

Cahiers de  
l'Observatoire  
des jeunes

# 1



# **L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES FEMMES DANS 2 QUARTIERS PRIORITAIRES DE MONTPELLIER**

**CONTRAINTES,  
STRATÉGIES D'ADAPTATION  
ET LEVIERS D'ACTION**

**JANVIER 2025**

Les **Cahiers de l'Observatoire** présentent les travaux de recherche et de capitalisation réalisés par les professionnels de la Mission Locale ou ses partenaires proches.

Ces Cahiers privilégient des analyses empiriques, à la fois approfondies et informées théoriquement, et s'appuient sur des entretiens qualitatifs avec les jeunes et les acteurs concernés par la thématique, et sur des données quantitatives tirées du système d'information I. MILO de la Mission Locale.

Ces Cahiers sont téléchargeables sur le site de la Mission Locale (<https://montpellier-jeunes-emploi.fr/observatoire/>).

**Coordination des Cahiers :** Anne Le Bissonnais (socio-économiste, responsable de l'Observatoire)

**Directeur de publication :** Abder Abouitman, Directeur Général MLJ3M

Ce premier Cahier a été rédigé par Anne Le Bissonnais dans le prolongement d'un travail de capitalisation mené sur le Projet de repérage et mobilisation des jeunes « invisibles » et en lien avec l'Observatoire des discriminations de la Ville de Montpellier.

**Pour citer ce document :** Le Bissonnais A., 2025, L'accès à l'emploi des jeunes femmes dans deux quartiers prioritaires de Montpellier : contraintes multiples, stratégies d'adaptation et leviers d'action, Les Cahiers de l'Observatoire des jeunes de Montpellier n°1, MLJ3M, 20 p.

## Préface

Le premier Cahier de l'Observatoire des Jeunes de la Mission Locale des Jeunes de Montpellier Méditerranée Métropole porte sur l'accès à l'emploi des jeunes femmes dans deux quartiers prioritaires de Montpellier. Ce sujet, à la fois complexe et essentiel, met en lumière les défis spécifiques rencontrés par ces jeunes femmes dans leur parcours professionnel, entre obstacles, stratégies d'adaptation et solutions possibles. Cette édition marque le début d'une série de cahiers qui proposeront des analyses variées sur des thématiques liées à la jeunesse, comme la santé mentale ou l'accompagnement des jeunes mineurs.

À travers cette étude menée par Anne Le Bissonnais, Responsable de l'Observatoire des Jeunes MLJ3M, la Mission Locale entend offrir une analyse de la réalité vécue par ces jeunes, tout en cherchant à nourrir la réflexion sur les actions à déployer pour lever les obstacles à leur emploi. Si notre mission est d'accompagner chaque année plus de 11 000 jeunes, en leur offrant des solutions concrètes pour leur insertion sociale et professionnelle, elle est aussi de contribuer à une meilleure compréhension des enjeux spécifiques qu'ils rencontrent sur le territoire.

Ce cahier fait écho à trois objectifs stratégiques essentiels pour notre action :

- Mieux connaître les jeunes de notre territoire, leur diversité de parcours et leurs besoins, pour affiner nos interventions et adapter nos services.
- Croiser le travail des professionnels de l'accompagnement et renforcer la dynamique partenariale, en croisant les expertises pour des solutions globales et adaptées.
- Capitaliser sur nos actions passées et suivre l'évolution de nos interventions pour améliorer constamment notre offre.

Ce premier cahier est donc une invitation à la réflexion et à l'action. J'espère qu'il suscitera des débats constructifs et qu'il permettra de mieux cerner les leviers d'action à mobiliser pour améliorer l'accès à l'emploi des jeunes femmes dans ces quartiers.

Bonne lecture à toutes et à tous,

Abder Abouitman  
Directeur Général de la Mission Locale des Jeunes  
de Montpellier Méditerranée Métropole



# Sommaire

## **Une étude qualitative pour mieux comprendre les trajectoires des jeunes femmes en QPV ..... 1**

Le contexte de l'étude..... 1

La méthode..... 3

## **Des contraintes multiples, et qui souvent interagissent entre elles ..... 5**

Les inégalités d'accès à l'information et à une orientation choisie ..... 5

Des conditions de vie qui rendent plus difficiles les apprentissages ..... 6

Le poids des contraintes familiales et des charges domestiques ..... 8

Un capital social plus faible et des difficultés d'accès aux premières expériences professionnelles ..... 9

Des situations particulières ..... 11

## **Des difficultés qui ne se cumulent pas forcément : l'importance des expériences individuelles et des stratégies d'adaptation ..... 12**

Avoir le permis : l'importance de l'autonomie en termes de mobilité..... 13

Des discriminations dans l'emploi fortement liées au voile ..... 13

Surinvestir et combiner plusieurs activités ..... 15

L'importance des soutiens, familiaux ou externes ..... 17

## **Synthèse et pistes d'action ..... 18**

## **Bibliographie..... 20**



# L'accès à l'emploi des jeunes femmes dans deux quartiers prioritaires de Montpellier

Contraintes multiples, stratégies d'adaptation  
et leviers d'action

Anne Le Bissonnais

## Une étude qualitative pour mieux comprendre les trajectoires des jeunes femmes en QPV

### Le contexte de l'étude

Le travail de capitalisation mené entre 2019 et 2023 dans le cadre du Projet de repérage et de mobilisation des jeunes « invisibles »<sup>1</sup> de Montpellier a mis en avant les difficultés spécifiques des jeunes femmes dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) et en particulier dans le quartier Mosson. Il a montré que les jeunes femmes issues de ces quartiers étaient davantage confrontées à des difficultés au cours de leur parcours professionnel que les femmes issues des autres quartiers. Elles sont moins diplômées, même si elles le sont davantage que les jeunes hommes des QPV. Mais elles ont aussi des contraintes liées à la mobilité, aux charges familiales qui leur incombent ou de façon plus générale à leur condition de femmes. Malgré leur niveau de qualification plus élevé que celui des jeunes hommes issus des QPV, elles accèdent plus difficilement à l'emploi et à l'autonomie résidentielle.

Les données issues du système d'information de la Mission Locale indiquent qu'en 2024<sup>2</sup>, sur les 680 jeunes femmes accompagnées résidant au sein des QPV de l'antenne Mosson, 11,9% avaient un niveau III et plus (au-delà du BTS), contre 19,1% sur l'ensemble des jeunes femmes suivies par la Mission Locale (5306 jeunes femmes accompagnées) et contre 5,5% pour les jeunes hommes résidant en QPV de l'antenne Mosson (702 jeunes accompagnés).

---

<sup>1</sup> Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) - Regards croisés sur le Projet Repérer et mobiliser les « invisibles » 2019-2023, Anne Le Bissonnais, Septembre 2023.

<sup>2</sup> Les chiffres indiqués dans ce document sont issus du système d'information I. MILO à la date de janvier 2025.

Cette situation n’est pas spécifique à Montpellier : comme le souligne le rapport 2023 de l’Observatoire Nationale Politique de la Ville (ONPV)<sup>3</sup>, les jeunes des QPV primo-accueillis dans les Missions Locales en France sont, en moyenne, moins diplômés (22 % sont sans diplôme ou ont le brevet des collèges, contre 19 % des jeunes des autres quartiers des unités urbaines englobantes).

Et si, selon le rapport ONPV, les jeunes des QPV sont moins souvent titulaires du permis de conduire (13 % le détiennent, contre 17 % des jeunes des autres quartiers des unités urbaines englobantes), les jeunes femmes le sont encore moins.

A la MLJ3M, en 2024, 25,4% des jeunes femmes accompagnées des QPV Mosson sont titulaires d’un permis B contre 28,5% des jeunes hommes de ces mêmes quartiers, et contre 31,1% des jeunes femmes accompagnées sur l’ensemble du territoire. Et 11,6% des jeunes femmes des QPV disposent d’un véhicule contre 16,9% des femmes de l’ensemble de la Mission Locale.

