



# SUFFIT-IL DE VOULOIR TRAVAILLER POUR ACCÉDER À L'EMPLOI ?

## ÉTUDE SUR LE RAPPORT DES JEUNES AU TRAVAIL DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES DE NOUVELLE-AQUITAINE

Jean-Philippe Guillemet, sociologue et formateur professionnel, Cabinet Jean-Philippe Guillemet - Études Conseils/Animation Formation.

Antoine Véréout, Sociologue (Dr), Université de Bordeaux, Centre Émile Durkheim - UMR 5116.

Elisa Gilotin, chargée d'études sociologiques junior dans le Cabinet Jean-Philippe Guillemet, a réalisé une partie des entretiens auprès des jeunes.

### Un contexte sociétal et deux constats

Le rapport au travail des jeunes tend à devenir une question récurrente dans les débats journalistiques et académiques : la centralité du travail - le « grand intégrateur »<sup>1</sup> - dans les sociétés contemporaines serait remise en cause. Le Haut-commissariat au Plan a récemment publié un rapport consacré à la question sous le titre évocateur suivant - « La grande transformation du travail : crise de la reconnaissance et du sens du travail » (HCP 2023)<sup>2</sup>.

Ce questionnement trouve son écho, sur un mode déploratif, chez les acteurs professionnels de l'emploi - France Travail, Missions Locales, etc. - qui évoquent leur désarroi devant de nouvelles attitudes des jeunes demandeurs d'emploi : incertitude grandissante des jeunes vis-à-vis de leur orientation professionnelle, difficultés croissantes à engager les jeunes dans les dispositifs d'insertion, absentéisme au sein de ces derniers, démissions, etc. Enfin, les entrepreneurs et/ou organisations professionnelles font eux aussi état de difficultés croissantes dans l'embauche et l'accueil des jeunes au sein de leur entreprise.

La récurrence de ces propos chez les acteurs en contact avec les jeunes, qui composent ce que certains appellent la « génération Z », oblige à ne pas traiter cette question comme une simple effervescence médiatique. C'est précisément ce qu'a proposé en 2024 Pays et Quartiers de Nouvelle-Aquitaine (PQN-A) dans le cahier des charges de cette étude. Après avoir remarqué que « l'emploi, l'insertion et la formation restent des enjeux clés des quartiers prioritaires, des territoires au sein desquels le taux de pauvreté est très élevé et le taux d'emploi très faible par rapport aux aires urbaines auxquelles ils appartiennent », PQN-A soulignait que pourtant « les mutations à l'œuvre sur le marché du travail se traduisent de la manière suivante : (...) une réelle difficulté à mobiliser les publics dans les dispositifs d'insertion, de remobilisation et de formation (...) ; une difficulté à recruter dans de nombreux domaines (...) »<sup>3</sup>

Pour comprendre ce paradoxe apparent, PQN-A a initié une étude qualitative sur le rapport au travail des jeunes des quartiers prioritaires de Nouvelle-Aquitaine.

### Le rapport au travail et à l'emploi : quatre dimensions d'analyse<sup>4</sup>

Le rapport au travail et à l'emploi des individus repose sur quatre grandes dimensions, qui sont autant de facteurs qui peuvent décrire les logiques d'activité et d'inactivité.

<sup>1</sup> Barel Y. (1990), « Le grand intégrateur », Connexions, n° 56.

<sup>2</sup> [La grande transformation du travail : crise de la reconnaissance et du sens du travail](#)

<sup>3</sup> Pays et Quartiers de Nouvelle-Aquitaine, Cahier des charges : production d'une étude sur le rapport au travail dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, mars 2024, pages 2-3-4

<sup>4</sup> Nous reprenons ici un modèle d'analyse développé pour une recherche sur les allocataires du RMI effectuée en 2001 pour le compte du Commissariat Général au Plan : Véréout A. et alii, Trappes d'inactivités et stratégies des acteurs, Rapport pour le Commissariat Général du Plan, Dossier d'Étude N°16, janvier 2001, CNAF.

**1/ Les facteurs personnels** caractérisent « l'employabilité » et la « valeur » des individus sur le marché du travail, mais aussi les ressources qui leur sont propres, qu'ils peuvent ou non mobiliser et la façon dont ils les mobilisent.

Pour saisir cette première dimension, probablement la plus connue et à laquelle on se réfère « spontanément » quand on pense l'insertion professionnelle, on se focalise sur les trajectoires sociales et professionnelles, les niveaux scolaires et de qualification, les projets et anticipations. En France, un jeune sur deux trouve un emploi sans lien avec sa formation initiale et est mécontent de son orientation scolaire.

**2/ Les facteurs culturels**, dimension moins connue du grand public, renvoient aux normes sociales et culturelles qui orientent les logiques d'action des individus. S'il convient d'emblée de souligner que le salaire reste considéré comme l'élément le plus important dans un emploi<sup>5</sup>, quatre facteurs culturels doivent être soulignés ici. L'éthique du travail peut tout d'abord conduire à accepter « n'importe quel emploi. » Une logique de l'honneur<sup>6</sup> peut ensuite à l'inverse se traduire par le refus des emplois jugés statutairement dégradants. Le contexte social, le milieu de l'habitat et le réseau relationnel peuvent aussi exercer une pression au travail ou, au contraire, favoriser l'apprentissage d'une culture de la pauvreté et d'une adaptation au non-travail. On sait, depuis la célèbre et classique étude sur les chômeurs de Marienthal<sup>7</sup>, que l'expérience massive du chômage et celle de la honte déstructurent la personnalité. La religion impacte enfin de plus en plus le rapport au travail et à l'emploi. Elle joue à la fois un rôle de sélection des offres d'emploi et de frein à l'insertion professionnelle, en conduisant des individus à écarter les possibilités d'emploi du secteur public soumis au principe de neutralité<sup>8</sup>. Nous verrons plus loin comment ces facteurs culturels informent ou non le rapport des jeunes au travail dans les quartiers prioritaires.

