

Le replay du webinaire du 17 décembre 2024 est disponible. L'IREV et l'AREFIE avaient réuni chercheurs et acteurs de terrain pour discuter des défis d'insertion professionnelle des jeunes des quartiers populaires, et des actions à mettre en place pour surmonter les discriminations dont ils sont victimes et favoriser leur accès à l'emploi.

Le 17 décembre 2024, l'IREV a organisé un webinaire consacré à l'insertion professionnelle des jeunes issus des quartiers populaires. Ce webinaire, coorganisé avec l'AREFIE (Association Régionale des Élus pour la Formation, l'Insertion et l'Emploi), a réuni une centaine de participants : des chercheurs, des acteurs de terrain autour des enjeux de discriminations et de stéréotypes qui impactent l'accès à l'emploi des jeunes résidant dans les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV).

Contexte et Objectifs du Webinaire

Le webinaire du 17 décembre 2024, coorganisé par l'IREV et l'AREFIE, s'inscrivait dans une série d'événements visant à explorer les défis de l'insertion professionnelle des jeunes issus des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV). L'objectif principal était de comprendre comment les représentations des professionnels de l'accompagnement influencent les parcours d'insertion des jeunes, en particulier ceux issus des quartiers populaires. À travers des études de terrain et des témoignages de professionnels, cette session a permis de mettre en lumière les obstacles, les préjugés et les actions possibles pour favoriser une meilleure insertion.

Première Partie : Regards croisés sur les inégalités d'accès à l'emploi en quartiers populaires

Présentation de l'étude ["Diplômés du supérieur issus des QPV, des difficultés majeures à surmonter pour le diplôme mais aussi pour l'accès à l'emploi cadre"](#) [1] par Khadr Hamza, chef de projet Etudes à l'APEC

Cette étude souligne que, malgré une amélioration de l'accès à l'emploi pour les jeunes diplômés, des écarts importants subsistent, notamment pour l'accès à l'emploi cadre. Les obstacles incluent des parcours scolaires perturbés, une mauvaise orientation et un manque de réseaux, ce qui contribue à des discriminations lors de l'accès à l'emploi.

Parmi les principaux obstacles identifiés :

- **Discriminations liées à l'origine ethnique et au quartier** : Les jeunes diplômés se heurtent souvent à des stéréotypes liés à leur origine ou leur quartier, ce qui impacte leur accès à des opportunités professionnelles.
- **Difficultés d'accès à la formation** : L'étude montre que ces jeunes rencontrent des obstacles dès le début de leur parcours éducatif, notamment un manque de soutien et des orientations biaisées.
- **Stratégies pour contourner les obstacles** : Les jeunes se voient dans l'obligation de fournir un **engagement supplémentaire** pour réussir. Cela inclut l'envoi de candidatures massives, la participation à des formations supplémentaires et la mise en place de stratégies d'adaptation (amélioration du CV, ajustement de leur apparence, etc.).



Diplômés du supérieur issus des QPV Des difficultés majeures à surmonter pour le diplôme mais aussi pour l'accès à l'emploi cadre

- **Les diplômés du supérieur issus des QPV connaissent des difficultés durant leur scolarité et dans l'accès au premier emploi**
 - Moins diplômés de l'enseignement supérieur que les autres jeunes (29 % contre 56 % pour la génération 2017), les jeunes issus des QPV subissent en particulier des conditions d'éducation dégradées qui impactent négativement leur orientation et leur accès aux filières sélectives.
 - Pour ceux qui réussissent à obtenir un diplôme du supérieur, le parcours vers l'emploi reste complexe, notamment pour l'accès à un emploi cadre.
 - Des difficultés résiduelles subsistent durant les premières années de carrière : sentiment d'illégitimité, plafond de verre, etc.
- **Une conjonction de facteurs s'imbrique et entrave le parcours des diplômés du supérieur issus des QPV**
 - Ces jeunes sont victimes d'une discrimination croisée avec une forte composante ethno-raciale (origine réelle ou supposée, couleur de la peau, religion) qui est liée à la surreprésentation des personnes immigrées ou issues de l'immigration.
 - Ils subissent une stigmatisation basée sur des préjugés liés aux quartiers (manque d'infrastructures, faible capital culturel, codes différents) qui est intériorisée et source d'un phénomène d'auto-censure.
 - Ils pâtissent également de la faiblesse de leur réseau relationnel (personnel et professionnel), pénalisant leur primo insertion sur le marché du travail (visibilité, accès aux opportunités d'emploi, cooptation, etc.).
- **L'immersion professionnelle et l'accompagnement facilitent l'accès à l'emploi des jeunes diplômés du supérieur issus des QPV**
 - La nécessité d'en faire plus pour avoir accès à l'emploi cadre souligne l'importance de la proactivité et la flexibilité de ces jeunes dans la recherche d'emploi.
 - Une immersion professionnelle rapide, notamment à travers l'alternance, favorise l'accès à l'emploi. Or les jeunes issus des QPV intègrent moins fréquemment les formations en alternance.
 - Un accompagnement spécifique, et plus particulièrement le mentorat, semble profitable à l'insertion professionnelle de ces jeunes.

