matière d'habitat et au moins un quartier prioritaire de la politique de la ville, de la métropole de Lyon, de la ville de Paris et des établissements publics territoriaux (EPT) de la métropole du Grand Paris (MGP), soit plus de 400 territoires.

²⁰³ En 2024, le taux d'attribution des logements sociaux est passé sous la barre des 10%. Source : ANCOLS, Tableau de bord 2024.

²⁰⁴ Défenseur des droits, déc. n° MLD-MSP-2015-291, 14 décembre 2015, relative au respect du droit au logement pour les ménages modestes.

²⁰⁵ Inès Jauneau, Thomas Venet, « La cohabitation en fin d'études, révélatrice des inégalités sociales et territoriales », *INJEP Analyses & synthèses*, n°72, 2023.

²⁰⁶ Solène Hilary, Laurent Lefèvre, Laurence Pen, « Les « jobs » étudiants début 2020 : quatre fois sur dix, des emplois de serveurs, caissiers ou vendeurs », *Insee Focus*, n° 322, mars 2024.

²⁰⁷ Kady Marie-Danielle Sorho-Body, « [Le travail salarié a-t-il un impact sur la réussite en première année de licence ? »], *Formation emploi*, 2018, 142(2), pp. 211-230. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.5819>; Catherine Bédoué, Julien Berthaud, Jean-François Giret et al., « Salariat étudiant, parcours universitaires et conditions de vie : Observatoire national de la vie étudiante », *Études & recherche*, La Documentation française, 2024, 98 p. <https://shs.cairn.info/salariat-etudiant-parcours-universitaires-et-conditions-de-vie--9782111458512?lang=fr>. Vanessa Pinto, « Étudier et travailler à côté ? », in *Manuel indocile de sciences sociales*, La Découverte, 2019, pp. 700-705. <https://doi.org/10.3917/dec.coper.2019.01.0700>.

²⁰⁸ Circ. n° 6500/SG du 25 août 2025 relative à la mobilisation et préparation d'un Plan national en faveur du logement étudiant.

²⁰⁹ Pierre-Yves Bernard, Christophe Michaut, « Les motifs de décrochage par les élèves : un révélateur de leur expérience scolaire », *Éducation & formations*, 2016, 90, pp. 95-112.

²¹⁰ FNAIM, UNIS, SNPI, UNPI, SOS Racisme, Charte relative à la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement, octobre 2020.

²¹¹ Défenseur des droits, *Test de discrimination dans l'accès au logement selon l'origine : mesurer l'impact d'un courrier d'alerte du Défenseur des droits auprès d'agences immobilières*, octobre 2019.

²¹² D. n° 2016-173, 18 février 2016, relatif à la formation continue des professionnels de l'immobilier.

²¹³ Défenseur des droits, *Guide Louer sans discriminer*, mars 2025.

²¹⁴ SOS Racisme, *Testing logement – Une agence immobilière sur deux accepte de discriminer ou se rend complice de discrimination*, mars 2022.

²¹⁵ Outre le Guide destiné aux professionnels de l'immobilier, ce kit proposé par le Défenseur des droits contient une affiche, un guide pour les propriétaires et des fiches pratiques.

²¹⁶ Défenseur des droits, avis n° 18-18, 28 juin 2018, relatif au projet de loi n° 567 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique.

- ²¹⁷ Mutualité française, *Carnet de santé 2025 : refonder la protection sociale*, 23 sept. 2025.
- ²¹⁸ Défenseur des droits, *Prévenir les discriminations dans les parcours de soins : un enjeu d'égalité*, mai 2025. Les témoignages cités ci-après sont issus de ce rapport.
- ²¹⁹ Défenseur des droits, rappel à la loi n° RAL-2024-016, 13 mai 2024, relatif à une discrimination dans la prise en charge en établissement de santé.
- ²²⁰ Témoignage, jeune femme, 22 ans, département 33.
- ²²¹ Témoignage, jeune femme, 25 ans, département 38.
- ²²² Fabien Coisy, Guillaume Olivier, François-Xavier Ageron et al., « Do emergency medicine health care workers rate triage level of chest pain differently based upon appearance in simulated patients ? », *European Journal of Emergency Medicine*, 2024, n° 31 (3) ; Sylvie Morel, « Inégalités et discriminations dans l'accès aux soins d'urgence en France », *Social Science and medicine*, 2019.
- ²²³ Témoignage, jeune femme, 25 ans, département 38.
- ²²⁴ Témoignage, femme, 26 ans, département 67.
- ²²⁵ Témoignage, femme, 28 ans, département 31.
- ²²⁶ Témoignage, femme, 28 ans, département 31.
- ²²⁷ Défenseur des droits, *Rapport annuel sur les droits de l'enfant 2023 - Le droit des enfants aux loisirs, au sport et à la culture*, novembre 2023.
- ²²⁸ Article L121-11 - Code de la consommation.
- ²²⁹ Articles 1^{er}, 2° de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et Article 225-2 du Code pénal.
- ²³⁰ Défenseur des droits, déc. n° 2017-044, 30 janvier 2017, relative au refus d'entrée en discothèque en raison de l'origine maghrébine de cinq personnes.
- ²³¹ CA Grenoble, 30 mai 2017, n° 16/00579.
- ²³² *Testing* réalisé en 2024 par SOS Racisme à l'entrée de plusieurs boîtes de nuit et bars parisiens. Dans certains cas, les gérants ont demandé aux groupes racisés de payer jusqu'à 800 € pour une table, contre 50 € demandés pour des groupes blancs équivalents. Ces écarts de prix sont discriminatoires, même si l'entrée directe n'a pas été refusée.
- ²³³ Mathieu Bunel et al., « Vous ne dormirez pas chez moi ! Tester la discrimination dans l'hébergement touristique », 2018.
- ²³⁴ Les personnes ayant un nom ou un prénom à consonance ouest-africaine ont 20 % de probabilité en moins de recevoir une réponse favorable. Étude TEPP « Les discriminations ne prennent pas de vacances : Un état des lieux dans l'hébergement de loisir » de novembre 2024. Entre mai et juin 2024, 468 hébergements (campings, hôtels, chambres d'hôte, y compris via Airbnb) ont été testés.
- ²³⁵ *Testing* de SOS Racisme concernant plus de 50 établissements touristiques dans une douzaine de stations balnéaires et villes touristiques françaises, juillet 2023.
- ²³⁶ Audition avec l'ANGVC du 17 juillet 2025 menée par le Défenseur des droits.
- ²³⁷ Défenseur des droits et Laboratoire Interdisciplinaire d'Évaluation des Politiques Publiques (LIEPP), « *Les discriminations en raison du genre et de l'origine supposée sur deux plateformes collaboratives* », mars 2023.
- ²³⁸ *Ibid.*
- ²³⁹ Témoignage, jeune homme, 16 ans, département 41.
- ²⁴⁰ Témoignage, jeune homme, 28 ans, département 93.
- ²⁴¹ Article R631-26 du Code de la sécurité intérieure.
- ²⁴² Denis Anne, Florian Moussi-Beylie *Discriminations dans l'accès aux associations sportives : les effets du genre, de l'origine et du revenu*, TEPP, n° 2024-2, p.40.
- ²⁴³ Article 549 du règlement des compétitions de la Ligue de football professionnel.
- ²⁴⁴ « "Noirs costauds" et "Blancs intelligents" : comment le sport entretient les préjugés raciaux », *Le Monde*, 9 novembre 2018.
- ²⁴⁵ Ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques, Guide juridique sur la prévention et la lutte contre les incivilités, les violences et les discriminations dans le sport, mars 2023.
- ²⁴⁶ Fédération française de football (FFF).
- ²⁴⁷ Fédération française de basketball (FFBB).
- ²⁴⁸ Béatrice Bellamy, Sabrina Sebaihi, *Rapport fait au nom de la commission d'enquête relative à l'identification des défaillances de fonctionnement au sein des fédérations françaises de sport, du mouvement sportif et des organismes de gouvernance du monde sportif en tant qu'elles ont délégation de service public*, Assemblée nationale, Tome I, 19 décembre 2023. .
- ²⁴⁹ Objectif 1.4. du Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (2023-2026).
- ²⁵⁰ Julie Baillet, Lucie Brice-Mansencal, Sandra Hoibian et al., « De spectateurs à créateurs : multiplicité des pratiques culturelles et artistiques des jeunes », *INJEP Analyses & Synthèses*, n° 30, 2019.
- ²⁵¹ « Goûts, pratiques et usages culturels des jeunes en milieu populaire », *Notes et Rapports*, Injep, 2020.
- ²⁵² Cour des comptes, *Premier bilan du Pass Culture*, décembre 2024.
- ²⁵³ Département Études et Recherche du Pass Culture, « *Usages et perceptions du Pass Culture dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV)* », Septembre 2025.
- ²⁵⁴ La ministre de la culture a présenté en Conseil des ministres le 2 novembre 2025 le décret qui institue, au

