



Besoins des jeunes et pertinence de la réponse de la mission locale

Une étude réalisée pour la Mission locale de la Lyr
Mai 2025

Sous la coordination de

Nicolas Farvaque (Orseu Recherche & études)

Anne Fretel (Université Paris-8)

Avec

Djamel Messaoudi (Orseu Recherche & études)

Jeanne Pelletier (Orseu Recherche & études)

Présentation

Contexte de la demande

La mission locale de la Lyr intervient sur les communes de Pantin, le Pré Saint-Gervais, Les Lilas et Bobigny (93). Elle sollicite la réalisation d'une étude comprehensive portant sur les besoins des jeunes suivis par la mission locale et sur la pertinence de la réponse apportée par celle-ci.

Le travail a été réalisé par une collaboration entre le cabinet Orseu Recherche & études et l'Université Paris-8.



Le cabinet Orseu Recherche est spécialisé dans les études socioéconomiques portant sur l'insertion, les politiques d'emploi et sociales, l'évaluation des politiques publiques. Nicolas Farvaque, Djamel Messaoudi et Jeanne Pelletier sont intervenus sur cette étude.

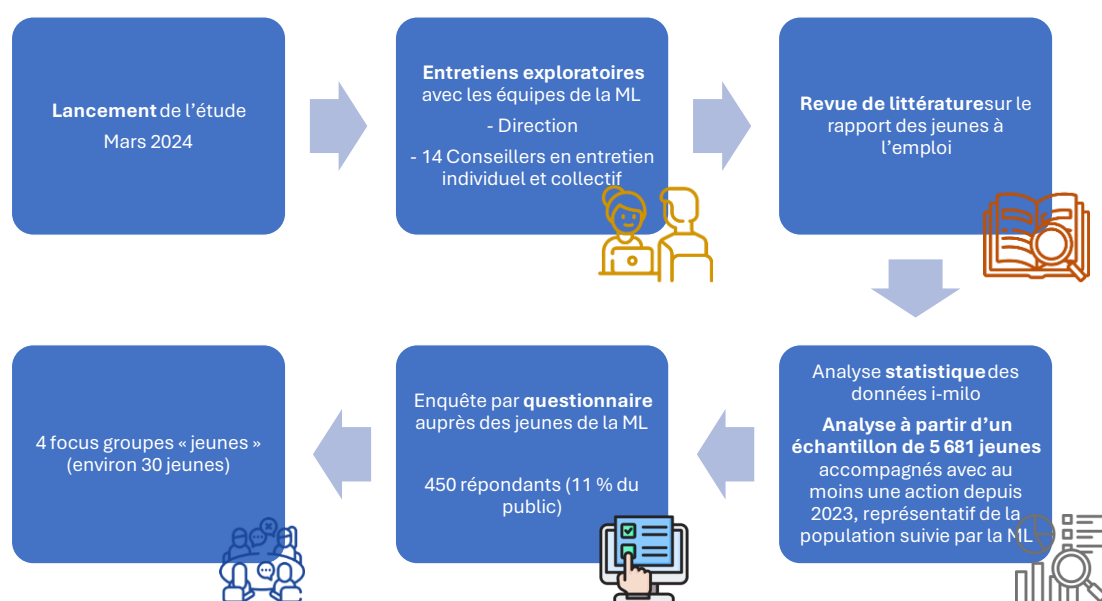


Au sein de l'Université Paris-8, la collaboration a été réalisée avec Anne Fretel, maître de conférences en économie, spécialiste des politiques d'insertion et de l'accompagnement socioprofessionnel.

L'étude a été pilotée par Laurent Gaillourdet et Yvelie Le Gall, respectivement directeur et directrice adjointe de la mission locale.

Méthodologie

L'étude a été réalisée sur 12 mois, avec un lancement en mars 2024 et une restitution plénière en février 2025 à l'ensemble de l'équipe de la mission locale et à sa présidence.



L'étude a démarré avec **une série d'entretiens exploratoires** avec la direction puis avec des conseillers et autres salariés de la ML (**14 entretiens**), sous la forme d'ateliers collectifs. Ces premiers entretiens ont permis de mieux appréhender le contexte de la ML, son organisation, son offre de service et les besoins des jeunes, tels que perçus par les professionnels. Nous avons organisé ces entretiens exploratoires à partir de grandes questions ouvertes : quels sont les besoins des jeunes sur votre territoire ? Comment y répondez-vous ? En quoi cette réponse est-elle pertinente ?

Nous avons réalisé une **revue de la littérature** sur les rapports des jeunes à l'emploi et au travail. Elle a permis de poser certains constats, objectivés par des travaux quantitatifs et qualitatifs, sur le rapport des jeunes à l'emploi et au travail, ce qui a en retour pu interroger les logiques d'intervention de la mission locale ou certaines représentations tirées de la pratique.

Les données de suivi tirées de i-milo ont ensuite fait l'objet d'une analyse statistique inédite. Nous avons exploré ces données de façon à les « faire parler » et à en tirer des éléments fins sur la population des jeunes suivis. L'analyse a été faite à partir d'un échantillon de 5 681 jeunes accompagnés avec au moins une action depuis 2023, représentatif de la population suivie par la ML

Face à la grande diversité des jeunes suivis, une **analyse typologique** est apparue pertinente. Celle-ci consiste à établir des grands groupes-types, basés sur les données de i-milo. Nous avons défini plusieurs groupes de jeunes, puis considéré la nature de leurs besoins (tels que consignés dans i-milo) et la nature de la réponse de la mission locale. Nous observons les variations dans l'expression des besoins selon les groupes et la collecte des données, et dans les modalités de réponse apportée par la structure.

Nos investigations empiriques se sont poursuivies par l'élaboration d'une **enquête par questionnaire auprès des jeunes de la mission locale**. Ce questionnaire a été conçu en partant des éléments précédents (rapport des jeunes au travail, types de besoins des jeunes, nature de la relation à la ML, services demandés et reçus, attentes spécifiques). Ce questionnaire a été diffusé en ligne et en passation accompagnée à la ML entre octobre et décembre 2024. **448 jeunes ont répondu**, soit environ 11% des jeunes accompagnés en 2023.

Nous avons enfin réalisé **4 focus groupes** en janvier 2025, avec au total **une trentaine de jeunes**, sur les sites de Bobigny et Pantin. Ces groupes ont permis d'interroger les jeunes sur leur motivation à venir à la mission locales, leurs attentes, les services reçus, leur satisfaction et leurs besoins non satisfaits.

Présentation du document

Ce document est organisé de la façon suivante :

- 1) Synthèse des résultats, reprenant la présentation finale faite en février 2025
- 2) Présentation de l'analyse typologique (exploitation des données de i-milo)
- 3) Analyse des résultats du questionnaire
- 4) Revue de littérature sur le rapport des jeunes à l'emploi

1. Synthèse transversale

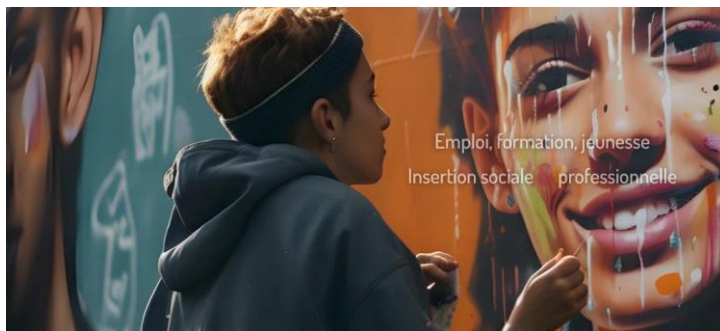




Étude « besoins des jeunes » et « pertinence de la réponse » de la mission locale

Mission locale de la Lyr

Présentation février 2025



Rappel de la demande et démarche

« Réaliser une **étude compréhensive** :

- des **besoins des jeunes** suivis par la mission locale
- et de la **pertinence de la réponse** apportée par celle-ci ».



Équipe :

- Cabinet Orseu Recherche & études (Lille) : Nicolas Farvaque, Djamel Messaoudi, Jeanne Pelletier
- Université Paris-8 : Anne Fretel

Méthode générale :



1. Un contexte évolutif...

- Une demande faite il y a environ 1 an, avec **une volonté de la ML d'être proactive sur son positionnement/offre de service** dans un contexte d'incertitude sur les évolutions « Loi Plein emploi »
 - Demande qui fait suite à la fusion des équipes
 - Une équipe jeune, beaucoup de premières expériences à la ML : importance de questionner les pratiques professionnelles
 - Question générale : qu'est-ce qui fait sens pour les jeunes ?
 - Dans ce contexte, quelle réflexion sur les dispositifs, les objectifs, les pratiques professionnelles... ?



1. Un contexte évolutif...

- **Début 2025**, des craintes plus grandes sur le plan financier et institutionnel pour les ML
 - Quelle place pour l'approche **globale** des missions locales dans le nouveau système ?
 - **L'accès à l'emploi** est devenu central dans les dispositifs. La loi Plein emploi renforce ce « dogme ».
 - La crise Covid a rappelé l'importance d'un accompagnement **social**.
 - L'accès à l'emploi est difficile pour les jeunes avec des vulnérabilités sociales.
 - A quel niveau agit la ML / doit agir la ML ?



2. Le regard des conseillers

- 5 conseillers interrogés en entretien individuel
- 9 conseillers interrogés dans deux focus groups

Une pratique professionnelle encadrée par les dispositifs et les objectifs

- Pour les conseillers avec de l'ancienneté, emprise de plus en plus forte des **dispositifs** : « on était dans un accompagnement moins contraint. On a subi les injonctions »
- Pour les plus récents, présence plus naturelle des dispositifs
- Enjeu de remplir les dispositifs. Pas de pression de la direction mais malgré tout une pression de devoir **reporter** des données chiffrées
- Difficulté à penser le **parcours** au-delà des dispositifs : « il faut voir des choses à long terme et non à la date de la sortie du dispositif ». « il faut s'emparer de ces programmes, il faut cerner le jeune d'abord ».

Des jeunes « perdus », qui viennent à la ML sans réelle aspiration

- « Les jeunes viennent car ils sont **perdus**, dans leur recherche d'emploi, ils ont besoin d'une aide financière. »
- Ils semblent identifier la ML comme un lieu où rencontrer « des adultes bienveillants », qui vont les **aider**
- Cependant, de faibles **aspirations** et envies : « les jeunes ne rêvent plus, ils répètent des choses qu'ils ont entendu et qui ne viennent pas d'eux » ; « ils donnent des noms de métier mais ne savent pas ce qu'ils veulent faire, ils n'osent pas dire, ils ne connaissent pas la formation... Il faut plusieurs entretiens pour qu'ils disent ce qu'ils veulent faire vraiment. »
- Un besoin d'aider à construire des aspirations pour que les jeunes puissent être de véritables **citoyens**

Certains jeunes avec des motivations d'entrées opportunistes

Discours partagé :

- D'un côté comportement **opportuniste** : « Ils viennent pour l'allocation » ; « Au début, les jeunes viennent sur le CEJ pour l'allocation et le permis, il faut établir un lien de confiance pour qu'ils l'avouent. On est obligé de tendre la carte de l'allocation pour les inciter à venir. »
- D'un autre côté des **besoins** réels : « le CEJ répond à un besoin d'un jeune d'accompagnement et surtout un besoin financier. Il n'y pas 3 milliards d'aides à proposer pour les moins de 25 ans ».



2. Le regard des conseillers

Les besoins des jeunes : une nécessaire individualisation de la réponse

- Les conseillers se retrouvent dans une démarche **individualisée** : chaque jeune a ses problèmes et la réponse doit s'adapter aux besoins
- Nécessité d'une approche **globale** = « avoir la main sur beaucoup de choses » : « A la ML, on balaye vraiment toutes les problématiques : prise en compte de sa situation en général. Ce que l'on ne retrouve pas à France travail. On a la main sur beaucoup de choses. C'est assez complet ».

Des exigences de rapidité de la part des jeunes

- Point évoqué par plusieurs conseillers : « exigence de **rapidité** » ; « ils papillonnent plus et sont dans l'attente d'une réponse rapide. Il y a des déceptions s'il n'y a pas une réponse le 1er jour »
- Les conseillers cherchent à agir sur cette représentation et sur la **temporalité** des jeunes : savoir temporiser/se projeter

Un rapport au travail marqué par un manque de repères, d'aspirations et certaines exigences

Point fortement mis en avant par les conseillers

- « ils ne sont **pas prêts** au monde du travail »
- Ils n'ont **pas d'aspirations** (cf. plus haut)
- « Ils sont moins sûrs d'eux, plus hésitants. Les jeunes sont finalement assez réalistes dans leurs demandes. Ce qui a changé c'est qu'ils **ne savent plus ce qu'ils veulent**, depuis le Covid. Ils disent « je ne sais pas... ». C'est pourquoi c'est important d'avoir une bonne connaissance du territoire »
- Des attentes biaisées : « ils sont pressés, ils ont un lien fort avec l'argent. Ils veulent de **l'argent** facile, pas de longue formation, ils ont une conception déformée à cause des réseaux sociaux » ; « Ils n'ont pas conscience de ce qu'est le SMIC ». Opposition par rapport au modèle des parents qui ont toujours « trimé ». « Ils mettent la pression à tout le monde sauf à eux-mêmes. »

Derrières « les jeunes » au pluriel, des groupes avec des besoins spécifiques

- Présence de nombreux **MNA** à la mission locale. Une réponse visant la rapidité d'un placement pour répondre à des contraintes administratives, mais pas toujours efficace à long terme
- Besoins des publics **mineurs** ou « très jeunes ». Population souvent déscolarisée, avec des besoins sur le temps long, « au moins un an ». Interrogations sur la pertinence du dispositif CEJ pour ces publics



2. Le regard des conseillers

Le rapport aux partenaires : vital pour réussir un accompagnement global et individualisé, mais parfois problématique

- Des **partenariats** vitaux notamment pour le public MNA. Relations avec l'Etat/Préfecture, les éducateurs, ASE... qualité variable. Dépendance du travail des conseillers à la qualité de ces partenariats
- Question des relations avec services sociaux des collectivités. Des partenariats parfois **subis** pour la mission locale ?
- Un dialogue **complexe** avec des partenaires qui envoient systématiquement vers la ML pour tout type de problématique. **Représentations** des partenaires. « *va vers la ML ils vont financer ta formation...* », « *va vers la ML, ils vont te trouver un logement.* »
- « *Pas de bonnes **informations** de la part des partenaires sur notre rôle.* »

Des relations aux entreprises très rarement évoquées

Connotation péjorative de la mission locale et de ses jeunes?