Situation mobilité	Quartiers prioritaires Mosson					Ensemble Mission Locale				
	Hommes		Femmes		Total	Hommes		Femmes		Total
	Nb	%	Nb	%		Nb	%	Nb	%	
Véhicule	130	18,5	79	11,6	15,1%	882	15,3	896	16,9	16%
Titulaire Permis B	200	28,5	173	25,4	27%	1583	27,4	1649	31,1	29,2%

Tableau 1. Permis de conduire et possession d’un véhicule chez les jeunes suivis à la Mission Locale (source I. MILO, données 2024)

Par ailleurs, des études récentes<sup>4</sup> soulignent les discriminations ou traitements inégaux ressentis par les jeunes, mais encore plus particulièrement par les jeunes femmes, et encore plus particulièrement par celles issues de l’immigration. La crise sanitaire à partir de 2020 a aggravé les phénomènes de repli, en particulier dans les quartiers prioritaires et encore davantage pour les jeunes femmes de ces quartiers.

En lien avec l’Observatoire des discriminations de la Ville de Montpellier<sup>5</sup>, la Mission Locale a donc souhaité approfondir cette question : *les inégalités d’accès à l’emploi et à l’autonomie sont-elles renforcées lorsque l’on est jeune, femme et habitant un QPV ?*

Le travail d’enquête qualitative mené en 2024 et présenté ici permet de mieux comprendre les difficultés spécifiques et les contraintes structurelles que ces jeunes femmes rencontrent dans leur parcours d’insertion sociale et professionnelle et de montrer comment elles tentent de s’adapter à ces contraintes.

<sup>3</sup> ONPV, COMPRENDRE - Dossier thématique - Dispositifs pour l’emploi, rapport 2023

<sup>4</sup> INJEP – Les discriminations subies par les jeunes - Fiches repères – Février 2024

<sup>5</sup> <https://www.montpellier.fr/4817-observatoire-des-discriminations.htm>



### La méthode

L'étude a été réalisée entre février et juin 2024 ; elle s'appuie avant tout sur la réalisation et l'analyse de 10 entretiens semi-directifs approfondis menés auprès de jeunes femmes issues des quartiers de Mosson ou du Petit-Bard, rencontrées au sein de la MLJ3M et parlant le français.

#### **Le quartier de Mosson, une ville dans la ville et celui du Petit-Bard, marqué par une grande précarité et une image toujours dégradée**

Comme les autres quartiers prioritaires de la Ville de Montpellier <sup>6</sup>, le quartier Mosson et celui du Petit-Bard réunissent des critères semblables (proportion de jeunes importante, taux de chômage élevé, niveaux de qualification faibles, familles en situation de précarité). Mais ils diffèrent par la taille, l'histoire ou les acteurs présents.

- Avec une population de 20 600 habitants<sup>7</sup>, le quartier prioritaire de Mosson, situé au Nord-Ouest de Montpellier, représente 8% de la population totale de Montpellier. Il est riche d'équipements culturels et sportifs et d'une diversité d'associations. 41,6% de ses habitants ont moins de 25 ans. Le tram permet un accès facile au centre-ville. Pourtant, si le quartier n'est pas enclavé, il apparaît comme ségrégué, la mixité sociale ayant progressivement disparue. Aujourd'hui, le quartier abrite majoritairement des communautés maghrébines, mais aussi gitanes. La précarité des familles s'est aggravée (61% des habitants vivent sous le seuil de pauvreté) et le taux de chômage, en particulier des jeunes, est élevé. 39% des 16/25 ans ne sont ni en formation, ni en emploi. Au sein du territoire, la frontière (pour certains, le « clivage ») entre le Nord (Hauts de Massane) et le Sud (Saint Paul-Mosson Sud) est importante. Le quartier dans son ensemble est en pleine transformation avec des opérations importantes de renouvellement urbain ; une Maison du Projet est ouverte à l'Espace Gisèle Halimi. Ce lieu multiservices réunit notamment la Mission Locale, le CCAS et un espace numérique mutualisé.
- Situé au Nord-Est de la Ville, entre les quartiers des Cévennes et de Celleneuve, le quartier Petit-Bard Pergola, d'une population de 4 900 habitants (dont 40% de jeunes de moins de 25 ans), a fait l'objet d'une opération de rénovation urbaine en plusieurs phases et s'est transformé ; il reste cependant marqué par une mauvaise image et une précarité importante des habitants (58% sont sous le seuil de pauvreté). Le taux d'emploi pour les femmes est de 25% contre 49% pour la Ville.

Pour aller au-devant des jeunes de ces quartiers, des conseillers de la Mission Locale tiennent des permanences hebdomadaires dans les Maisons pour Tous. Ces lieux d'accueil de proximité permettent aussi des temps de rencontres avec les partenaires (éducateurs de prévention notamment).

---

<sup>6</sup> 10 quartiers prioritaires depuis janvier 2024, contre 12 auparavant

<sup>7</sup> <http://contratdeville.montpellier3m.fr/>

Laïla, France, Mounia, Samia, Basma, Fatia, Raja, Nadia, Manuela et Mériem<sup>8</sup> sont âgées de 17 à 26 ans. Elles ont des niveaux de qualification allant de la 4<sup>ème</sup> au bac + 3. Elles sont au moment des entretiens dans des situations différentes : recherche d'emploi, Contrat d'Engagement Jeune (CEJ), emploi, Service Civique, étude/reprise d'étude, création d'entreprise.

8 sont d'origine maghrébine, une jeune femme est issue de la communauté gitane, une est venue des Antilles en 2015 avec sa mère.

9 sont célibataires, 7 résident chez leurs parents. Parmi les 3 jeunes femmes qui sont en logement autonome, 2 sont mères dont 1 maman isolée avec 2 enfants. Une des jeunes célibataires a son propre logement depuis peu.

Si cet échantillon n'est pas représentatif statistiquement, il correspond à la sociologie de ces quartiers : une grande majorité de personnes d'origine maghrébine (essentiellement du Maroc) et une minorité issue de la communauté gitane. Et il est significatif dans la mesure où il représente une diversité de situations et de trajectoires permettant de mieux comprendre les contextes, les contraintes, les difficultés particulières que rencontrent ces jeunes femmes et de mettre en avant les tendances.

Les éléments recueillis lors de ces entretiens « compréhensifs » ont été croisés et éventuellement complétés par les données des jeunes issues de notre système d'information I. MILO. L'analyse s'appuie également sur des entretiens avec 4 conseillères de la Mission Locale, chargées de l'accompagnement des jeunes sur l'antenne Mosson. Elle est enrichie enfin par des situations d'observation participante (réunions quartier, rencontres partenaires) et des entretiens avec des acteurs des deux quartiers.

La posture de professionnelle de la Mission Locale qui est la nôtre peut constituer un biais d'une trop grande proximité avec « l'institution », mais elle présente également l'intérêt d'une connaissance utile du contexte et des trajectoires de ces jeunes femmes qui s'ajoute à notre expérience personnelle des entretiens sociologiques. Ainsi, la confiance mutuelle établie à travers les différentes rencontres, ateliers ou entretiens individuels a permis de recueillir des données riches.

<p><b>Je remercie vivement les jeunes femmes qui ont accepté et pris le temps de participer à cette enquête qualitative.</b></p>
--

---

<sup>8</sup> Les prénoms ont été changés pour garantir leur anonymat.

