



# *Séminaire UNML - Paris*

*Mardi 12 septembre 2023*

## **“Dessine-moi l’accompagnement vers l’autonomie”**

*Synthèse des échanges*

---

**LAB<sup>2</sup>**  
**EXPRESSION**  
des Jeunes !

 Les  
Missions  
Locales

## Citizens Campus?

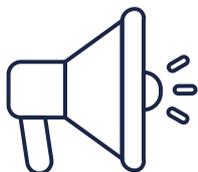
Jeune association fondée en 2020, à Marseille, qui se propose de faciliter l'engagement citoyen et de former à la prise de responsabilité citoyenne, en particulier des jeunes, au plan local, national et euro - méditerranéen.

Citizens Campus se positionne sur les diverses dimensions de l'engagement et veut explorer ses zones grises, ses parcours, ses modèles, ses acteurs. Notre fil rouge est de travailler sur les croisements entre engagement professionnel, bénévole, militant, politique et informel pour en faire des sources d'apprentissages.

## Notre conviction?

La jeunesse est plurielle et elle n'a pas toujours les moyens de s'exprimer, ou de s'engager par rapport aux décisions qui sont prises pour elle.

## Notre marque de fabrique?



**Créer des espaces d'échanges avec une mixité de profils, faire remonter ces paroles, sans les édulcorer auprès des instances concernées.**

## Objectifs de l'intervention au sein du séminaire du 12 septembre 2023:



- Permettre à chacun d'exprimer son travail idéal
- Encourager la créativité des participant.e.s sur la manière dont ils perçoivent l'accompagnement des missions locales ainsi que sur leur place et leur rôle
- Permettre le croisement des points de vues de jeunes accompagné.e.s et de professionnels de missions locales à l'échelle nationale via un format d'atelier participatif, de libre expression en intelligence collective
- Récolter l'expression et la vision des jeunes accompagné.e.s et accompagnants et en faire une synthèse à l'attention des missions locales, des instances représentatives nationales et des institutions.

## Chiffres clefs



**84 participant.e.s dont**

- **47 jeunes accompagné.e.s**
- **37 encadrant.e.s et autres participant.e.s**

# "Dessine moi l'accompagnement vers l'autonomie"



**3h d'atelier**



**85 participant.e.s**



**3 animateur.trices  
2 maîtres du temps**

## Cadre

- Chacun est expert de sa situation et détient les réponses pour lui même : "pas de mauvaise réponse"
- Chacun va jusqu'où il peut et veut dans ses réflexions : "pas d'auto-censure"
- Exigence que TOUS.TES les participant.e.s aient la parole et personne sans voix



**Réflexion et prise de parole entre pairs puis entre parties prenantes pour favoriser la prise de conscience des dimensions individuelles et collectives importantes vis à vis de l'accompagnement**

## Déroulé - 3 séquences

**①**

De quel travail rêvez-vous pour demain ? et quelles en serait les principales caractéristiques ? (à 5 ans)

**②**

Aujourd'hui, que pensez vous de l'accompagnement au sein des Missions Locales? (questionnement distinct entre accompagné.e.s et professionnels)

**③**

Quelles propositions pour faire évoluer les relations accompagnant.e.s / accompagné.e.s ?

## Exploitation

Collecte des traces écrites (post-its, affiches.) et analyse pour réaliser une synthèse des échanges.

## Encadrement et rôles



**Une animatrice par salle :  
Sabine Menut, Pauline Renoux  
et Neylan Topkaya**



**2 co-animateur.trice/ maître du  
temps : Laura Soullier et Claude  
Emmanuel Triomphe**



# Sommaire

**EXPLICATIF ----- 5**

**①**

## **ATTENTES DES ACCOMPAGNANT.E.S**

**& ACCOMPAGNÉ.E.S----- 7 - 15**

- Différence et convergence de regards accompagné.e.s / accompagnant.e.s
- Catégorisation des propos récoltés
- Profil accompagnant /professionnel mL
  - Synthèse des verbatims accompagnant.e.s/ professionnels ML
  - Détail des sous dimensions
- Profil accompagné.e.s
  - Synthèse des verbatims accompagné.e.s
  - Détail des sous dimensions

**②**

## **ETAT DES LIEUX DE L'ACCOMPAGNEMENT**

**DES MISSIONS LOCALES ----- 17 - 21**

- **“CE QUE J'APPRÉCIE DANS L'ACCOMPAGNEMENT ML...”----- 18 - 19**
  - Pour les accompagné.e.s
  - Pour les accompagnants
- **“CE QUI ME DÉPLAIT DANS L'ACCOMPAGNEMENT ML...”----- 20 - 21**
  - Pour les accompagné.e.s
  - Pour les accompagnants

**③**

**RECOMMANDATIONS ----- 22- 24**

- **A L'ÉCHELLE DES MISSIONS LOCALES**
- **A L'ÉCHELLE DE L'UNML / ARDML ET INSTITUT BERTRAND SCHWARTZ**
- **A L'ÉCHELLE DES INSTITUTIONS TYPE MINISTÈRES DU TRAVAIL ET DE L'ÉDUCATION NATIONALE PRINCIPALEMENT**



# Explicatif

## ① De quel travail rêvez-vous pour demain ? et quelles en serait les principales caractéristiques ? (à 5 ans)

Au cours de la séquence 1, nous avons invité les participant.e.s à se projeter individuellement sur les caractéristiques nécessaires d'un monde professionnel idéal puis chaque groupe les a partagé entre membres.

Chaque groupe a ensuite choisi les trois conditions de travail idéales qui faisaient consensus.

Dans la synthèse qui suit, nous avons choisi de représenter en premier lieu, les 3 dimensions importantes

- d'un travail idéal pour un profil type accompagnant/ professionnel ML : issu du recoupement des échanges des 37 participant.e.s "accompagnant.e.s" et répartis en 6 groupes.
- d'un travail idéal pour un profil type accompagné : issu du recoupement des échanges des 47 participant.e.s "accompagné.e.s" et répartis en 6 groupes.

Les caractéristiques plus précises de ces dimensions sont détaillées ensuite avec l'analyse de l'ensemble des verbatims établie lors de la phase de réflexion individuelle, dans la page suivante.