sein de 15 grands établissements publics, ces « conseils des jeunes » qui permettront à des jeunes âgés de 13 à 17 ans de s'engager dans la vie culturelle et dans la gouvernance de ces établissements, avec un rôle consultatif. Les musées concernés sont le musée du Louvre, le musée d'Orsay, le Centre des monuments nationaux, le Château de Versailles, le Château de Fontainebleau, la Grande Halle de La Villette, l'Opéra de Paris, la Philharmonie, le Théâtre de la Colline, le Théâtre de l'Odéon, le Théâtre national de Strasbourg, le musée du Quai Branly-Jacques Chirac, la Comédie française, le Théâtre de Chaillot et le MUCEM.

²⁵⁵ TEPP (Théorie et Évaluation des Politiques Publiques), *Discriminations : une exception culturelle ?*, Rapport de recherche, novembre 2024.

²⁵⁶ Décision de saisine d'office du Défenseur des droits n° 2025-081.

²⁵⁷ Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (2023-2026), Objectif stratégique 2.1 « Mieux quantifier les phénomènes ».

²⁵⁸ Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (2023-2026), Objectif stratégique 3.4 « Renforcer l'éducation et la formation des jeunes ».

²⁵⁹ Damien Trawalé, « La discrimination raciale dans la vie affective et sexuelle » in Marie Bergström (dir.), *La sexualité qui vient : Jeunesse et relation intimes après #MeToo*, La Découverte, 2025, pp. 267-269.

²⁶⁰ Damien Trawalé, *op.cit.*

²⁶¹ Katia Dansoko, « Applis de rencontre : quand le racisme tue le match », *Libération*, 27 septembre 2024.

²⁶² Défenseur des droits, *Algorithmes : prévenir l'automatisation des discriminations*, mai 2020.

²⁶³ Voir le rapport Dilcrah/DITP, *Civisme et jeux vidéo, l'éclairage des sciences comportementales*, oct. 2022.

²⁶⁴ ARCOM, *Protection des mineurs en ligne : quels risques ? Quelles protections ?*, 2025.

²⁶⁵ Prado 2023-2026. Objectif 3.6 « Éduquer à la citoyenneté en ligne ».

²⁶⁶ Compétences numériques à maîtriser durant les formations (enseignement du second degré ou enseignement supérieur).

²⁶⁷ Défenseur des droits et OIT, *14^e Baromètre des discriminations dans l'emploi. Édition consacrée à la jeunesse*, dec. 2021. Voir aussi le « Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2021. Synthèse des principaux résultats », selon lequel au moins quatre jeunes sur dix déclarent avoir vécu une discrimination au cours des 5 dernières années pendant le déroulement de leur carrière professionnelle (41 %) ou lors d'une recherche d'emploi (40 %). Injep, « Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2021. Synthèse des principaux résultats », *Notes et Rapports*, 2022, p. 6.

²⁶⁸ Clément Dherbecourt, Jean Flamand, Christel Gilles, et al., « Les inégalités sur le marché du travail », *La note d'analyse*, n° 42, France Stratégie, 2016, p.1.

²⁶⁹ D'après le 14^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, 16% des jeunes ayant déclaré avoir été discriminé dans l'emploi le rattachent au motif de l'origine (4^e motif cité après le sexe, l'âge et l'apparence physique). Voir : Défenseur des droits et OIT, *14^e Baromètre des discriminations dans l'emploi. Édition consacrée à la jeunesse*, 2021, p.14.

²⁷⁰ Défenseur des droits et OIT, *18^e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi. Les évolutions des discriminations dans l'emploi entre 2016 et 2024*, décembre 2025.

²⁷¹ Dans l'emploi, la discrimination est interdite en matière civile par le code du travail et la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 et constitue une infraction délictuelle sanctionnée par le code pénal (article 225-2). Le Code du travail précise qu'aucun salarié ne peut être écarté d'un recrutement ou de l'accès à un stage, d'une formation ou encore être sanctionné ou licencié ou voir son déroulement de carrière compromis en raison de critères discriminatoires. Il protège également le salarié qui est amené à dénoncer ou à témoigner d'une discrimination contre d'éventuelles mesures de représailles.

²⁷² Défenseur des droits, *Discriminations et origines : l'urgence d'agir*, juin 2020.

²⁷³ Défenseur des droits, *Lutter contre les discriminations : les recommandations transversales du Défenseur des droits*, fév. 2024.

