



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.

Sommaire

04

Un accès aux formations supérieures et à l'insertion professionnelle qui est entravé

06

Des difficultés multifactorielles rencontrées par les diplômés du supérieur issus des QPV

10

Des parcours qui nécessitent un engagement supérieur et des stratégies spécifiques

Méthodologie

Les analyses présentées dans cette étude s'appuient sur **une enquête qualitative** confiée au Crédoc entre avril et juillet 2023.

48 entretiens d'une durée d'une heure trente chacun ont été réalisés auprès de jeunes ayant résidé ou effectué une grande partie de leur scolarité en QPV (hors Outre-mer) et étant titulaires au minimum d'un diplôme de niveau équivalent à Bac+3.

- 29 entretiens avec des diplômés âgés de 30 à 35 ans issus des QPV et actuellement en emploi. Un panachage des profils a été effectué sur le genre, le niveau de diplôme et la filière de formation, la localisation géographique du QPV, le statut (cadre, manager, indépendant, salarié du privé/du public) et le secteur d'activité.
- 19 entretiens avec des jeunes diplômés de moins de 30 ans issus des QPV et actuellement en recherche d'emploi. Un panachage des profils a été effectué sur le genre, le niveau de diplôme, la filière de formation et la localisation géographique du QPV.

5 entretiens d'une durée d'une heure chacun ont été menés auprès d'acteurs de l'accompagnement intervenant spécifiquement auprès des publics issus des QPV.

Les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ont été créés en 2014 par la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine en remplacement des zones urbaines sensibles (ZUS) et des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS)¹. Leur périmètre se définit principalement par le critère du revenu par habitant qui, associé à différentes difficultés, crée un environnement globalement défavorable.

En 2022, l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) dénombrait 1 514 QPV, où résidaient 5,4 millions d'habitants, soit 8 % de la population française². Majoritairement situés dans de grands pôles urbains, en périphérie ou parfois au cœur de la ville³, les QPV peuvent aussi se trouver en zones rurales. Ils recouvrent des réalités hétérogènes en matière de caractéristiques socio-spatiales, de cadre de vie, de cohésion sociale et de dynamique du marché de l'emploi⁴. Le revenu par habitant est nettement plus faible dans les QPV par rapport aux autres territoires (13 770 € vs 21 730 € en 2018) et provient beaucoup plus des prestations sociales (22,9 % vs 5,5 %⁵). Les jeunes y sont sur-représentés : 39 % des habitants ont moins de 25 ans contre 30 % pour le reste de la France métropolitaine. Ceux-ci rencontrent des difficultés d'accès à l'enseignement supérieur et à l'emploi⁶.

Les difficultés d'insertion professionnelle des personnes issues des QPV s'expliquent principalement par un parcours scolaire plus marqué par le décrochage et la sortie du système éducatif sans diplôme. L'obtention du baccalauréat y est plus faible (56 % dans les QPV vs 72 % dans les autres territoires, pour la génération 2017) et la part des jeunes diplômés de l'enseignement du supérieur y est aussi inférieure (29 % contre 56 % pour la génération 2017). Le flux annuel de jeunes diplômés sortants de niveau Licence, Master et plus et résidant en QPV est estimé à près de 18 000, soit 6 % du flux global (291 000⁷). Ces derniers intègrent aussi moins fréquemment les formations en alternance (23 % vs 34 % pour la génération 2017⁸).

L'accès à ce niveau d'études n'ouvre pas systématiquement la voie à une insertion professionnelle dépourvue d'embûches et à un emploi cadre. Cette publication documente ainsi les difficultés rencontrées par les diplômés du supérieur issus des QPV et révèle des stratégies favorables à leur insertion professionnelle, notamment dans l'accès à un emploi cadre.

Autant d'informations utiles pour tous les acteurs de l'emploi et de l'enseignement supérieur, ainsi que pour l'Apec dans sa mission d'accompagnement des cadres et des jeunes diplômés, notamment des personnes résidant en QPV et/ou en étant issues.

¹ Légifrance, LOI n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine.

² Dont 218 QPV en Outre-mer pour 0,6 million d'habitants, voir *Atlas des quartiers prioritaires des politiques de la ville*, ANCT, 2022.

³ Zoé Vaillant, Julia Bardes et Stéphane Rican, « De la discrimination positive à la discrimination territoriale : les quartiers en politique de la ville, inégaux face à la santé », *Les cahiers de la LCD*, 2020, p. 67-91.

⁴ *Rapport ONPV 2021*, ONPV, décembre 2022.

⁵ « Les dispositifs en faveur de l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville », Rapport de la Cour des comptes, 2022.

⁶ *Ibid.*

⁷ Repères et références statistiques, édition 2022, Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (moyenne 2018-2019-2020).