Répondre aux vulnérabilités sociales : quelle capacité d'action de la ML ?

- Souvent citées comme des **freins** dans les parcours
- Des besoins importants notamment en matière de **logement**, mais jusqu'où va l'action de la ML dans ce domaine? « *Demande de logement assez récurrente mais on ne peut pas y répondre. Les jeunes ont été redirigés vers la ML pour cette demande. Il y a une fausse information, ils pensent qu'on va pouvoir les aider, parfois ce ne sont pas des demandes de logements urgentes* »
- Parc urgence saturé + manque de partenariat. « *Les partenaires logement on en a peu ou sur des publics spécifiques. Une perte de temps d'essayer de joindre un partenaire. Aujourd'hui, on n'a plus personne au téléphone.* »
- « *On n'a pas la main dessus alors que beaucoup de jeunes sont confrontés à la situation. Le logement joue sur l'accompagnement.* »
- Manque de **compétences** des conseillers ? « *On se renseigne sur ces aspects mais on n'a pas été formés dessus. On a le sentiment de ne pas tout connaître* »



2. Le regard des conseillers

Les entretiens avec les conseillers conduisent à plusieurs questions sur le rapport des jeunes à la ML et la pertinence de la réponse

- *Les jeunes ont-ils une réelle connaissance de ce qu'est la Mission locale quand ils y entrent ?* Les **entrées subies** sont plus complexes à traiter. Les **entrées avec de la motivation** sont plus aisées à traiter.
- La **place de la mission locale dans son écosystème** semble à interroger : les partenariats sont instables, différents d'un endroit à un autre. Les entreprises sont peu présentes dans les entretiens. *Comment la ML est-elle vue ? Y a-t-il une compréhension claire de son rôle ?* Ceci semble important alors même que le paysage institutionnel évolue.
- Forte concentration sur la **dimension « sociale »** - les vulnérabilités sociales à traiter avant la relation à l'emploi. *Agir sur l'insertion sociale et professionnelle est central (logique d'approche globale), mais les conseillers ont-ils les moyens de le faire ? Quid si l'avenir conduit à une population en mission locale encore plus concernée par des vulnérabilités sociales ?*



3. Les publics jeunes de la ML

Constats tirés de l'analyse de imilo

➡ **Analyse à partir d'un échantillon de 5 681 jeunes** accompagnés avec au moins une action depuis 2023, représentatif de la population suivie par la ML

➡ **Caractéristiques de la population**

- Une majorité de garçons (61%)
- de jeunes Neets (69%)
- De jeunes sans diplôme (59%)
- Résidents de QPV (51%)
- Jeunes sans ressource monétaire à leur arrivée à la ML (69% en premier accueil)
- Jeunes non-inscrits à Pôle emploi (59%).
- Une part importante de jeunes étrangers (33%) dont 20% de mineurs. Un jeune mineur sur deux est de nationalité étrangère.
- 17 % en logement précaire ou temporaire
- 76 % sans le permis de conduire

Objectif de l'analyse typologique : regrouper ces différentes variables en des profils-types sur l'ensemble de la population ; étudier le type de besoins pour chaque groupe-type et la réponse apportée par la ML



3. Les publics jeunes de la ML

L'analyse est basée sur le remplissage d'imilo par les conseillers = la demande des jeunes telle qu'elle est saisie par les conseillers

➔ Une majorité des jeunes en demande d'aide sur le volet professionnel :

77% des jeunes ont « exprimé » une demande d'aide à l'élaboration d'un projet professionnel, 55% une demande de formation et 52% une demande d'emploi.

- Les plus jeunes : demande d'aide sur le projet professionnel ou de formation
- Les plus âgés : demande d'aide pour accès à l'emploi ou formation
- Pas de différence F/G

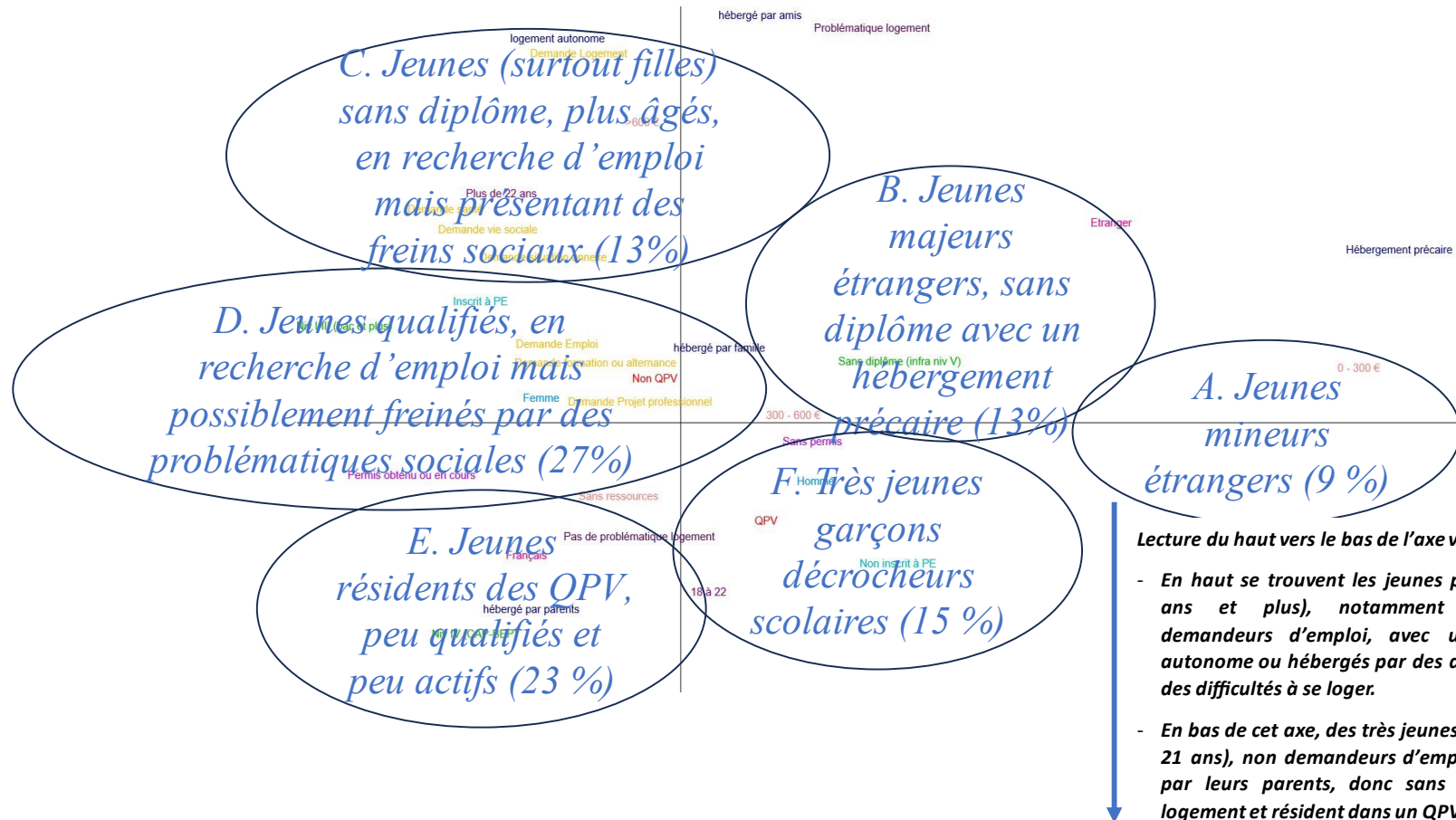
➔ 15 à 30 % des jeunes avec une demande sociale : vie sociale, santé, logement, etc.

- Plus fréquentes chez les filles, les plus âgés et les jeunes diplômés

➔ On peut statistiquement définir 6 profils-types de jeunes selon leurs caractéristiques et leurs demandes



Lecture de gauche vers la droite: à gauche, on trouve les caractéristiques des jeunes majeurs (18-21 ans), de nationalité française, de niveau bac et plus hébergés par les parents. A droite, les mineurs, les étrangers, les sans diplôme et ceux avec un hébergement précaire et majoritaires.



À partir de l'échantillon de 5 600 jeunes, identification de 6 profils types cohérents statistiquement

Type A : des jeunes mineurs étrangers (9 % de l'échantillon)

- Hébergement précaire, sans diplôme, QPV. Principale demande : élaboration d'un projet professionnel ou une formation.

Type B : des jeunes majeurs étrangers, sans diplôme avec un hébergement précaire (13 %)

- Problématique d'hébergement. Principale demande : élaboration d'un projet professionnel ou une formation.

Type C : Jeunes (surtout filles) sans diplôme, plus âgés, en recherche d'emploi mais présentant des freins sociaux (13 %)

- Moitié de nationalité française et l'autre moitié étrangère. Très grande majorité sans diplôme. Des expériences d'emploi dans le passé, liées à un âge plus élevé (> 22 ans).
- Première demande est de trouver un emploi ou une formation. Mais aussi de fortes demandes en termes d'aide à la vie sociale, sur la santé, les situations annexes et sur le logement.

Type D : Des jeunes en recherche d'emploi, avec des qualifications, mais possiblement freinés par des problématiques sociales (27 %)

- Profil mixte (moitié filles et moitié garçons), permis de conduire, visée d'autonomisation (recherche logement) et recherche emploi. Première demande : emploi-formation

Profil E : jeunes résidents des QPV, peu qualifiés et peu actifs (23 %)

- Âgés principalement entre 18-22 ans, en majorité des garçons (à 60%), niveau de CAP-BEP max. Demande : élaboration d'un projet professionnel. Faible demande sur l'emploi ou la formation.

Profil F : très jeunes garçons décrocheurs scolaires (15 %)

- Ils sont minoritaires à formuler une demande d'aide à l'élaboration d'un projet professionnel, une formation ou un emploi.

Les profil B (jeunes majeurs étrangers, sans diplôme avec un hébergement précaire) bénéficient **surtout d'une aide sociale et financière**, en plus d'un accompagnement sur le projet

Les profils C et D = les jeunes les plus âgés, avec une recherche emploi mais parfois des freins à l'emploi, **bénéficient de l'ensemble de la palette de services plus souvent que la moyenne générale**

Les jeunes mineurs étrangers **surtout orientés dans des parcours « formation »**

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
Appui à l'élaboration d'un projet	97,6	97,8	99,1	99,4	99,2	97,5	99,2 %
L'investigation métiers	58,5	71,0	82,5	83,7	75,5	72,0	76,4 %
L'élaboration d'un parcours de formation	75,4	68,2	77,2	82,1	70,4	63,7	74,0 %
Autres services	60,1	69,5	81,3	76,6	59,3	50,2	67,1 %
L'ingénierie financière	18,7	44,8	58,7	41,6	30,0	30,8	38,1 %
Suivi et mise en œuvre du projet pro	20,8	28,8	46,7	49,2	32,7	21,0	35,8 %
PACEA	63,7	72,2	83,7	87,1	64,1	51,6	75,2 %
CEJ	6,1	19,0	22,5	27,3	39,3	32,2	28,4 %
GJ		2,9	27,8	40,8	16,1	3,6	20,1 %

Pour les profils les moins en demande, les moins actifs, et les très jeunes décrocheurs, la ML propose moins de services.

Depuis la mise en place du CEJ, ces profils sont en revanche plus souvent accompagnés dans le cadre de ce dispositif (Précédemment ils bénéficiaient très peu de la GJ, qui était le plus souvent destinée aux profils les plus actifs/orientés recherche emploi)

Services/dispositifs proposés aux jeunes selon les types

Item « Diagnostic sur la situation professionnelle / Identification et valorisation des compétences » ignoré faute d'effectifs suffisants

Lecture : 75,4 % des jeunes appartenant au profil-type « A » ont bénéficié d'une aide ou de services concernant l'élaboration d'un parcours de formation. Le chiffre est mis en gras car c'est davantage que la moyenne générale des jeunes de la ML (74 %).