²⁷⁴ Il existe aujourd'hui des stages aux niveaux collèges, lycées techniques et professionnels, dispositifs scolaires d'insertion, formations post-bac, etc.

²⁷⁵ Fabrice Dhume-Sonzogni, « Comment l'école déproblématise la discrimination en stage », *Diversité*, n°181, 2015, pp. 111-116 ; Fabrice Dhume-Songozi, *Entre l'école et l'entreprise, la discrimination en stage. Une sociologie publique de l'ethnisation des frontières scolaires*, 2014.

²⁷⁶ L. n° 2001-1066, 16 nov. 2001, relative à la lutte contre les discriminations.

²⁷⁷ Défenseur des droits et OIT, *14^e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, 2021, p. 12.

²⁷⁸ Nicolas Farvaque, « Discriminations dans l'accès aux stages : du ressenti de élèves à l'intervention des enseignants », *Formation emploi*, n° 105, 2009, pp. 21-36.

²⁷⁹ L'IGEN estimait en 2000 que les discriminations dans les stages touchaient entre 30 % et 50 % de élèves d'origine étrangère. Voir : Fabrice Dhume, « Comment l'école déproblématise la discrimination en stage », *op. cit.* De même, dans le cadre d'un appel à témoignages lancé par le Défenseur des droits en 2016, 34 % des répondants rapportaient avoir été discriminés en

raison de leur origine lors de l'accès à un stage au cours des cinq dernières années. Voir : Défenseur des droits, « Résultats de l'appel à témoignages. Accès à l'emploi et discriminations liées à l'origine », *Études et résultats*, 2016. L'échantillon n'étant pas représentatif, ces résultats doivent être pris en considération avec prudence.

- ²⁸⁰ Nicolas Farvaque, « Discriminations dans l'accès aux stages : du ressenti de élèves à l'intervention des enseignants », *op. cit.* : « 52 % des enfants dont les parents sont tous les deux nés en France métropolitaine ne font qu'une ou deux candidatures ; en comparaison, les enfants d'un parent au moins né hors France métropolitaine ne sont plus que 41 % dans ce cas. Seuls 13 % des premiers font plus de 10 candidatures ; ils sont plus de 21 % pour les seconds. De même, la probabilité de subir des refus augmente pour les jeunes dont un parent est né hors France métropolitaine. En particulier, ils sont près de 11 % à avoir subi plus de dix refus, contre un peu plus de 6 % pour les jeunes dont les deux parents sont nés en France métropolitaine. ». Voir également Youssef Badr, *Pour une justice aux mille visages. Le mythe français de l'égalité des chances*, 2025.
- ²⁸¹ Défenseur des droits, déc. n° MLD-2013-159, 29 juill. 2013, relative à une réclamation ayant trait à la subordination d'une offre de stage au critère prohibé de l'origine dont a été victime l'élève d'un lycée.
- ²⁸² Faire un test de discrimination, ou *testing*, consiste à soumettre deux profils comparables pour une même demande en ne modifiant que la caractéristique (origine, handicap, âge, sexe...) susceptible d'exposer aux discriminations. Si cette opération révèle une réponse différenciée entre le profil de référence et le profil testé, on pourra présumer que celle-ci est liée à la prise en compte – consciente ou non – d'un critère de discrimination. Pour plus de détails sur la réalisation d'un *testing*, voir : Défenseur des droits, *Le test de discrimination : une méthodologie à respecter*, 2020.
- ²⁸³ Témoignage d'un jeune homme de 16 ans dans le cadre d'un *focus group*, département 41, 2025.
- ²⁸⁴ Défenseur des droits, déc. n° MLD-2016-073, 10 mars 2016, relative à un harcèlement discriminatoire motivé par le sexe et l'origine.
- ²⁸⁵ Fabrice Dhume, « Comment l'école déproblématise la discrimination en stage », *op. cit.*
- ²⁸⁶ *Ibid.*
- ²⁸⁷ Nicolas Farvaque, « Discriminations dans l'accès aux stages : du ressenti de élèves à l'intervention des enseignants », *op. cit.*
- ²⁸⁸ Défenseur des droits, *Résultats de l'appel à témoignages. Accès à l'emploi et discriminations liées à l'origine*, *op. cit.*
- ²⁸⁹ Témoignage d'une jeune femme de 16 ans dans le cadre d'un *focus group*, département 41.
- ²⁹⁰ La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a simplifié et facilité l'accès à l'apprentissage à la fois pour les entreprises et les jeunes apprentis, notamment en en diminuant le coût pour les employeurs.
- ²⁹¹ Le profil des jeunes entrés en apprentissage en 2023 est varié : 8 % sortent d'une classe de 3^e (un élève sur quinze s'oriente vers une formation professionnelle par apprentissage après une classe de 3^e), 10 % du second cycle général et technologique, 23 % du second cycle professionnel et 38 % d'études supérieures. Voir : Stéphane Lembré, *La politique d'apprentissage et d'alternance, quel avenir après le boom ?*, fév. 2025. Au-delà de l'apprentissage, les effectifs de lycéens et d'étudiants alternants ont explosé depuis 2010 – et c'est encore plus vrai dans le supérieur où leur nombre d'alternants a augmenté de 83 % au niveau Bac+2 et au-delà entre 2010 et 2019. Voir : Human experience, *Derrière les bons chiffres de l'alternance, le spectre de la discrimination*, sur <https://humanexperience.fr>.
- ²⁹² Elsa Personnaz, Arthur Felix W. Sawadogo, « Les jeunes en quartier prioritaire à la fin des études : conditions d'accès à l'alternance et plus-value sur l'insertion », *Formation emploi*, n° 169, 2025.
- ²⁹³ Injep, « Des jeunesses discriminées au moment de leur insertion sociale. Résultats de deux études et de deux testings lancés par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) », *Injep Notes et Rapports*, 2018, p. 50 ; Prisca Kergoat (dir.), *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage*, Rapport CEREQ-CERTOP-CLERSE-LPS-DT, FEJ/Injep, 2017, p. 60.
- ²⁹⁴ Caractéristiques scolaires, environnement social défavorisé, éloignement géographique de l'entreprise ou du CFA, manque d'accompagnement, etc.
- ²⁹⁵ Elsa Personnaz, Arthur Felix W. Sawadogo, *op. cit.* Parmi les jeunes des quartiers prioritaires, et notamment les jeunes immigrés et descendants d'immigrés, qui ne sont pas parvenus à accéder à cette voie, 40 % n'ont pas réussi à trouver un employeur souhaitant les recruter et 20 % n'ont pas trouvé de place en CFA, soit, dans les deux cas, des pourcentages plus élevés que pour l'ensemble de la population (respectivement 36 % et 16 %).
- ²⁹⁶ Prisca Kergoat (dir.), *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage*, *op. cit.*, p. 135.
- ²⁹⁷ *Ibid.*, p. 146.
- ²⁹⁸ Contribution écrite de SOS Racisme.
- ²⁹⁹ Denis Anne, Laetitia Challe, Sylvain Chareyron et al., *Des difficultés de recrutement dans la restauration ? Un test de discrimination dans l'accès à l'apprentissage à Paris*, Ondes, Rapport d'étude n° 25-02, 2025.
- ³⁰⁰ Défenseur des droits, *Résultats de l'appel à témoignages. Accès à l'emploi et discriminations liées à l'origine*, *op. cit.* L'échantillon n'étant pas représentatif, ces résultats doivent être pris en considération avec prudence.