⁸ Elsa Personnaz, Arthur Félix W. Sawadogo, "Inégalités territoriales dans l'accès à l'alternance : le cas des jeunes des QPV", *Territoires et parcours : De nouvelles trajectoires d'emploi et de formation à l'épreuve des territoires ?*, Céreq, juin 2023, p.145-159

Un accès entravé aux formations supérieures et à l'insertion professionnelle

Le parcours scolaire des jeunes diplômés issus des QPV étudiés a été jalonné de difficultés jusqu'au supérieur

Les diplômés du supérieur issus des QPV interrogés évoquent spontanément leurs difficultés pour avoir accès aux études supérieures. Ils soulignent des conditions d'apprentissage globalement défavorables qui doivent être surpassées. Outre les difficultés périphériques (logements précaires, absence d'équipements, défaillance des transports, parfois familles monoparentales, etc.), l'univers scolaire du quartier est lui-même remis en cause. La qualité de l'offre éducative est jugée dégradée, notamment en raison de différentes perturbations (violence, dévalorisation du scolaire, etc.), mais aussi dans les moyens matériels mis en œuvre (infrastructures, taux d'encadrement, etc.).

“ L'établissement n'avait pas une trop bonne réputation. Au collège il n'y avait pas trop d'accompagnement, plutôt un peu de délinquance [...]. Des jeunes faisaient des virées dans les classes et il n'y avait pas trop de discipline. Pas d'aide aux devoirs, pas de suivi non plus. Je ne faisais pas trop mes devoirs [...]. On nous laissait libres. Beaucoup de profs étaient absents, les élèves bavardaient dans les classes, etc.

Chanya, 26 ans, Bac+3, en recherche d'emploi, région Île-de-France

Ces facteurs environnementaux constituent un sérieux obstacle à un apprentissage de bonne qualité, dans lequel les problématiques d'orientation ont une place importante. Aujourd'hui, l'accès à l'enseignement supérieur et à un vaste choix de formations ne se fait pas naturellement. Les diplômés issus des QPV interrogés rapportent une orientation parfois biaisée qui est renforcée par l'existence d'un phénomène d'autocensure concernant la poursuite des études dans le supérieur. Certains se projettent difficilement vers des filières sélectives ou d'excellence, souffrant aussi de l'absence de modèles qui auraient pu les inspirer ou les guider dans leur orientation et leur parcours.

“ Le quartier a un impact sur les enfants, ça les met dans une case, oriente leur choix, vers des métiers où ils ne doivent pas faire de hautes études. 'Pas la peine d'aller dans des grandes écoles, parce que je viens d'un établissement scolaire en QPV', 'je ne peux pas postuler à ce poste parce que je viens d'un QPV', ça met des barrières psychologiques et il y en a qui peuvent se sous-estimer.

Arya, 26 ans, Bac+5, en recherche d'emploi, région Provence-Alpes-Côte d'Azur

Ces difficultés ne facilitent pas l'accès au premier emploi cadre

Les diplômés du supérieur issus des QPV interviewés soulignent leurs difficultés pour trouver les stages ou les alternances correspondants à leurs souhaits et qui sont requis pour valider certaines formations. Ces expériences sont pourtant jugées cruciales pour la valorisation de leurs diplômes et la recherche du premier emploi qu'ils identifient comme un moment charnière et particulièrement difficile.

“ On se pose la question quand on ne trouve pas, pourquoi les camarades de promotion trouvent un emploi directement et pas nous ? [...]. C'est là qu'on se rend compte qu'on n'a peut-être pas la bonne adresse pour postuler à tel poste ou à tel endroit [...]. En plus, l'étiquette banlieusarde à l'époque était très forte !

Aïcha, 30 ans, Bac+3, cadre, région Auvergne-Rhône-Alpes

En plus des difficultés classiques d'insertion dans l'emploi des jeunes diplômés, ceux issus des QPV ressentent une plus grande vulnérabilité face au chômage⁹ qui peut s'éterniser, avec un risque de précarisation, la succession de contrats courts (CDD, intérim) et un parcours heurté (avec notamment des expériences avortées).

“ En septembre je passe ma soutenance, je valide mon diplôme, et c'est un peu là que les vrais problèmes com-

mencent, je me mets en recherche très active d'emploi, je cherche tous les jours, j'envoie tous les jours des demandes, au début c'est très compliqué, je ne reçois pas de réponses, quand j'en reçois, ce sont des réponses négatives [...]. Je continue de candidater, honnêtement si je vous montre ma boîte mail, elle est inondée de messages de sites d'entreprises où je me suis inscrit. C'est redondant, c'est long, bref, c'est quelque chose de difficile et complexe.