Les rapports négatifs au travail peuvent conduire à ce que De Gaulejac et Taboada Léonetti dénomment "une stratégie de défense" qui englobe l'isolement, la passivité sociale, l'"escapisme," voire l'autodestruction<sup>9</sup>. Une autre stratégie, inverse, consiste en une mise à distance de l'image négative – que les auteurs nomment "stratégie de contournement" – et qui se traduit par la « désimplification », l'inversion des normes. On retrouve ici la distinction de Dominique Schnapper quant à l'expérience du chômage, différenciant les situations de "chômage total" et de "chômage inversé"<sup>10</sup>. De même, Paugam note l'existence de différentes modalités de "vécu" du R. M. I., s'opposant sensiblement, dont certaines contribuent à mettre l'emploi à distance<sup>11</sup>.

**3/ Les facteurs d'opportunité** se rapportent tout d'abord aux possibilités que rencontrent ou non les individus de trouver et d'accéder à un emploi déclaré pour augmenter leurs revenus de façon légale. Ces opportunités dépendent du marché local de l'emploi mais aussi de la capacité des individus à saisir les propositions d'emploi. On sait en effet qu'il existe pour certaines personnes des freins, tels que les problèmes de mobilité, de garde d'enfants, de santé physique et/ou mentale, qui les empêchent temporairement ou plus structurellement d'accéder à l'emploi.

Mais les facteurs d'opportunité concernent ensuite le rôle de l'économie informelle et illégale, via le travail au noir ou le détournement des systèmes d'aide – fausses déclarations de situation, par exemple. L'économie informelle et illégale ne se réduit pas au trafic de stupéfiants, qui en est uniquement la partie à la fois la plus visible et la plus médiatique. Les ressources « illégales » constituent le plus souvent des solutions d'appoint dans l'attente d'un éventuel emploi. Mais elles peuvent aussi « enfermer » les individus dans le contournement du système « légal » et l'enkystement dans les minimas sociaux.

**4/ Les facteurs institutionnels** définissent les relations et interactions entre les individus et les travailleurs sociaux, les agents de France Travail, les conseillers des Missions Locales, etc. Il s'agit ici d'apprécier dans quelle mesure les individus mobilisent les dispositifs institutionnels et les opportunités qu'ils offrent pour construire leurs trajectoires et stratégies d'accès à l'emploi.

Selon les territoires, les rapports entre les individus concernés et les organismes de traitement de l'insertion professionnelle peuvent se révéler très variables. L'accès des individus aux différents dispositifs d'aide à l'emploi joue également des rôles très différents.

---

5 Ainsi, en 2018, dans l'enquête européenne sur les valeurs, 72% des Français jugeaient « important » comme aspect d'un emploi « le fait de bien gagner sa vie ». Il convient de noter que la rémunération a pris de plus en plus d'importance au fil des années : 52% la mentionnaient en 1981. Cf. Michel Galland, La valeur travail décline-t-elle ? Telos, janvier 2024.

6 Philippe d'Iribarne, Le Chômage paradoxal, Puf, Paris, 1990.

7 Lazarsfeld, P., Jahoda, M., Zeisell, H., Les chômeurs de Marienthal, Paris, Editions de Minuit, 1981.

8 Sur cette question, il faut lire les baromètres de l'Institut Montaigne qui existent depuis 2013. Cf. Institut Montaigne, Religion au travail : Baromètre du fait religieux en entreprise 2024, novembre 2024.

9 Gaulejac, V. (De), Taboada Léonetti, I., La lutte des places : insertion et désinsertion, Paris, Desclée de Brouwer, 1994.

10 Schnapper, D., L'épreuve du chômage, Paris, Gallimard, 1980.

11 Paugam, S. La disqualification sociale, Paris, PUF, 1991.

# Une démarche méthodologique qualitative

À partir d'un corpus qualitatif fondé sur une trentaine d'entretiens semi-directifs avec des jeunes âgés de 30 ans au plus, des femmes comme des hommes, nous avons analysé comment se combinaient ces quatre dimensions pour comprendre le sens qu'elles jouent dans l'expérience quotidienne des individus. Mais le rapport à l'emploi doit aussi tenir compte du contexte économique, social et urbain dans lequel il prend forme et s'actualise. En quoi le quartier de résidence est-il un frein ou un lieu de ressources dans la quête d'emploi ? Y a-t-il un « effet quartier » dans les rapports des individus à l'emploi et au travail ?

## 1/ Des entretiens individuels contextualisés

L'importance accordée, a priori, au contexte impliquait donc que les entretiens soient réalisés dans des environnements locaux bien spécifiés, qui tiennent compte de leur diversité. En effet, et contrairement à l'image qui est souvent véhiculée par les médias, les « quartiers prioritaires » de la politique de la ville sont loin d'être homogènes.

Actant cette hétérogénéité, l'Observatoire Nationale de la Politique de la Ville a produit en 2016 des « typologies des quartiers prioritaires dans leur environnement »<sup>12</sup>. Trois typologies ont été plus précisément construites : une première sur le cadre de vie, une deuxième consacrée à la cohésion sociale, et une troisième relative à l'emploi<sup>13</sup>. Nous avons dichotomisé chacune de ces typologies et les avons croisées, obtenant ainsi quatre grands types de quartiers.<sup>14</sup>

## 2/ Le choix de quatre quartiers

Sur cette base de la « méthode des cas contrastés »<sup>15</sup>, le Comité de pilotage réuni par PQN-A a retenu quatre quartiers différents : Bastide à Villeneuve-sur-Lot dans le Lot-et-Garonne ; Beaubreuil à Limoges en Haute-Vienne ; Thorez-Goéland à Bègles en Gironde ; Valette à Bressuire dans les Deux-Sèvres.