Enfin, nous avons décidé de comparer les sous dimensions d'un travail idéal qui étaient supprimées suite à un échange en sous groupe et celles qui prenaient de l'ampleur après discussion collective.

## ② Aujourd'hui, que pensez vous de l'accompagnement au sein des Missions Locales ?

Les participant.e.s ont tous eu les mêmes images devant eux, lors de cette séquence, mais pas les mêmes questions puisque certains accompagnent et d'autres sont accompagné.e.s.

- Pour les accompagné.e.s : Quelles sont les grandes étapes positives ou négatives au sein de votre parcours d'accompagnement ?
- Pour les accompagnant.e.s : Quelles sont les dimensions positives et négatives de la manière d'accompagner le parcours d'un jeune au sein d'une Mission Locale aujourd'hui ?

Nous avons compilé les dimensions positives évoquées par grandes catégories avec le point de vue des accompagné.e.s d'une part et celui des professionnels de l'autre.

## ③ Comment faire évoluer les relations accompagnant.e.s / accompagné.e.s?

Lors de la dernière séquence les tables ont été mélangées entre professionnels et jeunes accompagné.e.s.

Les recommandations compilées ici émanent des propositions établies au sein des différents groupes.





#Punchlinesd'atelier

“

**“L’AUTONOMIE, C’EST  
PLUTÔT ÊTRE  
RESPONSABILISÉ SUR  
DES TÂCHES, SE  
RÉPARTIR LE TRAVAIL ET  
NE PAS ÊTRE « FLIQUÉ »”**

“

**“ON VEUT PAS PARLER  
FACE À UN ORDI”**

“

**“JE PENSE PAREIL  
QUE TOI”**

“

**“TOUCHER UN SALAIRE  
CORRECT, C’EST UNE  
QUESTION DE RESPECT, SI  
T’ES PAYÉ COMME DE LA  
MERDE POUR UN TRAVAIL,  
BAH ON T’RESPECTE PAS”**

“

**“STOP AU MISÉRABILISME  
ET À L’INFANTILISATION  
DES JEUNES, SURTOUT  
QU’ENSUITE ILS SONT  
CENSÉS S’AUTONOMISER”**

“

**“EN 2 MOIS J’AI CHANGÉ 5 FOIS DE  
CONSEILLERS, JE M’INTERROGE SUR LES  
MÉTHODES DE RECRUTEMENT DES MISSIONS  
LOCALES”**

**UN.E ACCOMPAGNANT.E PREND LA PAROLE ET  
PRÉCISE: “L’ABSENCE EST DÛE A DES BURN  
OUTS ET DES ARRÊTS DE TRAVAIL SUCCESSIFS  
DE MES COLLÈGUES”**





#queltravaildemain?

①

**ATTENTES  
DES ACCOMPAGNANT.E.S  
&  
DES ACCOMPAGNÉ.E.S**



# “MON RÊVE, MON TRAVAIL IDÉAL SERAIT...”

## DIFFÉRENCE ET CONVERGENCE DE REGARDS ACCOMPAGNÉ.E.S/ ACCOMPAGNANT.E.S



Des deux côtés, on retrouve la volonté d'être très libre et autonome dans l'accomplissement des tâches tout en ayant une bonne ambiance avec ses collègues de travail ("*je veux être autonome mais/et bien entouré*").



Lorsque les deux parties s'expriment sur la notion d'équilibre entre vie pro et vie perso, les accompagnant.e.s mentionnent l'idée de passer plus de temps avec leur famille alors que les accompagné.e.s parlent plutôt de mobilité. Par exemple si leur lieu de travail est éloigné de leur domicile, ces derniers passent beaucoup de temps dans les transports et cela empiète sur leur vie perso.



Concernant la reconnaissance du travail par la hiérarchie, nous notons une légère différence sur les souhaits des 2 catégories accompagné.e.s / accompagnant.e.s. Les accompagné.e.s demandent à leur hiérarchie plus de "*respect*" alors que les accompagnant.e.s emploient le terme "*écoute*".



Le niveau de rémunération pour les jeunes est bien plus important dans leur projection d'un travail rêvé. Le job idéal est avant tout pour sortir de la galère et être autonome financièrement.



L'écart des perceptions le plus évident se fait au niveau de la quête de sens au travail et d'utilité pour la société. Les accompagnant.e.s y accordent beaucoup d'intérêt tandis que côté accompagné.e.s elle est quasiment inexistante. Avoir du sens au travail, se sentir utile dans le cadre de son travail n'est pas une volonté professionnelle exprimée chez les jeunes accompagné.e.s. Pour eux, le travail idéal serait d'abord de faire un travail qui les passionne. On peut émettre l'hypothèse que cette différence est dû à l'impact d'être en parcours d'accompagnement dans les Missions Locales, donc avec un parcours professionnel non ou peu entamé.

Dans le cadre de l'action PRIC'XEL, nous avons édité un observatoire compilant la parole de 172 jeunes résidents au sein de la région PACA sur leur vision et représentation du monde du travail.

Cette action de Citizens Campus - menée cette année en consortium avec l'ARDML et visant une vingtaine de missions locales sur le territoire de la région PACA - s'est déployée autour de deux exercices pour des jeunes, en particulier en situation de précarité, afin de faciliter l'expression de leurs envies de s'engager professionnellement et dans la société.

Nous avons alors déjà relevé que la stabilité du poste n'était plus forcément une condition sine qua non pour cette génération. Le CDI comporte certes des avantages réels mais l'emploi à vie ne fait aujourd'hui plus autant rêver. Lors des ateliers réalisés dans les Missions Locales de PACA, certains jeunes allaient jusqu'à comparer le monde du travail à la prison.

Il est aussi intéressant de noter que, malgré les nombreuses études sorties sur la quête de sens au travail, c'est-à-dire travailler dans une entreprise socialement engagée ou faire un job utile pour la société, ces notions ne semblent pas être une priorité pour la majorité des jeunes interrogés accompagné.e.s au sein des Missions Locales. Il s'agit pour eux non pas d'occuper un travail ayant un impact social mais plutôt d'une volonté de correspondre au maximum à leurs exigences individuelles vis-à-vis des conditions de travail.

Le focus principal pour cette génération est davantage mis sur les relations sociales, la flexibilité, l'autonomie et la rémunération.