Hani, 24 ans, Bac+5, en recherche d'emploi, région Occitanie

Des difficultés résiduelles subsistent durant la suite de la carrière

À plus long terme, les diplômés du supérieur issus des QPV interrogés affirment avoir une perception plus diffuse de l'impact de leur quartier d'origine sur leur carrière. Même si certains continuent d'y être confrontés durant leur parcours professionnel, généralement avec une intensité moindre, ils précisent surtout l'existence d'un sentiment de honte de l'origine qui peut parfois accompagner leur trajectoire. Certains estiment ainsi que leur ambition professionnelle peut être grevée par un sentiment d'illégitimité ou un syndrome de l'imposteur lié à leur quartier d'origine. Plus rarement, ils mentionnent aussi l'existence d'un plafond de verre pour atteindre les positions hiérarchiques les plus élevées ou les plus prestigieuses dans les entreprises, et cela concernerait davantage les femmes et les personnes qui restent vivre dans leur quartier d'origine.

Selon une partie des diplômés du supérieur issus des QPV interrogés, les difficultés liées au quartier de résidence ont tendance à s'estomper, voire à disparaître au fil de la carrière, surtout pour ceux dont la résidence n'est plus en QPV ou qui ont connu la progression professionnelle désirée. Les interviewés soulignent néanmoins la nécessité et l'efficacité de stratégies mises en place pour surmonter ces difficultés. Cette moindre perception de l'impact de leur origine QPV est également liée à un effet d'habitude et d'assimilation dans leur milieu professionnel dont ils ont majoritairement conscience.

“ Encore aujourd'hui je m'autocensure, c'est ancré en nous. Je n'ai pas eu les mêmes activités, les mêmes hobbies [...]. J'ai un statut de cadre, mais je n'encadre pas. On me l'a proposé, je n'ai pas voulu, je ne m'en sentais pas capable.

Souad, 34 ans, Bac+5, cadre, région Île-de-France

⁹ Parcours scolaire et insertion sociale : l'implacable effet de l'origine sociale, Céreq, 2023.

Des difficultés multifactorielles rencontrées par les diplômés du supérieur issus des QPV

Une stigmatisation liée aux discriminations et aux quartiers

Les diplômés du supérieur issus des QPV interrogés évoquent principalement une discrimination croisée avec une forte composante ethno-raciale. Elle correspond aux comportements discriminatoires qui touchent le plus les habitants des QPV et sont liés à l'origine réelle ou supposée, la couleur de la peau et la religion supposée, comme le souligne un rapport de l'Observatoire national de la politique de la ville¹⁰. Un rapport de la Cour des comptes indique par ailleurs que la plupart des jeunes diplômés issus des QPV expliquent spontanément cette discrimination par la surreprésentation des personnes étrangères ou issues de l'immigration dans les quartiers¹¹.

“ Je vois la différence entre moi et ma petite sœur qui a un faciès plus typé, un prénom plus maghrébin, elle a été confrontée à plus de discriminations, elle est ingénieure maintenant. Elle était voilée, et pour accepter un emploi elle refusait de se dévoiler. [...] Elle a fait une école d'ingénieur à Troyes, et quand elle a été diplômée et recherchait un emploi d'ingénieur, elle a été l'une des dernières de sa promo à trouver, alors qu'elle réside en région parisienne où il y a plus de postes, et pourtant elle a eu beaucoup d'entretiens et un beau dossier scolaire.

Adèle, 32 ans, Bac+3, emploi non-cadre, région Île-de-France

Néanmoins, l'affirmation d'un « effet quartier » et l'articulation de ces discriminations spécifiquement avec leur origine géographique restent délicates pour ces jeunes qui s'efforcent de ne pas adopter une attitude de victimisation.

“ Quand j'ai essuyé des refus, parfois on m'a demandé mon origine, d'où je venais, je savais que je n'allais pas

être pris pour le poste. [...] Est-ce qu'ils ont peur de ne pas pouvoir nous manager, d'avoir affaire à un fort caractère ? Je ne sais pas comment ils raisonnent.

Fouad, 32 ans, Bac+5, cadre manager, région Île-de-France

Selon les diplômés du supérieur issus des QPV interrogés, la stigmatisation liée aux quartiers subie durant leur parcours est souvent implicite. Elle peut générer ou nourrir une frustration et en conséquence un phénomène de repli sur soi et d'autocensure. Cette stigmatisation est liée à une perception extérieure négative de l'environnement défavorable du quartier. Des références sont ainsi faites à la violence et à l'insécurité, aux difficultés économiques, à la disponibilité de services publics ou aux possibilités de déplacement dans et hors de ces zones.

“ A un moment donné j'avais peur de mettre ma ville. Pas mon nom et mon prénom parce que ça va mais la ville oui. J'avais l'impression d'être un peu plus lésée que d'autres copines à moi et je me disais que ça devait être la ville et puis 93, voir 93 dans le CV ça faisait peut-être insécurité, manque de connaissances, de compétences.