- ³⁰¹ INJEP, « Des jeunes discriminées au moment de leur insertion sociale... », *op. cit.*
- ³⁰² Prisca Kergoat (dir.), *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage*, *op. cit.*, p. 111.
- ³⁰³ Témoignage d'une jeune femme de 20 ans dans le cadre d'un focus group, département 41.
- ³⁰⁴ Contribution écrite de l'ESCP Business School.
- ³⁰⁵ Le Mouvement associatif, *Le projet de loi de finances ignore les urgences du monde associatif*, sur PLF 2026 : 1 milliard d'€ en moins pour les assos / 65 millions de Français-es impactés - Le Mouvement associatif, publié le 3 novembre 2025.
- ³⁰⁶ Voir notamment : Loïc du Parquet, Pascale Petit, « Discrimination à l'embauche : retour sur deux décennies de testings en France », *Revue française d'économie*, 2019 ; Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, *et al.*, *Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises : une approche multicanal*, 2020 ; Éric Cédiey, Fabrice Foroni, *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin in France : a national survey of discrimination based on the testing methodology of the International Labour Office*, 2008.
- ³⁰⁷ Voir notamment : Défenseur des droits et OIT, *18e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Les évolutions des discriminations dans l'emploi entre 2016 et 2024*, *op. cit.* Si ce 18e baromètre montre une baisse des expériences rapportées de discrimination dans l'emploi (14% des personnes interrogées rapportent en 2024 avoir fait l'objet de discrimination en raison du sexe, de l'origine, de l'âge, de la religion, de la santé, du handicap, ou de la grossesse/maternité lors d'un recrutement au cours des 5 dernières années contre 18% en 2016), cette diminution ne concerne pas nécessairement tous les critères, notamment l'origine.
- ³⁰⁸ Lincoln Quillian, Anthony Heath, Devah Pager, Arnfinn H. Midtboen, Fenella Fleischmann and Ole Hexel, « Do some countries discriminate more than others ? Evidence from 97 field experiments of racial discrimination in hiring », *Sociological Science*, juin 2019.
- ³⁰⁹ Défenseur des droits et OIT, *18e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Les évolutions des discriminations dans l'emploi entre 2016 et 2024*, *op. cit.*
- ³¹⁰ Défenseur des droits, déc. n° MLD-2012-80, 8 juin 2012, relative à une subordination d'offre d'emploi à raison de l'origine.
- ³¹¹ Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, *et al.*, « Discriminations à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing », *Document de travail du CEE*, Centre d'études de l'emploi, 2011 ; Dares, « Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre des jeunes français(es) peu qualifié(e)s. Une enquête nationale par test de discrimination ou testing », *Première Synthèses Informations*, n° 06.3, 2008 ; Emmanuel Duguet, Noam Leandri, Yannick L'Horty, *et al.*, « Discriminations à l'embauche : un testing sur les jeunes de banlieues d'Île de France », Rapport pour le Centre d'Analyse Stratégique, 2007.
- ³¹² Institut des politiques publiques, « Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par testing ? », *Notes IPP*, n° 76, 2021.
- ³¹³ Laetitia Challe, Yannick L'Horty, *et al.*, « Le testing montre que les discriminations persistent dans l'accès à l'entretien d'embauche, y compris dans la fonction publique » in Nathalie Colin (dir.), *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2022, nov. 2022.
- ³¹⁴ Emilie Arnoult, Pierre Villedieu, Marie Prevot, « Le concours externe des IRA : une réussite différenciée selon l'âge, le sexe, le niveau de diplôme et l'origine supposée des candidats », in Dgaip, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*. Édition 2022, novembre 2022.
- ³¹⁵ Dares, « Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre des jeunes français(es) peu qualifié(e)s. Une enquête nationale par test de discrimination ou testing », *Première Synthèses Informations*, n° 06.3, 2008., p. 1.
- ³¹⁶ Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, *et al.*, « Discriminations à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing », *Document de travail du CEE*, Centre d'études de l'emploi, 2011.
- ³¹⁷ Emmanuel Duguet, Noam Leandri, Yannick L'Horty, *et al.*, « Discriminations à l'embauche : un testing sur les jeunes de banlieues d'Île de France », Rapport pour le Centre d'Analyse Stratégique, 2007. Lorsque les jeunes vivant en banlieue en Île-de-France recherchent un emploi de comptable, les chances d'obtenir un entretien d'embauche sont au moins trois fois plus fortes pour les candidats qui possèdent un nom et prénom à consonnance française que pour les candidats qui signalent leur nationalité marocaine et qui ont un nom et un prénom d'origine marocaine.
- ³¹⁸ Emilia Ene Jones, « Discrimination à l'embauche des jeunes en Île de France : un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine ? », *Économie et statistique*, n° 464-465-466, 2013 ; Institut des politiques publiques, « Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par testing ? », *Notes IPP*, n° 76, 2021.
- ³¹⁹ Sur l'influence du sexe, les résultats diffèrent fortement selon les testings. Voir notamment : Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, *et al.*, « Discriminations à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing », *op. cit.* ; Emmanuel Duguet, Noam Leandri, Yannick L'Horty, *et al.*, « Discriminations à l'embauche : un testing sur les jeunes de banlieues d'Île de France », *op. cit.* ; Institut des politiques publiques,

- « Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par testing ? », *Notes IPP*, n° 76, 2021.
- ³²⁰ Des candidats d'origine vietnamienne et sénégalaise ont ainsi moins de chances d'être reçus en entretien d'embauche qu'un candidat d'origine française (les écarts de taux de réponse favorables à une candidature étant respectivement de 15,5 et 13,9 points, contre 6,7 point pour un candidat d'origine marocaine). Voir : Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty et al., « Discriminations à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing », *op. cit.* Voir aussi : Dares, « Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre des jeunes français(es) peu qualifié(e)s. Une enquête nationale par test de discrimination ou testing », *Première Synthèses Informations*, n° 06.3, 2008.
- ³²¹ Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty et al., « Discriminations à l'embauche des ultramarins : un testing en outre-mer et dans l'hexagone », *Revue économique*, vol. 75, 2024.
- ³²² À l'exception des femmes d'origine vietnamienne. Voir : Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty et al., « Discriminations à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing », *op. cit.*
- ³²³ Défenseur des droits et OIT, *14^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi. Édition consacrée à la jeunesse*, 2021, p. 19.
- ³²⁴ Emmanuel Marchal, « Itinéraires instables et exposition à la discrimination », *Cahiers de la LCD*, n° 10, 2019, pp. 23-42.
- ³²⁵ Yaël Brinbaum, Ingrid Tucci, « Trajectoires et expériences professionnelles des descendants et descendantes d'immigrés diplômés du supérieur selon le genre et l'origine : une étude à méthodes mixtes à partir de l'enquête TeO 2 », *Éclairages*, Défenseur des droits, février 2026.
- ³²⁶ L'analyse onomastique s'appuie sur la consonnance des prénoms et des noms pour attribuer une origine aux salariés ou agents afin de caractériser ou non une discrimination.
- ³²⁷ Voir notamment : Défenseur des droits, déc. n° 2022-078, 25 mars 2022, relative à un harcèlement d'ambiance et un refus d'embauche ; Défenseur des droits, déc. n° 2021-262, 29 sept. 2021, relative à un harcèlement d'ambiance et à un refus d'embauche.
- ³²⁸ Défenseur des droits, déc. n° 2021-262, 29 sept. 2021, relative à un harcèlement d'ambiance et à un refus d'embauche.
- ³²⁹ Le fait par exemple de réembaucher à plusieurs reprises un salarié sur des contrats courts (CDD, intérim, etc.).
- ³³⁰ L'administration ne peut décider de ne pas renouveler le contrat d'un agent qu'en invoquant un motif tiré de l'intérêt du service. Ce motif s'apprécie « au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent ». Voir : CE, 19 décembre 2019, requête n°423685.
- ³³¹ Défenseur des droits et OIT, *14^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi. Édition consacrée à la jeunesse*, 2021, p. 16.
- ³³² Yajna Govind, Paolo Santini, Ellora Derenoncourt, « Racial inequality in France », Working paper n°2025/23, *Word Inequality Lab*, 2025 ; Mathieu Ichou, Ugo Palheta, « Un salaire de la blancheur ? Les revenus salariaux, une dimension sous-estimée des inégalités ethnoraciales en France », *Revue française de sociologie*, vol. 64, 2023.
- ³³³ Ababacar Gueye, Nila Ceci-Renaud N., « The Dynamic of the Wage Gap Between Natives and Descendants of Immigrants in France », *Document d'études Dares*, 257, 2022, p. 35.
- ³³⁴ Mirna Safi, *Discriminations. Pourquoi sont-elles un défi majeur des sociétés démocratiques et comment les combattre ?*, 2018, p. 95.
- ³³⁵ Défenseur des droits et OIT, *18^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Les évolutions des discriminations dans l'emploi entre 2016 et 2024*, décembre 2025.
- ³³⁶ Un homme diplômé du supérieur, descendant d'immigrés d'Afrique subsaharienne sur deux est objectivement déclassé, contre un peu plus du tiers de la population majoritaire. In Yaël Brinbaum et Ingrid Tucci, *op. cit.*
- ³³⁷ Mirna Safi, *Discriminations*, *op. cit.*, p. 95.
- ³³⁸ Défenseur des droits, déc. n° 2023-070, 25 mai 2023, relative au changement de prénom et de nom de famille demandé à la réclamant par son employeur.
- ³³⁹ La Cour d'appel a suivi l'analyse du Défenseur des droits : CA Montpellier 18 septembre 2024, n° 21/05695.
- ³⁴⁰ Anne Gosselin, Nesrine Ben Ahmed, « Discriminations au travail et santé mentale des immigrés et descendantx d'immigrés : une analyse de médiation à partir de l'enquête Conditions de travail », *HAL*, 2024.
- ³⁴¹ Défenseur des droits, déc. n° 2023-062, 5 mai 2023, relative à l'usage d'un prénom différent de celui du réclamant dans le cadre de son emploi, qu'il estime discriminatoire car en lien avec son patronyme et/ou son origine. Lorsque le réclamant a été embauché par l'entreprise, il avait alors 28 ans.
- ³⁴² CA Paris, 18 février 2025, n° 22/04957.
- ³⁴³ Défenseur des droits et OIT, *14^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi. Édition consacrée à la jeunesse*, 2021, p. 15.
- ³⁴⁴ Défenseur des droits, déc. n° 2020-066, 11 mars 2020, relative à des faits de discrimination subis par une réclamante, en raison de son sexe et de son origine, au sein d'une société.
- ³⁴⁵ Yaël Brinbaum, Dominique Meurs, Jean-Luc

Primon, « Situation sur le marché du travail : statuts d'activité, accès à l'emploi et discrimination », in Cris Beauchemin, Christelle Hamel, Patrick Simon (dir.) *Trajectoires et Origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Inéd Éditions, 2016.

³⁴⁶ Pour rappel, le fait pour une entreprise ou administration d'accéder à une exigence discriminatoire de la part d'un client est interdit par la loi. Voir : Art. 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

³⁴⁷ France Inter, « 'C'est de la discrimination mais on peut le faire' : SOS Racisme épingle près d'une agence d'intérim sur deux », 8 octobre 2021.

³⁴⁸ Gregory Giraudo Baujeu, « Discriminations 'acceptables' et racisme 'inavouable' dans le travail intérimaire », *Cahiers de la LCD*, n° 10, 2019. Voir Défenseur des droits, déc. n° 2019-108, 19 avr. 2019, relative à la situation de 25 travailleurs en situation irrégulière s'estimant victimes de traitements discriminatoires de la part de leur employeur, une entreprise du secteur du bâtiment, en raison de leur origine et de leur nationalité ; CPH Paris, n° 17/10051, 17 décembre 2019.

³⁴⁹ Gregory Giraudo Baujeu, « Discriminations 'acceptables' et racisme 'inavouable' dans le travail intérimaire », *op. cit.*

³⁵⁰ ISM Corum, Ville de Villeurbanne, *Testing (test de discrimination) sur l'accès au prêt immobilier et au prêt à la création d'entreprise réalisé par la ville de Villeurbanne*, Rapport final, 2017. Les profils de clients testés étaient âgés de 26 ou 27 ans.