À titre d'exemple, le quartier Beaubreuil s'oppose en tous points au quartier Bastide. Beaubreuil fait partie des « quartiers de HLM périphériques », « ségrégués » et avec un « environnement industriel en difficulté » du point de vue de l'emploi, quand Bastide est un « quartier de centres anciens », « intégré dans un environnement mixte » et qui profitait en 2016 « d'un environnement dynamique » en ce qui concerne l'emploi.

## 3/ 32 entretiens individuels et trois ateliers collectifs

Nous avons réalisé 8 entretiens avec des habitants demandeurs d'emploi ou en phase d'insertion dans chaque quartier, soit un total de 32 entretiens avec des jeunes. Ce nombre d'entretiens respecte ainsi le « principe de saturation. »<sup>16</sup>

La prise de contact avec les jeunes s'est faite via les acteurs associatifs et institutionnels locaux et les entretiens ont été menés par téléphone, sauf dans le cas de Bressuire où notre équipe s'est déplacée, afin de limiter les coûts économiques et écologiques.<sup>17</sup> Ces entretiens abordaient bien évidemment les quatre grands facteurs qui décrivent la trame du rapport à l'emploi et au travail.

Nous avons aussi réalisé un atelier collectif de diagnostic partagé avec les acteurs du service public de l'emploi et les travailleurs sociaux dans trois des quatre territoires<sup>18</sup>. Nous y avons présenté les principaux résultats de l'étude et les avons soumis à l'analyse critique et l'expertise d'usage des acteurs locaux de l'insertion professionnelle et sociale.

---

12 Marie Sala, Typologies des quartiers prioritaire dans leur environnement , Rapport annuel de l'ONPV, 2016.

13 Nous ne développons pas ici les variables entrant dans la construction de ces typologies, ni même l'ensemble des classes de chacune, et nous nous permettons de renvoyer au document cité.

14 Cf. la typologie des territoires pour le choix des quartiers page 17.

15 Cette méthode, classique dans l'analyse sociologique qualitative comparative, se développe de plus en plus dans le domaine des études urbaines et spatiales (cf. notamment le numéro spécial d'Espace et Société du 4ème trimestre 2015 consacré à ce sujet).

16 On considère, en analyse qualitative, que le niveau de « saturation », c'est-à-dire le moment où se dégage une image stabilisée du phénomène recherché, débute à partir d'une dizaine d'entretiens. Les entretiens suivant ne font que la conforter et l'enrichir de variantes. Le « principe de saturation » a été développé par Daniel Bertaux, spécialiste de l'analyse qualitative et notamment des biographies et histoires de vie au début des années 80.

17 L'étude a montré qu'il était très difficile pour les partenaires locaux de mobiliser des jeunes pour les entretiens. Nous avons proposé cette démarche car nous avons mené deux études lors de la période de crise sanitaire. Une sur les aidants de personnes âgées, l'autre sur les bénéficiaires du RSA. Dans ces deux études, tous les entretiens ont été réalisés avec succès par téléphone ou en visio.

18 Il n'a pas été possible de réaliser l'atelier collectif dans le cas du quartier de Bègles.

## Sept types d'insertion des jeunes

L'analyse des 32 entretiens à partir des quatre facteurs permet de différencier 7 types d'insertion des jeunes dans les quatre quartiers prioritaires. Tous ces types d'insertion ont été validés par les acteurs locaux lors des ateliers de diagnostic partagé.

Le facteur culturel, au cœur du rapport au travail, n'exerce pas toujours une influence déterminante comme nous allons le voir ci-dessous au fil de la présentation de la typologie.

### **Type 1 - Un rapport au travail « réaliste » : l'insertion « programmée »**

L'insertion des jeunes est « réaliste et programmée » par l'influence positive des quatre facteurs à la fois.

D'un point de vue personnel, les jeunes, âgés de 20 à 27 ans, disposent tous ici d'un baccalauréat ou de diplômes professionnels. Ils ont aussi acquis de l'expérience professionnelle en travaillant ici ou là depuis leurs années d'études.

Ces jeunes ont donc culturellement l'habitude de travailler et de surcroît d'accepter des emplois sans rapport avec leurs qualifications et/ou aspirations. Ils définissent le travail comme une ressource et valorisent leur autonomie financière. Le chômage est en outre mal vécu.

En termes d'opportunité, ces jeunes accèdent à des offres du marché local de l'emploi, sans rencontrer de freins insurmontables. Une jeune femme, avec plusieurs enfants et sans voiture, raconte ainsi qu'elle va travailler à plusieurs centaines de mètres à pied et se débrouille pour faire garder ses enfants par des relations dans sa communauté d'origine.

Les relations des jeunes avec les acteurs institutionnels sont bonnes, en particulier avec la Mission Locale. Les moins diplômés mobilisent par exemple les acteurs de l'emploi pour favoriser la préparation d'un projet professionnel.

Dans ce type 1, les facteurs culturels jouent donc un rôle facilitateur dans « l'insertion réaliste et programmée », comme les autres facteurs.

### **Type 2 - Un rapport au travail « réaliste mais contrarié » : l'insertion « en perspective »**

L'insertion est une « perspective réaliste mais contrariée » par les facteurs d'opportunité, dominés par des freins qui empêchent les jeunes d'accéder à l'emploi. Ces freins influencent les relations entre les jeunes et les institutions.

Le marché local offre des emplois aux jeunes, âgés de 25 à 30 ans, mais ils ont du mal à y accéder car ils font face à trois problèmes : de mobilité, de garde des enfants et de santé psychologique – dépression.

Ces freins dans l'accès à l'emploi ont tendance à détériorer les relations entre les jeunes et les acteurs professionnels locaux. D'un côté, les jeunes se mobilisent réellement pour construire un projet professionnel et ils ont une relation positive avec les Missions Locales. Mais d'un autre côté, ils font le constat de l'impuissance des institutions à les aider à contourner leurs freins et alors les relations deviennent plus négatives.