Patricia, 34 ans, Bac+5, cadre manager, région Île-de-France

Néanmoins, les personnes interrogées s'attachent aussi spontanément à donner une image positive de leur quartier, venant contrebalancer les stigmates souvent associés. La solidarité qu'elle soit intergénérationnelle, intercommunautaire ou interconfessionnelle est souvent mise en avant. La diversité de communauté et le multiculturalisme sont également décrits comme source de richesse et d'ouverture d'esprit, de même que le dynamisme impulsé par les associations locales.

¹⁰ Bien vivre dans les quartiers prioritaires, ONPV, 2019.

¹¹ Les dispositifs en faveur de l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville, Rapport de la Cour des comptes, 2022.

“ C’était très convivial. Après c’est dur, ça reste les quartiers un peu chauds, donc il fallait savoir se débrouiller, mais il y avait une grosse solidarité en contrepartie donc ça contrebalançait.

Hicham, 35 ans, Bac+5, cadre, région Île-de-France

“ Aujourd’hui, c’est un bagage positif, c’est une expertise professionnelle car c’est un quartier multiculturel, on apprend plein de choses [...], ça m’a permis de développer le fait d’être hyper tolérante [...]. Le QPV c’est une richesse et ça restera une richesse.

Aïcha, 30 ans, Bac+3, cadre, région Auvergne-Rhône-Alpes

Avec le recul, la plupart de ces personnes évoquent une enfance heureuse, malgré

des conditions de vie parfois précaires. Certains, particulièrement ancrés dans le quartier, y résident d’ailleurs toujours et n’envisagent pas de déménager.

“ J’ai toujours grandi à (QPV Seine-Saint-Denis), je l’apprécie énormément. Je suis fier de ma ville, j’ai du mal à partir, j’y ai tous mes repères. Je suis attaché aux petits commerçants...

Fouad, 32 ans, Bac+5, cadre manager, région Île-de-France

“ Je n’habiterai pas ailleurs. [...] Je m’y sens très bien. Ça sera mieux quand je ne serai plus chez mes parents. Je le mets dans mon cœur.

Nadira, 31 ans, Bac+3, cadre, région Île-de-France

Une faible connaissance des codes culturels et des dispositifs en matière d’orientation voire d’insertion

Les diplômés du supérieur issus des QPV interrogés affirment parfois subir une stigmatisation spécifiquement liée à une certaine méconnaissance des codes culturels du monde de l’éducation supérieure et de l’entreprise. Leur prise de conscience a généralement commencé dès la fin du secondaire lorsqu’ils se sont retrouvés confrontés à une plus grande mixité sociale et à des différences culturelles au contact de leurs camarades.

“ La prépa, c’est un rappel à la réalité. J’ai commencé à prendre les codes de la vie civilisée si je peux l’appeler comme ça. [...] Je n’étais pas prêt à cette réalité, j’avais cette culture du rapport de force, un langage violent, beaucoup de gros mots... J’ai appris à rentrer dans des rapports intellectuels et à avoir une vision plus intellectualisée du monde.

Hicham, 35 ans, Bac+5, cadre, région Île-de-France

Ainsi, durant leur parcours scolaire puis professionnel, ils rapportent avoir ressenti l’impact des différences de références culturelles qui peuvent être à l’origine de décalages sociaux, notamment dans les moments de convivialité (événements, restauration, échanges informels). Ces différences peuvent nourrir des préju-

gés récurrents sur leur potentiel scolaire et professionnel ainsi qu’un complexe d’infériorité qui s’ancre d’abord sur le langage oral et écrit (accent, intonation, tics, expressions, vocabulaire riche et adapté aux situations), mais aussi sur la tenue vestimentaire, la posture et l’attitude générale de ces jeunes qui attestent d’un parcours ou d’une origine des quartiers.

“ Quand je suis sortie de l’entre-soi, à la fac, j’ai été confrontée à d’autres milieux sociaux et j’ai développé des complexes d’infériorité. Pendant de nombreuses années, j’avais fréquenté les mêmes personnes que moi, et je n’avais pas tous les codes. [...] Il y avait des expressions que je ne comprenais pas, des adages, des expressions d’usage ou des références cinématographiques ou musicales que je n’avais pas. Il m’arrivait de faire semblant de savoir. Le rejet de mon quartier s’est plus fait à la faculté que dans mon milieu professionnel. [...] On me disait, tu t’exprimes bien, mais tu as un petit accent banlieusard. On se sent moins légitime, un peu comme une sorte d’imposteur.

Souad, 34 ans, Bac+5, cadre, région Île-de-France

Cette connaissance imparfaite de certains codes culturels impacte la capacité de ces jeunes à s'emparer et à utiliser efficacement les dispositifs en matière d'orientation dans les études supérieures. Elle peut par ailleurs être préjudiciable à leur insertion professionnelle, à commencer par la recherche de stage, d'alternance et plus tard l'accès au premier emploi. Les doutes des recruteurs sur leur maîtrise des codes de l'entreprise ne sont pas toujours directement exprimés, mais sont ressentis par certains jeunes diplômés du supérieur issus des QPV. Certaines personnes interrogées s'estiment parfois victimes de préjugés

culturels, subissant le poids des représentations sociales négatives associées aux quartiers (difficultés relationnelles, culture générale insuffisante, manque de professionnalisme).