- L'offre de services de la ML est un peu différenciée selon les groupes **Les groupes les plus en phase avec le modèle d'accompagnement de la ML (approche globale, aide au projet) c'est-à-dire les groupes C et D sont ceux qui bénéficient le plus de tous les services, sans différenciation. L'offre de services se concentre sur ces profils en phase avec la norme d'autonomie et le modèle des ML.**
- **Des services sont proposés à certains profils alors qu'il y a une demande pas toujours exprimée ou bien une problématique possible d'adhésion.** Par exemple, *l'appui à l'élaboration du projet professionnel*, *l'investigation des métiers* et *l'élaboration du parcours de formation* sont des services proposés sans forte distinction de profils (76 % des jeunes) alors que le profil A (mineurs étrangers), E (jeunes non-demandeurs d'emploi et peu actifs) et F (décrocheurs scolaires) sont beaucoup moins demandeurs sur ces trois thèmes.
 - Le fait de proposer ces services alors qu'il n'y a pas de demande peut être une **démarche pour remobiliser et inciter ces jeunes à s'investir dans un projet.** Dans cette hypothèse, ceci pose la question de la **réception** par les jeunes de cette proposition et de la façon dont le conseiller parvient à susciter leur **adhésion**.
 - Des services « cœur de métier » et point central dans l'accompagnement, mais pas forcément d'adhésion préalable
 - Cohérent avec les entretiens évoquant la « faible **motivation** »
- Certains services comme *l'investigation des métiers*, *l'élaboration d'un parcours de formation* et *le suivi de la mise en œuvre du projet professionnel* sont plus cohérents avec les profils définis. Le type C et D qui représentent des jeunes plus matures en âge, parfois sans ressources et en recherche d'emploi ou de formation, bénéficient plus souvent de ces deux services répondant ainsi à ces besoins.
- Les « *autres services* » de la ML, dont l'aide aux problématiques sociales, sont proposés à tous les jeunes mais de façon plus accentuée aux profils C et D qui se caractérisent par ces fragilités (mais qui sont aussi dans un **rapport de confiance et de motivation**), ainsi que, dans une moindre mesure, au profil B composé de jeunes étrangers en situation précaire. Même constat pour l'ingénierie financière

- Une interprétation est que la ML « sait » comment accompagner les profils plus âgés et en recherche emploi/formation (groupes C-D). Elle leur propose des services variés, individualisés, cohérent avec une approche globale en faveur de l’insertion sociale et professionnelle.
- En revanche, la réponse de la ML est-elle adaptée:
 - Aux profils plus jeunes, décrocheurs, n’adhérant pas forcément à la norme d’autonomie, entrés de façon subie? **Cas des jeunes (groupe E), sans demande et peu actifs...** Ce sont eux qui sont en proportion le plus souvent orientés vers le CEJ. De même pour les très jeunes décrocheurs eux aussi orientés vers le CEJ.
 - Aux profils avec des besoins sociaux comme les MNA ou réfugiés, avec forte demande sociale? La ML reconvertit la demande sur le volet professionnel ou de formation (cohérent avec les entretiens conseillers). Par exemple forte orientation des MNA sur la formation. Ces groupes sont un peu plus souvent orientés en CEJ en comparaison avec la GJ, mais il reste qu’il n’y a pas un dispositif spécifique pour les jeunes étrangers.
 - *Ce sont les cas qui sont le plus souvent exprimés dans les entretiens conseillers :*
 - *les cas des (très) jeunes sans motivation*
 - *le cas des jeunes étrangers qui nécessitent une efficacité des partenariats*

 **Remarque.** La limite des données i-milo utilisées est que cette réponse sociale apportée par la ML et ses partenaires y apparait moins directement comme une des « solutions » mises en œuvre et donc peut paraître sous-estimée dans les chiffres

4. Le point de vue des jeunes (questionnaire et entretiens)

**Un questionnaire en ligne et en passation
accompagnée à la ML (octobre-décembre 2024)**
448 jeunes répondants, soit environ 11% des jeunes
accompagnés en 2023

4 focus groupes (janvier 2025)
Une trentaine de jeunes rencontrés en entretien
collectif

Constat n° 1. Les jeunes arrivent surtout sur les conseils d'amis ou de la famille. Dans le questionnaire, une majorité dit être venue à la ML **par obligation ou par pression de l'entourage**.

Constat n° 2. Ils trouvent que les locaux sont accueillants et que la ML est accessible. Mais ce sont surtout des lieux de rendez-vous, peu savent qu'ils peuvent venir utiliser les ordinateurs. La ML est vue comme un **lieu institutionnel**, mais qui est plus **accueillant** que d'autres administrations.



Constat n° 3. Une grande diversité des aides apportées par la ML et une fréquence d'aide qui augmente avec l'ancienneté dans la ML. En moyenne, un jeune bénéficie de 3,5 aides.

Constat n° 4. Une importance égale des aides matérielles et des conseils emploi-formation.

	Effectifs	Fréquence
Une aide financière	226	52%
Une aide pour trouver un emploi	194	45%
Une aide pour passer le permis de conduire	153	35%
Une aide pour trouver une formation, un apprentissage ou reprendre mes études	153	35%
Une aide dans mes démarches administratives	131	30%
De la confiance	106	24%
Une aide pour les transports, la mobilité	96	22%
Une aide pour découvrir un ou plusieurs métiers	92	21%
Une écoute, un lieu où tu as pu t'exprimer	85	20%
Une aide pour ton logement	75	17%
Rencontrer des employeurs, des entreprises	76	17%
Rencontrer d'autres jeunes	72	17%
Une aide dans mon orientation scolaire et professionnelle	57	13%
Une aide pour ta santé	40	9%
Autre	25	6%
Une aide pour créer mon entreprise	23	5%
Rien	21	5%

La 1^{re} aide citée par +1 jeune sur 2 est l'aide **financière**, suivie de l'aide à la recherche d'emploi. Si on agrège *recherche d'emploi, découverte des métiers, rencontre avec les entreprises, création d'entreprise*, l'ensemble de ces aides liées à un **projet professionnel** concernent 55% des jeunes.

Un tiers des jeunes citent l'aide au permis de conduire et l'aide pour trouver une formation

Une grande **diversité** des aides reçues, dans une logique d'approche globale et d'individualisation

Des aides en termes de **confiance, d'écoute, de rencontres...** qui ne sont habituellement pas codées dans les actes métiers



Type d'aide	Profils surreprésentés
Les aides à un projet professionnel (recherche d'emploi, découverte des métiers et rencontre avec les entreprises ou à la création d'entreprise)	Jeunes en CEJ Les garçons +22 ans Suivis depuis plus de 2 ans
L'aide financière	Jeunes en CEJ Les filles +22 ans Les demandeurs d'emploi / jeunes en emploi
L'aide à la mobilité/permis	Aide au permis : garçons âgés de 18 à 22 ans, aide à la mobilité : filles âgées de 22 ans et plus.
Les aides à la formation (trouver une formation, un apprentissage ou reprise d'études) et à l'orientation scolaire (aide à s'orienter vers une filière)	Les moins de 18 ans, l'aide pour trouver une formation est la première aide perçue. Pas de différence f/g pour l'accès à la formation L'aide à l'orientation scolaire ou professionnelle concerne plus les filles que les garçons.
Les aides au logement, à la santé, les aides relatives à « l'écoute »	Les jeunes garçons de plus de 22 ans surreprésentés dans « l'aide au logement » et à « la santé ». Les plus jeunes sont plus aidés pour « rencontrer d'autres jeunes » et rompre l'isolement. Les filles, notamment de 22 ans et + sont plus nombreuses à bénéficier de « l'aide à l'écoute et à l'expression ».



- **Constat n° 5. Des besoins encore insatisfaits : 44% des jeunes ont exprimé une aide non prise en charge**

Une majorité des jeunes (56 %) disent que leurs besoins sont **satisfaits**. Qu'indiquent les autres ? **44% des jeunes ont exprimé des besoins d'aide auxquels la ML n'a pas répondu**. Le profil dominant de ces jeunes est celui d'un jeune actif, peu qualifié ou sans diplôme. Sont surreprésentés :

- Les actifs : demandeurs d'emploi, les salariés et les jeunes en formation
- Les jeunes à faible qualification et les sans diplôme sont plus nombreux que les jeunes diplômés.
- Les BPI et les BRSA

Interprétation difficile car les profils sont variables

- **Constat n° 6. L'aide financière (44 % des répondants), au logement (39 %), à l'emploi (36 %) et au permis (36 %) sont les principaux besoins exprimés et non satisfaits.**

- **Constat n° 7. Certains jeunes sont aidés mais insuffisamment selon eux. Ils ont reçu une aide dans un domaine mais évoquent également une non -satisfaction.**

- Cela concerne fortement les **besoins d'aide financière, à l'emploi, au logement et au permis** concernant de leur côté beaucoup plus de jeunes. Entre un jeune sur quatre et un jeune sur cinq indiquent environ une aide insuffisante.
- L'aide pour la santé et l'aide à la création d'entreprise concernant peu de jeunes, mais ceux qui en ont bénéficié sont 30 à 32% à indiquer une aide insuffisante.



Rappel de la question : « As-tu déjà souhaité une aide ou un conseil, mais que la mission locale ne t'a pas apporté au final ? »

- **Constat n° 8. Une grande satisfaction sur l'accompagnement de la ML**

96 % jugent l'accompagnement utile. Les jeunes estiment que leur conseiller les encourage et les accompagne dans leur démarche (**80%**) et qu'il ou elle adapte son accompagnement à leurs attentes.

Pour 7 jeunes sur 10 leur conseiller leur est « indispensable »

Une partie souhaite plus de contacts et une meilleure prise en compte des besoins

Les catégories les moins satisfaites :

- De façon très significative les publics fragiles: **BRSA, BPI et jeunes sous main de justice.**
- Les jeunes en situation de handicap
- **les jeunes de plus de 18 ans**
- **les jeunes en emploi ou en formation**
- **les non ou peu diplômés (niveaux CAP/BEP)**



Compléments liés aux focus groupes et questions liées à ces précédents constats

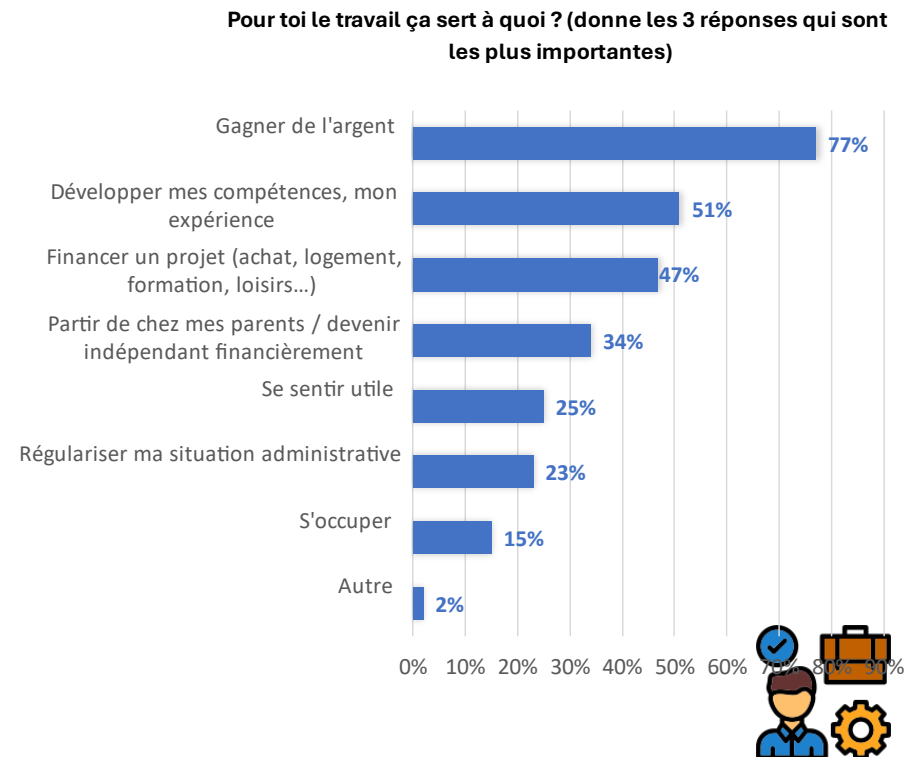
- La démarche d'entrée en ML est normalement volontaire, mais elle semble souvent **subie**. *En quoi cette injonction à venir joue sur l'implication ou l'engagement du jeune ?*
 - Les jeunes n'ont pas de suggestions pour repenser les locaux. Ils apprécient la ML et la distinguent d'institutions froides comme France Travail. Peu imaginent fréquenter la ML comme un **lieu de vie sociale**. *Quelles pourraient être les changements dans la configuration du lieu pour renforcer l'engagement ? Comment engager une démarche participative avec eux ?*
 - La ML est décrite comme un lieu où **recevoir des aides** pour l'emploi, la formation mais aussi des aides matérielles (financière, aide au permis). Ces deux éléments sont mobilisateurs mais peuvent créer un rapport de guichet. « *Je viens pour les aides* ». Cela peut créer des déceptions liées à une mauvaise compréhension.
 - C'est un lieu de **resocialisation** pour des jeunes perdus, qui ont une relation positive et appréciée avec leur conseiller. Il s'agit d'une institution plus « chaude » que France Travail ou l'école qui sont marquées par un rapport de contrainte. Les jeunes évoquent la **confiance, l'écoute**... Cependant, France Travail peut être vue comme disposant de davantage d'aides, d'offres d'emploi ou de formation. *Il faudrait que la mission locale reste comme elle est, mais avec les aides de France Travail* dit une jeune. Il y a une attente de maintien de la **proximité** avec les conseillers (très valorisée et appréciée) mais **couplée avec des aides plus nombreuses, notamment au regard de l'emploi. Il y a des attentes sociales parfois non satisfaites (logement, aides financières...)**.
- *Comment renforcer la dimension d'aide sans verser dans le travers d'une institution guichet ?*
- *Comment satisfaire les deux principaux profils de jeunes avec des attentes non satisfaites : les profils vulnérables et les profils « emploi » ? Ces profils réclament une approche globale, abordant l'ensemble des domaines de l'insertion sociale et professionnelle.*
- *Les premiers profils ont une offre de service moins large qui interroge le rapport aux partenaires. Enjeu du renforcement des partenariats sociaux et de parcours « levée des freins » pertinents*
- *Les seconds profils bénéficient d'une offre de service plus large mais qui laisse des jeunes déçus dans leurs connexions avec l'emploi et le monde de l'entreprise. Les entreprises sont-elles suffisamment présentes comme partenaires de la ML ?*



5. La relation des jeunes au travail

Qu'en disent les jeunes ?

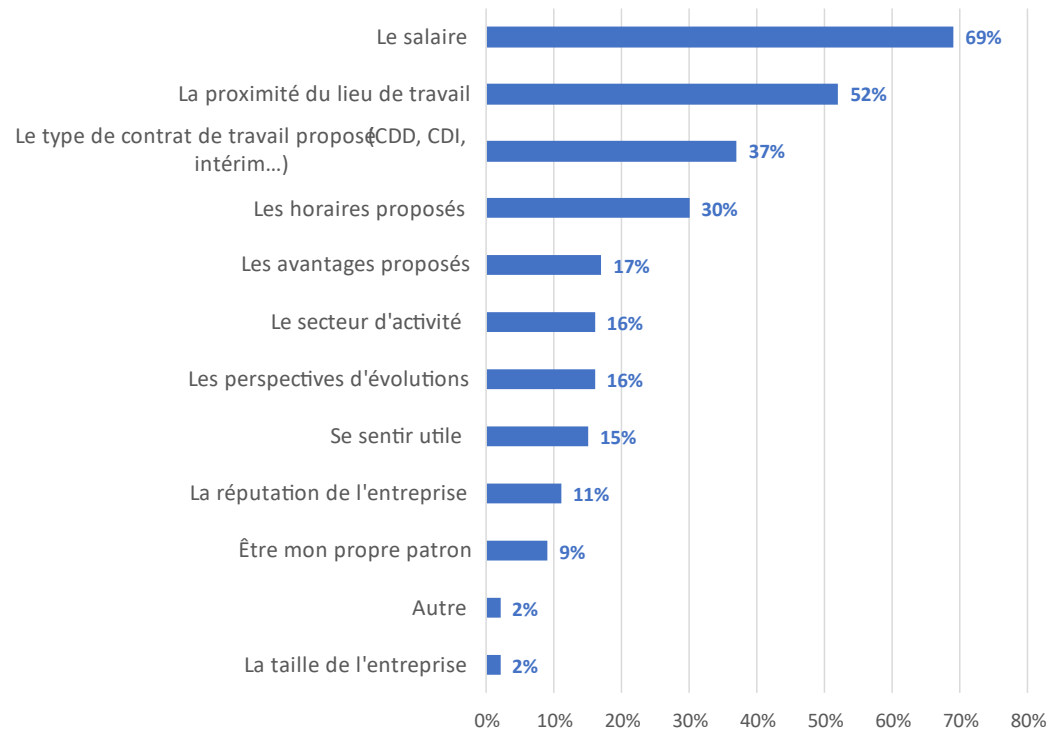
- **Pour les jeunes, le travail est d'abord une source de revenus (77%).** Rappelons que les jeunes de la ML sont très majoritairement sans ressources. Leur rapport au travail est donc plus marqué par cette logique économique. Dans la même logique, une catégorie des jeunes (47%) considère le travail comme un moyen pour financer leur projet. Le revenu permet selon eux de changer leur situation (accès à un logement, financer une formation etc.)
- Une moitié des jeunes (51%) voient le travail comme un outil de promotion professionnelle : le travail permet de développer des compétences et l'expérience.
- **Les filles se démarquent des garçons** par une surreprésentation de la motivation de financer un projet et développer les compétences. Les garçons choisissent plus souvent la dimension « revenus ».