Les jeunes de ce type se caractérisent ensuite par une employabilité très variable. On y trouve en effet à la fois des jeunes sans diplôme et des jeunes titulaires d'un Master.

Culturellement, ils ressemblent à leurs homologues du type 1. Ils définissent aussi le travail comme une ressource et valorisent l'autonomie financière. Les périodes de chômage sont mal vécues et même redoutées.

Les facteurs culturels n'ont donc aucun rôle ici dans les difficultés d'insertion, au contraire.

### **Type 3 - Un rapport au travail « réaliste », qui se heurte à un cumul de handicaps : l'insertion « bloquée »**

L'insertion des jeunes est « réaliste mais bloquée » par deux facteurs : les facteurs personnels et les facteurs d'opportunité qui deviennent des freins à l'emploi.

Les jeunes, 22 ans en moyenne, se caractérisent ici par une absence de diplôme, une absence de qualification et une absence ou une faible expérience professionnelle.

Si le marché local de l'emploi leur permet de proposer leurs candidatures, ils se disent empêchés d'accéder à l'emploi car victimes d'une double discrimination, liée d'une part à leur quartier, d'autre part à leur origine. Ces discriminations sont plutôt confirmées par les acteurs professionnels.

Sur le plan culturel, ces jeunes souhaitent pourtant travailler et sont même prêts à accepter n'importe quel emploi. Un sentiment de découragement se développe d'ailleurs au fil des candidatures restées sans réponses et des entretiens d'embauches rarement concluants. Le travail non déclaré est alors mobilisé pour améliorer le quotidien et on sent ces jeunes en équilibre instable sur un fil ténu entre d'un côté l'économie formelle et légale, qui se refuse à eux, et d'un autre côté l'économie informelle et légale qui leur permet de subsister.

Les relations avec les Missions Locales demeurent toutefois bonnes. Ils les mobilisent encore pour construire des projets de recherche d'emplois et/ou de stages.

Les facteurs culturels n'exercent donc aucune influence dans le « blocage » de l'insertion, bien au contraire.

#### **Type 4 - Un rapport au travail « contestataire » : l'insertion « alternative »**

L'insertion « contestataire et alternative » est le fruit des facteurs culturels, qui ont un fort impact sur les facteurs d'opportunité et institutionnels. Elle peut se traduire par la volonté de créer sa propre entreprise, pour échapper au cadre contraint et contesté du marché du travail.

Culturellement, le travail est en effet défini comme un levier d'épanouissement personnel et un espace de liberté individuelle. La volonté d'un équilibre entre vie privée et professionnelle est affirmée, tout comme l'exigence de pouvoir exprimer son orientation spirituelle sur le lieu de travail en portant par exemple des signes religieux.

Ce rapport au travail conduit les jeunes à écarter un certain nombre d'offres d'emploi. Une jeune femme refuse ainsi d'accepter le principe de neutralité, en particulier religieux, des services publics et refuse aussi de travailler dans une entreprise privée qui souhaiterait limiter l'expression religieuse de ses salariés.

Les institutions, telles que France Travail et les Missions locales, sont perçues comme visant à « faire rentrer les jeunes dans les cases », indépendamment de leurs aspirations.

D'un point de vue personnel, les jeunes sont relativement âgés, entre 28 et 30 ans, et se caractérisent ici par une forte employabilité, soulignée par la possession de diplômes du supérieur.

Les facteurs culturels occupent donc, pour la première fois, une place centrale, majeure et déterminante dans l'insertion « contestataire et alternative.<sup>19</sup> »

#### **Type 5 - Un rapport au travail « distendu » : l'insertion « différée »**

L'insertion « différée » résulte aussi des facteurs culturels, qui se traduisent par un fort impact sur les facteurs d'opportunité et les facteurs institutionnels.

Les jeunes, nettement plus jeunes ici, entre 18 et 23 ans, remettent culturellement en cause leurs formations initiales, qui ne correspondent plus à leurs attentes actuelles. Ils expriment une volonté de réorientation par la formation et les emplois de demain devront correspondre à leurs nouvelles attentes et compétences. Ils s'inscrivent dans une période de moratoire.

En conséquence, ces jeunes ne recherchent pas d'emploi. Ils se mobilisent essentiellement sur la recherche de stages et de formations, qui leur permettront d'acquérir de nouvelles compétences.

Ils développent d'ailleurs d'excellentes relations avec les Missions Locales, qui les accompagnent au mieux dans leurs projets de réorientation. Les Missions locales leur donnent la parole et les écoutent, quand le système scolaire leur a imposé des choix de filières par défaut.

Sur le plan personnel, ces jeunes se caractérisent par une employabilité très variable. La problématique de leur insertion ne se situe pas à ce niveau.

Les facteurs culturels exercent donc ici, pour la deuxième fois, une forte influence dans l'insertion « différée », en rebattant les cartes des orientations scolaires initiales.

---

<sup>19</sup> Un récent rapport de l'Institut Montaigne présente une typologie des attitudes de l'ensemble des jeunes à l'égard du travail. Les « frustrés contestataires » y représentent 10 % des jeunes. Ils éprouvent un décalage entre leurs attentes et la réalité de l'emploi et in fine une forte insatisfaction au travail. Ces jeunes critiquent le management qui produit des effets négatifs sur le bien-être au travail, souhaitent quitter leur entreprise et envisagent souvent l'indépendance professionnelle. Cf. Institut Montaigne, Les jeunes et le travail : aspirations et désillusions des 16-30 ans, Opération Spéciale, avril 2025.

## **Type 6 - Un rapport au travail « irréaliste » : l'insertion « problématique »**

L'insertion des jeunes est « irréaliste et problématique » en raison de l'influence des quatre facteurs à la fois.

Sur le plan personnel, ces jeunes, âgés de 19 à 24 ans, se singularisent par une faible employabilité. Ils sont dépourvus de diplômes ou possèdent des diplômes inférieurs au baccalauréat, dans des filières peu porteuses.