“ *Quand on vient de ces quartiers, on a quand même un petit accent de quartier. Un collègue m'a regardé et s'est dit : 'c'est une wesh wesh'. Dans son regard, je l'ai interprété comme ça [...]. J'avais encore ces codes, cette gestuelle, cet accent. On essaie de bien faire, mais on a toujours ce côté qui ressort.*

Léna, 30 ans, Bac+3, en recherche d'emploi, région Île-de-France

Des difficultés qui relèvent pour partie du déficit de réseaux

La faiblesse et le manque d'hétérogénéité de leur réseau relationnel figurent également parmi les principales difficultés rapportées par les diplômés du supérieur issus des QPV interrogés. D'autant qu'ils se rendent compte a posteriori de son importance à toutes les étapes du parcours, notamment dans l'accès à l'emploi cadre et la poursuite de leur carrière.

Le déficit de réseaux est d'abord préjudiciable pour l'accès aux études supérieures. Les interviewés constatent ainsi une orientation plus facile vers des voies moins valorisées ou des établissements moins reconnus et surtout un accès réduit à la richesse des réseaux que peuvent apporter certaines filières d'excellence ou sélectives comme les grandes écoles¹². Leur constat est que le plus souvent, leur quartier de résidence et leur parcours (activités extrascolaires incluses) ne leur ont pas permis de diversifier et d'enrichir leur réseau afin de pouvoir développer un capital social profitable à leur scolarité.

Ce déficit de réseau est aussi pénalisant pour leur insertion professionnelle, notamment au début de leur carrière, dès

la recherche d'alternances ou de stages, puis dans l'accès au premier emploi, pour construire par exemple un projet professionnel. À ce déficit peuvent se surajouter un manque d'expérience et un relatif isolement professionnel qui ne facilitent pas une bonne compréhension et lecture du marché du travail et des offres d'emploi disponibles.

“ *Je voulais devenir consultante, mais là encore je me suis rendu compte que c'était un monde de requins, à chaque fois je n'étais pas préparée. Et surtout je n'avais clairement pas les pistons que d'autres avaient.*

Noémie, 30 ans, Bac+5, cadre, région Île-de-France

Les diplômés du supérieur issus des QPV interrogés, plus particulièrement ceux d'origine immigrée, évoquent aussi le manque dans leur entourage de modèles à imiter et de personnes à consulter pour une aide. Ils se retrouvent ainsi souvent dans la position de pionniers qui doivent se débrouiller plus ou moins seuls, leur parcours se faisant ainsi au prix d'une persévérance et d'une résilience face aux silences, aux refus et aux échecs.

¹² Quelle démocratisation des grandes écoles depuis le milieu des années 2000 ?, Rapport IPP, 2021.

“ En QPV il y a peu d’avocats, ingénieurs ou médecins. Ça reste des exceptions, ce sont plutôt des ouvriers, intérimaires, hôtesses de caisse, pas des emplois qui font rêver, surtout des métiers pour subvenir à leurs besoins. On a un frein en plus en QPV, on ne se projette pas tout de suite. Je vais aller faire des horaires décalés, on n’a pas de choix, ce ne sont pas des vocations qui peuvent émerger comme ça spontanément, je savais que je voulais faire des métiers qui rapportaient de l’argent. Je voulais sortir du quartier et avoir de l’argent avant de me découvrir une passion.

Adèle, 32 ans, Bac+3, non-cadre, région Île-de-France

Il en résulte un impact négatif sur leur confiance en eux qui freine les ambitions d’une partie de ces jeunes. La sensation de ne pas avoir les mêmes chances que les autres ou d’être dans une situation d’échec faute de réseaux sont des portes d’entrée vers un cercle vicieux qui renforce le phénomène d’autocensure et l’intériorisation de certains préjugés et représentations liés aux QPV.

Des parcours qui nécessitent un engagement supérieur et des stratégies spécifiques

Les diplômés du supérieur issus des QPV interrogés, qui ont accédé à un emploi cadre, ont souvent exprimé la sensation d'avoir dû en faire plus, voire de se démarquer, pour surpasser les multiples difficultés rencontrées durant leurs parcours. Ils témoignent fréquemment d'un investissement supérieur dans leur recherche d'emploi qui se caractérise d'abord par une grande proactivité (soin extrême apporté à la candidature, formations ou ateliers divers, candidatures spontanées, dépôts de CV en physique, rappels systématiques des entreprises ou encore recours à un accompagnement).