## CATÉGORISATION DES PROPOS RÉCOLTÉS

Dans un souci de transparence et de clarté pour le lecteur, nous précisons que nous avons fait le choix de segmenter et regrouper les propos des participant.e.s autour du concept de travail qui est multidimensionnel, en trois grandes catégories; les plus prédominantes dans le domaine de la sociologie du travail, à savoir :

### **1. La dimension matérielle:**

Elle englobe les aspects concrets et tangibles du travail tels que la rémunération, la sécurité de l'emploi (stabilité du poste) et les opportunités de carrière et d'évolution professionnelle.

### **2. La dimension sociale:**

Elle se rapporte aux relations et aux interactions entre les individus sur le lieu de travail. Elle englobe les rapports sociaux (les relations entre collègues de travail), la reconnaissance du travail par la hiérarchie, ainsi que la contribution sociale, le fait de se sentir utile sur son poste de travail (en travaillant pour une entreprise engagée par exemple).

### **3. La dimension expressive:**

Elle concerne les besoins, les valeurs, les aspirations et le bien-être personnel des individus dans leur travail. Elle comprend des éléments tels que l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, la satisfaction d'avoir une certaine autonomie et de prise d'initiative sur son poste de travail, ainsi que l'intérêt intrinsèque du poste de travail (exercer un travail intéressant qui procure de la satisfaction personnelle).

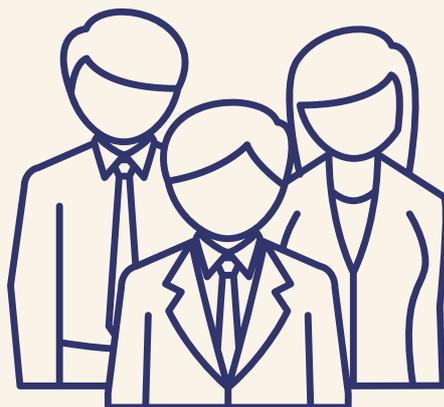
Ajout de dimensions suite à l'analyse des verbatims:

### **4. Autre Dimension - Bien être et santé mentale:**

En réponse, à l'expression de la part de certains participant-es de leur malaise, sur le plan de la santé mentale vis-à-vis du travail, nous avons choisi de faire apparaître la dimension bien être de manière distincte.

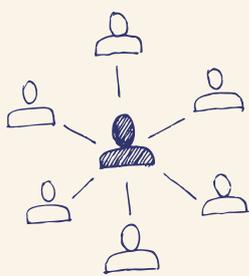
Dans cette démarche de catégorisation en 4 dimensions, notre objectif est de fournir une perspective nuancée d'un travail idéal, en tenant compte des multiples représentations et expériences des participant-es, qu'ils soient accompagné.e.s pour la recherche d'un emploi ou en poste en qualité d'encadrant jeune ou professionnel d'une Mission Locale.





## PROFIL ACCOMPAGNANT / PROFESSIONNEL ML

### “MON RÊVE, MON TRAVAIL IDÉAL SERAIT...”



#### 1. Dimension sociale:

Représente 50% des attentes, et met en évidence **l'importance des relations interpersonnelles de qualité au sein du milieu professionnel**. Cette dimension rassemble :

- les bons rapports sociaux avec les collègues de travail
- la compréhension et la reconnaissance du travail par la hiérarchie.
- le travail engagé, ayant un sens et un impact positif sur la société et procurant une fierté personnelle



#### 2. Dimension expressive

Représente 35% des groupes d'accompagnant.e.s qui pointe **l'importance de pouvoir être en adéquation avec ses valeurs et aspirations individuelles au sein d'un environnement de travail collectif**.

Cette dimension rassemble :

- la passion au travail, en effet l'idéal étant de travailler sur un poste répondant aux aspirations individuelles provoquant ainsi un grand intérêt d'aller travailler ("faire un travail qui me plaît").
- l'autonomie et la possibilité de prendre des initiatives sur leur poste de travail
- l'équilibre entre la vie professionnelle et vie personnelle, s'épanouir en dehors de son travail

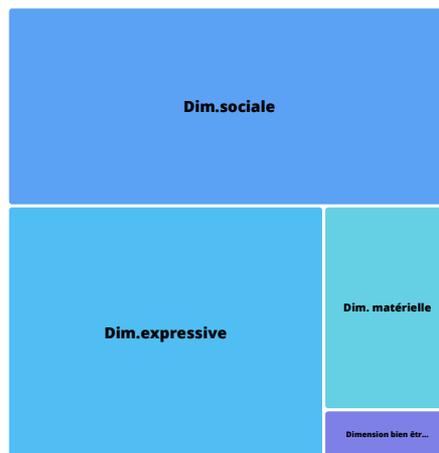


#### 3. Dimension matérielle

Représente 12% des souhaits exprimés, et le collectif d'accompagnant.e.s y a mis en avant **le niveau de rémunération et la satisfaction de pouvoir bien ou mieux gagner sa vie**.



# SYNTHÈSE DES VERBATIMS ACCOMPAGNANT.E.S/ PROFESSIONNELS ML



## Concernant le **caractère social d'un travail idéal pour les professionnels des ML :**

Les accompagnant.e.s et professionnels des ML, souhaitent majoritairement :

- Avoir de bonnes relations et une bonne ambiance avec leurs collègues de travail. On retrouve une répétition des mots tels que “cohésion d'équipe”, “collaboratif”, “esprit collectif”, “solidarité”. Les participant.e.s souhaitent une “*team soudée*” où règne une bonne entente et une ambiance agréable.
- Davantage de compréhension et de reconnaissance du travail par la hiérarchie est espéré. Plusieurs expriment le souhait d'un management plus “horizontal”.
- Occuper un travail engagé, ayant un impact positif et procurant une fierté personnelle. Ils ont également mentionné à la quasi majorité : “avoir du sens” “impact sociétal” “utilité sociale” “un travail où on résout les problèmes” ...etc

## Concernant la **dimension expressive du travail idéal :**

- Les accompagnant.e.s mettent l'accent sur la question de la passion au travail. Il s'agit en grande majorité pour eux de faire un travail qui suscite un intérêt profond, qui éveille l'enthousiasme et procure une satisfaction profonde : “ne pas avoir l'impression d'aller travailler”
- L'idéal recherché par de nombreux participant.es est également lié à la possibilité d'exercer son activité de manière autonome et libre notamment en jouissant d'une plus grande flexibilité dans l'exécution des tâches (ex : télétravail, horaire aménagé, missions diversifiées). Cela met en lumière le désir de liberté dans la gestion de son temps de travail, dans le but de concilier vie professionnelle et vie personnelle de manière équilibrée.
- L'épanouissement en dehors du travail compte aussi pour beaucoup des voix exprimées.