## Des contraintes multiples, et qui souvent interagissent entre elles

### Les inégalités d'accès à l'information et à une orientation choisie

Les difficultés d'accès à l'information au moment de choisir son orientation sont une réalité pour beaucoup de jeunes accompagnés par la Mission Locale ; elles concernent particulièrement les jeunes femmes des quartiers prioritaires qui souvent poursuivent leur scolarité plus longtemps que les jeunes hommes mais qui font souvent des choix de filières par défaut. Faute d'une vision d'ensemble et d'une connaissance suffisante des secteurs d'activités, des métiers et des voies d'accès à ces métiers, elles s'orientent après la classe de troisième vers des filières professionnelles, souvent dans des secteurs du tertiaire (secrétariat, gestion, vente) ou de l'aide à la personne, du social ou de la santé, parfois dans la boulangerie ou la pâtisserie. Elles ont autour d'elles, dans leur entourage familial notamment, ces exemples de métiers exercés, auxquels elles peuvent s'identifier, même s'il s'agit de secteurs peu rémunérateurs. Une forte proportion des jeunes femmes accueillies à la Mission Locale a intégré un bac professionnel en gestion, un bac STMG ou STD2S. Sur 677 jeunes de l'antenne Mosson, 231 ont été orientés vers le bac pro gestion administrative dont 174 jeunes femmes (123 l'ont obtenu -70% - contre 25 jeunes garçons – 43,8%-). 316 ont été orientés vers le bac STMG (bac techno série sciences et techno de la santé et du social). Un certain nombre de jeunes femmes sont également orientées vers le bac pro accueil, le bac pro services à la personne ou le CAP petit enfance.

L'auto-censure se fait tôt, et l'entourage ou le personnel scolaire n'incite pas ces jeunes femmes à se diriger vers un bac général :

« Le maximum pour moi, c'est bac + 3. En fait, j'aimerais bien travailler, j'arrive à un âge, 24 ans déjà. J'aimerais bien avoir mon indépendance, mon argent et puis depuis petite j'étais pas très, enfin, j'étais pas très, dans ma tête, j'étais pas une fille qui voulait faire de longues études quoi. Pour moi, bac + 3, c'est déjà très bien. Justement, je voulais faire un bac techno parce qu'on m'avait dit que le bac général, c'est pour faire de longues études. Moi, je voulais faire un bac pro et 3 ans ensuite et travailler. Dans un an, je veux avoir mon diplôme et travailler ». (Meriem)

« Après, j'avais pas de notes extraordinaires mais je me disais, tant que ça passe les 10, ça me suffit ; alors que là, avec du recul, je me dis, j'aurais bossé à la maison, j'aurais pu exceller euh dans le domaine et même faire un autre parcours. Je me suis gâchée l'orientation toute seule. Entrer en général par exemple, ça aurait été facile franchement avec les facilités que j'ai » (Laila)

Beaucoup de jeunes femmes accompagnées à la Mission Locale disent avoir été orientées vers ces filières professionnelles trop rapidement, sans réflexion sur les contenus de ces filières ni sur l'ensemble des choix possibles. Les conseillères soulignent leur méconnaissance des métiers, leur manque d'ouverture et de curiosité :

« Elles se focalisent sur ce qu'elles voient autour d'elles et sur les métiers à la mode, comme l'esthétique ; j'en connais peu qui envisagent des métiers comme notaire ou autres » (conseillère Mission Locale)

Les orientations par défaut ont souvent pour effet une démotivation : Nadia qui avait démarré

un CAP vente au Lycée J en 2020 abandonne et intègre un CAP cuisine en septembre 2021 au Lycée F ; encouragée par son père, elle enchaîne en bac professionnel mais arrête au bout de quelques mois, ne pouvant cumuler sa scolarité et l'emploi de préparatrice de commande qu'elle avait démarré en parallèle :

« Mais enchaîner l'école et le travail, c'était trop, il fallait faire un choix (...) En fait, j'ai commencé à travailler à 16 ans, en camping, en entretien. J'étais mineure, j'avais pas trop le choix, je voulais voyager, m'acheter ce que je veux » (Nadia)

Ces changements d'orientation et ces abandons de scolarité et d'études sont fréquents ; les professionnels de l'orientation ne sont pas suffisamment sollicités.

Si la plupart des jeunes femmes ont été jusqu'au bac, la scolarité n'a pas été facile pour toutes. L'inscription ensuite sur la plateforme Parcoursup dans un objectif de poursuite d'études n'est pas simple et l'accompagnement pour formuler ses vœux n'est pas souvent proposé.

Les choix se font aussi en fonction des contraintes géographiques ; beaucoup de jeunes femmes souhaitent ou sont contraintes de choisir un établissement proche de chez elles.

« Donc, en première et terminale, j'ai fait un bac ST2S. De là, du coup, il fallait s'inscrire sur Parcoursup et euh j'ai demandé infirmière donc l'IFSI et le BTS économie sociale et familiale. J'avais demandé un peu partout pour l'IFSI mais j'ai été acceptée qu'à Paris, dans les environs de Paris, mais je voulais rester à Montpellier ou dans les alentours. Je ne voulais pas déménager. Du coup, j'ai pris le BTS » (Mériem)

Laïla avait également été acceptée à l'IFSI Paris mais ne se sentait pas non plus, à 18 ans, de quitter sa famille :

« Quand on m'a contactée, j'ai perdu mes moyens et j'ai refusé parce que en fait là je me suis rendue compte que j'avais peur d'aller loin de ma famille euh toute seule loin de ma famille c'était vraiment, ça m'a bloquée ; donc j'ai refusé et j'ai pas dit à mon père qu'on m'avait acceptée ; j'ai dit que j'étais sur liste d'attente donc je me suis retrouvée encore ici avec rien comme plan B » (Laïla)

La question de la mobilité se pose donc quand il s'agit de s'éloigner de sa famille, de son cadre de vie, pour un temps long. L'attachement aux parents, à un environnement connu, et les obligations familiales ou matérielles expliquent notamment ce choix de rester à Montpellier, comme l'expliquent Mériem ou Laïla.

Les conseillères de la Mission Locale évoquent également la méconnaissance de la part de ces jeunes femmes en situation de décrochage scolaire ou universitaire, des dispositifs notamment de l'alternance qui permettrait de concilier formation et revenus.

### Des conditions de vie qui rendent plus difficiles les apprentissages

Les jeunes femmes de ces quartiers ont des parcours scolaires plus longs que les jeunes hommes. Elles poursuivent leurs études au-delà du bac, souvent parce qu'elles savent qu'elles trouveront plus difficilement du travail que leurs frères qui pourront s'orienter dans des secteurs peu qualifiés du bâtiment, de la manutention ou de la livraison, en intérim notamment. Ces poursuites de scolarité et d'études retardent l'accès à l'indépendance financière et à l'autonomie résidentielle. L'obtention d'une bourse en entrant à l'Université

permet cependant de contribuer aux besoins financiers de la famille.

Elles étudient, donc, mais souvent dans des conditions difficiles, dans des logements étroits au sein de fratries souvent nombreuses, où la concentration n'est pas toujours simple.

« On partageait des chambres en fait, on habitait ici, dans la rue de H ; on avait un T5 mais on a été en binôme un peu dans les chambres puisque les plus grandes de mes sœurs étaient mariées euh ma grand-mère avait sa chambre toute seule ; et le reste des chambres, on se les partageait ; mes parents avaient leur chambre et on se partageait le reste et quand ça fonctionnait pas, on changeait de binôme ; c'était comme des coloc (...)

« La psycho, ça me plaisait énormément euh mais j'arrivais pas à travailler toute seule, c'était mon problème, fallait que je bosse à la maison et ça j'arrivais pas, j'ai abandonné. Ça rentrait plus dans mon cerveau en fait. (...)

