

ZOOM SUR LES JEUNES DES QUARTIERS PRIORITAIRES

LE QUARTIER NE FAIT PAS LA DIFFÉRENCE. L'ACCOMPAGNEMENT, OUI.

Les jeunes des quartiers ne cumulent pas les difficultés

Premier enseignement de l'étude, à rebours des représentations : sur l'ensemble du questionnaire, une seule question fait apparaître une différence significative liée au lieu de résidence, et elle est à l'avantage des jeunes QPV.

86 % des jeunes QPV (Trait d'union et de droits commun) considèrent leur projet professionnel comme clairement défini | vs. 56 % des jeunes non QPV.

À niveau de diplôme comparable, les jeunes des QPV ne présentent donc pas systématiquement plus de difficultés que les autres. Ce qui fait la différence entre eux, c'est l'accompagnement dont ils bénéficient.

	QPV Trait d'Union	Hors QPV Trait d'Union	QPV droit commun	Hors QPV droit commun	Moyenne QPV (Trait d'Union droit commun)	Moyenne Hors QPV (Trait d'Union droit commun)
Projet professionnel clairement défini	95 %	77 %	76 %	35 %	86 %	56 %
Situation professionnelle en progression	95 %	82 %	48 %	50 %	72 %	66 %
Situation personnelle en progression	95 %	91 %	57 %	60 %	76 %	76 %
Estime de soi /40	34,3	32,6	28,6	30,8	31,45	31,7
Note globale de l'accompagnement /5	4,26	3,91	3,43	3,15	3,85	3,53

95 % des jeunes QPV accompagnés par Trait d'Union considèrent leur situation professionnelle en progression | vs. 48 % des jeunes QPV suivis en droit commun

L'estime de soi : l'effet le plus fort du dispositif

Mesurée avec l'échelle validée de Rosenberg, l'estime de soi des jeunes QPV accompagnés atteint :

34,3 sur 40, en **zone d'estime de soi forte** | vs. 28,6 pour les jeunes QPV suivis en droit commun, en zone d'estime faible. Un écart de près de 6 points, quand il est de moins de 2 points entre les jeunes hors QPV des deux groupes.

Ce qui m'a le plus aidé, c'est qu'on m'a aidé à prendre plus confiance en moi-même, et c'est ce qui m'a également permis de définir mon projet professionnel.

Jeune QPV accompagné par Trait d'Union

Un écart demeure, et il fonde la suite du travail

Le réseau professionnel est développé grâce à l'accompagnement :

Jeunes hors QPV : de 25 % à 73 % avec Trait d'Union, + 48 points
Jeunes QPV : de 33 % à 37 %, + 4 points

La confiance et la clarté du projet se construisent dans l'accompagnement.

Le réseau, lui, se transmet par les milieux que l'on fréquente, les entreprises doivent aller vers les jeunes QPV.

FACE 31 a travaillé le volet entreprise dans ce projet

Pour aller plus loin : L'étude complète est disponible sur demande auprès de la Mission Locale Toulouse.



Jeunes diplômés

OBSERVATOIRE

JEUNES DIPLÔMÉS À LA MISSION LOCALE TOULOUSE

1 363 jeunes diplômés **Bac +2 et supra** se sont inscrits à la Mission Locale Toulouse

soit **24 %** des premiers accueils (contre 12 % en 2019)

dont **16 %** résident en QPV

En 5 ans, la **proportion de jeunes diplômés parmi les premiers accueils a été multipliée par deux (+12 pts).**

i-milo, données 2025

DOSSIER

ETUDE D'IMPACT DU PROJET

Trait d'union

Entreprise – Jeunes diplômés

Quels effets sur l'insertion, la confiance et le pouvoir d'agir des jeunes diplômés, en particulier ceux résidant en Quartiers Prioritaires Politique de la Ville (QPV) ?

82 jeunes diplômés interrogés, quatre groupes comparés, une mesure d'impact :
Qu'est-ce qu'un accompagnement renforcé change réellement dans un parcours ?

Etude 2026 réalisée par Emma Berthelot, Université Toulouse Jean Jaurès, dans le cadre d'un stage de Master 2 à la Mission Locale Toulouse.

PROJET, QUESTION POSÉE, MÉTHODE

Un accompagnement renforcé pour les jeunes diplômés

Trait d'Union est un projet porté par la Mission Locale de Toulouse, en consortium avec la Mission Locale Haute-Garonne et l'association FACE 31, financé par la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole.

Il vise à **faciliter l'accès à l'emploi des jeunes diplômés de niveau Bac +2 et plus**, en particulier ceux résidant en quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), **ainsi que les recrutements des employeurs.**

EN 2025,

137 jeunes ont bénéficié du dispositif

| dont **50** issus des QPV (-36%)



Le **taux de sortie dynamique** (emploi, alternance, formation ou service civique) atteint **74%**, pour un objectif initial fixé à 50 %.