Quand tu cherches un emploi, quels sont les critères les plus importants pour toi ? (Choisis les 3 les plus importants pour toi)

Le salaire est le premier critère de recherche d'emploi mais la majorité des jeunes sont prêts à travailler au smic

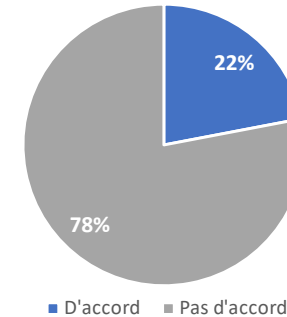
- Le salaire est le principal critère de choix de métier pour 69% des jeunes. Viennent par la suite la proximité du lieu de travail pour 52% des jeunes et le type de contrat pour 37% (question 26).
- Pour les filles c'est la proximité du travail qui est le premier critère ex aequo avec le salaire, contrairement aux garçons pour qui le salaire est de loin la 1ère motivation. Une contrainte de mobilité apparaît ici pour les filles.
- Les jeunes sont majoritairement (56 %) prêts à travailler même si le salaire est au SMIC. On pourrait penser que ce sont les moins diplômés qui accepteraient un travail moins rémunérateur. Or, ce sont les jeunes diplômés qui sont les plus nombreux à l'envisager (63%). Les jeunes sans situation sont aussi nombreux (61%).



Ils sont prêts à se former pour travailler plutôt que de rester inactifs et valorisent la « valeur travail »

- La grande majorité des jeunes sont conscients que la formation est indispensable pour trouver un travail. Ils sont également majoritaires à déclarer que les formations proposées par la mission locale sont adaptées. En conséquence, **86% des jeunes déclarent qu'ils sont prêts à refaire une formation pour trouver un emploi**. Ce taux est encore plus élevé (89 à 100%) chez les demandeurs d'emploi, les jeunes sans situation, les plus diplômés, les BPI et les jeunes sous main de justice.
- **78% des jeunes déclarent préférer le travail à une aide ou une allocation monétaire**. Les 22% des jeunes qui déclarent le contraire sont en grande majorité des jeunes sans diplôme, des BRSA, en situation de handicap et des BPI. Pour ces catégories, les freins à l'emploi sont importants. D'ailleurs, les jeunes qui préfèrent une allocation plus que le travail sont également ceux qui déclarent avoir des besoins d'aide à la mobilité, au logement, à la santé ou pour rencontrer des entreprises.

Je préfère toucher une allocation ou une aide financière plutôt que de faire des démarches pour trouver un emploi



La moitié des jeunes (53 %) ont une idée précise du métier qu'ils veulent exercer

- Les jeunes Neets, en particulier les filles, ont le moins d'idées précises.
- Ce résultat est à interpréter à l'aune d'une autre question portant sur le sentiment de stress des jeunes concernant leur entrée sur le marché du travail : **un jeune sur deux déclare être stressé par cette perspective d'une confrontation avec le marché du travail**. Ceux qui ne savent pas précisément quel métier exercer sont plus nombreux à être stressés (61%) que ceux qui ont déjà choisi leur métier (44%). Les différences garçons/filles sont également à souligner : 59% des filles déclarent être stressées par la perspective d'entrer dans le marché du travail contre 41% des garçons. 28 % des filles ont un manque de confiance contre 18% des garçons.



Quelles leçons tirer sur le rapport des jeunes au travail ?

- **Un accompagnement parfois complexe car il manque de prise.** Un discours des conseillers qui pointe le comportement de certains, marqué par un manque de motivation, un rapport biaisé au travail, une recherche d'argent facile. Or ceci ne se retrouve pas entièrement dans le questionnaire (cf. également la revue de littérature). **Ces jeunes représentent néanmoins un profil difficile à accompagner.** Ce sont des profils de bénéficiaires qui sont dans des biais de réalité ou dans un refus de la norme.
- **Une volonté de travailler et de s'autonomiser par le travail.** Mais les jeunes sont conscients de leurs freins et des difficultés à entrer en relation avec des entreprises **Ceci est source d'inquiétude, de stress mais aussi d'abattement ou de fatalisme** (éléments ressortis fortement des focus groups). L'accompagnement du conseiller à définir un projet, à visiter des entreprises, à tester un métier peut aider le jeune à dépasser son stress et à renforcer son accès au marché du travail. La mission locale, « réseau de ceux qui n'en ont pas », est un levier pour augmenter les opportunités des jeunes. Ceci rejoint la question des relations partenariales avec les entreprises : sur quelles relations s'appuyer pour offrir une chance aux jeunes de faire leurs premiers pas sur le marché du travail ?
- Le manque de confiance et les désillusions sont des conséquences sur la citoyenneté des jeunes, comme l'avait pointé Bertrand Schwartz.



Conclusions générales

- Une ML avec un fort **ancrage dans des dispositifs**. Ceux-ci sont centraux dans l'action de la ML. Il pourrait être utile de réfléchir à une déclinaison de l'**offre de services par profil-type de jeunes** qui ne soit pas uniquement dépendante des dispositifs phares (CEJ par ex.).
- L'offre de services peut être interrogée par rapport aux **profils « emploi »** et aux **profils « social »**
 - Les jeunes les plus proches de l'**emploi** ont une importante densité de services... La ML « sait » gérer ce type de public, d'autant plus s'il adhère à la proposition d'accompagnement. Mais ils peuvent être déçus car l'accès à l'emploi est très contraint. Ils sont en attente d'expériences qui leur redonnent confiance. Les relations avec les entreprises sont peu évoquées dans les entretiens avec les conseillers, elles semblent parfois lointaines dans le champ d'action de la ML.
 - L'engagement et l'adhésion des jeunes **les plus jeunes** sont difficiles. Un rôle de la ML est de pouvoir bâtir avec eux des aspirations individuelles. Il y a une demande d'accompagnement social, psychoéducatif, qui paraît important
 - Les jeunes avec des vulnérabilités **sociales** sont un public plus difficile à accompagner, car la ML dépend de la qualité de ses partenariats. Elle est un relais de parcours mais dans un univers contraint. Ces jeunes entrent dans le CEJ qui permet une sécurisation temporaire
- Une relation parfois « de **guichet** » peut s'installer entre les jeunes et la ML
- Des **atouts nombreux** dans la vision d'une institution de proximité, humaine



2. Typologie des jeunes de la Mission locale de la Lyr

Analyse des données i-milo



Table des matières

INTRODUCTION ET PRESENTATION DES DONNEES	33
PRESENTATION DE L'ANALYSE FACTORIELLE	35
UNE TYPOLOGIE DES JEUNES	37
<i>Type A : des jeunes mineurs étrangers (9 % de l'échantillon)</i>	38
<i>Type B : des jeunes majeurs étrangers, sans diplôme avec un hébergement précaire (13 %)</i>	38
<i>Type C : Filles sans diplôme, plus âgées, en recherche d'emploi mais présentent des freins sociaux (13 %)</i>	39
<i>Type D : Des jeunes plus âgés et qualifiés, en recherche d'emploi mais possiblement freinés par des problématiques sociales (27 %)</i>	39
<i>Profil E : jeunes résidents des QPV, peu qualifiés et peu actifs (23 %)</i>	39
<i>Profil F : très jeunes garçons décrocheurs scolaires (15 %)</i>	40
LA REPONSE DE LA ML EST-ELLE COMPATIBLE AVEC LES DEMANDES ET LES PROFILS DES JEUNES ?	40
<i>Une offre de services à interroger</i>	40
<i>Des dispositifs divers orientés vers les jeunes en recherche d'emploi</i>	44
CONCLUSION	47
ANNEXE : CROISEMENTS DE PLUSIEURS VARIABLES AVEC LES PROFILS-TYPES	48

Introduction et présentation des données

Le présent document vise à analyser les données d'i-milo de la Mission locale de la Lyr, dans l'objectif d'analyser les profils de jeunes suivis par cette dernière. Nous analysons une série de variables permettant de classifier les profils de jeunes au regard de l'offre de services de la ML.

La typologie est réalisée sur la base de 11 variables¹ extraites d'i-Milo. L'échantillon ciblé est composé de jeunes accompagnés avec au moins une action depuis 2023. Cet échantillon représente **5 681 jeunes** dont les caractéristiques sont proches de celles des jeunes suivis par la ML : les jeunes garçons, les sans ressources, les sans diplôme, les non-inscrits à Pôle emploi et les jeunes hébergés par leurs parents sont majoritaires dans notre échantillon comme dans le publics suivis par la ML².

Par ailleurs, on note une surreprésentation des jeune majeurs, des jeunes avec ressources, des résidents QPV et des jeunes sans diplôme.

Les caractéristiques de l'échantillon de 5 681 jeunes

	<i>variables</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
Sexe	Femme	2 222	39%
	Homme	3 459	61%
Âge	Non réponse	71	1%
	16 à 18 ans	719	13%
	18 à 22	2 798	49%
	Plus de 22 ans	2 093	37%
NEET	Non Neet	1 748	31%
	Neet	3 933	69%
QPV	Non réponse	151	3%
	Non QPV	2 624	46%
	QPV	2 906	51%
Niveau	Non réponse	23	0%
	Niv I-III (bac et plus)	480	8%
	Niv IV (CAP-BEP)	1 836	32%
	Sans diplôme (infra niv V)	3 342	59%
Permis	Non réponse	71	1%
	Permis ou en cours	1 320	23%
	Sans permis	4 290	76%
Ressources en 1^{er} accueil	Non réponse	133	2%
	>600 €	401	7%
	Aucune	3 941	69%
	0 - 300 €	583	10%
	300 - 600 €	623	11%
Inscrit à Pôle emploi	Inscrit	2 314	41%
	Non inscrit	3 366	59%
Nationalité	Français	3 789	67%
	Etranger	1 888	33%
Hébergement	Non réponse	110	2%
	Hébergement précaire	991	17%
	hébergé par amis	274	5%
	hébergé par famille	628	11%
	hébergé par parents	3 275	58%
	logement autonome	403	7%
Total		5 681	100%

¹ Les variables sont : âge, sexe, inscription à Pôle emploi, ressources en 1^{er} accueils, type d'hébergement, nationalité, niveau de diplôme, permis, résident en QPV, problématique de logement et demandes du jeune.

² Selon les données du bilan de la ML de 2022. Les publics accueillis ont peut-être évolué en 2023.

Cet échantillon est dominé par les **garçons** (61%), des jeunes **Neets** (69%), **peu ou pas diplômés** (59%), habitant un **QPV** (51%). Dans leur grande majorité, ces jeunes n'ont **aucune ressource monétaire** à leur arrivée à la ML (69% en premier accueil) et ne sont **pas suivis par Pôle emploi** (59% de non-inscrits). On constate une partie importante de jeunes **étrangers** (33%) dont 20% de mineurs. Un jeune mineur sur deux est de nationalité étrangère.

Ces jeunes sont en majorité **hébergés** par leurs parents ou la famille (58% et 11%). Mais une partie non négligeable réside dans un logement précaire ou temporaire : 17% sont logés dans un hôtel, un foyer ou une résidence sociale et 5% hébergés par des amis. Enfin, on compte 7% de jeunes qui ont leur propre logement, généralement des jeunes qui disposent d'un niveau de ressources plus élevé que la moyenne des autres jeunes, travaillant ou ayant déjà travaillé.

Ces chiffres sur l'hébergement des jeunes montrent que la question du logement est centrale. Le niveau de qualification de ces jeunes est également un frein. 6 jeunes sur 10 de l'échantillon sont peu ou pas diplômés. A cela s'ajoute la mobilité (76% n'ont pas le permis de conduire) qui peut être handicapante pour ceux qui recherchent un emploi ou une formation non accessible par les transports en commun. Les chiffres sur leur mobilité montrent que plus de 80% se déplacent au sein de leur département ou dans les départements limitrophes. Seulement 17% sont mobiles dans toute la région ou franchissent les frontières de la région (voir en annexe l'ensemble des tris à plat commentés dans le texte).

Ces différentes caractéristiques s'influencent mutuellement. Par exemple, le fait d'être mineur ou très jeune détermine les autres caractéristiques comme le fait de ne pas avoir de permis ou un logement autonome. Ceci est également le cas du statut d'étranger qui est associé à des niveau de qualification bas, c'est-à-dire sans diplôme reconnu sur le territoire même si le jeune est diplômé dans son pays d'origine mais sans équivalence en France (84% des jeunes étrangers n'ont aucun diplôme validé).

Présentation de l'analyse factorielle

Une analyse de ces interactions entre les différentes variables permet de mettre en évidence les principales caractéristiques de ces jeunes et les classer selon les facteurs les plus influents. Nous avons recouru à une analyse factorielle pour représenter sur un seul et même plan les proximités entre les variables utilisées. L'analyse factorielle est un moyen de condenser les données de nombreuses variables en quelques variables seulement pour simplifier la compréhension des résultats.