C'était super intéressant mais je me suis laissée aller ; en fait j'arrivais pas à suivre les amphithéâtres et tout ça. C'était hyper compliqué, j'avais besoin de cadre, il y avait trop de liberté à la fac ; donc je faisais les TD obligatoires parce que rentrer à l'université c'était pour moi l'autre côté avoir la bourse, j'avais 567€ qui rentraient tous les mois ouais pour moi c'était énorme. Du coup, j'allais aux TD, honnêtement pour pas qu'on me coupe la bourse et à côté, je me disais mais en fait je peux pas continuer comme ça faut que je trouve quelque chose à faire de sérieux ; là, c'est pas sérieux c'est n'importe quoi donc, et je pense que beaucoup de jeunes vivent ça hein vont à la fac pour la bourse et ne pensent pas réellement à un parcours » (Laïla)

Dans ces contextes, la période du COVID en 2020 a rendu la poursuite d'études encore plus difficile. Mounia, qui avait hésité après son bac STMG entre une Licence AES et une Licence de sociologie est finalement entrée en première année de socio à l'Université Paul Valéry, avec une bourse. Une première année qu'elle a interrompue :

« Je ne savais pas trop à quoi m'attendre. C'était plutôt intéressant au début mais il y a eu le COVID. Avec les cours en visio, c'était difficile de s'organiser, de travailler à la maison. Il y avait du monde à la maison et des problèmes d'internet »

Pour ces jeunes femmes, qui accèdent à l'enseignement supérieur, les résultats sont insuffisants ; elles doivent redoubler, changer de cursus ou abandonner, souvent avec un sentiment d'échec et sans savoir comment rebondir. Même pour celles qui ont obtenu un bac général, la poursuite à l'Université (Licence AES, Lettres, Langues étrangères ou psychologie, notamment) s'est faite difficilement. Parce qu'elles ne parviennent pas toujours à s'adapter aux exigences et au rythme de la Fac et qu'elles ne disposent pas d'un niveau suffisant, elles interrompent souvent leur cursus dès la première année de Licence.

Les facteurs de décrochage des étudiantes qui interrompent leur parcours universitaire pendant ou à l'issue de la première année, ou plus tard, en particulier après la Licence, sont donc multiples et peuvent interagir. Certaines sont entrées dans une filière par défaut, d'autres ne parviennent pas à s'adapter au système universitaire et ne possèdent pas le niveau requis. Certaines encore ne souhaitent pas poursuivre leurs études ou ne le peuvent pas, pour des raisons matérielles ou financières. Pour celles qui choisissent de poursuivre après la Licence, l'intégration en Master est difficile, surtout si elles visent les Master en alternance qui nécessitent de trouver une entreprise.

## Le poids des contraintes familiales et des charges domestiques

En plus de leurs conditions d'études précaires, la quasi-totalité des jeunes femmes interrogées évoquent les contraintes familiales et des obligations domestiques qui rendent plus difficiles les études et le cumul avec une activité salariée ; les entretiens confirment que les jeunes femmes sont davantage mobilisées pour les tâches ménagères, la cuisine, la garde des petits frères et sœurs. C'est d'autant plus le cas lorsqu'elles sont les aînées de la fratrie.

« Ma mère, elle me laisse, mais d'un côté, puisque je suis l'aînée, je dois m'occuper de mes petits frères, je dois m'occuper un peu de la maison, les repas, le ménage. Ah oui, ça. Elle est mère au foyer (...). Des fois, elle me laisse, mais des fois, on me dit bon quand tu finis, tu m'aides. Des fois, c'est pas facile. Des fois, je lui fais comprendre et elle me dit oui, c'est vrai. Elle comprend mais elle me dit, il faut que tu m'aides aussi.

Je lui montre parfois mes bulletins, mes notes, et elle me dit, ça va tu travailles. Parce qu'en fait, elle a l'impression que je travaille pas, que je mens pour que je reste dans ma chambre mais je lui dis non, tu vois. En BTS, j'avais 11, 5 de moyenne, ça va ». (Meriem)

Elles évoquent aussi l'aide aux démarches administratives qu'elles apportent à leurs parents, en raison de leur maîtrise du français et des outils numériques, même si ce rôle peut être assuré par les frères également, s'ils sont présents au domicile familial. Les conseillères de la Mission Locale que nous avons interrogées soulignent le poids de ces inégalités dans la répartition des tâches familiales :

« Elles voient leurs frères avoir tous les droits, ils sont déchargés des tâches ménagères. Elles vivent la discrimination à l'intérieur de la famille ; elles en parlent comme si c'était normal » (Conseillère Mission Locale)

Puisqu'elles ne travaillent pas à l'extérieur, elles doivent prendre leur part des tâches domestiques à la maison. Non seulement elles ont moins de temps pour les études que les jeunes femmes des autres quartiers mais leurs loisirs et sorties sont également réduits. Dans nos entretiens, elles parlent des activités qu'elles avaient lorsqu'elles étaient plus jeunes, à l'école ou au collège, notamment au sein des Maisons pour Tous ou dans un Club de sport. A partir de 18 ans en général, elles ne fréquentent plus ces équipements culturels ou sportifs. Certaines se rendent cependant « en ville » avec leurs amies ou dans les salles de sport.

Cette question de l'éloignement progressif des jeunes femmes des espaces de socialisation était ressortie lors de notre étude sur la mobilisation des jeunes : les acteurs de terrain soulignaient l'augmentation de « l'invisibilité » et du risque d'isolement des jeunes filles dans les quartiers prioritaires, en raison notamment d'une plus grande pression familiale exercée sur elles et d'une diminution de la mixité sociale dans les espaces publics.

Pour l'association de prévention spécialisée APS 34, « une moindre offre de loisirs dédiées aux jeunes filles et jeunes femmes, une assignation croissante à la sphère familiale, le poids du « qu'en dira-t-on » et l'intégration de part et d'autre de ne pas se mélanger avec les garçons, engendrent une moindre visibilité sociale et spatiale des jeunes femmes »<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> APS 34, Focus 2022.

L'accès à l'autonomie résidentielle suppose un revenu conséquent et régulier mais il se heurte souvent, même pour celles qui ont un emploi stable au fait qu'il est socialement difficile pour des jeunes femmes célibataires de décohabiter. Habiter seule n'est pas facilement admis et limite en outre le soutien domestique à la famille.

« Ce sont les garçons qui déménagent ; eux peuvent faire de l'intérim, de la manutention dans un entrepôt, des métiers physiques, accessibles et connus, avec le bouche à oreille. Ils peuvent partir ensuite. Une fille ne peut pas partir sans quelque chose de concret, pour le mariage, par exemple. A l'exception des filles « rebelles ». (Conseillère Mission Locale)

80,9% des jeunes femmes accompagnées par la Mission Locale dans les QPV de l'antenne Mosson résident chez leurs parents ou dans leur famille contre 47,5% pour l'ensemble des jeunes femmes accompagnées sur l'ensemble du territoire. Les jeunes hommes des QPV Mosson, plus jeunes que les jeunes femmes car ayant interrompu leur scolarité plus tôt<sup>10</sup>, résident aussi pour 82% chez leurs parents ou famille. La solidarité familiale joue également un rôle important dans les quartiers permettant aux enfants de rester plus longtemps chez leurs parents.

Situation hébergement	Quartiers prioritaires Mosson					Ensemble Mission Locale				
	Hommes		Femmes		Total	Hommes		Femmes		Total
	Nb	%	Nb	%		Nb	%	Nb	%	
Logement autonome	54	7,7	78	11,5	9,6%	1227	21,9	1968	37,1	29,2%
Hébergés par parents	517	73,6	455	66,9	70,3%	2449	42,4	1939	36,5	39,6%
Hébergés par famille	61	8,7	95	14	11,3%	630	10,9	586	11	11%
Autres (amis, foyers)	70	9,9	52	7,6	8,8%	1469	25,4	813	15,3	20,50%

Tableau 2. Situation d'hébergement des jeunes suivis à la Mission Locale  
(source : I. MILO, données 2024)

### Un capital social plus faible et des difficultés d'accès aux premières expériences professionnelles

Le manque de réseaux relationnels (professionnels mais aussi personnels) est constaté par la Mission Locale mais aussi d'autres d'organismes d'insertion professionnelle comme la Fondation FACE qui développe notamment des programmes d'aide à la recherche de stages dès la 3<sup>ème</sup> pour les collégiens des quartiers prioritaires. Ce manque de réseaux est accentué pour les jeunes femmes qui ont moins d'occasions de socialisation que les jeunes hommes.