## Concernant la **dimension matérielle du travail idéal :**

- La quasi totalité est liée à la satisfaction financière, autrement dit à l'aspect rémunération et à la satisfaction de bien ou de mieux gagner sa vie.
- Une infime partie des aspirations matérielles font part de la possibilité d'évoluer professionnellement (ex : “progresser et obtenir une promotion”).
- Une petite minorité a fait allusion à la sécurité de l'emploi (comme par exemple, “l'obtention d'un CDI permettant de sécuriser le poste”)

## **4% restants des mots font partie du champ lexical associé au bien-être psychique.**

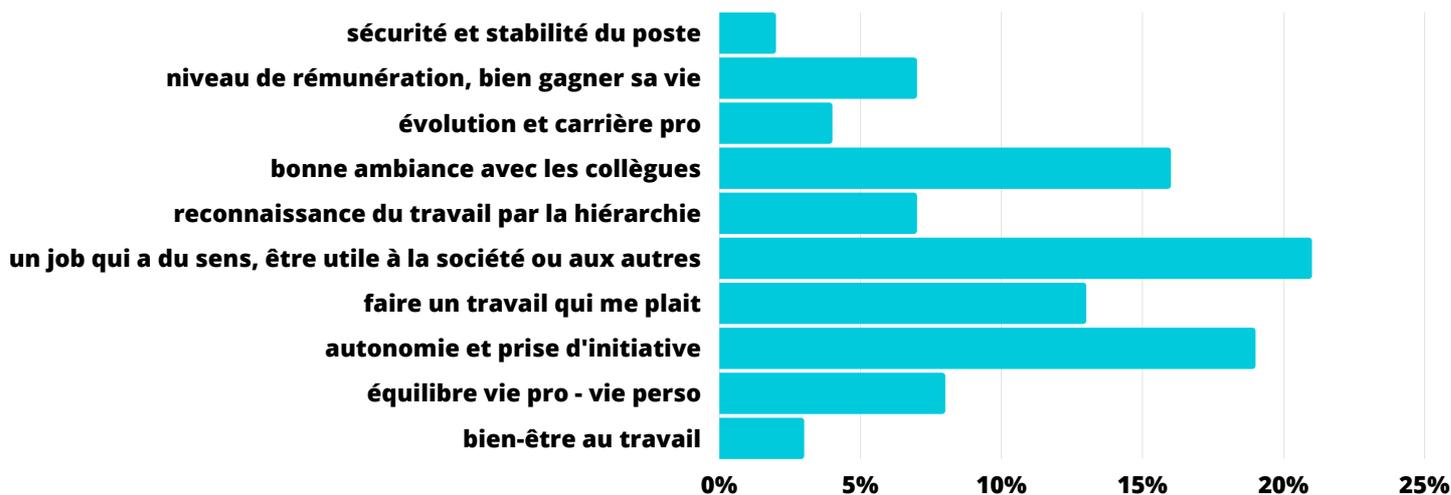
Nous avons ajouté cette catégorie afin de valoriser la parole de certains participant.e.s. La situation de mal être psychique a été évoquée par 1 participant sur 10 et mérite à notre sens une attention. Ces accompagnant.e.s expriment qu'un travail idéal commencerait par de l'écoute, de la tolérance et de la bienveillance sous entendant que c'est inexistant sur leur poste de travail actuel, voire même une projection utopiste.



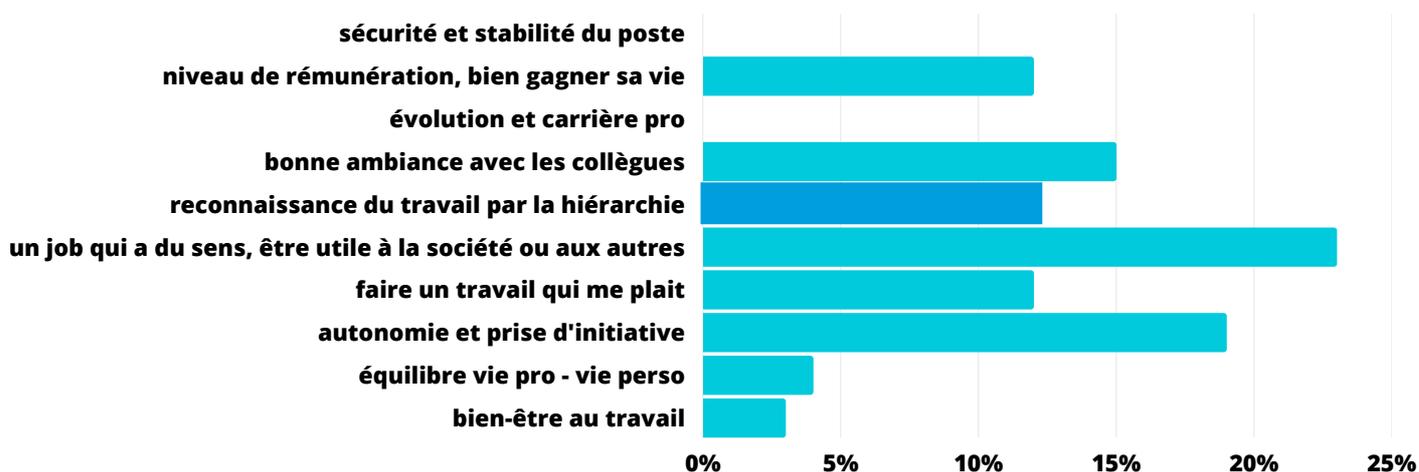
# “MON RÊVE, MON TRAVAIL IDÉAL SERAIT...”