Cet engagement supplémentaire s'illustre aussi par une flexibilité accrue dans leur recherche d'emploi, sur les critères de postes et de secteurs, les prétentions salariales, le niveau hiérarchique, etc. Cette flexibilité est présentée comme une preuve de leur motivation pouvant être affichée. Parfois, certains postulent à un

poste d'intérêt moindre pensant pouvoir bénéficier d'une promotion ultérieure en interne ou accéder ainsi à d'autres opportunités.

Le supplément de détermination qu'ils estiment nécessaire les pousse dans certains cas à envisager si besoin, une réorientation, possiblement par la formation ou des concours, vers des secteurs plus porteurs ou vers une mobilité géographique, en France ou à l'international.

“*Moi je suis quelqu'un de motivé, je ne vous le cache pas. Quand je passais les entretiens, je pense qu'ils ont vu la forte volonté, la détermination que j'avais. Je leur disais que j'étais hyper motivé, que même si je ne connaissais pas grand-chose je ferais tout pour apprendre. C'est surtout la motivation, et après typiquement je n'étais jamais en retard, j'étais demandeur.*

Nathan, 32 ans, Bac+5, cadre, région Île-de-France

Déjouer les stéréotypes et la stigmatisation liés aux quartiers

Pour éviter les difficultés liées aux stéréotypes qui jalonnent leurs trajectoires, les jeunes issus des QPV peuvent déployer un arsenal de différentes stratégies. Les discriminations à l'embauche et la stigmatisation parfois subies peuvent être combattues par anticipation en adaptant leurs candidatures.

Certains diplômés du supérieur issus des QPV interrogés affirment ainsi dissimuler leur origine ou leur passage par un QPV pour « normaliser » leurs candidatures. La neutralisation de la domiciliation est le procédé le plus courant (adresse non communiquée ou indiquée hors du QPV). Certains retirent aussi de leurs CV les établissements ou les emplois situés en QPV, surtout lorsqu'ils ont accumulé d'autres expériences qui peuvent se substituer à ces informations. Plus radicalement, cette neutralisation passe par un déménagement et l'éloignement géographique du

QPV malgré le fort attachement ressenti par certains envers leur quartier d'origine. L'invisibilisation de ce dernier peut être associée à celle de son origine à travers le CV anonyme ou la dissimulation de la maîtrise de sa langue d'origine ou encore d'autres informations (retrait de sa photo d'identité, de son prénom, etc.).

“*Parfois sur certains sites de recherche, on vous demandait si vous vouliez mettre votre nom et votre prénom. Je trouve ça malheureux quand même de devoir retirer son nom et son prénom pour avoir plus de chances. Et ça non, j'ai toujours refusé... ! Et puis je préfère qu'on sache dès le début comment je m'appelle et puis si on ne veut pas de moi, tant pis, ce n'est pas grave, j'irai travailler ailleurs, il faut qu'on m'accepte avec mon nom et prénom.*

Meryem, 31 ans, Bac+3, non-cadre, région Auvergne-Rhône-Alpes

À l'épreuve de remarques ou de comportements discriminatoires, certains jeunes issus des QPV vont jusqu'à travailler leur éloquence pour faire disparaître un accent. Il leur arrive ainsi d'adapter leur langage et de modifier leur apparence. Ces changements peuvent aussi s'opérer sur les conseils d'un proche, d'un accompagnant ou se faire naturellement suite à l'intériorisation progressive de certains codes de l'entreprise.

“ Je faisais attention à la tenue vestimentaire, à l'élocution, bien préparer mes sujets, apprendre par cœur la fiche de poste parce que je savais que je n'avais pas le droit à l'erreur en fait ! Déjà le fait que je venais des quartiers prioritaires, si j'arrivais avec une élocution pas très sûre, si je n'étais pas sûre de moi que je bafouillais, ça n'allait pas.

Patricia, 34 ans, Bac+5, cadre manager, région Île-de-France

Bénéficiaire d'une immersion professionnelle tout au long du parcours scolaire

Indépendamment de leur nature (emplois étudiants, stages ou alternances), les expériences professionnelles menées durant la formation initiale peuvent s'avérer déterminantes pour l'accès à l'emploi des jeunes diplômés du supérieur issus des QPV. À condition de ne pas affecter la poursuite des études, elles viennent consolider les projets professionnels de ces jeunes tout en leur permettant de mieux faire face aux difficultés fréquemment rencontrées.

Ces expériences professionnelles sont pour les jeunes issus des QPV l'occasion de mieux connaître et appréhender les codes de l'entreprise, notamment les soft-skills attendues (ponctualité, respect de la hiérarchie, fiabilité, posture, etc.). Elles permettent d'enrichir leurs candidatures et de rassurer les recruteurs sur leur potentiel d'intégration. Ces premières expériences leur offrent aussi l'opportunité de multiplier des contacts et de développer un réseau professionnel ciblé. En lien avec un emploi visé (poste, secteur), ces expériences sont généralement appréciées car porteuses d'une promesse d'opérationnalité rapide. Peu intéressantes, mal rémunérées ou particulièrement difficiles, elles peuvent aussi motiver les jeunes issus des QPV à poursuivre leurs études, les financer et viser un poste de cadre.