Ces difficultés d'accès aux stages, rencontrées dès le collège, contribuent au manque d'ouverture sur le monde professionnel et sur des opportunités de rencontres. C'est un cercle

<sup>10</sup> La tranche 22-25 ans représentent 29,2% des jeunes hommes accompagnés dans les QPV Mosson contre 41,6% des jeunes femmes.



vieux et l'on retrouve ces difficultés lorsque les jeunes femmes doivent trouver un stage lors de leurs études secondaires ou après :

« Le premier stage, j'ai eu du mal vraiment du mal à trouver, oui, parce que pas d'expérience pas enfin on sort tout juste du baccalauréat, on connaît pas trop le monde enfin professionnel donc j'ai eu du mal. J'ai cherché, cherché, j'ai pas trouvé et jusque la veille, je sais plus d'ailleurs, j'ai commencé mon stage en retard. Je me rappelle, je trouvais pas, je me rappelle un jour que je suis partie voir une prof à moi je lui dis, j'ai toqué partout, je trouve pas » (Samia).

« Ensuite durant mon BTS, j'avais un stage à faire. Le stage, c'était pas facile à trouver. Le réseau, je trouve c'est très important, quand on a du réseau, on est conseillé par d'autres personnes alors que quand on connaît pas trop de gens, c'est plus difficile à trouver ; c'était mon cas justement J'ai mis du temps et j'étais pas la seule dans ma classe, on était plusieurs à galérer on va dire à trouver un stage mais finalement j'avais trouvé. J'ai trouvé à H, on m'a pris ça va c'était bien ; c'était un stage de 6 semaines donc voilà j'ai fait mon stage ensuite, l'année d'après, j'avais encore le stage de 7 semaines et là, je l'ai fait au R, en ville, à la Comédie et 10 minutes en marchant. J'ai fait avec les enfants et c'était pas facile à trouver. Enfin, j'ai mis grave du temps à trouver, 4 ou 5 mois on va dire à peu près oui. Même les profs ne nous ont pas aidés. Ils nous ont laissé nous débrouiller. Entre nous, dans la classe, on se disait, il y a telle structure, vas-y et tout mais sinon, à part ça vraiment, c'est à nous de chercher sur Internet, de regarder les structures vraiment, c'était vraiment à moi de faire toute cette démarche-là quoi. Non, j'avais vraiment pas d'aide, comme j'avais déjà pas de réseau en fait » (Mériem)

Ce manque d'accès aux opportunités de stages intéressants et aux expériences professionnelles valorisantes engendre des difficultés plus grandes d'accès à l'emploi. Lorsqu'elles ont exercé des petits boulots ou connu des expériences associatives ou de bénévolat par exemple, elles ne pensent pas à les valoriser dans leur CV ou lettres de motivation. Elles ont également souvent plus de mal à s'intégrer dans l'emploi. Certaines évoquent leur méconnaissance du monde professionnel et de ses usages, mais ce sont souvent les conseillères et conseillers de la Mission Locale ou ses partenaires qui en parlent :

« Elles n'ont pas les codes ; je pense à M qui ne dit pas bonjour aux collègues, même si par ailleurs elle fait ce qu'il faut faire. Elle tutoie, elle a trop de proximité. Ces jeunes femmes n'ont pas fait assez de stages dans un environnement différent du leur. Elles ont fait un stage dans un environnement proche, à la Paillade, dans l'association du quartier ou dans le petit commerce de l'oncle » (Référente sociale au CCAS)

Le manque d'expériences professionnelles est une réalité qui concerne la grande majorité des jeunes accompagnés à la Mission Locale. Cette réalité peut parfois être ressentie par les jeunes des quartiers prioritaires comme un traitement inégalitaire dans les processus de recrutement. C'est d'autant plus difficile pour les jeunes femmes de ces quartiers qu'elles ont un fort manque d'assurance et ne parviennent pas le plus souvent à valoriser d'autres expériences acquises, par exemple à travers du soin aux personnes handicapées dans leur famille ou de l'accompagnement des parents aux démarches numériques.

Elles manquent de confiance et ne savent pas comment effectuer leurs candidatures. Elles n'ont souvent jamais été aidées dans la rédaction de lettres de motivation ou dans la conduite d'un entretien d'embauche ; elles se découragent après seulement quelques candidatures envoyées et restées sans réponses. Les modalités de recrutement dans les métiers « masculins » (manutention, bâtiment par exemple), qui passent souvent par l'intérim sont



moins exigeantes que celles dans les secteurs recherchés plus généralement par ces jeunes femmes, dans le social, la vente ou le secrétariat par exemple.

Beaucoup se dirigent vers la Mission Locale en particulier pour être accompagnées en techniques de recherche d'emploi ou pour réaliser davantage de stages. Le Contrat d'Engagement Jeunes (CEJ) permet cet accompagnement, tout en assurant une sécurisation financière :

« Avec le peu de l'expérience que j'ai, euh les 2 semaines de stage en BTS, c'est compliqué pour chercher du travail, donc ils m'ont dit oui, tu peux faire le contrat d'engagement jeunes » (Samia)

Le manque de confiance en soi et les contraintes qui se multiplient pour accéder au premier emploi entraînent souvent une acceptation du déclassement ou de salaires bas, alors qu'elles sont diplômées. C'est le cas de Laïla, titulaire d'un bac +3, lorsqu'elle décroche un CDD d'un an comme animatrice dans une association, son « premier vrai travail », après tous les petits boulots qu'elle avait enchaînés :

« Là, je souligne le fait que à ce moment-là, je voyais pas mon diplôme, je voyais pas le salaire, je n'ai regardé aucun détail du contrat ; j'étais tellement contente d'avoir un travail dans un bureau (...) Je me suis investie à fond, je me disais, il faut que je montre que je veux rester, il faut pas que je me plaigne sinon on va donner ma place à quelqu'un d'autre. Du coup, je m'investissais à fond (...) C'était super, ils étaient super gentils, j'avais mon bureau, il y avait énormément de liberté dans l'organisation du planning. Après, il y a juste quelque chose que j'ai remarqué, c'est que les autres étaient payés plus que moi (...) »

Maintenant, je ne suis plus à l'aise avec ce sujet des inégalités ; avant, c'était tabou pour moi de demander à un collègue son salaire » (Laïla)

### Des situations particulières

Comme Manuela, sortie du collège en 4ème, et qui est sans travail depuis, beaucoup de jeunes femmes de la communauté gitane quittent l'école de façon précoce ; le faible niveau de qualification, voire l'illettrisme rendent l'accès à l'emploi difficile. Elles demandent à entrer, plus souvent que les autres, dans des dispositifs d'accompagnement renforcé de la Mission Locale, comme la Garantie Jeunes ou le Contrat d'Engagement Jeunes (CEJ) qui lui a succédé. Elles intègrent parfois l'emploi dans certains secteurs d'activité comme l'entretien, en raison des réseaux familiaux qu'elles ont dans ces métiers. D'autres travaillent dans des activités indépendantes comme la vente sur les marchés, avec un parent, et cherchent pour certaines à créer leur propre micro-entreprise. La solidarité familiale est forte.

Souvent, elles se marient avant 25 ans et les accompagnements de la Mission Locale sont interrompus. Ces situations spécifiques seraient à étudier de façon plus approfondie.