Quatre nouvelles actions adaptées à destination des jeunes

- Club Dynamique,
- Atelier « Valoriser son potentiel »,
- Booster l'emploi et son réseau avec l'ARCEC,
- Vivre une expérience d'entrepreneur.



Des actions à destination des entreprises portées par FACE 31 :

- Webinaires sur le recrutement inclusif,
- Journée et nocturne de rencontres entre les jeunes diplômés et les entreprises.

Les questions posées par l'étude

Un accompagnement renforcé apporte-t-il davantage qu'un accompagnement de droit commun ?
Produit-il les mêmes effets pour les jeunes résidant en QPV que pour les autres jeunes diplômés ?

Quatre groupes concernés

Pour répondre à ces questions, le questionnaire a été adressé à 4 groupes de jeunes diplômés de niveau de qualification comparable.

Accompagnement renforcé Trait d'Union
Accompagnement de droit commun

Résidant QPV

Groupe 1

Groupe 3

Hors QPV

Groupe 2

Groupe 4

Méthode

Questionnaire auto-administré auprès de 130 jeunes diplômés (82 jeunes répondants), au premier semestre 2026.

Questions d'auto-évaluation, échelle validée d'estime de soi de Rosenberg, questions ouvertes.

Les écarts entre jeunes accompagnés par Trait d'Union et jeunes suivis en droit commun ont été testés statistiquement (Khi-deux, t de Student).

CE QUE PRODUIT L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ

Dans ce volet, le premier pourcentage concerne les jeunes accompagnés par Trait d'Union, le second les jeunes suivis en accompagnement de droit commun.

Un projet professionnel qui se clarifie

85 % déclarent que **leur projet professionnel s'est éclairci** grâce à leur accompagnement | vs. 46 %

86 % considèrent leur **projet comme clairement défini** | vs. 56 %

90 % estiment que leur **situation actuelle est en accord avec leur projet de départ** | vs. 43 %

Trait d'union

Entreprise - Jeunes diplômés

Une légitimité professionnelle qui se construit

98 % savent **identifier et mettre en avant leurs savoir-être** | vs. 68 %

95 % se sentent **légitimes pour postuler à des offres correspondant à leur niveau** de qualification | vs. 64 %

92 % abordent un **entretien d'embauche en confiance** | vs. 66 %

Un collectif qui se remobilise

90 % sont **plus à l'aise pour prendre la parole** à l'oral | vs. 54 %

90 % sont **plus à l'aise en groupe** | vs. 51 %

87 % se sentent davantage **dynamisés dans leur parcours** | vs. 51 %

Les ateliers en groupe m'ont permis d'être plus motivée et dynamique dans ma recherche. Cela m'a aussi sorti de l'isolement et m'a permis de me reprendre en main.

Jeune accompagnée par Trait d'Union, résidant en QPV

Un pouvoir d'agir qui se construit



Trait d'Union produit de meilleurs résultats d'insertion. **Le projet agit en plus sur les déterminants psychologiques de l'insertion** : sentiment de légitimité, confiance, capacité à se projeter, aisance relationnelle et confiance dans ses compétences.

Je me suis pointée au premier atelier sans être inscrite, ça m'intéressait fortement et je suis restée tout le long. Lors d'un atelier, j'ai découvert l'école qui fait le titre professionnel à Toulouse. On est allées la visiter, je me suis inscrite et j'ai été prise en apprentissage

Jeune accompagnée par Trait d'Union

Les leviers de réussite identifiés par les jeunes

Quatre éléments reviennent dans presque tous les témoignages.

Relation humaine avec les professionnels

Ateliers collectifs et sortie de l'isolement

Préparation aux entretiens et travail sur le CV

Aide financière permettant de chercher un emploi sans pression immédiate

4.1
/5

Note donnée à leur accompagnement par les jeunes Trait d'Union

| vs. 3,3 en accompagnement de droit commun

La lutte contre les discriminations à l'embauche au coeur du projet

La sensibilisation des entreprises pour favoriser l'accès à l'emploi des jeunes diplômés des QPV a été portée par FACE31.

37 % des jeunes interrogés déclarent avoir **déjà vécu une ou plusieurs situations de discrimination** dans leur parcours professionnel | vs. 20 % des 18-30 ans dans l'enquête Trajectoires et Origines de l'INED.



Les discriminations vécues se concentrent dans les entretiens d'embauche et les rencontres avec les recruteurs. Le premier motif déclaré : l'origine.

Aucun écart n'apparaît entre les jeunes accompagnés et les autres, ni entre les jeunes QPV et les autres : la discrimination se joue du côté des pratiques de recrutement. C'est pourquoi le dispositif agit aussi auprès des employeurs.