## DETAIL DES SOUS DIMENSIONS

### SYNTHESE DES ACCOMPAGNANT.E.S PROJECTIONS INDIVIDUELLES



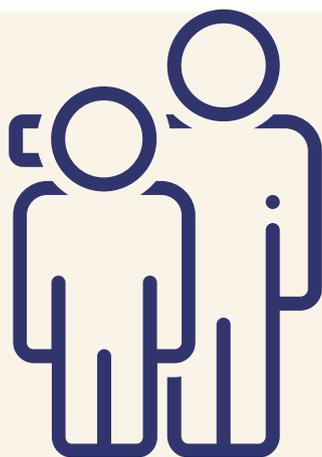
### SYNTHESE DES ACCOMPAGNANT.E.S APRÈS CHOIX COLLECTIF



Après consensus, on observe que les groupes de professionnels font le choix de supprimer la dimension liée à la carrière professionnelle et la possibilité d'évoluer professionnellement ainsi que la stabilité et la sécurité de l'emploi.

De plus, une fois passée l'étape de la discussion en collectif, l'importance de la reconnaissance du travail par la hiérarchie a pris une plus grande importance pour les accompagnant.e.s.





## PROFIL ACCOMPAGNÉ.E.S

### “MON RÊVE, MON TRAVAIL IDÉAL SERAIT...”



#### 1.Dimension expressive:

Représente 50% des attentes des accompagné.e.s Cette dimension rassemble :

- la passion au travail, en effet l'idéal étant de travailler sur un poste répondant aux **aspirations individuelles** provoquant ainsi un épanouissement personnel (“faire un travail qui me plaît avant de faire un travail qui paie”).
- l'**autonomie** et la possibilité de prendre des initiatives sur leur poste de travail indépendamment d'une autorité (**flexibilité spatiale et temporelle** requise)



#### 2.Dimension matérielle

Représente 25% des souhaits exprimés, les accompagné.e.s ont souligné l'importance

- d'un juste **niveau de rémunération** (on parle de “bonne valeur”) et à la satisfaction de bien, ou de mieux gagner sa vie
- la carrière et la **possibilité d'évoluer professionnellement** grâce à des opportunités



#### 3.Dimension sociale

Représente 10% des attentes, mettant en évidence les relations interpersonnelles au sein du milieu professionnel. Cette catégorie rassemble uniquement la sous dimension appartenant aux **rappports sociaux avec les collègues de travail** (“bonne ambiance”).



# SYNTHÈSE DES VERBATIMS ACCOMPAGNÉ.E.S



## Concernant la dimension expressive qui est la principale côté jeunes accompagnés.e.s :

- Les accompagnés.e.s mettent l'accent sur la question de la passion au travail. Il s'agit en grande majorité pour eux de faire un travail qui suscite de la créativité et un aspect artistique, qui éveille la passion et procure une satisfaction profonde : *“ne pas avoir l'impression d'aller travailler”*
- L'idéal recherché par de nombreux participant-es est également lié à la possibilité d'exercer son activité de manière autonome et libre notamment en jouissant d'une plus grande flexibilité dans l'exécution des tâches (ex : horaires flexibles, indépendance, liberté des horaires). Le mot *“liberté”* est récurrent. Cela met en lumière le désir de liberté dans la gestion de son temps de travail, dans le but de concilier vie professionnelle et vie personnelle de manière équilibrée.
- L'épanouissement en dehors du travail est important pour les participant.e.s. Notamment concernant le lieu d'exercice professionnel (*“proximité de ma maison, ma famille et qu'il soit pratique d'accès”,* ou *“plus trop de temps dans les transports en commun”*).

## Concernant la dimension sociale :

Les groupes d'accompagnés.e.s ont mis l'accent sur :

- L'importance d'avoir de bonnes relations, une bonne ambiance avec les collègues de travail. On retrouve des mots répétés tels que *“cohésion d'équipe”, “rencontrer du monde sympa”, “collaboration”*. Les participant.e.s souhaitent travailler avec une bonne équipe où il règne une bonne entente et une ambiance agréable.
- La compréhension et la reconnaissance du travail par la hiérarchie. Plusieurs expriment le souhait d'être *“respecté et écouté”*.
- Le souhait d'un travail engagé, ayant un impact positif (*“respect de l'environnement”*) et procurant une fierté personnelle. Il a également été mentionné pour une petite minorité : *“altruisme et social”*.

## Concernant la dimension matérielle :

- La quasi totalité des verbatims sont liés à l'aspect rémunération et à la satisfaction de bien gagner sa vie (*“un salaire qui permet de vivre correctement”*).
- Une infime partie des aspirations matérielles font part à la possibilité d'apprendre et d'évoluer professionnellement (notamment en laissant une chance aux jeunes comme ceux.celles qui viennent d'obtenir un diplôme).
- Une petite minorité a fait allusion à la sécurité de l'emploi (comme par exemple l'obtention d'un CDI permettant de sécuriser le poste).

## 6% des mots restants font partie du champ lexical associé au bien-être psychique.

La situation de mal être psychique a été évoquée par de jeunes participant.e.s avec la nécessité pour un travail d'idéal qu'il y ait de l'écoute, de la tolérance et de la bienveillance.

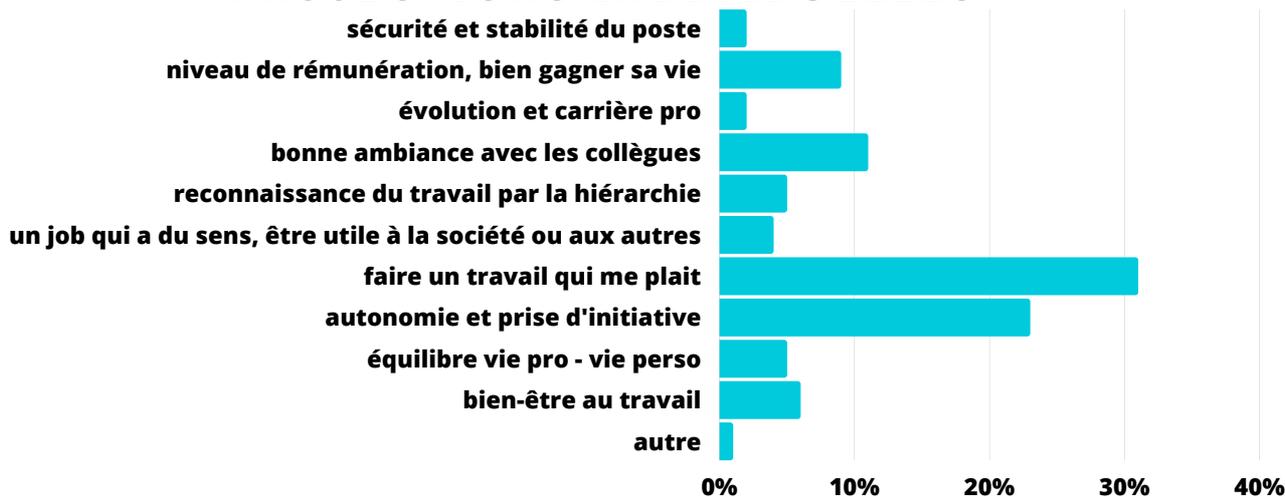
1% restant représente des termes qui ne peuvent permettre un classement dans une des dimensions du monde du travail (ex : *“bonne interrogation”*).