D'autres jeunes femmes, que nous n'avons pas interrogées, ont aussi des difficultés particulières qui empêchent l'accès à l'emploi salarié ; c'est le cas de celles, d'origine étrangère, récemment arrivées en France et dans le quartier de Mosson, souvent mariées et mères, et qui ne parlent pas ou à peine la langue française. Les contraintes qu'elles rencontrent, comme la langue, la mobilité, la garde des enfants sont celles identifiées pour les femmes plus âgées du quartier. Elles font partie de ces femmes qui restent le plus souvent au

foyer, invisibilisées, même si elles se rapprochent parfois des associations de quartier qui offrent notamment des cours de français et permettent le maintien du lien social. La problématique de « l'invisibilité »<sup>11</sup>, notamment de ces « femmes à domicile », n'est pas nouvelle mais les situations de précarité liées au chômage, à l'isolement (notamment depuis la crise du COVID) et au décrochage des institutions, se sont aggravées ces dernières années.

Au-delà de la diversité des positions sociales et des trajectoires, les jeunes femmes des QPV rencontrent ainsi des contraintes spécifiques d'accès à l'emploi, en particulier par rapport aux autres jeunes femmes accompagnées à la Mission Locale mais aussi par rapport aux jeunes hommes dont les taux d'activité sont généralement plus importants.

Ces difficultés ne sont cependant pas identiques pour toutes et ne se cumulent pas toujours. Les expériences et les stratégies individuelles jouent aussi un rôle important.

## Des difficultés qui ne se cumulent pas forcément : l'importance des expériences individuelles et des stratégies d'adaptation

La plupart des jeunes femmes rencontrées mettent en avant leur volonté d'indépendance financière et résidentielle, leur souhait d'avoir un emploi durable, si possible en CDI (c'est le moyen d'obtenir un logement) et un avenir stable. C'est moins le cas des autres jeunes femmes accompagnées par la Mission Locale dans les autres territoires, hors quartiers prioritaires, qui évoquent pour beaucoup et de plus en plus, le choix d'obtenir un CDD, de pouvoir facilement changer d'emplois, de tester différents métiers, de partir en mobilité, de revenir habiter chez leurs parents.

Certaines ont des « projets de rêve », comme Fatia qui veut devenir ingénieure data analyse ou de Nadia et France qui aimeraient créer leur restaurant ; d'autres souhaitent un emploi « dans un bureau », ou juste un emploi stable, quel qu'il soit.

Cette aspiration à l'autonomie résidentielle et à l'indépendance financière des jeunes femmes des quartiers est présente à plus ou moins long terme ; l'ambivalence est forte entre l'attachement à la famille et au quartier et l'envie de quitter le domicile et l'environnement familial, parfois pesant. Pour autant, elles évoquent peu ou pas du tout le projet de mariage.

Pour réaliser leurs aspirations, les stratégies et les priorités diffèrent.

Obtenir le permis, s'adapter aux contraintes liées au voile, combiner plusieurs activités ou mobiliser les soutiens familiaux et externes sont des moyens de compenser, de façon différente pour les unes et les autres, les difficultés rencontrées.

---

<sup>11</sup> Voir notamment BEAUD S., CONFAVREUX J., LINDGAARD J., La France invisible, Editions La Découverte, 2006.

### Avoir le permis : l'importance de l'autonomie en termes de mobilité

Alors que pour les femmes plus âgées, la mobilité apparaît comme une contrainte dans l'accès à l'emploi, elle n'est pas ressentie comme une difficulté pour les jeunes interrogées, du moins lorsqu'il s'agit de se déplacer dans la Métropole de Montpellier. Elles se déplacent le plus souvent en transports en commun et soulignent que le tram est accessible et maintenant gratuit. Elles n'ont pas de réticence à se déplacer en centre-ville ou plus loin (hormis pour les femmes d'origine gitane). Cependant, l'obtention du permis de conduire est un objectif pour la plupart de ces jeunes femmes, même si le passage du code puis de la conduite représente un investissement important en temps et en argent, d'autant plus qu'il est souvent nécessaire de le repasser plusieurs fois avant de réussir. Le permis de conduire apparaît comme un marqueur dans la quête d'autonomie, en attendant d'atteindre l'indépendance financière et résidentielle. Sur les 9 jeunes femmes, 4 ont le permis de conduire, 1 est en cours d'obtention.

Certaines, comme Mériem, sont aidées par la famille pour financer le permis :

« En fait ma mère, elle me l'a payé, mon permis. En fait, elle m'a payé la plus grosse partie puis j'ai vu que je l'ai pas eu du premier coup, je l'ai eu au bout de la 4<sup>ème</sup> fois ; le reste, c'est grâce à ma bourse d'étude, je touchais 450 euros par mois.

(...) j'ai pas de voiture non, c'est trop cher d'avoir une voiture ; je prends le tram, en plus, c'est gratuit. Je peux aller partout, je me plains pas ; mais tant que j'ai le permis, c'est le principal » (Mérim)

C'est le cas également de Mounia qui a échoué trois fois à son permis, en raison du stress, selon elle ; elle obtenu en complément 300 euros d'aide via la Mission Locale pour poursuivre les cours de conduite.

D'autres, comme Nadia ou France, ont économisé pour payer permis et véhicule, ayant besoin d'autonomie pour se rendre dans leur lieu de travail, parfois en horaires décalés.

France, qui a enchainé les missions d'intérim, a pu financer rapidement, dès 2019, son permis de conduire qui était nécessaire pour ses déplacements professionnels.

Laïla, qui a travaillé tôt pour acquérir peu à peu son autonomie, a mis en priorité le permis de conduire :

« Voilà, j'ai continué de travailler et j'ai mis de côté pour payer mon permis de conduire ; quand on m'a proposé le BAFA, j'ai dit oui mais moi je paye mon permis, je peux pas payer mon BAFA ; je m'en occuperai quand j'aurai terminé de payer mon permis. Le permis qui coutait hyper cher et les aides à l'époque, c'était pas comme maintenant »

Et lorsqu'elle a obtenu son bac qui était une fierté pour la famille, son père lui a offert une voiture :

« Il m'a donné une 406 rouge, donc c'était pas la voiture dont je rêvais mais bon elle faisait l'affaire ; je bougeais avec, je prenais mes copines ; elle avait un petit toit ouvrant, ça faisait l'affaire et là je me suis dit bah faut que je mette de côté pour ma voiture, ma première voiture et je suis rentrée en fac de psycho » (Laïla)

### Des discriminations dans l'emploi fortement liées au voile

Peu évoquent la question de la discrimination dans l'emploi. Il est vrai que la plupart ont une

expérience de travail courte, et principalement dans des métiers de services aux personnes, ou en lien avec des salariés issues souvent des mêmes environnements.

Laïla est la seule à considérer aujourd'hui, après plusieurs années d'expériences de travail que la discrimination est une réalité :

« Pour moi, c'était la première vraie expérience et elle était décevante à la fin. Pourtant je me suis donnée à fond et je faisais des choses qu'une coordo devait faire. Avec du recul, c'était pas du tout de l'animation ; j'ai fait des rapports d'activité, j'ai fait des demandes de subventions, j'ai fait des trucs qui n'étaient pas d'animatrice. Donc, avec du recul euh c'est là où je vois moi de la discrimination. » (Laïla)

France, qui a connu différentes expériences professionnelles dans des entreprises variées, souligne qu'elle n'a pas vécu de discriminations au travail. Elle a revanche subi les remarques racistes de la clientèle :

« Tous mes emplois se sont bien passés. Je n'ai jamais eu de remarques en interne. Mais parmi les clients, j'ai eu des propos racistes. A Castorama ou à La Poste, il y avait des clients désagréables » (France)

Les études montrent cependant l'existence de ces discriminations dans l'emploi. Une enquête réalisée sur la Métropole de Nantes<sup>12</sup> souligne notamment qu'à niveau équivalent, les habitants et en particulier les femmes des QPV n'accèdent pas aux mêmes emplois : 34% des habitantes des QPV ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur sont employées, ouvrières ou bien au chômage, tandis que ce chiffre tombe à 19% pour les femmes résidant hors QPV.