L'analyse factorielle suivante sépare ces caractéristiques selon deux principaux ensembles de facteurs :

- Axe horizontal : le statut de mineur, étranger, sans qualification avec un hébergement précaire par opposition à d'autres jeunes de nationalité française, hébergés par les parents, avec un diplôme et plus mobiles
- Axe vertical : l'autonomie en termes de logement et de ressources, âge plus avancé et la recherche d'emploi, par opposition à des jeunes moins âgés, hébergés par les parents ou la famille, donc sans problématique de logement, mais cumulant les freins liés à la résidence dans un QPV et l'absence de ressources.

Aide lecture du graphique :

Lecture de gauche vers la droite (axe horizontal) :

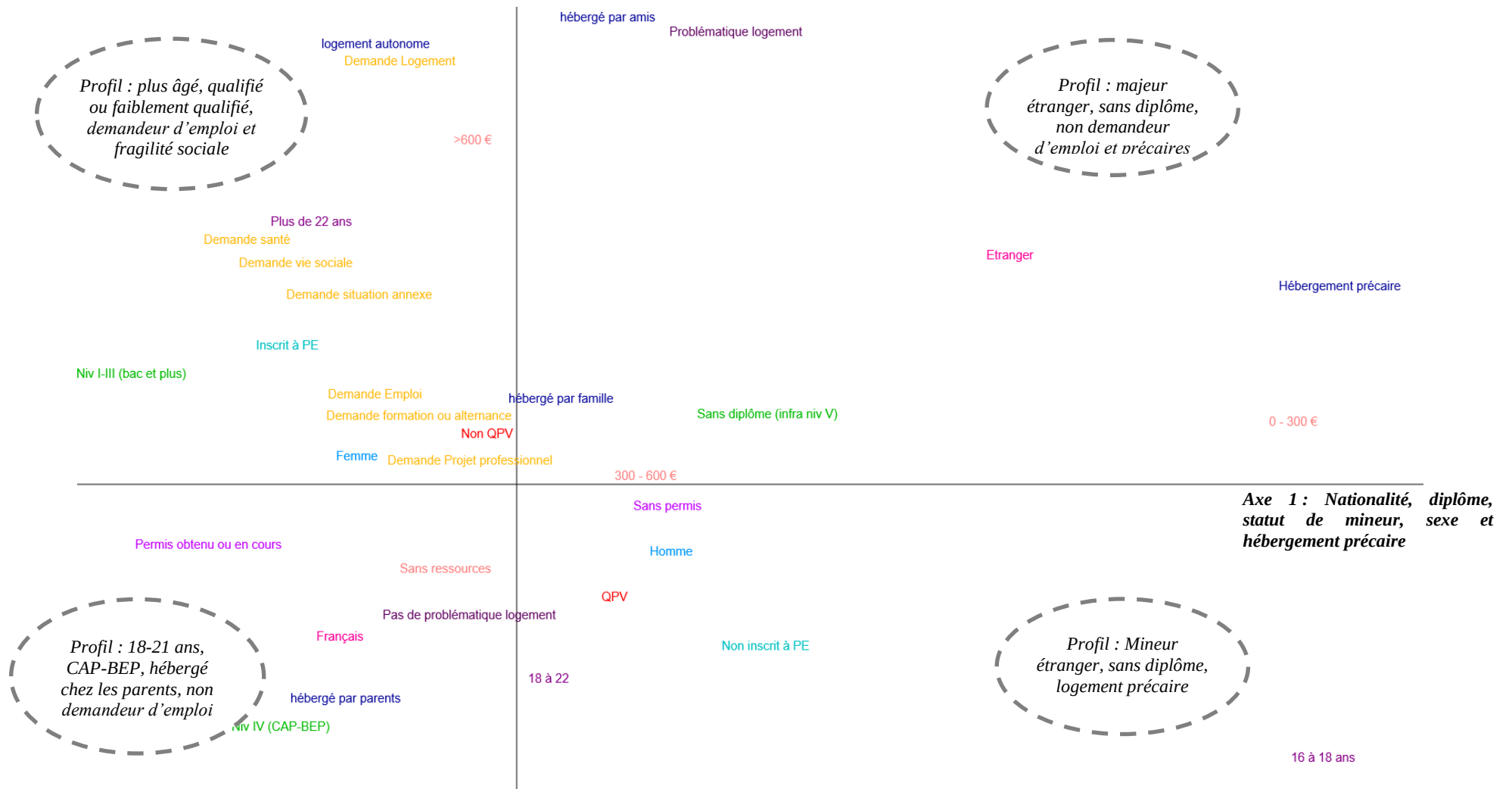
- ➔ *A gauche, on trouve les caractéristiques des jeunes majeurs (18-21 ans), de nationalité française, de niveau bac et plus, hébergés par les parents.*
- ➔ *A droite, les mineurs, les étrangers, les sans-diplôme et ceux avec un hébergement précaire sont majoritaires.*

Lecture du haut vers le bas (axe vertical) :

- ➔ *En haut se trouvent les jeunes plus âgés (22 ans et plus), notamment des filles, demandeurs d'emploi, avec un logement autonome ou hébergés par des amis et avec des difficultés à se loger.*
- ➔ *En bas de cet axe, des très jeunes garçons (18-21 ans), non demandeurs d'emploi, hébergés par leurs parents, donc sans difficulté de logement et résidant dans un QPV.*

L'analyse permet d'identifier **différents profils de jeunes**, au croisement de ces différentes variables.

Axe 2 : Situation vis à vis du logement, âge et recherche d'emploi ou de formation



Cette analyse montre également que certains besoins formulés (ou reformulés par les conseillers) sont transversaux quels que soient leurs profils. Ceci est le cas des demandes d'élaboration d'un projet professionnel, de trouver un emploi ou une formation. 77% des jeunes ont « exprimé » une demande d'aide à l'élaboration d'un projet professionnel, 55% une demande de formation et 52% une demande d'emploi. Les différences selon le sexe sont marginales, ce qui n'est pas le cas des différences selon l'âge : les plus âgés sont plus demandeurs d'un emploi ou d'une formation alors que les moins jeunes ont besoin d'aide pour l'élaboration d'un projet professionnel ou d'une formation.

Les informations dont nous disposons ne permettent pas de préciser les contours de la demande d'élaboration d'un projet professionnel, qui est une demande majoritaire des jeunes.

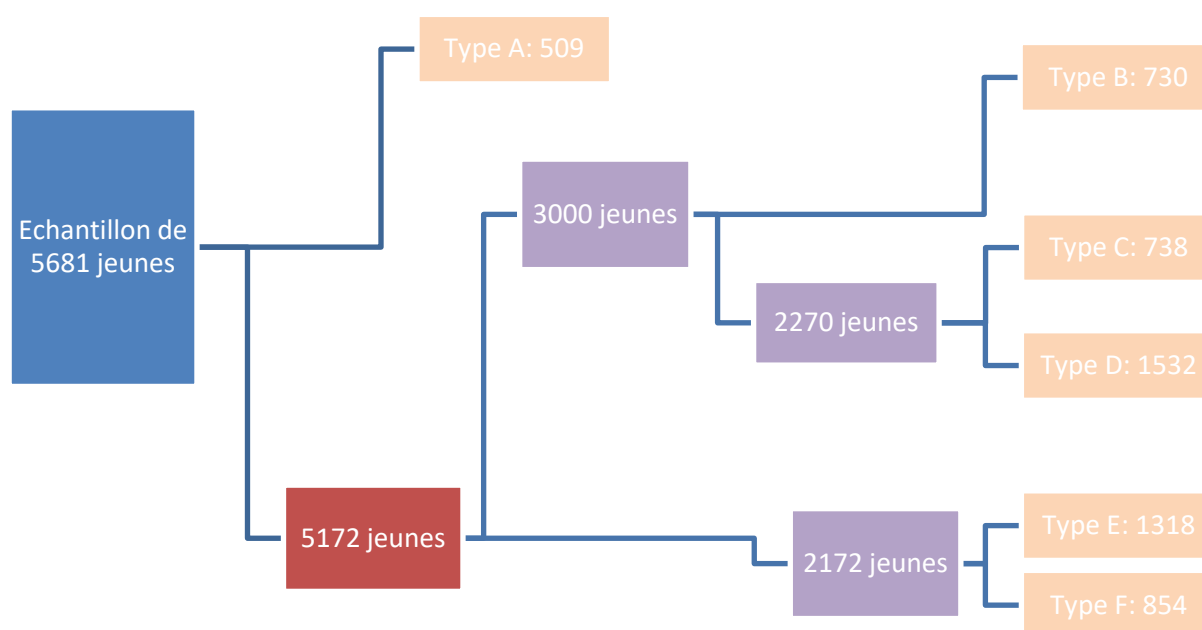
Tous les jeunes ne souhaitent pas s'engager dans un projet professionnel, de formation ou d'insertion par l'emploi. On trouve cette spécificité notamment chez les plus jeunes et les décrocheurs scolaires, résidents dans les QPV.

Par ailleurs, la demande d'aide sur la vie sociale, les situations annexes, sur le logement ou sur la santé (17 à 33% des jeunes) sont plus marquantes chez certains jeunes, comme les filles, les jeunes plus âgés et les plus qualifiés. Ces demandes renvoient à des freins sociaux ou psychosociaux.

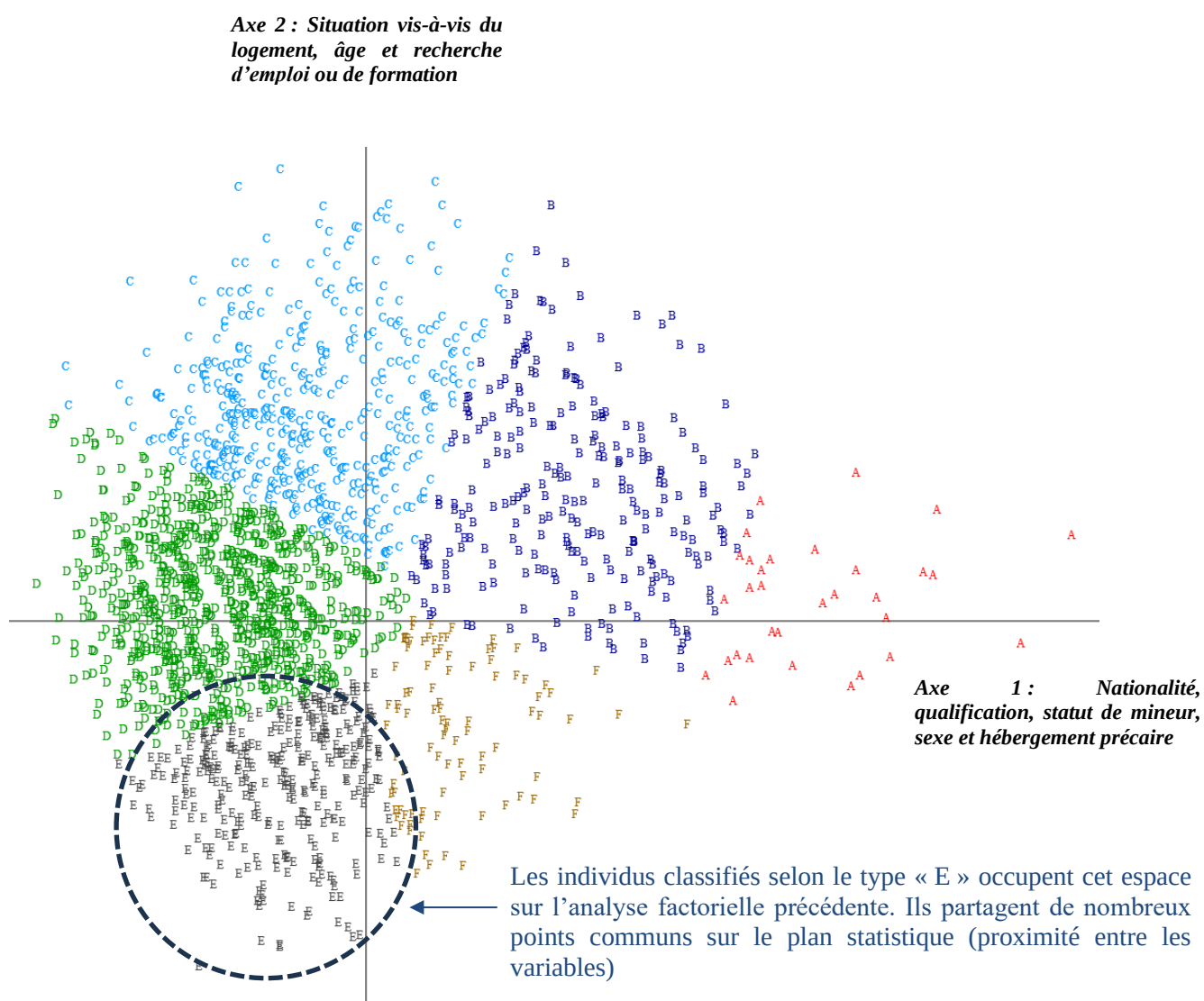
Pour aller plus loin dans l'analyse des profils de jeunes, nous avons construit une typologie des jeunes à partir d'une méthode de classification statistique.

Une typologie des jeunes

Cette analyse factorielle définit les variables qui ont le plus de liens entre elles. Cela permet de construire une typologie des jeunes au regard de ces groupes de variables. Ainsi, nous avons défini 6 profils types (A à F) de jeunes qui se déclinent selon le schéma suivant.



Les types sont répartis comme suit dans le schéma factoriel précédent à deux axes.



Type A : des jeunes mineurs étrangers (9 % de l'échantillon)

Ce groupe est composé principalement des garçons mineurs de nationalité étrangère. Ils sont hébergés dans des foyers, hôtels ou sans hébergement ; pourtant ils déclarent ne pas avoir de problématique de logement. Ils sont très majoritairement à résider dans un QPV avec de faibles ressources financières, probablement une aide financière d'Etat. Ces jeunes sont quasiment tous sans diplôme et ne sont pas demandeurs d'emploi inscrits. Leur demande porte essentiellement sur l'élaboration d'un projet professionnel ou une formation.