“ Je me suis rendu compte qu'il n'y avait que moi qui parlais comme ça dans l'entreprise. [...] J'ai fait beaucoup de travail sur moi pour camoufler tout

ça (le fait de résider en QPV), je pense que je ne le montre pas. [...] J'ai regardé des vidéos, je lisais des livres, j'essayais d'améliorer mon accent, j'ai éliminé mon vocabulaire de jeune. [...] La posture, à l'école, on ne vous dit pas, 'il ne faut pas être affalé sur la chaise', aujourd'hui ça me semble logique.

Arya, 26 ans, Bac+5, en recherche d'emploi, région Provence-Alpes-Côte d'Azur

Alors que l'alternance apparaît comme une voie particulièrement profitable à l'accès à l'emploi, les jeunes issus des QPV intègrent moins fréquemment que les autres les formations en alternance. Pensée pour concilier le travail en entreprise et la formation théorique, elle limite en effet les principaux risques liés au travail en parallèle des études : le surmenage et l'échec scolaire. La longueur de l'immersion en entreprise, à un poste en cohérence avec les études, favorise par ailleurs l'employabilité encore plus que les stages. De plus, grâce à la rémunération associée, l'alternance permet aussi à ces étudiants d'assumer plus facilement le coût de longues études, plus favorables à l'accès à des postes de cadres.

“ J'ai souhaité m'orienter vers un diplôme uniquement en alternance pour être sûr de commencer à travailler [...]. Une fois que j'ai passé cette porte, ça m'a débloqué toutes les autres, je suis rentré dans un grand groupe dans lequel j'ai pu évoluer.

Jonathan, 27 ans, Bac+5, Cadre, région Île-de-France

Profiter d'un accompagnement personnalisé, précoce et surtout du mentorat

Par simple méconnaissance ou défiance, de nombreux jeunes issus des QPV ne mobilisent pas toutes les ressources dont ils pourraient bénéficier pour leur insertion professionnelle. Certaines personnes interrogées évoquent une première expérience d'accompagnement décevante ou infructueuse car trop basique et générique, peu adaptée à leurs besoins spécifiques, pour expliquer ce manque d'intérêt.

Le recours à l'accompagnement leur semble pourtant rétrospectivement nécessaire, surtout en amont de leur recherche d'emploi. Ils expriment des attentes sur une aide à l'information et l'orientation durant l'intégralité de leur parcours, afin d'anticiper les difficultés dans l'accès aux études supérieures et faciliter leur insertion professionnelle.

L'impact positif de l'accompagnement est souligné par ceux qui ont pu bénéficier d'une personnalisation de l'aide reçue, centrée sur la valorisation de leurs expériences et atouts ainsi que sur le dépassement des obstacles rencontrés (offres d'emplois ciblées, ouverture à d'autres postes, stratégies de lutte contre la stigmatisation, etc.). L'accompagnement est aussi directement attendu sur certaines faiblesses identifiées de ces jeunes (le « savoir être » en entreprise, la construction et la mobilisation d'un réseau, etc.).


Certains rappellent aussi le bénéfice psychologique ressenti. La confiance apportée permet de ne pas se retrouver isolé et découragé, de se remobiliser et de dépasser le phénomène d'autocensure.

Le mentorat (ou le tutorat) est identifié comme un accompagnement particulièrement bénéfique par une partie des jeunes issus des QPV qui l'ont

expérimenté à travers une structure professionnelle encadrante, généralement des associations. Lorsque le mentor est très impliqué, la relation interpersonnelle d'accompagnement et de soutien favorise l'autonomie et le développement de ces jeunes à travers des objectifs qui évoluent et s'adaptent en fonction de leurs besoins et profils spécifiques.

D'un point de vue psychologique, le mentorat comporte une valeur aspirationnelle importante car il offre un modèle de réussite identificatoire. En confrontant ces jeunes à la concrétisation de projets semblables aux leurs, le mentorat semble être un vecteur de légitimation de leurs propres ambitions.

D'un point de vue pratique, pour les jeunes mentorés, il favorise l'acquisition de connaissances, mais aussi de bonnes pratiques favorisant leur employabilité. Il peut par ailleurs permettre la mise en relation avec des employeurs et plus largement aider à la constitution d'un réseau professionnel. Pertinent sur l'ensemble des moments clés de la carrière de ces jeunes, sa pertinence est aussi affirmée durant le parcours scolaire ou dans l'optique de nouvelles perspectives professionnelles comme l'entrepreneuriat, la réorientation ou l'expatriation (informations, écueils, etc.).