Lors de notre enquête, les principales expériences de discriminations évoquées sont liées au port du voile. Cette problématique a été mise en avant dans une étude récente de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Egalité dans le Supérieur (ONDES)<sup>13</sup> qui démontre que « *le voile est associé à une forte pénalité dans l'accès à un contrat de travail : il diminue de plus de 80 % les chances d'obtenir une réponse positive à une candidature spontanée pour un contrat d'apprentissage* ».

Compte tenu des règles de laïcité et de neutralité du service public, les emplois de la fonction publique ne sont pas accessibles à celles qui portent le voile. Mais il est certain que beaucoup d'employeurs privés sont aussi réticents à embaucher des femmes portant le voile. Dans un certain nombre de cas où cette raison est avérée, les refus d'embauche constituent une discrimination au regard de la loi.

Parmi les jeunes femmes que nous avons interrogées, 4 portent le voile mais pour des raisons différentes et pas de la même manière. Pour l'une, il s'agit d'un catogan, pour une autre, d'un voile qui cache le cou et les épaules, pour les deux autres d'un voile plus classique. Les stratégies d'adaptation diffèrent également. L'une le porte mais explique qu'elle n'a aucune

---

<sup>12</sup> <https://irev.fr/actualites-0/la-discrimination-existe-t-elle-face-lemploi-dans-les-qpv>

<sup>13</sup> Rapport d'étude n° 24-04 ONDES - Discrimination à l'embauche des femmes voilées en France : un test sur l'accès à l'apprentissage.

difficulté à l'enlever pour travailler ; elle explique que le voile est surtout pour elle une façon de ne pas se faire embêter, notamment dans les transports en commun.

Une autre est prête à l'enlever si elle trouve l'emploi qui lui convient, notamment dans le public.

Une autre le porte depuis peu et souhaite le garder dans tous les cas, en raison de fortes convictions religieuses. Elle qui souhaitait auparavant travailler comme médiatrice numérique dans un service public évoque désormais le projet d'aller chercher du travail dans un autre pays comme l'Angleterre ou celui de créer son entreprise, sans savoir dans quel domaine.

Le phénomène des départs à l'étranger choisis par de jeunes Français de culture ou de confession musulmane, discriminés sur le marché de l'emploi et stigmatisés pour leur religion, leurs noms ou leurs origines, a fait l'objet d'une enquête sociologique récente auprès de plus de 1000 personnes et sur 140 entretiens approfondis. Axée plutôt sur les jeunes diplômés, l'étude analyse les raisons qui les poussent à quitter la France pour rechercher ailleurs « l'ascension sociale » et le « droit à l'indifférence »<sup>14</sup>.

La stratégie de créer sa propre activité économique est soulignée par plusieurs partenaires du quartier qui accompagnent les femmes dans ces projets de création notamment dans la couture ou l'esthétique à domicile, la location de robes pour les mariages, ou la vente par correspondance.

D'autres jeunes femmes mobilisent les réseaux familiaux et les entreprises de leur entourage pour pouvoir travailler en gardant le voile, souvent pour des emplois qui ne correspondent pas à leur qualification.

Même si les stratégies pour contourner ou s'adapter à cette contrainte liée au voile sont diverses, il apparaît cependant que la volonté de porter le voile accroît les difficultés et les inégalités d'accès à l'emploi pour ces jeunes femmes.

### Surinvestir et combiner plusieurs activités

Si beaucoup de jeunes femmes manquent d'assurance, d'autres au contraire mobilisent une confiance en elles pour multiplier les initiatives et surinvestissent dans la recherche de travail ou de moyens d'autonomie.

Plusieurs parviennent à combiner études et petits boulots (ménage, restauration etc.), parfois dès l'âge de 16 ans ou 17 ans. C'est le cas de Laïla :

« En terminale, je commençais à me dire déjà faut que je gagne de l'argent, que j'ai de l'argent de poche ; mes parents nous donnaient mais ils nous donnaient ce qu'ils pouvaient euh ils avaient plusieurs enfants (...) donc j'ai commencé à me renseigner sur Internet comment gagner de l'argent, je savais qu'on pouvait travailler à partir de 16 ans (...) j'ai trouvé un emploi d'agent d'entretien dans un centre de loisirs les mercredis après-midi 2h. Je prenais le tram, j'allais faire mes 2 heures tous les mercredis, ça me faisait 80 ou 100€

---

<sup>14</sup> ESTEVES O., PICARD A., TALPIN J., La France, tu l'aimes mais tu la quittes, Ed. du Seuil, 2024.

par mois, j'étais contente. (...) On a signé l'autorisation de travail avec mes parents vu que j'étais mineure mais ils me laissaient prendre le tram » (Laïla)

Rapidement, on lui a proposé de travailler également durant les vacances scolaires :

« Je faisais la vaisselle, je nettoiais, je préparais les tables aussi les assiettes, les couverts, je posais tout pour les enfants donc j'ai fait ça toutes les vacances scolaires de l'année ; j'ai fait cantinière, c'était hyper chouette » (Laïla)

C'est en restant le midi dans le Centre de Loisirs, en jouant avec les enfants et en discutant avec les animateurs et animatrices qu'elle se voit proposer par la directrice de passer le BAFA et des vacances comme animatrice :

« J'ai commencé les centres de loisir et franchement c'était de l'esclavage mais c'était chouette, mais en y repensant c'est de l'esclavage... c'était euh 35€ la journée de 8h à 18h ; oui avec du recul je referai pas ; mais à ce moment-là, c'était bienvenu » (Laïla)

D'autres recherchent une mission de service civique pour acquérir de l'expérience, se faire des réseaux, sortir du quartier, mais aussi avoir un revenu et contribuer aux besoins de la famille.

Fatia, boursière et qui redouble sa première année de fac, cherche à aider financièrement ses parents qui ne travaillent pas. Son objectif est de trouver un petit boulot ou un service civique en plus de ses études pour compléter sa bourse :

« Je veux faire un service civique car j'ai besoin d'argent. J'ai peu de cours parce que je redouble. A la fac, la cadence est difficile à tenir mais j'ai les capacités, je participe »

Certaines utilisent la bourse étudiante ou l'allocation du Contrat Engagement Jeunes (CEJ) pour économiser et passer le permis de conduire, par exemple.

Nadia cumule un travail intérimaire de nuit et une mission de service civique pour avoir son studio et pour réaliser un jour son rêve de créer son restaurant. France a réussi à créer son activité de traiteur (cuisine antillaise) tout en s'occupant seule de ses deux enfants.

Les conseillères de la Mission Locale confirment la diversité des jeunes femmes de Mosson qui pour certaines font preuve de fortes capacités d'adaptation, quel que soit l'environnement familial :

« Mais sinon, je vois des jeunes filles bien dans leurs pompes, à l'aise avec les réseaux sociaux, avec les CV photos, à la pointe en esthétique » (Conseillère Mission Locale)

Par ailleurs, plusieurs sont ouvertes à vivre des expériences de vacances à l'étranger, parfois loin, comme Laïla, qui est partie deux semaines en Inde lorsqu'elle était en BTS avec sa meilleure amie, ou Mounia, qui est allée en Corée du Sud à 23 ans, elle aussi avec une amie, durant trois semaines. Dans les deux cas, le voyage a été préparé de longue date, en faisant des économies, en accord avec la famille.