³⁵¹ La ségrégation professionnelle peut être définie comme une situation où les travailleurs sont assignés, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leurs caractéristiques intrinsèques, comme leur sexe ou leur origine ethnique. Voir Dares, *Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?*, Document d'étude, n° 234, juillet 2019, p. 5.

³⁵² Par exemple, sur certaines plateformes, la rémunération des livreurs, parmi lesquels les jeunes sont surreprésentés, est en dessous du salaire horaire minimum en France, si l'on prend en considération le temps à attendre les commandes. Voir notamment : Huffpost, Les livreurs gagnent de moins en moins bien leur vie (et parfois même pas le SMIC), sur https://www.huffingtonpost.fr/france/article/les-livreurs-gagnent-de-moins-en-moins-bien-leur-vie-et-parfois-meme-pas-le-smic_240357.html, publié le 2 oct. 2024.

³⁵³ Marie Trespeuch (resp.), *Mondes de l'emploi étudiant à l'heure numérique*, Rapport d'études, n° 26, Dares, mars 2022, p. 78 ; Régis Cortesero, Thomas Kirsbaum, « Les professionnels de l'accompagnement des jeunes face à l'essor du travail ubérisé dans les QPV. Synthèse », *Notes et Rapports*, Injep, 2024.

³⁵⁴ Obligation d'accepter un certain pourcentage des courses proposées par l'application, définition des

prix de la course, contrôle des performances par les notations des clients, incitations monétaires avec des primes accordées pour les chauffeurs travaillant le soir et le week-end, désactivation du compte sans notification, etc. Voir notamment : Gaspard Bianquis, « Le chauffeur Uber, entrepreneur précaire ? », *Regards croisés sur l'économie*, n° 19, 2016.

³⁵⁵ Défenseur des droits, *Algorithmes : prévenir l'automatisation des discriminations*, 2020.

³⁵⁶ La Croix, "Cas soc', rentrez chez vous!" : des livreurs de repas agressés, les plateformes réagissent, sur "Cas soc', rentrez chez vous!" : des livreurs de repas agressés, les plateformes réagissent, publié le 19 décembre 2024.

³⁵⁷ BFM Business, "Cassos rentrez chez vous!" : des livreurs de repas Deliveroo ou UberEats agressés, les plateformes réagissent, sur "Cassos rentrez chez vous!" : des livreurs de repas Deliveroo ou UberEats agressés, les plateformes réagissent, publié le 19 déc. 2024.

³⁵⁸ La Croix, "Cas soc', rentrez chez vous!" : des livreurs de repas agressés, les plateformes réagissent, sur "Cas soc', rentrez chez vous!" : des livreurs de repas agressés, les plateformes réagissent, publié le 19 décembre 2024.

³⁵⁹ Mise en place de dispositifs de signalement, accompagnement des victimes par des juristes, service de soutien psychologique, désactivation du code de l'agresseur, etc.

³⁶⁰ La segmentation du marché du travail renvoie à la division du marché du travail entre des catégories d'emplois entre lesquelles la mobilité est faible.

³⁶¹ Défenseur des droits, déc. n° 2019-108, 19 avr. 2019, relative à la situation de 25 travailleurs en situation irrégulière s'estimant victimes de traitements discriminatoires de la part de leur employeur, une entreprise du secteur du bâtiment, en raison de leur origine et de leur nationalité. Voir également Défenseur des droits, déc. n° 2022-221, 2 nov. 2022, relative à des faits de traite des êtres humains dans le secteur de la restauration.

³⁶² CPH Paris, n° 17/10051, 17 décembre 2019.

³⁶³ La ségrégation horizontale peut prendre la forme de recrutements privilégiés de jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels dans certains secteurs en raison de leurs caractéristiques supposées, par exemple dans le secteur socio-éducatif en raison de leur supposée « proximité ethnoculturelle » avec le public visé ou dans les métiers de la sécurité, du fait de caractéristiques physiques particulières qui leur sont assignées.

³⁶⁴ Véronique De Rudder, François Vourc'h, « Les discriminations racistes dans le monde du travail », in Didier Fassin, Eric Fassin (dir.), *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, 2006, pp. 175-194.

³⁶⁵ Entretien qualitatif avec un jeune homme de 28 ans, département 41.