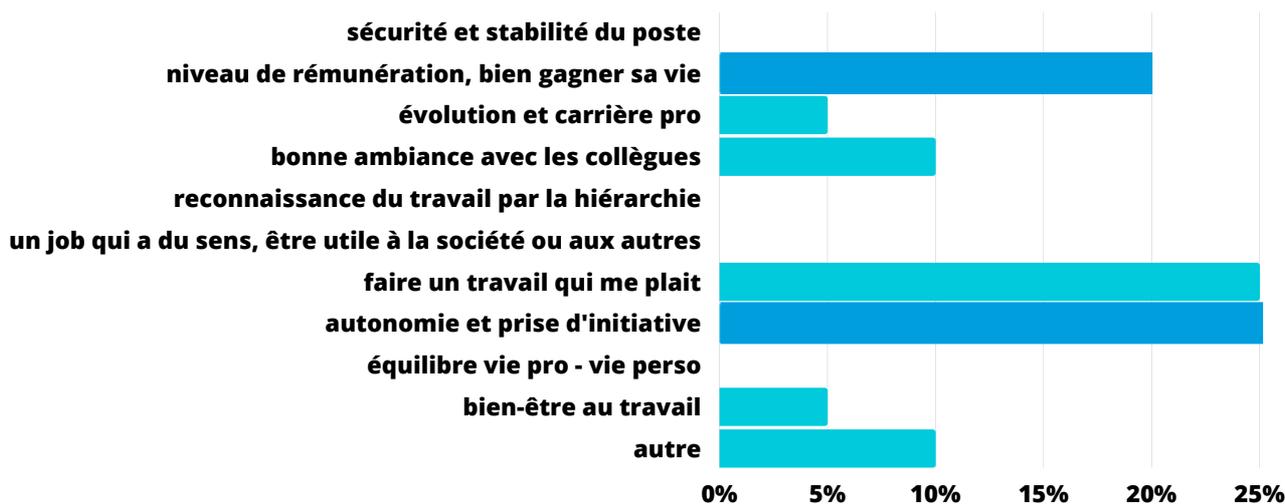
# “MON RÊVE, MON TRAVAIL IDÉAL SERAIT...”

## DETAIL DES SOUS DIMENSIONS

### SYNTHESE DES ACCOMPAGNÉ.E.S PROJECTIONS INDIVIDUELLES



### SYNTHESE DES ACCOMPAGNÉ.E.S APRÈS CHOIX COLLECTIF



Une fois passée l'étape de la discussion en collectif, les accompagné.e.s décident d'évacuer la question du CDI, de la reconnaissance de la hiérarchie, ainsi que du sens au travail et de l'équilibre vie pro - perso. Les 2 catégories qui augmentent alors le plus sont celles de l'autonomie dans son travail et le niveau de rémunération.





#Punchlinesd'atelier

“

**“J’AI ÉTÉ MIS À LA PORTE DE CHEZ MES PARENTS PUIS APRÈS J’AI FAIT VOX MILO, LE FESTIVAL DE CANNES... LE SERVICE CIVIQUE ÇA A ÉTÉ UNE OPPORTUNITÉ DE FOU”**

“

**“DONNER PLUS DE TEMPS POUR LE JEUNE DE PARLER DE SES BESOINS”**

“

**ARRÊTER D’APPELER LES JEUNES “LES JEUNES”**

“

**LE MATÉRIEL, CE SERAIT BIEN DE L’AMÉLIORER, IL FAUDRAIT LE REMETTRE À JOUR. PAR EXEMPLE LES ORDIS, ILS SONT PAS TERRIBLES.**

“

**“IL FAUDRAIT ESSAYER DE CASSER LE PLAFOND DE VERRE DES JEUNES QUAND ILS ARRIVENT DANS LES ML”**

“

**“LE PETIT BONHOMME QUI SE NOYE, ÇA ME PARLE. POUR MOI, PAR EXEMPLE, JE SUIS VITE DÉBORDÉ ET ÇA FAIT RAZ DE MARÉE ÉMOTIONNEL. L’ANXIÉTÉ, L’ANGOISSE, C’EST VITE SUPER COMPLIQUÉ POUR MOI D’ENTAMER DES DÉMARCHES. ALORS SAVOIR QU’ON VA M’ÉCOUTER ET QU’ON PEUT M’AIDER, C’EST EXTRÊMEMENT RASSURANT.”**





②

**ETAT DES LIEUX  
DE  
L'ACCOMPAGNEMENT  
DES MISSIONS LOCALES**





## “CE QUE J’APPRECIE DANS L’ACCOMPAGNEMENT ML...”

Pour les accompagné.e.s

### 1. L’APPRENTISSAGE EN CONTINU

Pouvoir apprendre tout au long du parcours d’accompagnement est mis en avant par les accompagné.e.s. Certains soulignent un accès à l’information qui “entretient l’esprit” et permet de valoriser leurs “softskills”.

### 2. UNE RELATION DE CONFIANCE

Entretenir des bonnes relations entre jeune et conseiller / tuteur est apprécié.

Le fait qu’ un.e conseiller.e soit disponible et à leur écoute leur permet de bénéficier d’un accompagnement personnalisé.

Les accompagné.e.s expriment le besoin d’avoir toujours plus de temps en entretien individuel pour parler de leurs propres désirs et appétences.