Quand on aborde la question de l'emploi et du travail, ils semblent culturellement « perdus », sans réflexion a minima organisée, faute d'expérience professionnelle. Ils développent ainsi des projets d'insertion à la fois vagues et irréalistes, sans aucun lien avec leurs parcours scolaires.

En termes d'opportunité, ces jeunes ne recherchent pas d'emplois et ne sont pas non plus mobilisés sur les stages et les formations.

Ils ont néanmoins de bonnes relations avec les Missions Locales, qui les laissent se découvrir. Il est possible que pour certains, l'insertion « problématique et irréaliste » soit l'antichambre de l'insertion « différée » - type 5 précédent. Mais pour l'instant, ces jeunes ne profitent pas des Missions Locales pour construire un quelconque projet.

Les facteurs culturels pèsent donc dans l'insertion « irréaliste et problématique », comme les autres facteurs.

## **Type 7 - Un rapport au travail « éloigné » : l'insertion « perdue de vue »**

L'insertion des jeunes est ici « perdue de vue » sous l'effet négatif des quatre facteurs.

Les jeunes, d'âges très variables, entre 21 et 29 ans, se distinguent par une employabilité faible. Le plus souvent, ils n'ont pas, ou peu de diplômes et, pas ou très peu d'expériences professionnelles.

Ils sont aussi culturellement dominés par une démotivation à l'égard de l'insertion professionnelle et du travail. Ce rapport « éloigné au travail » est le fruit de trois éléments : des lettres de candidature restées sans réponses ; de mauvaises expériences professionnelles, marquées par des relations difficiles à la hiérarchie et l'autorité ; un manque d'intérêt pour le contenu des offres locales d'emploi.

Quand des offres a priori intéressantes existent, ces jeunes rencontrent souvent des obstacles qui les empêchent de les saisir. Quatre freins à l'emploi reviennent régulièrement : la garde des enfants ; une santé physique défaillante et/ou un handicap ; des problèmes familiaux ; une absence de véhicules.

Les relations avec les acteurs institutionnels s'avèrent la plupart du temps très ténues et très épisodiques. Les services de l'emploi ne sont guère appréciés.

Les facteurs culturels jouent donc un rôle dans l'insertion « perdue de vue », au même titre que les autres.

## **« Effet quartier » et types d'insertion des jeunes : trois cas de figure<sup>20</sup>**

Il n'est pas possible de s'interroger sur la dimension territoriale et « l'effet quartier » à partir de la seule identification des types d'insertion par terrain d'étude. Nous ne savons pas si les jeunes que nous avons rencontrés sont « représentatifs » des jeunes de leurs quartiers<sup>21</sup>.

On peut en revanche s'autoriser à le faire à partir de deux sources : le regard croisé des jeunes et des professionnels sur leurs propres territoires ; l'analyse de la portée locale de la typologie par ces mêmes acteurs professionnels lors des ateliers collectifs.

### **Un « effet quartier neutre ou positif » : le quartier Valette de Bressuire**

#### **1/ Valette : un quartier prioritaire « spécifique »**

Le regard des jeunes rencontrés sur leur quartier se révèle très homogène et structuré par cinq éléments de convergence.

<sup>20</sup> On ne peut pas proposer de raisonnement dans le cadre du quartier de Bègles. L'atelier collectif avec les professionnels du territoire n'a pas eu lieu.

<sup>21</sup> En revanche, on sait que le lieu d'habitat a une incidence sur les probabilités d'accès à l'emploi, Cf. sur ce point : Bunel et alii, Effets de quartier, discrimination territoriale et accès à l'emploi, Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles (ONZUS), Les éditions du CIV, 2014

Les jeunes ne se plaignent pas de leur quartier, en aucun cas assimilable à un espace de la relégation. Ils le définissent plutôt comme un espace d'interconnaissance, parfois pesant car tout se sait et tout se dit. Aucun jeune ne définit le quartier comme un possible frein à l'embauche du fait de son appartenance à la géographie prioritaire. Quelques-uns évoquent les trafics qui s'y déroulent mais l'économie informelle et illégale ne semble pas s'opposer réellement à l'économie formelle et légale : elle n'est pas un frein à l'emploi. La thématique de la discrimination sur le critère de l'origine a bien été abordée dans deux entretiens, mais uniquement dans les rapports hiérarchiques de travail, pas en tant que frein à l'embauche.

Les acteurs professionnels de l'emploi confirment très largement le regard des jeunes. Ils présentent Valette comme un quartier prioritaire « spécifique », bien plus structuré par la pauvreté relative de ses habitants et la présence d'une forte communauté mahoraise que par la ségrégation et la violence.<sup>22</sup>

## **2/ Trois types d'insertion non spécifiques aux quartiers prioritaires**

Le quartier Valette nous a permis d'identifier trois types d'insertion des jeunes : « réaliste et programmée », « différée », « irréaliste et problématique. »

Selon la Mission Locale, l'insertion « réaliste et programmée » est majoritaire sur le quartier. Les acteurs professionnels partagent aussi le sentiment que les trois types d'insertion ne sont pas caractéristiques des quartiers prioritaires. Ils peuvent aussi concerner des jeunes résidant dans d'autres territoires.

### **Un « effet quartier négatif » : le quartier Beaubreuil de Limoges**

#### **1/ Beaubreuil : un quartier prioritaire « classique », ségrégué, violent et stigmatisé**

Le regard des jeunes rencontrés à Beaubreuil inverse totalement l'image positive du quartier précédent. Ils mettent en effet en avant cinq éléments de description de leur quartier, tous négatifs. Ils le définissent comme un quartier extérieur à la ville de Limoges, marqué à la fois par les actes d'incivilités, les trafics, la délinquance, les destructions et dégradations. La plupart des jeunes interviewés évoquent le quartier comme un frein à l'emploi, en raison de son appartenance à la géographie prioritaire. Ces freins sont perçus sous quatre angles : l'absence d'emploi dans le quartier, la stigmatisation et discrimination territoriales, les difficultés de mobilité et l'enfermement de certains jeunes dans l'économie informelle et illégale. La moitié des jeunes rencontrés déclare d'ailleurs vouloir quitter le quartier dès que possible, en raison aussi de l'oppression des normes familiales et sociales qu'ils se doivent de respecter. Quasiment tous les jeunes insistent sur la nécessité de trouver un travail qui corresponde à leurs attentes, aussi bien dans le contenu des tâches à effectuer que dans la forme des rapports de travail. Les jeunes interviewés se révèlent exigeants.