Type B : des jeunes majeurs étrangers, sans diplôme avec un hébergement précaire (13 %)

Ce groupe est majoritairement constitué de garçons (à 70 %), de nationalité étrangère à près de 90 %, résidant à moitié dans un quartier non QPV et à moitié en QPV. Ils sont plus jeunes que la moyenne de l'échantillon.

Ils disposent de faibles ressources en 1^{er} accueil mais plus que la moyenne des autres jeunes. Un peu plus de la moitié occupe un logement précaire. Les autres sont hébergés par les amis ou la famille. Un jeune sur dix occupe un logement autonome. La problématique d'hébergement est prégnante chez ces jeunes. A cela s'ajoutent les contraintes de mobilité. Sans permis, ces jeunes sont les moins mobiles de l'échantillon.

En majorité non-inscrits en tant que demandeurs d'emploi, leur demande est majoritairement l'élaboration d'un projet professionnel et une demande de formation. L'emploi arrive en 3^e demande.

Type C : Filles sans diplôme, plus âgées, en recherche d'emploi mais présentent des freins sociaux (13 %)

Ce groupe est en grande majorité composé de jeunes femmes (à 60 %), dont la moitié de nationalité française et l'autre moitié étrangère. La très grande majorité est sans diplôme. L'âge moyen est plus élevé que le reste des jeunes (en très large majorité, âgées de plus de 22 ans). Elles habitent un quartier non classé QPV et disposent de ressources plus élevées que la moyenne. Il s'agit du profil où il y a le plus de jeunes indemnisés par Pôle emploi, ce qui est synonyme d'une expérience d'emploi précédente. Elles sont pour la plupart inscrites à Pôle emploi et leur première demande est de trouver un emploi ou une formation.

Mais ces jeunes sont plus nombreuses que tous les autres profils à exprimer des demandes en termes d'aide à la vie sociale, sur la santé, les situations annexes et sur le logement. Bien qu'elles soient plus nombreuses que les autres jeunes à occuper un logement autonome, elles sont majoritaires à déclarer une problématique de logement. Ces demandes d'aide d'ordre sociale et de santé peuvent être associées à une plus grande fragilité de ces jeunes.

Type D : Des jeunes plus âgés et qualifiés, en recherche d'emploi mais possiblement freinés par des problématiques sociales (27 %)

Ce profil mixte (moitié filles et moitié garçons) est plus âgé que la moyenne (aux deux tiers âgés de plus de 22 ans). C'est également le profil le plus qualifié que les autres avec 20% de niveau bac et plus (contre une moyenne de 8 %) et 40% de niveau CAP-BEP (contre 32 % en moyenne). Il s'agit du profil où il y a le plus de jeunes avec un permis de conduire. Dans presque leur totalité, ils sont hébergés par les parents ou leur famille mais tous déclarent une problématique de logement. Sans aucune ressource financière, ces jeunes ne peuvent pas prétendre à un logement autonome. Cette autonomisation passe par l'emploi. C'est dans cette visée que la grande majorité de ces jeunes se sont inscrits en tant que demandeurs d'emploi alors qu'ils étaient majoritaires non inscrits à Pôle emploi en premier accueil. D'ailleurs la première demande formulée par ces jeunes à la ML est de trouver un emploi ou une formation. La demande d'aide au logement est très minoritaire chez eux, ce qui appuie l'hypothèse d'un frein financier pour payer le loyer plus qu'un problème de trouver une location.

Ce profil se caractérise également par des demandes d'aide à la vie sociale, de santé et des situations annexes. Comme pour le profil précédent, ces demandes peuvent être associées à une détresse sociale ou psychosociale.

Profil E : jeunes résidents des QPV, peu qualifiés et peu actifs (23 %)

Âgés principalement entre 18-22 ans, en majorité des garçons (à 60%) hébergés par les parents et résidents dans un QPV. Ils ont atteint le niveau de CAP-BEP sans aller au-delà. Ils ne

souhaitent pas reprendre une formation ni occuper un emploi. Ils étaient non demandeurs d'emploi en premier accueil et ils le sont toujours. Ils déclarent une problématique de logement mais ne formulent pas de demande d'aide dans ce sens. Comme pour le profil précédent, ces jeunes sont sans aucune ressources ce qui ne leur permet pas de se projeter dans une location. Leur demande porte sur l'élaboration d'un projet professionnel. Peu d'entre eux demandent une aide à l'emploi ou trouver une formation. Cela peut correspondre à une faible motivation à aller vers l'emploi ou à une difficulté à appréhender le monde du travail. Ils sont également peu nombreux à formuler des demandes sur les problématiques d'ordre sociale ou de santé.

Profil F : très jeunes garçons décrocheurs scolaires (15 %)

Ce profil très jeune (40% de mineurs) a quitté l'école sans valider le CAP ou le BEP (78 % sans diplôme validé). Il est composé en très grande majorité de jeunes garçons (71 %) de nationalité française. Le fait de ne pas valider une certification est synonyme de décrochage scolaire. Ces jeunes principalement hébergés par leurs parents résident en majorité dans un QPV. Ils sont sans ressources et ne sont pas demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. Ils sont minoritaires à formuler une demande d'aide à l'élaboration d'un projet professionnel, une formation ou un emploi.

La réponse de la ML est-elle compatible avec les demandes et les profils des jeunes ?

Deux variables mobilisées dans cette analyse permettent de comparer les demandes selon les profils des jeunes et la réponse de la ML. Il s'agit du type de service proposé par les conseillers à chaque jeune et le type de dispositif mobilisé dans l'accompagnement.

Une offre de services à interroger

Les services proposés correspondent aux demandes formulées des jeunes (ou/et reformulées par les conseillers dans l'outil I-milo). La quasi-totalité des jeunes ont été accompagnés dans l'appui à leur projet professionnel, qui est une demande majeure des jeunes. Vient par la suite l'élaboration du parcours de formation et la prospection des métiers qui répondent aux demandes de formation et d'emploi.

Les « autres services », dont le contenu reste à définir, sont également massivement proposés (deux tiers en bénéficient).

Services proposés aux jeunes

	Effectifs	Fréquence
Appui à l'élaboration d'un projet	5 605	99,2 %
L'investigation métiers	4 318	76,4 %
L'élaboration d'un parcours de formation	4 182	74,0 %
Autres services	3 790	67,1 %
L'ingénierie financière	2 151	38,1 %
Suivi et mise en œuvre du projet professionnel	2 025	35,8 %
Diagnostic sur la situation professionnelle / Identification et valorisation des compétences	53	0,9 %

Cette première lecture des chiffres de l'accompagnement appuie l'hypothèse d'une compatibilité de l'offre de services aux demandes des jeunes, sous réserve que le relevé des besoins (demandes) retranscrit fidèlement les réelles attentes des jeunes.

Cependant, le croisement de cette offre de service avec la typologie des jeunes et des besoins tempère cette hypothèse. Cette offre de service semble être déployée de façon générale, sans différenciation des jeunes au regard des types définis dans l'analyse statistique. En effet, le positionnement de cette offre sur le plan factoriel (graphique suivant) montre qu'elle occupe une place centrale qui illustre **une réponse homogène**, alors qu'on pourrait s'attendre à une plus grande dispersion des services caractéristique d'une offre différenciée.

Positionnement de l'offre de service sur le plan factoriel (les services offerts en couleur grise dans ce graphique).



Le tableau suivant montre que **l'appui à l'élaboration du projet professionnel, l'investigation des métiers et l'élaboration du parcours de formation sont des services proposés sans distinction de profils** alors que le profil A (mineurs étrangers), E (jeunes non demandeurs d'emploi et peu actifs) et F (décrocheurs scolaires) sont beaucoup moins demandeurs sur ces trois thèmes. Le fait de proposer ces services alors qu'il n'y a pas de demande peut être une démarche pour remobiliser et inciter ces jeunes à s'investir dans un projet. Dans cette hypothèse, ceci pose la question de la réception par les jeunes de cette proposition et de la façon dont le conseiller parvient à susciter leur adhésion.

L'autre possibilité est l'automatisme du service. La proposition est déclenchée sans l'adhésion préalable du jeune. En conséquence, l'accompagnement risque d'être plus « creux » et inefficace.

Services proposés aux jeunes selon les types

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
Appui à l'élaboration d'un projet	97,6	97,8	99,1	99,4	99,2	97,5	99,2 %
L'investigation métiers	58,5	71,0	82,5	83,7	75,5	72,0	76,4 %
L'élaboration d'un parcours de formation	75,4	68,2	77,2	82,1	70,4	63,7	74,0 %
Autres services	60,1	69,5	81,3	76,6	59,3	50,2	67,1 %
L'ingénierie financière	18,7	44,8	58,7	41,6	30,0	30,8	38,1 %
Suivi et mise en œuvre du projet pro	20,8	28,8	46,7	49,2	32,7	21,0	35,8 %

Khi2=295,3 ddl=25 p=0,001 (Très significatif)

Item « Diagnostic sur la situation professionnelle / Identification et valorisation des compétences » ignoré faute d'effectifs suffisants

Certains services comme **l'investigation métiers et le suivi de la mise en œuvre du projet professionnel sont plus cohérents avec les profils définis**. Le type C et D qui représentent des jeunes plus matures en âge, sans ressources et en recherche d'emploi ou de formation, bénéficient plus souvent de ces deux services répondant ainsi à ces besoins.

Les « autres services » de la ML, dont l'aide aux problématiques sociales, sont proposés à tous les jeunes mais de façon plus accentuée aux profils C et D qui se caractérisent par ces fragilités, ainsi que, dans une moindre mesure, au profil B composé de jeunes étrangers en situation précaire.

L'aide à l'élaboration d'un parcours de formation va aller également davantage aux profils murs et en recherche active (profils C et D), ainsi qu'aux jeunes mineurs étrangers (profil A).

On peut ainsi avancer l'idée que l'offre de services est adaptée aux demandes de certains profils habituellement accompagnés par la ML, ce qui est le cas des profils C et D (jeunes plus âgés et qui sont engagés dans la démarche d'insertion professionnelle). **La mission locale « sait » quoi proposer à ces profils qui correspondent à la norme attendue (c'est-à-dire les jeunes avec une demande d'insertion).**

Elle l'est moins dans une certaine mesure pour les profils A, B, E et F, composés de jeunes moins âgés, mineurs, étrangers ou décrocheurs scolaires. L'insertion par l'emploi ou la formation n'est pas leur seule attente et pour certains elle n'est pas une attente dans l'immédiat. Le profil E est caractéristique de jeunes « sans demande », peu actifs. L'offre de service classique des ML qui s'appuie sur la démarche d'insertion par un projet professionnel, la formation et la recherche d'emploi « sait » moins bien répondre à ces cas de figure. Les jeunes étrangers nécessitent une réponse sociale. La limite des données i-milo utilisées est que cette réponse sociale apportée par la ML et ses partenaires y apparait moins directement comme une des « solutions » mises en œuvre.

Des dispositifs divers orientés vers les jeunes en recherche d'emploi

La ML propose (ou a proposé sur la temporalité des données traitées) des dispositifs internes et d'autres en partenariat avec Pôle emploi comme le PPAE (Projet personnalisé d'accès à l'emploi) ou l'AIJ (Accompagnement intensif des jeunes). Certains de ces dispositifs ouvrent droit à une allocation monétaire (AIJ, CEJ, GJ et PACEA) et s'accompagnent d'un engagement des bénéficiaires à suivre les accompagnements prescrits (ateliers, stages, mises en situations de travail, formation, etc.). Le PPAE délégué par Pôle emploi à la ML concerne les jeunes demandeurs d'emploi avec obligation de recherche d'emploi.

D'autres dispositifs sans allocation monétaire comme le CEP ou le diagnostic approfondi ont vocation à aider à construire un projet professionnel. L'IEJ (Initiative en faveur de l'emploi des jeunes) cible les NEET pour les insérer dans l'emploi. Enfin, le Parrainage des jeunes ou encore le PLIE financent des actions dans le même objectif d'accompagnement à l'insertion.

Trois dispositifs sont proposés à une très grande majorité des jeunes, à savoir le CEP, le diagnostic approfondi et le PACEA (allocation monétaire possible). Les autres dispositifs sont prescrits en fonction des objectifs de l'accompagnement et du statut du jeune. Ainsi, le PPAE par exemple concerne uniquement les jeunes ayant le statut de demandeurs d'emploi inscrits.

Dispositifs prescrits

	Effectifs	Fréquence
Diagnostic approfondi	5 414	99,5 %
CEP	4 769	87,7 %
PACEA	4 090	75,2 %
CEJ	1 547	28,4 %
GJ	1 094	20,1 %
PPAE	972	17,9 %
AIJ	249	4,6 %
Autre	245	4,5 %
IEJ	238	4,4 %
Parrainage	166	3,1 %
PLIE (régional)	107	2,0 %
Don ordinateur préfecture	94	1,7 %

Interrogés : 5681 / Répondants : 5440 / Réponses : 18985

Pourcentages calculés sur la base des répondants

En rouge les dispositifs ouvrant droit à une allocation monétaire

Certains profils, comme le type C et D (jeunes plus âgés en recherche d'emploi et inscrits à Pôle emploi) se démarquent par leur surreprésentation dans plusieurs dispositifs orientés vers l'insertion dans l'emploi (PPAE, AIJ, PACEA, GJ). Comme chaque dispositif a une durée limitée, ces jeunes ont pu alterner deux voire trois dispositifs.

De leur côté, les très jeunes (type E et F) sont surreprésentés dans le CEJ, alors que les jeunes de nationalité étrangère (A et B) sont sous-représentés dans tous les dispositifs.

Quasiment tous les jeunes ont bénéficié d'un diagnostic approfondi (offre de service systématique de la ML) et une très grande majorité ont bénéficié d'un CEP, même si les profils A, B (étrangers) et F (décrocheurs scolaires) sont moins nombreux que les autres à en bénéficier.