Enfin des jeunes estiment qu’employer le “tutoiement” dans les échanges permet une meilleure relation entre accompagnant.e.s et accompagné.e.s.

### 3. LES ESPACES D’EXPRESSION

Permettre aux jeunes des espaces de discussion, que ce soit en individuel ou en collectif est complètement approuvé.

### 4. LIEN SOCIAL

Avoir la possibilité pendant leur parcours d’accompagnement de rencontrer des collectifs est mis en avant. Le mot “rencontre” est évoqué à de nombreuses reprises.

### 5. LE SOUTIEN

Les accompagné.e.s utilisent un vocabulaire proche du champ lexical de l’aide et ce pour différents secteurs : “aide matérielle”, “accompagnement administratif” ou encore “aide financière”.

Certains participant.e.s apprécient aussi le “soutien émotionnel” et “l’aide sociale” qu’ils bénéficient au sein de leur Mission Locale.

### 6. POUVOIR FAIRE CE QUE J’AIME

Profiter des passions des jeunes et pouvoir adapter leur parcours en fonction de leurs désirs est souligné. Comme par exemple “participer à des ateliers créatifs”.





# “CE QUE J’APPRECIÉ DANS L’ACCOMPAGNEMENT ML...”

Pour les accompagnant.e.s

## 1. LE TRAVAIL COLLECTIF

La capacité des ML à faire des actions à plusieurs et parfois avec diverses parties prenantes (collectivités, interservices, jeunes...) ressort des échanges entre accompagnant.e.s comme un moyen de rendre l'accompagnement plus efficient.

On retrouve des mots clefs du type “actions collectives” et “travail collaboratif de la ML” : être entouré et le partage de réseau qui font des ML “un lieu d'accueil chaleureux et collaboratif” où il est possible de “co-construire” et faire du “travail d'équipe”.

## 2. LA MONTEE EN COMPÉTENCES DES CONSEILLERS

La possibilité d'accomplir sa mission de mentor en réajustant ses compétences est soulignée par les accompagnant.e.s. On retrouve plus précisément le souhait de continuer : “de diversifier l'offre d'ateliers”, “d'évoluer et se remettre en question”, “la formation continue des conseillers” et “la montée en compétences des conseillers”.

## 3. L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ ET AIDE À L'ORIENTATION DES JEUNES

La posture et le savoir être employés par un.e conseiller.e de ML ont été mises en avant comme une plus value pour accompagner au mieux un.e jeune dans sa démarche et son projet :

- la capacité d'écoute, pour “ pousser le jeune vers le haut et mettre le jeune au centre”
- la capacité d'adaptation en fonction du jeune suivie avec des échanges en “face à face” qui sont privilégiés
- la capacité à outiller les jeunes en leur “donnant la parole” et “les moyens et les outils d'accès aux droits”
- une pédagogie de la transmission pour “éclairer”, “encourager à oser”, “soutenir, guider et conseiller” et une volonté de “valoriser les potentiels” et “célébrer les parcours”.

## 4. L'AGILITÉ DES ML À PROPOSER DES ACTIONS INNOVANTES

Les accompagnant.e.s saluent les nombreuses “expérimentations” menées et qui permette d'ouvrir les champs des possibles en terme de travail, de favoriser “l'égalité des chances”, et d'innover / accompagner différemment”. Les ML “laissent la porte ouverte” avec un travail “ de veille”, qui permet de “développer la créativité et l'esprit critique” tout en ayant une “approche globale (aide pour la santé et/ou le logement)”.

## 5. LE SOUTIEN ÉCONOMIQUE

Favoriser l'autonomie financière et par ce biais “lutter contre la pauvreté”, est souligné comme le moyen de “sécuriser les parcours financièrement”. Le souhait de continuer à financer les ML et leur donner un cap a été inscrit par les participant.e.s.





# “CE QUI ME DÉPLAIT DANS L’ACCOMPAGNEMENT ML...”

Pour les accompagné.e.s

## 1. LE CLICHÉ DU JEUNE

Catégoriser les jeunes par “jugement” personnel en les mettant dans des “cases” est ressenti par les accompagné.e.s. Ils réfutent l’idée d’être de simples “stats”.

Certains ont l’impression aussi que leurs problèmes sont minimisés par les conseillers.

Enfin, l’appellation à outrance du mot “jeune” semble les infantiliser.

## 2. DES ATELIERS PEU INTÉRESSANTS

Participer à des ateliers dont les sujets se ressemblent déplaît aux accompagné.e.s. Les “thématiques répétitives” ennui et déplaisent au public des accompagnés.

## 3. DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

Ce qui froisse les accompagné.e.s c’est également les retards de versement de l’indemnité sur leurs comptes bancaires.

## 4. LA RELATION AVEC LE.LA CONSEILLÈR.E

Durant leur accompagnement, il arrive que les accompagné.e.s se sentent mal informés ou mal orientés. Selon eux, certains conseiller.e.s limitent l’accès à certains des métiers en ne proposant que des emplois où le secteur est en tension sur leur territoire. L’un des participant.e.s dira qu’il se sent “être un numéro à la chaîne”.

Ainsi lorsque que la communication entre un.e jeune et un.e conseiller.e. est mauvaise, il est plus difficile d’avancer professionnellement.

Enfin, certains accompagné.e.s critiquent le manque de disponibilité de leur conseiller.e. Un des participant.e.s évoque même le terme “d’embauchement raté des conseillers” car il a changé 5 fois de conseillers (situation individuelle nuancée par un.e conseiller.e qui a expliqué que ces derniers étaient en burn-out).

## 5. LES PENSÉES PESSIMISTES

Certains participant.e.s aimeraient arrêter de croire qu’il n’y a “pas d’avenir pour eux”. Le succès de leur accompagnement est limité et cela est dû au mal être psychique qu’ils expriment. On retrouve des termes comme “stress” et “manque de motivation”.





## “CE QUI ME DÉPLAIT DANS L’ACCOMPAGNEMENT ML...”

Pour les accompagnant.e.s

### 1. L’ACCOMPAGNEMENT PUNITIF

Les professionnel.le.s ont souligné leur souhait de ne plus devoir appliquer des contre-parties dans les accompagnements, tels du “chantage à l’allocation” ou “des sanctions”.