- ³⁶⁶ Emmanuel Duguet, Noam Leandri, Yannick L'Horty et al., « Discriminations à l'embauche : un *testing* sur les jeunes de banlieues d'Île de France », *op. cit.*
- ³⁶⁷ CNCDH, *Rapport 2024 sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie*, 2025, p. 10. La CNCDH englobe toutes ces manifestations sous le terme de « stress racial ».
- ³⁶⁸ Anne Gosselin, Nesrine Ben Ahmed, « Discriminations au travail et santé mentale des immigrées et descendantes d'immigrés : une analyse de médiation à partir de l'enquête Conditions de travail », *op. cit.* Voir également : Défenseur des droits, OIT, *14^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi. Édition consacrée à la jeunesse*, *op. cit.*, p. 26 : « Sur le moment, 70 % des jeunes victimes de discrimination n'ont plus eu envie ou peur d'aller travailler, se sont sentis tristes, fatigués ou déprimés et ont eu le sentiment d'être seuls et isolés. Environ la moitié d'entre eux a subi ces répercussions émotionnelles et psychologiques sur le long terme (entre 30 et 34 % des jeunes selon les situations. ».
- ³⁶⁹ Défenseur des droits et OIT, *14^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi. Édition consacrée à la jeunesse*, 2021, p. 27.
- ³⁷⁰ Olivier Esteves, Alice Picard, Julien Talpin, *La France, tu l'aimes mais tu la quittes*, 2024.
- ³⁷¹ Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty et al., « Discriminations à l'embauche : la sensibilisation des recruteurs en question », *Analyses et Synthèses*, Injep, n°83, 2025.
- ³⁷² Deux référentiels de formation ont ainsi été publiés par la Direction générale du travail (DGT) après consultation de partenaires associatifs et institutionnels (dont le Défenseur des droits). Le premier invite à mieux accompagner les salariés et les employeurs face aux situations de racisme, d'antisémitisme et de discriminations liées à l'origine, le second vise à sensibiliser et outiller les CSE face aux agissements racistes, antisémites et discriminatoires. Voir : Ministère du travail, de la santé et des solidarités, *Référentiel de formation pour prévenir les discriminations dans l'emploi*, mai 2025 ; Ministère du travail, de la santé et des solidarités, *Guide de sensibilisation des membres des comités sociaux et économiques d'entreprises à la prévention et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine*, juin 2024 ; Le Monde, Air France, Renault, Accor et d'autres entreprises accusées de discrimination à l'embauche, sur [Air France, Renault, Accor et d'autres entreprises accusées de discrimination à l'embauche](#), publié le 7 février 2020.
- ³⁷³ Défenseur des droits, « Fiche 1 : mesurer les discriminations pour agir » in *Lutter contre les discriminations : les recommandations transversales du Défenseur des droits*, fév. 2024.
- ³⁷⁴ Cette nouvelle campagne de *testing* pilotée par la Dilcrah, qui s'est vue confier un budget en ce sens, devrait concerner les critères du sexe, de l'origine et du lieu de résidence et devrait cibler 8 à 10 corps de métiers et permettre d'objectiver les risques de discrimination dans un métier ou sur un territoire donné. Les résultats devraient être publiés en juin 2026.
- ³⁷⁵ Dares et ISM Corum, « Discrimination à l'embauche selon 'l'origine' : que nous apprend le *testing* auprès de grandes entreprises ? », *Dares Analyses*, n°76, 2016.
- ³⁷⁶ Voir notamment Défenseur des droits, avis n° 23-06, 13 nov. 2023, relatif à la proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques.
- ³⁷⁷ Voir à ce propos : Défenseur des droits, *Discriminations et origines : l'urgence d'agir*, 2020, p. 42.
- ³⁷⁸ Irev, *Prise en compte des discriminations dans les contrats de ville : Quels enseignements ? Quelles perspectives ?* sur <https://www.irev.fr/>
- ³⁷⁹ Contribution du Département de Seine-Saint-Denis et contribution de la ville de Villeurbanne.
- ³⁸⁰ Voir notamment : Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet et Pascale Petit, « Discriminations à l'embauche : la sensibilisation des recruteurs en question », *op. cit.* ; Roxane Bricet, Samuel James et Antoine Grevin, « Expérimenter pour prévenir et lutter contre les discriminations envers les jeunes », *Notes et Rapports*, Injep, 2023.
- ³⁸¹ Manon Torres, *La place des questions ethno-raciales dans la négociation collective en matière d'égalité au travail*, rapport Valorisation de la recherche, Dares, juill. 2025 ; APEC, *Lutte contre les discriminations liées à l'origine. Encore peu d'engagement et d'actions spécifiques*, déc. 2025.
- ³⁸² Hélène Garner, Magali Recoules, « Égalité, diversité, discrimination Étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité », *Documents d'études*, Dares, n°182, juin 2014
- ³⁸³ Les études montrent des disparités en fonction de critères tels que l'âge, le sexe, le niveau de diplôme et l'origine supposée. Voir notamment : Emilie Arnoult, Pierre Villedieu, Marie Prevot, « Le concours externe des IRA : une réussite différenciée selon l'âge, le sexe, le niveau de diplôme et l'origine supposée des candidats », *op. cit.*
- ³⁸⁴ Défenseur des droits, *Lutter contre les discriminations : les recommandations transversales du Défenseur des droits*, février 2024 : fiches 1, 4 et 5, 6 notamment.
- ³⁸⁵ Voir notamment : AFMD, *Discriminations liées à l'origine : Prévenir et agir dans le monde du travail*, 2021.
- ³⁸⁶ Défenseur des droits et Cnil, *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances : guide méthodologique à l'usage des acteurs de l'emploi*, 2012.
- ³⁸⁷ Cnil, Délibération n° 2025-028 du 10 avril 2025 portant adoption d'une recommandation relative au traitement des données à caractère personnel dans le cadre d'enquêtes de mesure de la diversité au travail.

- ³⁸⁸ Adecco group, The Adecco Group publie avec Ipsos une étude sur la discrimination à l'embauche et poursuit sa lutte contre toutes les formes de discrimination, notamment grâce à la formation, communiqué, sur <https://www.groupe-adecco.fr>, publié le 21 mars 2023.
- ³⁸⁹ Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty et al., « Discriminations à l'embauche : la sensibilisation des recruteurs en question », *op. cit.*
- ³⁹⁰ Ministère du travail, de la santé et des solidarités, *Référentiel de formation pour prévenir les discriminations dans l'emploi*, mai 2025.
- ³⁹¹ DGAFF, *Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique*, édition 2023, février 2025, pp. 16-20.
- ³⁹² Défenseur des droits, décision-cadre n° 2025-019, 5 févr. 2025, relative à des recommandations générales destinées aux employeurs publics et privés concernant les enquêtes internes réalisées à la suite de signalement pour discrimination (« Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi public et privé : recueil de signalement et enquête interne »).
- ³⁹³ Défenseur des droits, *Retour sur le 9e séminaire du réseau IPCAN, sur Retour sur le 9e séminaire du réseau IPCAN* | Défenseur des Droits, publié le 19 déc. 2025.
- ³⁹⁴ IPCAN est un réseau informel d'échanges et de coopération réunissant des organismes nationaux indépendants, en charge du contrôle externe des forces de sécurité : voir IPCAN, *Qui sommes-nous ?*, sur IPCAN | Independent Police Complaints' Authority' Network.
- ³⁹⁵ Aline Daillière, Magda Boutros, *Amendes, évictions, contrôles : la gestion des "indésirables" par la police en région parisienne*, Défenseur des droits, collection Éclairages, 2025 ; Défenseur des droits, *Enquête sur l'accès aux droits. Volume 1 : Relations police/population : contrôles d'identité et dépôts de plainte*, juin 2025 ; Jeremy Gauthier, Marion Guenot, Pauline Chevillotte et al., *Solliciter les forces de l'ordre : évolutions et inégalités relatives à l'accès au service public policier*, Défenseur des droits, collection Éclairages, mars 2025.
- ³⁹⁶ Dont 14,9 millions de contrôles routiers.
- ³⁹⁷ Cour des comptes, *Les contrôles d'identité : une pratique généralisée aux finalités à préciser*, rapport public thématique, 2023.
- ³⁹⁸ C. pén., art. 225-1.
- ³⁹⁹ Code de déontologie de la police nationale et de la gendarmerie nationale, art. R. 434-16.
- ⁴⁰⁰ Cass. 1re civ., 9 nov. 2016, n° 15-24.210.
- ⁴⁰¹ Voir notamment Cass. 1re civ., 9 nov. 2016, n° 15-24.210. Les 12 autres arrêts de la Cour de cassation : 15-24212 ; 15-24214 ; 15-24213 ; 15-24211 ; 15-24209 ; 15-24208 ; 15-25873 ; 15-25877 ; 15-25876 ; 15-24207 ; 15-25875 ; 15-25872.
- ⁴⁰² CA Paris, 8 juin 2021, n° 19/00872 ; Cass., 9 nov. 2021, n° 15-25873 ; CE, 11 oct. 2023.
- ⁴⁰³ CEDH, 26 juin 2025, n° 35844/17, *Seydi et autres c. France*.
- ⁴⁰⁴ Pour rappel, le Défenseur des droits avait présenté des observations devant la cour d'appel de Paris, la Cour de cassation puis devant la CEDH en 2022 et en 2024. Voir : Défenseur des droits, *Contrôles d'identité discriminatoires : la France condamnée par la CEDH*, sur *Contrôles d'identité discriminatoires : la France condamnée par la CEDH* | Défenseur des Droits, publié le 1^{er} juillet 2025.
- ⁴⁰⁵ Robin Médard Inghilterra, Isabelle Rorive, « Les contrôles d'identité au faciès : prouver la discrimination en justice », *Revue trimestrielle des droits de l'homme*, 2024, n° 137, pp. 33-70.
- ⁴⁰⁶ Défenseur des droits, déc. 2023-165, 28 juillet 2023 portant observations en justice devant le Conseil d'État dans le cadre d'un recours relatif à l'identification des forces de l'ordre et au port d'un matricule.
- ⁴⁰⁷ Conseil d'État, Juge des référés, 05 avril 2023, n°472509.
- ⁴⁰⁸ Pour n'en citer que quelques-unes : Fabien Jobard, René Lévy, John Lamberth et al., « Mesurer les discriminations selon l'apparence », *op.cit.* ; Défenseur des droits, *Inégalités d'accès aux droits et discriminations en France. Les analyses du Défenseur des droits*, 2019 ; Nicolas Jounin, Fatine Ahmouchi, Yasmina Kettal et al., « Le faciès du contrôle », *Déviance Société*, 2015, 39, pp. 3-29. Voir également les rapports suivants : ECRI, *Rapport de l'ECRI sur la France*, 2022 ; IPCAN, *Synthèse du 5^e séminaire IPCAN. Relations police-population : enjeux et pratiques*, 2020 ; CERD, *Preventing and combating racial profiling by law enforcement officials, général recommandation n°36*, janvier 2021.
- ⁴⁰⁹ Défenseur des droits, *Enquête sur l'accès aux droits. Volume 1 : Relations police/population : contrôles d'identité et dépôts de plainte*, juin 2025. L'enquête a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 5 030 personnes âgées de 18 à 79 ans résidant en France métropolitaine, d'octobre 2024 à janvier 2025 par l'institut de sondage Ipsos. Les analyses ont été menées par les services du Défenseur.
- ⁴¹⁰ Témoignage d'un jeune homme de 16 ans dans le cadre d'un *focus group*, département 41.
- ⁴¹¹ Défenseur des droits, *Enquête sur l'accès aux droits. Volume 1 : Relations police/population : contrôles d'identité et dépôts de plainte*, *op. cit.*
- ⁴¹² Défenseur des droits, *Contrôles d'identité : que dit le droit et comment mettre fin aux contrôles discriminatoires ?*, sur <https://www.defenseurdesdroits.fr>, publié le 15 février 2024.
- ⁴¹³ Cette recommandation est partagée par la Cour des comptes (In *Les contrôles d'identité*, *op. cit.*).