« Moi, j'avais un rêve, c'était l'Inde ; je rêvais de l'Inde. On était en cours, on était sur internet, c'était un peu un temps libre, on faisait un peu rien et je regarde les voyages en Inde et la pub de Leclerc qui sort en premier : c'était 999€ tout compris 15 jours, une offre exceptionnelle et on avait un peu d'argent de côté parce que vu qu'on était boursier ; on a préparé pendant 6 mois » (Laïla)

### L'importance des soutiens, familiaux ou externes

Pour Laïla, Mériem ou de Raja notamment, le rôle des parents qui poussent et facilitent la poursuite des études semble avoir été déterminant ; elles soulignent l'importance d'avoir été encouragées et « cadrées » tout au long de leur scolarité.

Pour d'autres, c'est le rôle d'une conseillère d'orientation au Lycée qui va favoriser l'entrée en filière scientifique. C'est le cas de Fatia, qui a été accompagnée et encouragée pour poursuivre en Terminale informatique et maths, même si elle était la seule fille dans sa classe.

France met le modèle de ses parents en avant pour expliquer son assurance et sa capacité à travailler beaucoup et à entreprendre, comme eux. Pour trouver du travail rapidement, elle a choisi d'accepter des « emplois physiques » et de privilégier l'intérim, qui permettait de contourner la difficulté liée à la garde de ses deux enfants :

« J'ai fait de la caisse, de la préparation de commande, j'ai travaillé dans la restauration, à La Poste aussi. Dans certains bureaux de La Poste, j'ai fait 3 ou 4 mois. Ils ne voulaient pas que je parte. J'ai même fait des missions d'intérim dans des métiers d'homme, en préparation de commande, à Leclerc par exemple. J'y allais à 5 heures du matin. La boîte d'intérim mettait en place un système de garde d'enfants, des nounous qui viennent à 5 heures du matin à la maison. Je paye 2 euros de l'heure et ils prennent en charge le reste. Parfois, ma mère vient m'aider ».

Pour la plupart des jeunes femmes interrogées, c'est aussi l'investissement dans les démarches et dans les différents accompagnements proposés par la Mission Locale qui permet de compenser certaines difficultés ; elles se mobilisent dans les dispositifs d'aide à la création d'entreprise comme France qui a pu intégrer une couveuse lui permettant progressivement de créer son activité de traiteur.

Elles utilisent d'autres dispositifs d'accompagnement renforcé, comme Mounia, pour acquérir des techniques de recherche d'emploi, améliorer leur CV ou obtenir des opportunités de stages ou d'emplois.

Malgré les difficultés évoquées en première partie, les jeunes femmes parviennent à intégrer l'emploi, dans des conditions souvent difficiles. Sur les 482 jeunes des QPV de Mosson entrés en situation d'emploi en 2024 (34,8% des jeunes suivis), presque la moitié (46,8%) sont des femmes. Et elles sont également la moitié à obtenir un CDI. Elles sont plus nombreuses que les jeunes hommes à intégrer un contrat en alternance (dans la mesure où ces contrats sont davantage destinés aux jeunes les plus qualifiés). Elles sont également plus nombreuses à choisir une mission de service civique, souvent dans le domaine de la solidarité et du social.

En revanche, elles sont moins nombreuses à obtenir un contrat d'intérim ou d'insertion, qui concernent les secteurs du bâtiment plus particulièrement. Quel que soit le type de contrat, aucune femme des quartiers prioritaires de Mosson n'est entrée dans les secteurs du BTP et du Transport-Logistique. Les secteurs qui les concernent sont principalement ceux du commerce, de la santé ou du service à la personne.

Situations débutées en 2024 (En nombre de jeunes)	Quartiers prioritaires Mosson		
	Hommes	Femmes	Total
	Nbre	Nbre	Nbre
Service Civique	14	23	37
Contrat d'apprentissage/pro	37	49	86
CDD temps partiel	28	53	81
CDD temps plein	65	65	130
CDD insertion	28	17	45
CDD intérim	65	35	110
CDI temps partiel	17	19	36
CDI temps plein	27	26	53

Tableau 3. Entrées en situation professionnelle en 2024 des jeunes des quartiers prioritaires Mosson suivis à la Mission Locale (source : I. MILO)

## Synthèse et pistes d'action

Le travail d'analyse des entretiens confirme les hypothèses évoquées sur la dimension multifactorielle des difficultés dans l'accès à l'emploi pour les jeunes femmes des quartiers prioritaires ; il met en lumière, dans beaucoup de situations, l'interaction entre ces différents facteurs que sont le manque d'informations et d'accompagnement à l'orientation, la précarité financière, les conditions de vie défavorables aux études, le faible capital social et culturel et les préjugés rencontrés dans les phases d'orientation et de recherches d'emploi. A ces différents facteurs liés à « l'effet quartier » s'ajoutent les contraintes plus spécifiques aux jeunes femmes, comme l'assignation à des secteurs d'activités plus précaires et moins rémunérateurs, les contraintes familiales, les phénomènes d'isolement et d'autocensure plus importants.

Ainsi, ces jeunes femmes sont confrontées à un ensemble d'inégalités liées à leur lieu de résidence, à leur origine sociale, à leur âge mais aussi à leur sexe. En conséquence, même si elles sont davantage diplômées que les jeunes hommes des mêmes quartiers, elles accèdent plus difficilement à l'emploi et à l'autonomie résidentielle.

L'étude a montré également l'importance des expériences et des stratégies individuelles de ces jeunes femmes, qui peuvent venir compenser les différentes contraintes rencontrées.

Il apparaît ainsi nécessaire, pour des organismes d'aide à l'insertion, comme la Mission Locale, de réfléchir davantage aux leviers d'action permettant de mieux accompagner ces jeunes femmes :



- Mieux informer, élargir les choix professionnels et favoriser l'accès aux stages tout en sécurisant financièrement ces parcours d'orientation qui peuvent être longs ;
- Développer les actions de parrainage, favorisant une meilleure connaissance du monde de l'entreprise et l'accès aux réseaux professionnels ;
- Développer les opportunités d'accès à l'emploi et aux expériences professionnelles ;
- Développer les aides spécifiques au permis de conduire ;
- Développer les actions d'accompagnement à la création d'activités pour les femmes et en particulier les couveuses ou pépinières d'entreprise ;
- Développer des opportunités d'ouverture (culture, mobilité internationale, bénévolat, Service Civique etc.) et créer des espaces de paroles et d'actions.

Au-delà de ces leviers d'action, il nous semble important de poursuivre le travail entrepris d'observation des jeunes, permettant un suivi des situations et des trajectoires dans la durée. En s'appuyant sur le système d'information I. MILO de la MLJ3M et en croisant données quantitatives et qualitatives, nous pourrions mieux connaître les difficultés spécifiques des différents publics accompagnés et ainsi améliorer nos actions.



## Bibliographie

APS 34 - Rapport 2022

BEAUD S., CONFAYREUX J., LINDGAARD J., La France invisible, Editions La Découverte, 2006

DHUME Fabrice. « La discrimination dans les parcours scolaires des jeunes femmes racisées », *Les Cahiers du Développement Social Urbain*, vol. 68, no. 2, 2018, pp. 22-24.

ESTEVE O., PICARD A., TALPIN J., La France, tu l'aimes mais tu la quittes, enquête sur la diaspora française musulmane, Editions du Seuil, 2024

ONDES - Discrimination à l'embauche des femmes voilées en France : un test sur l'accès à l'apprentissage. Rapport d'étude n° 24-04.

Plan d'Investissement dans les Compétences Regards croisés sur le Projet - Repérer et mobiliser les « invisibles » 2019 – 2023, Anne Le Bissonais, Septembre 2023

TERRITORI – Corinne DESSIS - Bruno CARLON / Préfecture de région – DRJSCS Languedoc-Roussillon Étude sur la cohésion sociale - La Mosson, Montpellier, février 2013

<https://irev.fr/actualites-0/la-discrimination-existe-t-elle-face-lemploi-dans-les-qpv>

### Sitographie :

<https://www.montpellier.fr/4817-observatoire-des-discriminations.htm>

<http://www.onpv.fr/>

<https://www.inegalites.fr/>