### 2. L’ACCOMPAGNEMENT QUANTITATIF

Les accompagnant.e.s ont souligné le caractère contraignant des “modalités CEJ”, ainsi que “le cloisonnement des dispositifs”. Une certaine forme de “pression du résultat induite” où un CSP se lance dans des “calculs d’apothicaire” (calculer le nombre d’entrée et de sorties positives..). Une volonté de “sortir de la logique des chiffres” et d’imposer des solutions au conseiller est également espérée.

### 3. L’ACCOMPAGNEMENT INFANTILISANT

Certains accompagnant.e.s ont fait ressortir l’inefficacité de “forcer des jeunes à faire des ateliers qui ne les intéressent pas” et du “recours à des formes de “misérabilisme” et “d’infantilisation” dans les accompagnements où parfois on préfère “penser - décider - faire : à la place du jeune”. Il faudrait sans doute “sortir “du concept “CV” et davantage “apprendre à pêcher plutôt que donner le poisson”.

### 4. LES ECHANGES FORMELS

Le souhait de changer les modes d’interactions a été souligné, certains accompagnant.e.s affirment que “l’ordinateur en entretien ne favorise pas l’échange car il crée une barrière”, tout comme de “rester dans le bureau”.

### 5. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les professionnels ont relevé lors de cet exercice leur “rémunération trop faible” ainsi que “la surcharge administrative” qui contraignent leur métiers ainsi que des tendances à la “réunionite” qui seraient à modifier.





#quelaccompagnementdemain?

③

## RECOMMANDATIONS



## A l'échelle des Missions Locales :

### • APPLIQUER LE POUR ET PAR LES JEUNES :

*“Ce sont les jeunes qui font la Mission Locale”*

- Création d'espace physique dédié pour les jeunes, avec des équipements informatique, du mobilier détente type canapé, pour faciliter du travail en coworking. L'enjeu ? mener des projets en pairs à pairs, créer, réfléchir, produire, discuter avec d'autres jeunes eux aussi accompagné.e.s par la Mission Locale.
- Proposer régulièrement des moments de partage entre des jeunes accompagné.e.s qui conseillent d'autres jeunes n'étant pas encore accompagné.e.s. L'enjeu ? favoriser la montée en compétence et la confiance en soi par des rôles de mentors en pairs à pairs.
- Permettre aux jeunes accompagné.e.s de créer et proposer des ateliers au sein du parcours CEJ à animer eux-mêmes. L'enjeu ? dynamiser les parcours et diminuer l'aspect formalisé des parcours tout en favorisant la mise en mouvement des accompagné.e.s.

### • ETRE PLUS ATTENTIF À L'ACCUEIL

*“C'est le premier espace qu'on voit quand on entre dans la Mission Locale”*

- Repenser les moments d'accueil et le premier pas en poussant la porte des ML. L'enjeu ? éviter les formes de blocages et créer un lien de confiance plus rapide
- Diffusion de contenus audiovisuels créés par des jeunes eux mêmes dans les espaces d'accueil. L'enjeu? inspirer les nouveaux venus et valoriser les créations de contenus
- Investir dans du matériel de qualité. L'enjeu? Susciter l'envie de passer du temps en présentiel dans les espaces de ML.

### • FAVORISER LA CRÉATION DE LIEN ACCOMPAGNÉ/ ACCOMPAGNANT

- Organiser des temps de cohésion entre accompagné.e.s et accompagnant.e.s, en proposant :
  - moins de rendez-vous formel avec le conseiller
  - des moments d'échanges en dehors de la ML pour éviter de rappeler les “convocations chez le CPE”
  - des temps chaleureux et conviviaux ( café/ petit dej...)
  - des rencontres sans un ordinateur au milieu qui peut créer une distance et ne libère pas l'expression entre le conseiller et le jeune

L'enjeu? favoriser l'écoute, les affinités et le lien de confiance

- Humaniser la personne en prenant le temps de recueillir le besoin de la personne sans être dans une approche solution standardisée
- Éviter l'infantilisation, comme par exemple appeler les accompagné.e.s “les jeunes”



- **FORMATION DES CIP AUX MÉTIERS DE 2030 QUI N'EXISTENT PAS ENCORE**

- Être ouvert sur des vocations plus larges et sur les volontés des jeunes accompagné.e.s
- Fournir des outils afin de permettre aux jeunes accompagné.e.s et aux encadrant.e.s de travailler de manière autonome sur leur orientation

### A l'échelle de l'UNML / ARDML et Institut Bertrand Schwartz

- **FAVORISER LE LIEN AVEC LES PROJETS DES MISSIONS LOCALES À L'ÉCHELLE NATIONALE**



pour impulser et mutualiser de nouvelles pratiques professionnelles d'accompagnement

- **PROPOSER UN PLAN D'ACTION INDIVIDUALISÉ (ACCOMPAGNÉ OU ACCOMPAGNANT)**



pour développer l'accompagnement à la santé mentale et au bien-être et avoir un plan d'action pour ceux qui en ressentent le besoin (ex : rendez-vous chez le psychologue)

### A l'échelle des institutions type ministères du travail et de l'éducation nationale principalement

Le CEJ est visé principalement par accompagné.e.s et accompagnant.e.s sur certains points à améliorer pour pallier au manque d'intérêt des participant.e.s et parfois même de leur désengagement.

- Diminuer la dimension contraignante et obligatoire des ateliers au sein du parcours car inadapté au jeune public
- Favoriser des contenus d'ateliers diversifiés correspondant aux intérêts des jeunes et en proposant qu'ils soient à l'initiative de la création de certains pour rendre le parcours plus ludique et moins scolaire
- Valoriser la montée des compétences des jeunes et notamment les soft skills
- Rendre le CEJ progressif dans la contrainte horaire imposée aux jeunes
- Expérimenter un Revenu universel de subsistance sans condition fixé à 887 euros pour les moins de 25 ans grâce au lancement de France Travail





### Contact Citizens Campus

Claude Emmanuel TRIOMPHE, Président de Citizens Campus  
claude-emmanuel@citizenscampus.eu 06 65 59 28 20

ou

contact@citizenscampus.eu

Site internet : [www.citizenscampus.eu](http://www.citizenscampus.eu)  
Suivez Citizens Campus sur [FB](#), [LinkedIn](#) et [Instagram](#)