- ⁴¹⁴ Témoignage de deux jeunes hommes de 16 ans dans le cadre d'un *focus group*, département 41.
- ⁴¹⁵ Aline Daillère, Magda Boutros, *Amendes, évictions, contrôles : la gestion des "indésirables" par la police en région parisienne*, op. cit.
- ⁴¹⁶ Défenseur des droits, décision-cadre n° 2023-030, 30 mai 2023, recommandant de mettre fin à la procédure de l'amende forfaitaire délictuelle.
- ⁴¹⁷ Jeremy Gauthier, Marion Guenot Pauline Chevilotte et al., *Solliciter les forces de l'ordre : évolutions et inégalités relatives à l'accès au service public policier*, Défenseur des droits, collection Éclairages, mars 2025.
- ⁴¹⁸ Défenseur des droits, *Enquête sur l'accès aux droits. Volume 1 : Relations police/population : contrôles d'identité et dépôts de plainte*, op. cit.
- ⁴¹⁹ Code de procédure pénale (CPP), art. 15-3.
- ⁴²⁰ Ministère de l'intérieur, Charte de l'accueil du public et des victimes, sur interieur.gouv.fr.
- ⁴²¹ CPP, art. 15-3.
- ⁴²² Code de l'organisation judiciaire (COJ), art. L. 141-1.
- ⁴²³ Défenseur des droits, *Enquête sur l'accès aux droits. Volume 1 : Relations police/population : contrôles d'identité et dépôts de plainte*, op.cit.
- ⁴²⁴ Défenseur des droits et OIT, *14^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, Édition consacrée à la jeunesse, op. cit.
- ⁴²⁵ Défenseur des droits et OIT, *18^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, Les évolutions des discriminations dans l'emploi entre 2016 et 2024, op. cit.
- ⁴²⁶ 60^e promotion de l'EN3S, *Améliorer l'accès aux droits des jeunes (18-25 ans) : quelle(s) voie(s) d'accès renforcer, quelle(s) voie(s) ouvrir ?*, Recherche-action, 2021.
- ⁴²⁷ Défenseur des droits et OIT, *14^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, Édition consacrée à la jeunesse, op. cit.
- ⁴²⁸ Voir notamment « Fiche 2 : Permettre au juge de prendre des sanctions dissuasives » et « Fiche 3 : Assurer une réelle portée à l'action de groupe », In Défenseur des droits, *Lutter contre les discriminations : les recommandations transversales du Défenseur des droits*, février 2024.
- ⁴²⁹ Le premier plan national d'action contre le racisme et l'antisémitisme a été publié en février 2022.
- ⁴³⁰ Axe 1 – Affirmer la réalité du racisme et notre modèle universaliste > Axe 2 – Mesurer les phénomènes de racisme, d'antisémitisme et les discriminations > Axe 3 – Mieux éduquer et mieux former > Axe 4 – Sanctionner les auteurs, au pénal, au civil et en disciplinaire > Axe 5 – Accompagner les victimes.
- ⁴³¹ Circ. interministérielle, 14 févr. 2019, portant extension de la compétence des CORA à la lutte contre la haine anti-LGBT.
- ⁴³² Circ., 12 mars 2024, relative aux comités opérationnels de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT et les discriminations (CORAH) (NOR : IOMK2404030J).
- ⁴³³ Dilcrah, *Contribution au rapport CNCDH 2024 sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie*, 2025.
- ⁴³⁴ Tom Chevalier, Patricia Loncle, *Les politiques de jeunesse*, Que sais-je ?, 2025.

Défenseur des droits - TSA 90716 - 75334 Paris Cedex 07 - 09 69 39 00 00

defenseurdesdroits.fr