Novembre 2023



Poids : 251.47 Ko

[Téléchargement](#) [2] [Favoris +](#) [3]

Présentation de l'étude « L'(in)employabilité des jeunes « invisibles » : Analyse des représentations des professionnels au travers d'un dispositif d'emploi » [4] par Charlotte Lecerf, doctorante à l'Université d'Artois

Charlotte Lecerf a exposé les résultats de son étude sur l'(in)employabilité des jeunes « invisibles », qui met en évidence les stéréotypes négatifs des professionnels vis-à-vis des jeunes des milieux défavorisés. Elle a exploré l'impact des représentations des travailleurs sociaux et des éducateurs sur l'accompagnement des jeunes en recherche d'emploi. L'étude montre que les préjugés, liés à l'apparence et à l'origine sociale, influencent directement les pratiques professionnelles.

- **Représentations des professionnels** : De nombreux professionnels de l'insertion perçoivent ces jeunes comme responsables de leur exclusion. Cette vision s'accompagne souvent de stéréotypes négatifs, notamment sur le manque de motivation et d'initiative.
- **Pratiques d'accompagnement** : Les professionnels ont tendance à se concentrer sur des transformations superficielles, comme l'apparence physique des jeunes, pour les préparer à l'entretien d'embauche, sans questionner les structures discriminantes qui impactent leur parcours.
- **Impact de ces stéréotypes** : Les représentations des jeunes influencent directement l'accompagnement qui leur est proposé, renforçant souvent l'idée que ces jeunes doivent s'adapter davantage aux attentes sociales et professionnelles existantes.

L'(in)employabilité des jeunes « invisibles »
Analyse des représentations et pratiques des professionnels au travers d'un dispositif d'emploi
 Charlotte LECERF, Doctorante en STAPS (Université d'Artois)

Contexte
 Le « dispositif D » est présent en haut de France dans 7 quartiers prioritaires de la ville. Ses concepteurs le définissent comme étant plus « efficace » pour repérer les jeunes dits « invisibles », c'est-à-dire non-décrochés, non-suivis, non-accompagnés par les institutions telles que le pôle emploi ou les missions locales. Il est également défini comme plus « innovant » pour être accessible à l'emploi en étant plus proche du terrain avec une prise en charge « personnalisée », au sein d'un réseau autour de la recherche d'emploi, des formations en entreprise, une prise en charge sociale et une série d'outils mobilisant des activités physiques et cognitives. En tenant compte de ces premières données, nous avons étudié les représentations et les pratiques des professionnels du dispositif en lien avec les jeunes, sur les jeunes.

Méthodologie
 1) Entretiens ethnographiques menés avec les professionnels en contact quotidien avec les chercheurs d'emploi.
 2) Partir d'une observation pendant quatre ans : ateliers d'outils et de recherche d'emploi, activités physiques, sportives, ateliers en face à face avec les conseillers et les jeunes.

Principaux résultats

- 1) Des représentations plutôt défavorables sur les jeunes issus de milieux défavorisés
 - Valorisation des jeunes de classes moyennes et supérieures
 - Stéréotypes négatifs concernant les jeunes issus de classes populaires (Gruaud, Bangeu, 2022)
 - Valorisation de certains groupes sociaux et le leur rapport particulière à l'emploi
- 2) Transformer l'apparence physique pour obtenir un emploi ?
 - Le travail sur le corps et l'apparence physique (Hélin 2008 ; Le Yondre, 2012)
 - Légitime la place du corps dans le processus de recrutement
- 3) Un contexte de recrutement et des conditions de travail propices aux pratiques discriminatoires
 - Objectif d'atteindre 200 personnes
 - Valoriser (disagréger) les jeunes encas « invisibles » du marché du travail (Fardoux et al, 2020)
 - Professionnels formés à la méthode de recherche d'emploi « formelle » et à l'utilisation d'ateliers visant une conformité des jeunes, non-formés à la lutte contre les discriminations

Quelques préconisations

- Le travail des intermédiaires de l'emploi sur le suivi des effectifs et le nécessaire aménagement du système d'information doit prendre sur des temps de réflexion autour de la caractérisation des publics, des méthodes de recrutement et de l'attention au processus de signification/discrimination
- Les méthodes habituelles de sélection (CV, lettre de motivation, entretien) ont montré leurs limites. Les mises en situation font leurs preuves lorsqu'il s'agit d'évaluer plus objectivement les compétences et le comportement des candidats évalués. (Rascail, & Guéguen, 2019)
- Au regard de la variété de profils existants parmi les professionnels, il serait judicieux de privilégier des professionnels formés à la lutte contre les discriminations. L'inclusion dans les formations de modules en psychologie sociale, permettant de comprendre les formations des stéréotypes chez l'individu et leurs effets, serait également bénéfique.