Les acteurs professionnels décrivent eux aussi Beaubreuil comme un quartier prioritaire « classique », traversé par toutes les problématiques de ce type de territoire.

#### **2/ L'importance de l'insertion « réaliste mais contrariée » et de l'insertion « différée »**

Nous avons pu mettre au jour quatre types d'insertion dans le quartier : « réaliste mais contrariée », « contestataire et alternative », « différée » et « perdue de vue ».

L'insertion « réaliste mais contrariée » est définie comme un vrai sujet de réflexion et de travail par les partenaires et comme le type d'insertion le plus récurrent sur le quartier. Trois freins à l'insertion sont spontanément identifiés : l'obligation de mobilité - les transports en commun sont déficients et le système de prêt de véhicule vite saturé ; les problèmes de garde d'enfants, malgré les efforts reconnus de la CAF ; la maîtrise imparfaite de la langue française pour certaines personnes.

L'insertion « différée » est aussi perçue comme un type récurrent sur le quartier. De nombreux jeunes ne disposent en effet d'aucune qualification après des trajectoires scolaires chaotiques. Ils ne savent pas vraiment quoi faire et méconnaissent les codes culturels et sociaux du monde de l'entreprise. Ils s'inscrivent alors dans une période de moratoire, pour tenter de se fabriquer un projet professionnel et un destin social.

L'insertion « contestataire et alternative » semble beaucoup moins prégnante mais a tendance à se développer ces dernières années. La contestation repose globalement sur une mise en cause du système hiérarchique et des relations de pouvoir et d'autorité dans l'entreprise. Les règles du jeu des organisations de travail sont ainsi rapidement définies par les jeunes comme arbitraires et illégitimes. La contestation se focalise plus marginalement sur une critique religieuse des règles de la laïcité au travail.

<sup>22</sup> Sur les spécificités des quartiers prioritaires en France, cf. Didier Lapeyronnie, *Ghetto urbain : Ségrégation, violence, pauvreté en France aujourd'hui*, Editions Robert Laffont, 2008.

L'insertion « perdue de vue » apparaît comme beaucoup plus marginale à Beaubreuil. Les professionnels de l'emploi et de l'insertion sociale soulignent d'ailleurs que, dans l'ensemble, les jeunes souhaitent se former et travailler<sup>23</sup>.

### **3/ Le facteur institutionnel et « l'aller vers les jeunes »**

Le facteur institutionnel interroge enfin beaucoup les acteurs locaux. La relation des habitants aux institutions commence dès l'entrée à l'école et les partenaires soulignent tous que les relations s'avèrent le plus souvent négatives entre les jeunes du quartier, les établissements scolaires et plus globalement l'ensemble des institutions.

Comme les jeunes ne se dirigent pas spontanément vers les services du territoire, « l'aller vers les jeunes » semble s'imposer comme une solution incontournable pour faciliter leur insertion.

## **Un « effet quartier négatif plus mesuré » : le quartier Bastide de Villeneuve-sur-Lot**

### **1/ Bastide : un quartier prioritaire de « centre-ville »**

Les jeunes éprouvent beaucoup plus de difficultés à définir le quartier Bastide. Leur regard s'organise autour de quatre points. Ils ne se plaignent pas vraiment du quartier, situé en plein centre-ville. Ils le définissent comme plutôt calme, manquant d'emplois, de boutiques et d'activités, en dehors du Point Jeunes. Ils n'y résident pas vraiment par choix et le quartier est perçu comme un frein à l'emploi et un facteur de discrimination à l'embauche lors de deux entretiens.

Le regard des acteurs professionnels confirme cette description. Ils ajoutent que Bastide n'est plus aujourd'hui comme en 2016 situé dans un environnement dynamique du point de vue de l'emploi. Les grands groupes d'employeurs connaissent des difficultés, le marché du travail s'est contracté et Bastide se distingue aujourd'hui par une très forte précarité de ses habitants et une « pauvreté invisible. » Les belles façades des rues commerçantes cachent les logements délabrés des rues adjacentes.

### **2/ Le faible poids des facteurs culturels**

Quatre formes d'insertion structurent la trajectoire des jeunes du quartier selon l'analyse des entretiens : « réaliste mais contrariée », « réaliste mais bloquée », « différée » et « perdue de vue ».

L'insertion « réaliste mais contrariée » apparaît comme la plus présente sur le quartier selon les professionnels. Ils identifient d'ailleurs spontanément deux éléments qui empêchent les jeunes d'accéder à l'emploi : la garde des enfants, en particulier pour les femmes seules et sans moyens financiers ; l'exclusion numérique. L'insertion « réaliste mais bloquée » par des discriminations liées au territoire et à l'origine est également présente à Bastide, sans que l'on puisse vraiment jauger son importance.

Les partenaires présents lors de l'atelier collectif remarquent aussi et surtout que les facteurs personnels et les facteurs d'opportunité jouent très probablement un rôle plus important à Bastide que les facteurs culturels. Les jeunes souhaitent s'insérer mais ils doivent composer avec les obstacles identifiés plus haut. Le travail illégal, qui existe bien, en particulier dans le bâtiment et la jardinerie, est juste mobilisé pour améliorer l'ordinaire de la vie quotidienne.