Dispositifs prescrits selon les types

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
Diagnostic approfondi	92,3	93,2	96,2	98,0	95,8	92,4	99,5 %
CEP	66,8	79,7	90,7	93,8	85,0	72,7	87,7 %
PACEA	63,7	72,2	83,7	87,1	64,1	51,6	75,2 %
CEJ	6,1	19,0	22,5	27,3	39,3	32,2	28,4 %
GJ		2,9	27,8	40,8	16,1	3,6	20,1 %
PPAE		7,3	29,8	34,7	11,3	2,1	17,9 %
AIJ	0,2	1,5	7,0	9,5	2,7	0,5	4,6 %
Autre	0,2	2,1	7,2	7,8	2,9	2,1	4,5 %
IEJ	0,2	1,1	8,4	8,4	1,5	2,2	4,4 %
Parrainage	2,0	3,3	3,8	4,3	1,7	1,8	3,1 %
PLIE (régional)	0,4	3,6	5,3	1,5	0,8	0,8	2,0 %
Don ordinateur préfecture		1,4	4,2	2,6	0,9	0,1	1,7 %
Total	231,8	287,1	386,6	415,9	322,1	262,2	4,6 %

Khi2=1 627,4 ddl=55 p=0,001 (Très significatif) **En rouge les dispositifs ouvrant droit à une allocation monétaire**

Le graphique suivant positionne cette offre de dispositifs dans le plan factoriel et montre la prédominance de cette offre à gauche du plan où se situent les jeunes plus âgés et en recherche d'emploi (profils C et D). L'offre est donc dimensionnée en faveur de cette population.

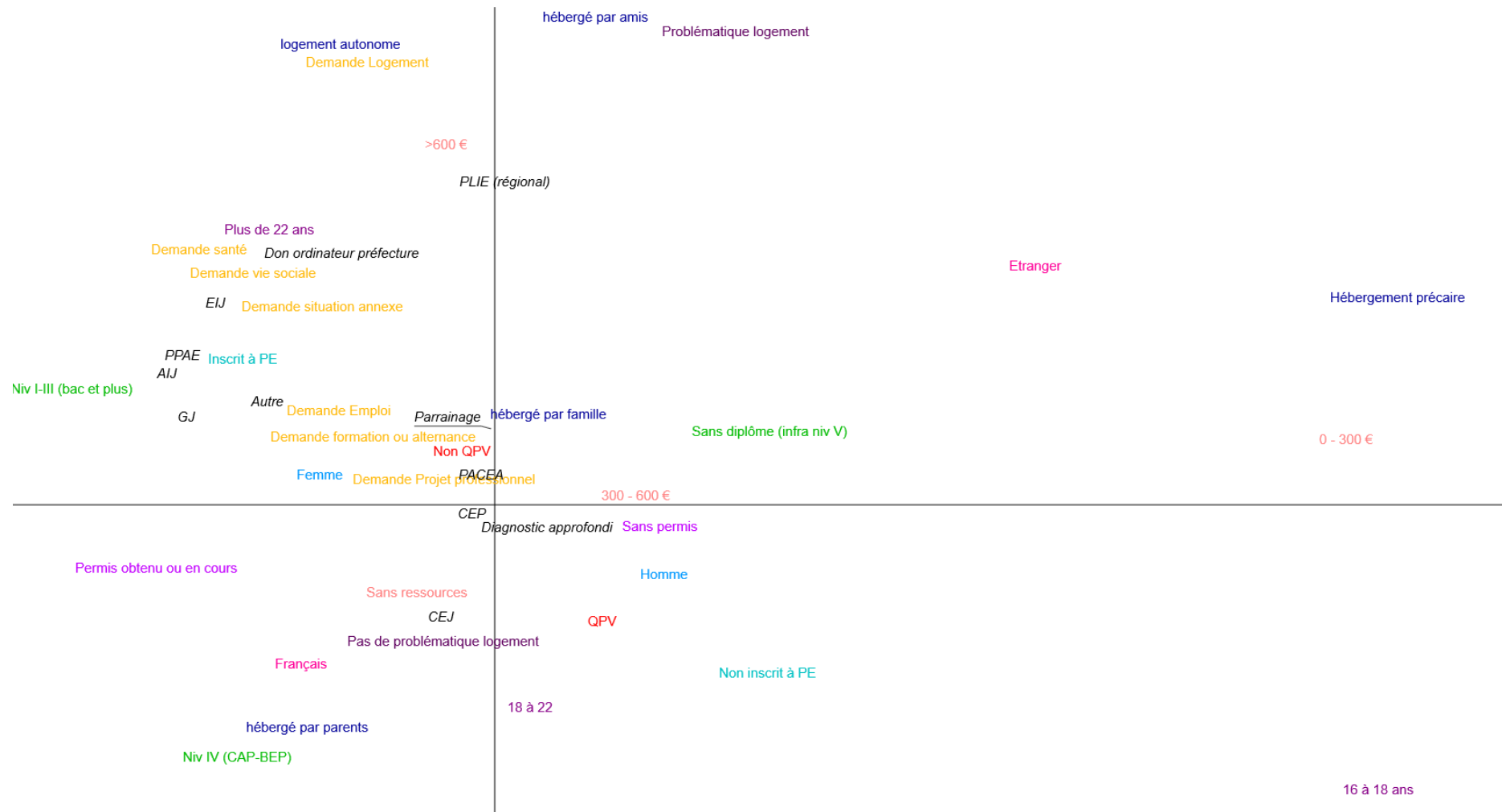
On constate aussi la position centrale du PACEA, du CEP et du diagnostic approfondi, qui sont des dispositifs proposés massivement quasiment à tous les jeunes, mais moins aux très jeunes et aux étrangers.

Le CEJ se situe dans la partie basse du plan représentée par des très jeunes (moins de 22 ans) résidents en QPV, peu qualifié ou sans diplôme.

On constate un glissement net de l'usage du CEJ en comparaison de la GJ. La GJ a été utilisée comme un dispositif orienté emploi, à destination des profils de jeunes les plus inscrits dans un projet d'accès à l'emploi. Le CEJ est aujourd'hui utilisé à destination d'une population mieux équilibrée au regard des différents types identifiés, avec davantage de problématiques sociales. Les types E et F (jeunes « sans projet » ou décrocheurs) bénéficient plus que la moyenne du CEJ. Les jeunes majeurs étrangers y sont nettement plus nombreux que du temps de la GJ.

Cependant, aucun de ces dispositifs nationaux ne se situe à droite du plan où se trouvent les jeunes étrangers. Cela illustre le manque d'offre de dispositif national à disposition de la ML pour ces publics qui représentent un tiers des jeunes de la ML.

Positionnement des dispositifs proposés sur le plan factoriel (les dispositifs en couleur grise dans ce graphique)



Conclusion

Ce travail permet de mieux identifier plusieurs profils marquant des jeunes suivis par la mission locale de la Lyr. Il y a plusieurs profils-types qui correspondent à des volumes de jeunes conséquents (plusieurs centaines) :

- des jeunes mineurs étrangers (9 % de l'échantillon)
- des jeunes majeurs étrangers, sans diplôme avec un hébergement précaire (13 %)
- des filles sans diplôme, plus âgées, en recherche d'emploi mais présentent des freins sociaux (13 %)
- des jeunes plus âgés et qualifiés, en recherche d'emploi mais possiblement freinés par des problématiques sociales (27 %)
- des jeunes résidents des QPV, peu qualifiés et peu actifs (23 %)
- de très jeunes garçons décrocheurs scolaires (15 %)

Cette classification permet d'interroger l'offre de services de la mission locale. Celle-ci est analysée à partir des données d'i-milo qui doivent être traitées avec prudence (car toute l'activité *réelle* des conseillers n'y est pas forcément consignée, ou pas toujours correctement). Néanmoins cela fait apparaître le fait que la mission locale dispose d'une offre de service conséquente pour un profil attendu voire idéal d'un jeune « avec une demande » dans les domaines de l'emploi ou de la formation. L'offre de service est moindre pour les autres profils qui s'écartent de ce profil attendu. Il faudrait pouvoir analyser plus finement ce que la variable « autres services » représente effectivement. Les besoins sur les aspects sociaux, logement mais aussi administratifs pour les jeunes étrangers, représentent une partie importante des demandes des jeunes. On notera enfin que le CEJ a été investi de façon à mieux atteindre ces profils de jeunes avec une demande sociale, en comparaison de la Garantie jeune qui était davantage orientée vers une insertion professionnelle.

Ce travail de typologie sera utilisé pour construire un questionnaire auprès des jeunes suivis par la ML.

Annexe : croisements de plusieurs variables avec les profils-types

2. Sexe

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
Femme	7,9%	29,6%	59,5%	49,1%	40,2%	28,7%	39,1%
Homme	92,1%	70,4%	40,5%	50,9%	59,8%	71,3%	60,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3Age

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
16 à 18 ans	68,2%	3,9%	0,1%	0,3%	1,5%	41,3%	12,8%
18 à 22	31,4%	61,1%	16,8%	31,1%	88,1%	54,2%	49,9%
Plus de 22 ans	0,4%	35,1%	83,1%	68,5%	10,4%	4,5%	37,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

4. NEET

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
Non Neet	42,6%	34,2%	32,1%	32,7%	27,1%	21,8%	30,8%
Neet	57,4%	65,8%	67,9%	67,3%	72,9%	78,2%	69,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

5. Habite en quartier prioritaire

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
Non QPV	29,0%	52,6%	62,8%	54,6%	39,4%	40,3%	47,5%
QPV	71,0%	47,4%	37,2%	45,4%	60,6%	59,7%	52,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

6R2. Niveau validé

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
Niv I-III (bac et plus)		1,2%	12,0%	20,0%	5,5%	0,6%	8,5%
Niv IV (CAP-BEP)	0,8%	5,6%	16,3%	39,3%	67,8%	21,1%	32,4%
Sans diplôme (infra niv V)	99,2%	93,1%	71,7%	40,8%	26,8%	78,3%	59,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

7R2. Rayon mobilité

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
Intra Département 93	12,9%	22,7%	18,1%	13,5%	14,5%	21,3%	16,6%
Départements limitrophes	66,3%	60,8%	68,6%	73,3%	65,8%	59,0%	66,5%
IdF et plus	20,9%	16,6%	13,3%	13,2%	19,7%	19,7%	16,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

8. Permis

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
Permis ou en cours		6,3%	25,2%	38,5%	35,3%	6,0%	23,5%
Sans permis	100,0%	93,7%	74,8%	61,5%	64,7%	94,0%	76,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

14R1. Ressources à date 1er accueil

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
>600 €	2,3%	13,0%	19,4%	7,9%	2,0%	1,6%	7,2%
Aucune	22,8%	58,8%	61,3%	80,7%	85,4%	78,4%	71,0%
0 - 300 €	58,9%	13,7%	6,5%	2,6%	2,2%	10,0%	10,5%
300 - 600 €	16,0%	14,4%	12,8%	8,8%	10,3%	10,1%	11,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

17R1. Est inscrit pôle emploi

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
Inscrit	1,4%	24,7%	73,2%	73,1%	29,7%	8,8%	40,7%
Non inscrit	98,6%	75,3%	26,8%	26,9%	70,3%	91,2%	59,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

18R1. Nationalité

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
Français	2,2%	11,4%	48,0%	92,0%	97,6%	75,7%	66,7%
Etranger	97,8%	88,6%	52,0%	8,0%	2,4%	24,3%	33,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

19R2. Type hébergement

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
Hébergement précaire	96,8%	55,8%	11,5%	0,5%	0,3%	3,9%	17,8%
hébergé par amis		13,2%	17,9%	2,4%	0,5%	1,2%	4,9%
hébergé par famille	1,6%	16,0%	19,9%	9,9%	6,3%	15,9%	11,3%
hébergé par parents	1,4%	5,3%	20,2%	80,4%	92,7%	78,0%	58,8%
logement autonome	0,2%	9,6%	30,5%	6,9%	0,2%	1,0%	7,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

20R1. problématique logement

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
Pas de problématique logement	79,5%	47,4%	49,7%	94,2%	98,0%	94,8%	82,0%
Problématique logement	20,5%	52,6%	50,3%	5,8%	2,0%	5,2%	18,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

22R2. Services proposés aux jeunes

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F
Autres services	60,1	69,5	81,3	76,6	59,3	50,2
Appui à l'élaboration d'un projet	97,6	97,8	99,1	99,4	99,2	97,5
L'élaboration d'un parcours de formation	75,4	68,2	77,2	82,1	70,4	63,7
L'ingénierie financière	18,7	44,8	58,7	41,6	30,0	30,8
L'investigation métiers	58,5	71,0	82,5	83,7	75,5	72,0
Suivi et mise en œuvre du projet pro	20,8	28,8	46,7	49,2	32,7	21,0

32R2. Demandes des jeunes

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
Demande formation ou alternance	19,6	38,6	60,4	64,4	36,1	27,0	58,0 %
Demande Emploi	5,9	32,3	62,3	68,7	34,8	17,8	55,0 %
Demande Logement	0,4	15,6	43,9	13,8	0,8	0,9	15,4 %
Demande Projet professionnel	35,6	48,5	71,3	79,8	57,1	38,9	77,5 %
Demande santé	0,2	5,3	31,4	27,9	3,7	1,5	17,5 %
Demande situation annexe	5,3	20,7	46,2	44,3	13,9	6,1	33,0 %
Demande vie sociale	1,2	7,7	35,8	35,6	5,7	1,4	22,0 %

41R2. Dispositifs prescrits

	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E	Type F	Total
AIJ	0,2	1,5	7,0	9,5	2,7	0,5	4,6 %
Autre	0,2	2,1	7,2	7,8	2,9	2,1	4,5 %
CEJ	6,1	19,0	22,5	27,3	39,3	32,2	28,4 %
CEP	66,8	79,7	90,7	93,8	85,0	72,7	87,7 %
Diagnostic approfondi	92,3	93,2	96,2	98,0	95,8	92,4	99,5 %
Don ordinateur préfecture		1,4	4,2	2,6	0,9	0,1	1,7 %
IEJ	0,2	1,1	8,4	8,4	1,5	2,2	4,4 %
GJ		2,9	27,8	40,8	16,1	3,6	20,1 %
PACEA	63,7	72,2	83,7	87,1	64,1	51,6	75,2 %
Parrainage	2,0	3,3	3,8	4,3	1,7	1,8	3,1 %
PLIE (régional)	0,4	3,6	5,3	1,5	0,8	0,8	2,0 %
PPAE		7,3	29,8	34,7	11,3	2,1	17,9 %

Khi2=1 627,4 ddl=55 p=0,001 (Très significatif)