Slide Synthèse Etude Inemployabilité des jeunes invisibles - Charlotte LECERF

Poids : 384.41 Ko

[Téléchargement](#) [5] [Favoris +](#) [3]



Synthèse étude inemployabilité des jeunes invisibles - Charlotte LECERF - 2024

Poids : 599.5 Ko

[Téléchargement](#) [6] [Favoris +](#) [3]

Deuxième Partie : Agir localement, lutter nationalement

Témoignage d'Ahmed Achiba - Mission Emploi Lys-Tourcoing (MELT)

Ahmed Achiba, Directeur adjoint de la MELT, a partagé des initiatives locales qui permettent de contribuer indirectement à lutter contre les discriminations.

- **Préparation des jeunes aux recrutements :** En organisant des **ateliers de préparation** pour les jeunes (CV, lettre de motivation, entretien), cela leur permet de mieux se préparer aux entretiens et de répondre plus efficacement aux attentes des recruteurs et peut être de réduire les risques de discrimination.
- **Facilitation de la mobilité :** Le **financement du permis de conduire** et la mise en place de **navettes** pour l'accès à l'emploi répondent à un obstacle important pour les jeunes des quartiers populaires : la mobilité. Cela permet d'élargir les opportunités d'emploi.
-

Partenariats transfrontaliers : Les actions avec des **entreprises belges** et des agences d'intérim dans la ville de **Moucron** ouvrent des **opportunités professionnelles** à des jeunes souvent ignorés par le marché de l'emploi local, ce qui peut atténuer la **discrimination géographique** associée à la stigmatisation des quartiers populaires.

Présentation de la mission deleguee par Nathalie Robert - UNML

Nathalie Robert, directrice de la Mission Locale de la Ciotat, a détaillé l'engagement de l'**UNML** (Union Nationale des Missions Locales) pour lutter de manière systémique contre les discriminations. L'UNML a développé une [charte d'engagement](#) [7] pour les missions locales, visant à garantir une approche inclusive dans l'accompagnement des jeunes. Cette démarche permet de structurer un engagement concret et uniforme au niveau national, et d'assurer que toutes les missions locales appliquent des pratiques antidiscriminatoires dans leur travail.

Contexte et Fondements

- **Origine :** Études d'Olivier Noël (2000) mettant en évidence des discriminations co-produites (jeunes, intermédiaires, employeurs).
- **Développement :** Approches régionales en 2007 (PACA), puis essaimage national (2019 avec le FEJ, formalisation en 2022).
- **Objectif :** Adopter une approche systémique intégrant jeunes, entreprises, et salariés pour des actions pérennes.

Actions et Résultats

- Formation et autonomisation des ML via des référents et des actions.
- **Bilan 2019-2024 :** **Formation :** 795 salariés formés, 72 modules réalisés. **Animation :** 97 co-animateurs formés, 73 ateliers participatifs essaimés. **Sensibilisation :** 480 salariés sensibilisés, 312 entreprises impliquées. **Webinaires :** 358 salariés connectés. **Engagement entreprises :** 25 formations et 28 workshops menés.

Engagement National

- **Charte d'engagement :** Signée en mai 2022, elle constitue un cadre commun pour tout le réseau des ML.
- **Mission déléguée :** Gérée par l'ARDML PACA, avec des outils et modalités pratiques pour déployer la charte.
- **Événements** Séminaire national en décembre 2024 à La Ciotat : bilan des 6 années d'essaimage et partage des bonnes pratiques.

Mission Déléguée UNML – Union Nationale des Missions Locales



Un engagement national des Missions Locales pour lutter de façon systémique contre les discriminations



Nathalie ROBERT
Directrice Mission Locale de La Ciotat
Pilote de la Mission Déléguée UNML



Présentation LCD - UNML/Nathalie Robert -17 déc 2024

Poids : 414.75 Ko

[Téléchargement](#) [8] [Favoris +](#) [3]

Recommandations à retenir du webinaire

Au cours du webinaire, plusieurs recommandations clés ont été formulées pour améliorer l'accompagnement des jeunes des quartiers populaires dans leur parcours d'insertion professionnelle. Ces recommandations sont issues des échanges et des études présentées lors de l'événement.

1. Déconstruire les stéréotypes et sensibiliser les professionnels

- **Former les acteurs de l'insertion professionnelle** pour qu'ils prennent conscience de leurs stéréotypes et de leur influence sur les pratiques d'accompagnement.
- **Sensibiliser les recruteurs** à l'impact des stéréotypes sur l'insertion des jeunes des quartiers populaires, en introduisant des formations sur l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations.