---

<sup>23</sup> Il est important de souligner ce point de vue partagé par des acteurs professionnels sur des jeunes d'un quartier prioritaire « classique ». C'est exactement la conclusion principale du rapport de l'Institut Montaigne qui porte sur l'ensemble des jeunes : ils ne rejettent pas le travail mais sont parfois déçus par la qualité des conditions de travail ! Cf. Institut Montaigne, Les jeunes et le travail, Op. cit.

# Que faut-il retenir de l'impact des facteurs culturels dans le rapport au travail des jeunes des quatre quartiers prioritaires ?

On peut identifier trois effets différents des facteurs culturels sur les 7 types d'insertion des jeunes. Ils exercent un rôle majeur dans l'insertion « contestataire et alternative » et l'insertion « différée ». Ils n'ont à l'inverse aucune importance dans l'insertion « réaliste mais contrariée » et l'insertion « réaliste mais bloquée ». Ils exercent une certaine influence sur les trois autres types d'insertion, comme les autres facteurs.

## 1 / Un rapport au travail exigeant qui freine et retarde l'accès à l'emploi

Dans l'insertion « contestataire et alternative », les jeunes proches de 30 ans se distinguent par un véritable discours et une attitude forte à l'égard du travail. Il doit être au service de leur épanouissement personnel et garantir leur liberté individuelle. Le travail et la temporalité professionnelle ne se conçoivent que dans une équation équilibrée avec la vie privée. Ces jeunes se révèlent volontiers critiques à l'égard de l'organisation du travail et en particulier des relations hiérarchiques dans les entreprises. La légitimité de leurs règles internes ne se décrète plus et n'est plus spontanément acquise. Cette posture « contestataire » les conduit à sélectionner les offres d'emploi et à en écarter certaines. Elle peut parfois se traduire par un mode d'insertion « alternatif » : la création de sa propre entreprise individuelle.

Les jeunes âgés d'une vingtaine d'années développent une attitude moins construite et moins radicale dans le cas de l'insertion « différée ». Après avoir obtenu leurs diplômes et après quelques expériences professionnelles, ils se s'imaginent pas du tout passer leur vie dans les secteurs d'emploi vers lesquels la scolarité les a orientés. Leurs diplômes ne correspondent plus à leurs attentes et ils souhaitent se réorienter pour se construire un nouvel avenir. Ils mobilisent pleinement les Missions Locales qui deviennent alors leur école de la deuxième chance.

## 2 / Un rapport au travail volontaire contrecarré par des freins à l'emploi

Les facteurs culturels ne se présentent pas toujours ainsi comme des freins à l'insertion professionnelle. Nombre de jeunes interviewés, d'âges très variables, valorisent le travail, ne pensent même qu'à travailler et sont parfois prêts à accepter n'importe quel emploi. Ils ne supportent pas les périodes de chômage et appréhendent le travail comme une ressource émancipatrice qui les rendra financièrement autonomes.

On trouve systématiquement ces facteurs culturels positifs chez les jeunes qui se caractérisent par une insertion « réaliste mais contrariée » et une insertion « réaliste mais bloquée ». Mais ce rapport positif au travail ne peut rien contre les freins liés à la mobilité, la garde des enfants et les problèmes de santé, qui contrarient leur insertion. Ce rapport positif au travail ne peut rien non plus contre les discriminations - ethniques et territoriales - et la faible employabilité qui bloquent leur insertion. Il ne suffit pas de vouloir travailler pour accéder à un emploi.

## 3 / Un rapport au travail qui peut se dégrader avec le temps

Le rapport au travail des jeunes semble pouvoir évoluer avec le temps. Dans le cas de l'insertion « perdue de vue », il se dégrade clairement au fil des années et des jeunes plus ou moins avancés en âge se retrouvent dans une situation de démotivation à l'égard de l'insertion professionnelle pour deux raisons majeures : la recherche d'emploi se traduit par un trop grand nombre de lettres de candidature restées sans réponses ; les expériences professionnelles sont perçues comme négatives, en raison de relations difficiles à la hiérarchie et d'un manque d'intérêt pour le contenu du travail. La mobilisation sur le travail décroît au fil des déceptions.

## EN GUISE DE CONCLUSION...

### ... Des jeunes qui ressemblent aux adultes ? ...

Le poids des facteurs culturels exerce une influence majeure dans deux types d'insertion sur sept, en freinant et/ou différant l'insertion professionnelle des jeunes. Il n'est donc pas massif et les difficultés d'insertion des jeunes sont à rechercher dans les autres facteurs, en particulier les facteurs d'opportunité.

Ces tendances qualitatives, qui reposent sur des jeunes des quartiers prioritaires, rejoignent des résultats quantitatifs obtenus sur l'ensemble des jeunes à l'échelle nationale<sup>24</sup>. Sur toute une batterie d'indicateurs relatifs aux critères de choix d'un emploi, aux préférences en matière d'organisation du travail et aux motifs principaux de démission éventuelle, l'étude CREDOC-INJEP montre que les jeunes ne se distinguent pas fondamentalement des adultes par un rapport au travail et à l'emploi qui serait spécifique, contrairement à l'idée qui flotte dans l'air du temps.

L'étude montre parmi les jeunes une différence assez importante entre les femmes et les hommes. La volonté de concilier la vie familiale et le travail est bien plus saillante chez les jeunes femmes avec enfants (63%) et sans enfant (54%), que chez les jeunes hommes dans les mêmes situations (48% et 45%).

### ... Un rapport au travail spécifique chez les jeunes femmes ? ...

Dans une étude qualitative comme celle-ci, il se révèle très difficile de faire une analyse « genrée » du rapport au travail des jeunes. Y a-t-il des différences entre l'insertion des jeunes femmes et des jeunes hommes ?