 *On a notre expérience derrière nous, un œil d'expert avec du recul, un vécu professionnel qui nous permet d'en parler. On peut raconter des anecdotes et un vécu personnel, nos idées, sans être dans le jugement, mais dans l'accompagnement. [...] On aime bien intervenir en binôme pour un partage d'expériences.*

Acteur de l'accompagnement encadrant le mentorat

Développer son réseau via les activités extrascolaires ou extraprofessionnelles

Le développement de son réseau relationnel (personnel et professionnel) au-delà de l'entourage et du quartier favorise l'intégration sur le marché du travail des jeunes issus des QPV. Cet enrichissement du réseau s'opère proactivement tout au long du parcours scolaire et lors des différentes expériences professionnelles.

Sur le plan professionnel, le réseau peut être étayé et dépasser la simple sphère de l'équipe ou des entreprises fréquentées grâce à l'usage des réseaux sociaux professionnels (demandes de connexion, commentaires, interactions, etc.), aux relations clients et prestataires ou encore à la participation à des événements d'entreprises (déjeuners, soirées, séminaires, etc.). Les activités extrascolaires¹³ et extraprofessionnelles (sportives, culturelles, associatives, politiques, etc.) sont aussi l'occasion de diversifier son réseau en l'ouvrant à d'autres secteurs et cercles sociaux.

Pour les diplômés du supérieur issus des QPV rencontrés, ces pratiques consti-

tuent une opportunité pour élargir ses perspectives professionnelles (parfois vers l'entrepreneuriat ou la reconversion par exemple) et attester d'une ouverture à des horizons variés. En confrontant les jeunes issus des QPV à de nouvelles sociabilités en dehors du quartier, les activités extrascolaires et extraprofessionnelles permettent plus largement de déjouer les préjugés liés à ces derniers tout en développant la maîtrise de nouveaux codes culturels.

“ J'essaie de leur dire d'avoir du réseau : sport, culture, humanitaire, ça augmente la taille du réseau. Par exemple, il y avait une jeune bac+3 en économie, elle voulait changer de métier. Elle a fait un service civique chez moi et a rencontré des partenaires dans le social, puis elle est partie être éducatrice spécialisée. L'avis d'une seule personne, ça ne suffit pas. Ils ne font pas assez de rencontres.

Acteur de l'accompagnement

¹³ Julian Devaux, Nicolas Oppenheim et Laurent Proulhac, « L'évolution des pratiques de mobilité des adolescents depuis 20 ans en Île-de-France : quelle influence des variables sociales et territoriales sur les inégalités de genre ? », *Métropoles*, 2016.

L'observatoire de l'emploi cadre



RECRUTEMENT
PRÉVISIONS
& PROCESSUS



TRAJECTOIRES
PARCOURS
& INÉGALITÉS



COMPÉTENCES
MÉTIERS
& SOCIÉTÉ

L'observatoire de l'Apec réalise des études pour mieux comprendre le marché de l'emploi des cadres et anticiper les tendances à venir, en matière de modalités de recrutement et de fidélisation, de processus de mobilité, d'évolution des métiers et des compétences.

Les études publiées s'articulent autour de trois grands axes :

- > Analyser les besoins, les difficultés et les processus de recrutement des cadres ;
- > Comprendre les trajectoires des cadres, leurs parcours et les inégalités qui peuvent en résulter ;
- > Révéler les évolutions des métiers et des compétences des cadres en lien avec les transformations sociétales.

LES DERNIÈRES ÉTUDES PARUES DANS LA COLLECTION « TRAJECTOIRES : PARCOURS ET INÉGALITÉS »

- > *Comment les cadres démissionnent-ils ?*, août 2023
- > *La formation professionnelle chez les cadres*, juillet 2023
- > *Baromètre 2023 de la rémunération des cadres*, juin 2023
- > *Baromètre 2023 de l'insertion des jeunes diplômés*, avril 2023
- > *Moments clés dans les parcours professionnels des cadres*, mars 2023

ISBN 978-2-7336-1339-9 (COLLECTION TRAJECTOIRES)

Novembre 2023

Cette étude a été réalisée par la direction données et études (DDE) de l'Apec.

Directeur de la DDE : Pierre Lamblin.

Responsables du pôle études : Emmanuel Kahn, Gaël Bouron.

Équipe projet : Khadr Hamza, Joséphine Rey-Bordjah.

Maquette : Caracter



Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.corporate.apec.fr > Nos études



Suivez l'actualité de l'observatoire de l'emploi cadre de l'Apec @Apec_Etudes

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

51 boulevard Brune – 75689 Paris Cedex 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS

0 809 361 212 Service gratuit + prix d'un appel

DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H (France métropolitaine)

*prix d'un appel local

© Apec. Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des Cadres, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFDT Cadres, CFE-CG C, FO-Cadres, CFTC Cadres, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).