2. Repenser les dispositifs d'accompagnement

- **Améliorer l'accompagnement personnalisé** en permettant une meilleure individualisation des accompagnements, avec des conseils adaptés à leurs parcours et à leurs aspirations professionnelles. Cela implique de mieux comprendre leurs besoins spécifiques et de leur offrir des solutions flexibles.
- **Adapter les méthodes d'accompagnement aux réalités des jeunes des quartiers populaires**, en tenant compte des obstacles socio-économiques, et en offrant un soutien psychologique pour renforcer la confiance des jeunes en leur capacité à accéder à des opportunités professionnelles.

3. Intégrer une approche systémique dans les politiques publiques

- **Lutter contre les discriminations de manière systémique** : Les politiques publiques doivent intégrer la question des discriminations à tous les niveaux d'accompagnement, de la formation à l'insertion professionnelle, en passant par l'accès à la formation supérieure.

4. Encourager les partenariats entre acteurs locaux et entreprises

- **Renforcer les partenariats entre les acteurs locaux et les entreprises** pour favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail. Ces collaborations permettent de créer des opportunités de stage, d'alternance et d'emploi pour les jeunes, tout en promouvant la diversité au sein des entreprises.
- **Favoriser l'immersion professionnelle** : Il est essentiel que les jeunes bénéficient de stages, de périodes d'alternance et d'autres formes d'immersion dans le monde professionnel afin d'acquérir les compétences nécessaires et de développer des réseaux professionnels.

Conclusion et Ressources Complémentaires

Le webinaire s'est clôturé par la présentation des **outils pratiques** de l'IREV pour soutenir les professionnels dans leurs démarches de prévention des discriminations. Des ressources ont été mises à disposition, incluant des fiches, des vidéos et des kits pédagogiques, disponibles sur le site de l'IREV.

Ressources et outils :

- Accédez à la **boîte à outils de l'IREV** pour les démarches de prévention des discriminations : [Boîte à outils IREV](#) [9]
- **Replay des précédents webinaires** : "[Prévenir les discriminations et favoriser l'accès à l'apprentissage des habitants des QPV](#)" du 24 septembre en partenariat avec le C2RP" [10] et "[Ubérisation des quartiers : enjeux et défi pour la lutte contre les discriminations](#)" du 10 décembre [11]

Ce webinaire a permis de dresser un état des lieux des défis rencontrés par les jeunes des quartiers populaires pour accéder à l'emploi et de proposer des pistes concrètes pour améliorer leur insertion. Grâce à l'analyse des études présentées et aux témoignages des intervenants, il est apparu que la lutte contre les discriminations et les stéréotypes nécessite une approche systémique et un engagement à tous les niveaux : de l'individu à la politique publique.

L'IREV reste mobilisé pour accompagner les professionnels de l'insertion et les acteurs de la politique de la ville dans la mise en œuvre de ces solutions et dans la création d'un environnement plus juste et plus inclusif pour tous les jeunes.

Jeunes des quartiers & accès à l'emploi, comment nos représentations influencent leur avenir ?

Dates: Jeudi 24 octobre 2024 - 16:00

URL de la source (modifié le 27/01/2025 - 10:53): <https://www.irev.fr/thematiques/discriminati>

ons-egalite/prevention-des-discriminations/emploi-et-discriminations/jeunes

Liens

- [1] <https://corporate.apec.fr/files/live/sites/corporate/files/Nos%20%c3%a9tudes/pdf/Dipl%c3%b4m%c3%a9s%20du%20sup%c3%a9rieur%20issus%20des%20QPV%202023.pdf>
- [2] https://www.irev.fr/sites/default/files/atoms/files/diplomes_du_superieur_issus_des_qpv_2023.pdf
- [3] <https://www.irev.fr/javascript%3A%3B>
- [4] <https://injep.fr/publication/linemployabilite-des-jeunes-invisibles/>
- [5] https://www.irev.fr/sites/default/files/atoms/files/slide_bibliographie_charlotte_lecerf.pdf
- [6] https://www.irev.fr/sites/default/files/atoms/files/rapport-2024-11_rapport_lecerf-synthese.pdf
- [7] <https://www.unml.info/file?ID=21926&document=21927>
- [8] https://www.irev.fr/sites/default/files/atoms/files/presentation_webinaire_17_dec_lcd_unml.pdf
- [9] <https://irev.fr/thematiques/discriminations-egalite/prevention-des-discriminations/boite-outils-des-demarches-de>
- [10] <https://irev.fr/thematiques/discriminations-egalite/prevention-des-discriminations/emploi-et-discriminations-3>
- [11] <https://irev.fr/thematiques/discriminations-egalite/prevention-des-discriminations/emploi-et-discriminations-4>