Il semblerait que deux différences puissent être soulignées. Sur les facteurs culturels, les jeunes femmes se distinguent apparemment par des projets d'insertion plus réalistes. Nous avons ainsi interviewé deux fois plus de jeunes femmes se situant dans l'insertion « réaliste et programmée ». Sur les facteurs d'opportunité, elles sont bien évidemment plus affectées et freinées par les difficultés liées à la garde des enfants. Elles sont ainsi nettement plus présentes que les jeunes hommes dans l'insertion « réaliste mais contrariée ».

### ... Une typologie interterritoriale de l'insertion des jeunes ?

La typologie présentée ici est-elle spécifique aux modes d'insertion des jeunes des quartiers prioritaires ou possède-t-elle un caractère plus général que l'on pourrait repérer aussi dans d'autres types de territoire ? Il est difficile de répondre à cette question sans mettre en œuvre une analyse identique sur d'autres territoires urbains, péri-urbains et ruraux.

Toutefois, les retours des acteurs professionnels lors des ateliers collectifs militent plutôt en faveur de son caractère interterritorial. De même, les travaux de Clément Reversé sur l'insertion des jeunes ruraux confortent cette hypothèse<sup>25</sup>. La conjecture la plus probable est que la typologie soit efficiente quels que soient les territoires, mais que le poids de chaque type varie en fonction de leur identité économique, sociale et urbaine.

À titre d'exemple, il est possible que l'insertion « différée » soit plus prégnante dans les quartiers prioritaires, surtout pour les garçons, dans la mesure où les trajectoires scolaires y sont davantage structurées par des choix d'orientation par défaut, l'échec scolaire et parfois même le décrochage scolaire.

---

24 Cf. Ponton C., Saumon R., Millot C., Hoibian S. (CREDOC), 2023, Les jeunes et le travail en 2023. Résultats du baromètre DJEPVA sur la jeunesse, avec la collaboration de A. Charruault, INJEP, Notes & rapports/rapport d'étude. L'étude compare les réponses de deux échantillons représentatifs : un premier échantillon de 4 500 jeunes et un deuxième échantillon de 1 000 adultes de 31 ans et plus.

25 Clément Reversé, Les oubliés du pays de Cocagne. Les épreuves de l'insertion et de la transition vers l'âge adulte des jeunes ruraux sans diplôme en Nouvelle-Aquitaine, Thèse de sociologie, Université de Bordeaux, 2021.

## ANNEXES 1 – Typologie des modes d’insertion professionnelle des jeunes des quatre quartiers prioritaires

		Facteurs culturels +		Facteurs culturels -	
		Facteurs personnels		Facteurs personnels	
		+	-	+	-
Facteurs D’opportunité +	Facteurs Institutionnels +	<b>Type 1 « Réaliste et programmée »</b> Age variable Bastide, Thorez-Goéland, Valette			
	Facteurs Institutionnels -				
Facteurs D’opportunité -	Facteurs Institutionnels +		<b>Type 3 « Réaliste mais bloquée »</b> Age variable Bastide	<b>Type 5 « Différée »</b> Entre 18 et 25 ans Bastide, Beaubreuil, Valette	<b>Type 5 « Différée »</b> Entre 18 et 25 ans Bastide, Beaubreuil, Valette  <b>Type 6 « Irréaliste et problématique »</b> Entre 18 et 25 ans Valette
	Facteurs Institutionnels -	<b>Type 2 « Réaliste mais contrariée »</b> Entre 25 et 30 ans Bastide, Beaubreuil, Thorez-Goéland	<b>Type 2 « Réaliste mais contrariée »</b> Entre 25 et 30 ans Bastide, Beaubreuil, Thorez-Goéland	<b>Type 4 « Contestataire et alternative »</b> Entre 25 et 30 ans, Beaubreuil	<b>Type 7 « Perdue de vue »</b> Age variable Bastide, Beaubreuil, Thorez-Goéland

### Mode de lecture :

La typologie indique le rôle joué par chaque facteur.

Facteurs culturels + : les facteurs culturels des jeunes les conduisent à vouloir travailler.

Facteurs culturels - : les facteurs culturels des jeunes freinent leur insertion professionnelle.

Facteurs personnels + : les jeunes sont « employables ».

Facteurs personnels - : les jeunes sont peu « employables ».

Facteurs d’opportunité + : les jeunes ont la capacité de saisir les offres d’emploi.

Facteurs d’opportunité - : les jeunes rencontrent des freins qui les empêchent de saisir les opportunités d’emploi.

Facteurs institutionnels + : les jeunes ont de bonnes relations avec les acteurs et structures de l’insertion. Ils les mettent à profit pour construire des projets professionnels.

Facteurs institutionnels - : les jeunes ont des relations qui se dégradent ou de mauvaises relations avec les acteurs et structures de l’insertion.

Les types d’insertion 2 et 5 se trouvent dans deux cases différentes relatives aux facteurs personnels (facteurs personnels +/facteurs personnels -) : cela signifie tout simplement que «l’employabilité» a un effet global neutre dans ces deux modes d’insertion des jeunes. Les facteurs personnels rassemblent à la fois des jeunes « employables » et d’autres « peu employables ». Ils ne représentent donc pas un facteur central de l’insertion professionnelle.

## ANNEXES 2 – Typologie des territoires pour le choix des quartiers

	Quartiers HLM périphériques / Quartiers HLM de banlieues éloignées		Centres anciens / Quartiers HLM de petites unités	
	Quartiers en difficulté dans un environnement industriel / Quartiers en décrochage	Quartiers qui profitent d'un environnement dynamique	Quartiers en difficulté dans un environnement industriel / Quartiers en décrochage	Quartiers qui profitent d'un environnement dynamique
Grands quartiers défavorisés / Quartiers ségrégués	<b>Beaubreuil LIMOGES</b>		<b>Valette BRESSUIRE</b>	
Petits quartiers en grande précarité qui se fondent dans leur environnement - Quartiers intégrés dans un environnement mixte		<b>Thorez / Goéland BÈGLES</b>		<b>Bastide VILLENEUVE -SUR-LOT</b>