3. Analyse des résultats de l'enquête par questionnaire



Table des matières

ANALYSE DES RESULTATS DE L'ENQUETE	53
LE PROFIL DES JEUNES REpondANTS A L'ENQUETE	53
<i>Les jeunes hommes et les 18-22 ans sont majoritaires.</i>	53
<i>55% des jeunes ne sont ni en emploi, ni en formation (Neet), soit une proportion inférieure à l'ensemble des jeunes suivis par la mission locale.....</i>	53
<i>Des jeunes plutôt diplômés que la moyenne de l'ensemble des jeunes de la mission locale, mais présence de profils spécifiques</i>	54
CONNAISSANCE DE LA MISSION LOCALE	56
<i>Un équipement de proximité, accessible et agréable selon les jeunes</i>	56
LES AIDES ET LES BESOINS DES JEUNES.....	58
<i>Une grande diversité des aides apportées par la ML et une fréquence d'aide qui augmente avec l'ancienneté dans la ML</i>	58
<i>Des besoins encore insatisfaits : 44% des jeunes ont exprimé une aide non prise en charge</i>	60
<i>75% des jeunes ont besoin d'une aide ou de conseils pour leur orientation scolaire et/ou professionnelle</i>	62
<i>Satisfaction sur les modalités d'accompagnement : une majorité des jeunes sont satisfaits même si une partie souhaite plus de contacts et une meilleure prise en compte des besoins</i>	62
LE RAPPORT AU TRAVAIL	65
<i>Pour les jeunes, le travail est avant tout une source de revenus.....</i>	65
<i>Le salaire est le premier critère de recherche d'emploi.....</i>	66
<i>Mais la majorité des jeunes sont prêts à travailler au smic</i>	66
<i>Ils sont prêts à se former pour travailler plutôt que de rester inactifs.....</i>	68
<i>La moitié des jeunes ont une idée précise du métier qu'ils veulent exercer</i>	68
LA VIE QUOTIDIENNE DES JEUNES	70
QUELQUES ELEMENTS DE CONCLUSION	71

Analyse des résultats de l'enquête

L'échantillon est composé de 448 jeunes, soit environ 35% des 1280 jeunes reçus à la ML en 2022 et 13% des 3509 jeunes suivis en 2022 (chiffres du bilan d'activité de la ML).

Le profil des jeunes répondants à l'enquête

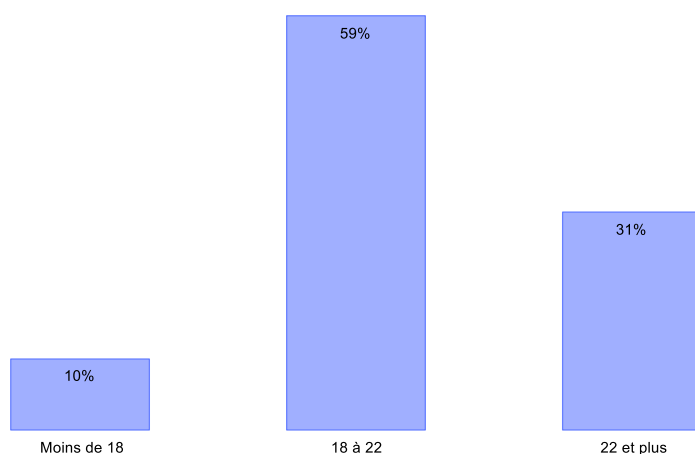
Les jeunes hommes et les 18-22 ans sont majoritaires.

Ceci est également le cas de l'ensemble des jeunes suivis par la ML. Les jeunes mineurs représentent un dixième de l'échantillon contre 13% des jeunes suivis par la ML

38. Vous êtes :

	Effectifs	Fréquence
Une femme	171	39%
Un homme	262	59%
Autre	3	1%
Ne souhaite pas répondre	5	1%
Total	441	100%

Âge



55% des jeunes ne sont ni en emploi, ni en formation (Neet), soit une proportion inférieure à l'ensemble des jeunes suivis par la mission locale

La grande majorité des jeunes (58%) sont actifs : demandeurs d'emploi (37%), salariés (9%) ou apprentis (12%). Une partie des jeunes est en formation ou à l'école (18%).

Outre ces catégories, on compte également 18% de jeunes « sans aucune de ces situations », c'est-à-dire ni en emploi, ni en formation et ni demandeurs d'emploi. Ces **jeunes sans aucune situation auxquels on additionne les demandeurs d'emploi** constituent la catégorie Neet. Celle-ci représente 55% contre 69% de l'ensemble des jeunes suivis en ML. Il y a donc une sous-représentation de cette catégorie qui est à prendre en compte dans les analyses.

Les jeunes « sans situation » sont en majorité (54%) des moins de 20 ans dont 17% des mineurs en décrochage scolaire. Un jeune sur trois est sans diplôme et un quart a un niveau de CAP/BEP. Le niveau bac et plus représente 45% de ces invisibles

40. Quelle est ta situation actuelle ?

	Effectifs	Fréquence
Salarié-e	40	9%
Demandeur ou demandeuse d'emploi	161	37%
Etudiant-e / scolaire	38	9%
En formation	40	9%
Apprenti-e	54	12%
Auto-entrepreneur ou auto-entrepreneuse	2	
Service Civique	4	1%
Aucune de ces situations	79	18%
Autre	15	3%
Total	433	100%

Des jeunes plutôt diplômés que la moyenne de l'ensemble des jeunes de la mission locale, mais présence de profils spécifiques

Le niveau bac et plus représente 40% des répondants contre 8% de l'ensemble des jeunes de la ML. Un tiers ont le niveau CAP/BEP. Les jeunes sans diplôme représentent seulement 29% alors qu'ils sont 59% de l'ensemble des jeunes de la ML.

Remarque. Cette surreprésentation des diplômés et sous-représentation des NEETS pourra être corrigée en appliquant un coefficient de pondération aux réponses. Les réponses ci-dessous n'ont pas été repondérées. En redressant l'échantillon avec ces deux variables, les résultats évoluent de 0 à 5 points de pourcentage selon les questions.

La majorité des jeunes ne bénéficient pas de minima sociaux. **Le public spécifique (TH, BPI, sous- main de justice, BRSA) représente 18% de l'échantillon.** Ces publics peuvent exprimer des besoins spécifiques en lien avec leur situation.

Un tiers des jeunes eux sont en CEJ soit un peu plus que la moyenne de l'ensemble des jeunes suivis (28%).

Le permis est détenu par une minorité (13%) et 28% le préparent, soit plus que la moyenne de l'ensemble des jeunes de la ML (23% ont ou préparent leur permis).

42. Quel est ton dernier diplôme validé ?

	Effectifs	Fréquence
Brevet	47	11%
Baccalauréat (général ou professionnel)	114	26%
CAP	91	21%
Bac +1 / Bac +2	38	9%
Bac +3 (licence ou équivalence)	18	4%
Master 1 / Master 2 ou plus	4	1%
Aucun diplôme	128	29%
Total	440	100%

43. Es-tu dans l'une ou plusieurs des situations suivantes ? (plusieurs réponses possibles)

	Effectifs	Fréquence
Bénéficiaire du RSA	17	4%
En situation de handicap	25	6%
Bénéficiaire de la protection internationale (BPI/réfugié)	22	5%
Sous main de justice	14	3%
Je ne souhaite pas répondre	31	7%
Aucune de ces situations	292	70%
Autre	21	5%
Total/ répondants	416	

Interrogés : 448 / Répondants : 416 / Réponses : 422 Pourcentages calculés sur la base des répondants

45. As-tu des enfants à charge ?

	Effectifs	Fréquence
Oui	30	7%
Non	406	93%
Total	436	100%

46. Es-tu actuellement dans un contrat d'engagement jeune (CEJ) :

	Effectifs	Fréquence
Oui	146	34%
Non	280	66%
Total	426	100%

47. Es-tu titulaire du permis de conduire ?

	Effectifs	Fréquence
Oui	56	13%
En cours	122	28%
Non	255	59%
Total	433	100%

Connaissance de la mission locale

Un équipement de proximité, accessible et agréable selon les jeunes

Deux tiers des jeunes fréquentent la ML depuis moins d'un an et un gros tiers depuis plus d'un an dont 21% depuis plus de 2 ans. L'ancienneté dans la ML joue-t-elle sur la fréquence et la nature des aides perçues ? Cette question sera traitée dans le point suivant.

La majorité (61%) de ces jeunes ont connu la mission locale par l'entourage proche (ami et famille). **Les réseaux sociaux représentent une partie marginale (2%) des orientations.**

Pour les jeunes, la ML est accessible et ses locaux sont accueillants. 42% s'y rendent volontairement sans contrainte externe. **Cependant un tiers déclare être obligé de se présenter pour régulariser leur situation administrative** et 7% par obligation de la part de l'entourage. 17% déclarent avoir été obligés d'y aller au début et plus maintenant. Il serait intéressant de voir si l'injonction joue sur l'implication du jeune dans son accompagnement ou non.

Seulement 28% de ces jeunes utilisent les ordinateurs de la ML. **Un tiers des autres jeunes ignorent qu'il était possible d'utiliser un ordinateur mis à leur disposition.** C'est à Pantin et Pré St Gervais que les jeunes sont plus nombreux à ne pas être au courant de la disponibilité des ordinateurs (44% et 69%).

Enfin, la répartition des jeunes selon les antennes reflète les populations suivies par la ML.

1. Depuis combien de temps viens-tu à la mission locale ?

	Effectifs	Fréquence
Moins de 6 mois	200	46%
Entre 6 mois et 1 an	77	18%
Entre 1 et 2 ans	71	16%
Plus de 2 ans	91	21%
Total	439	100%

2. Comment as-tu connu la mission locale ?

	Effectifs	Fréquence
Par un ami	144	33%
Par ta famille	124	28%
En passant devant	16	4%
Un éducateur, un travailleur social	87	20%
Le collège, le lycée	31	7%
Pôle emploi/France Travail	18	4%
Facebook, Instagram, Snapchat, réseaux sociaux...	9	2%
Autre	10	2%
Total	439	100%

4. Te sens-tu ou t'es-tu déjà senti(e) obligé(e) d'aller à la mission locale ?

	Effectifs	Fréquence
Oui, je suis obligé(e) de venir à la mission locale pour régulariser ma situation (obtention de papiers administratifs, suivi judiciaire)	147	34%
Oui, mon entourage m'oblige à me rendre à la mission locale	31	7%
Oui au début mais plus maintenant	71	17%
Non	180	42%
Total	429	100%

5. Sur quelle antenne te rends-tu le plus souvent ?

	Effectifs	Fréquence
Bobigny	265	60%
Pantin	135	31%
Pré St-Gervais	13	3%
Les Lilas	26	6%
Total	439	100%

6. Selon toi, est-ce que la mission locale est accessible ?

	Effectifs	Fréquence
Oui, il est facile de se rendre à la mission locale depuis mon domicile	431	98%
Non, il est difficile de venir jusqu'à la mission locale depuis mon domicile	10	2%
Total	441	100%

7. Que penses-tu des locaux de la mission locale ?

	Effectifs	Fréquence
Ils sont accueillants	431	98%
Ils ne sont pas accueillants	8	2%
Total	439	100%

8. Utilises-tu les ordinateurs mis à disposition par la Mission locale ?

	Effectifs	Fréquence
Oui	126	28%
Non	177	40%
Je ne savais pas que des ordinateurs étaient à notre disposition à la Mission locale.	140	32%
Total	443	100%

Les aides et les besoins des jeunes

Une grande diversité des aides apportées par la ML et une fréquence d'aide qui augmente avec l'ancienneté dans la ML

Les jeunes sont interrogés sur le type d'aides dont ils ont bénéficié de la part de la ML (sur 15 types d'aides identifiées). **Un peu plus de la moitié a bénéficié d'au moins 3 aides et 20% de 6 aides ou plus.**

En moyenne, un jeune bénéficie de 3,5 aides. **Les jeunes suivis depuis plus de 2 ans cumulent plus d'aides (plus de 4 aides en moyenne)** et ceux qui sont suivis depuis 6 mois à un an bénéficient de moins d'aides (moins de 3 aides en moyennes). Les autres (moins de 6 mois de suivi et entre 1 et 2 ans) se situent dans la moyenne.

Nombre d'aides déclarées par les jeunes

Nombre d'aides	Nombre de jeunes	%	Cumul
0	31	6%	6%
1	87	19%	26%
2	70	15%	41%
3	66	14%	56%
4	63	14%	70%
5	35	7%	78%
6	27	6%	84%
7	23	5%	89%
8	21	4%	94%
9	10	2%	96%
10 et plus	15	3%	100%

Fréquence des aides selon l'ancienneté de suivi à la ML (en%)

	Moins de 6 mois	Entre 6 mois et 1	Entre 1 et 2 ans	Plus de 2 ans	Total
0 aide	8	12	4	3	7
3 aides ou moins	50	53	58	42	50
4 à 6 aides	27	29	24	33	28
7 aides et plus	16	6	14	22	15
Total	100	100	100	100	100

Les aides à un projet professionnel (recherche d'emploi, découverte des métiers et rencontre avec les entreprises ou à la création d'entreprise) sont centrales. En agrégeant l'ensemble de ces aides liées à un projet professionnel, celles-ci apparaissent comme la principale aide fournie par la ML, soit **55%** des jeunes. **Les jeunes en CEJ, les garçons, les plus de 22 ans et les ceux qui sont suivis depuis plus de 2 ans** sont surreprésentés dans l'aide à l'emploi.

L'aide financière arrive presque au même niveau d'importance, avec **52% des jeunes bénéficiaires**. C'est la première aide citée par les jeunes (les différentes aides professionnelles précédentes ont été additionnées). 40% de ces bénéficiaires de l'aide financière sont en CEJ. Ces derniers ont pu associer l'allocation CEJ à l'aide financière.

Les jeunes de plus de 22 ans, les demandeurs d'emploi ou ceux qui sont déjà en emploi, et les filles, sont surreprésentées dans ces bénéficiaires de l'aide financière.

L'aide à la mobilité concerne également plus d'un jeune sur trois. 35% bénéficient d'une aide au permis. **Ce sont en grande partie des garçons âgés de 18 à 22 ans,** tandis que **les filles sont surreprésentées dans l'aide au transport notamment les filles âgées de 22 ans et plus.**

Les aides à la formation (trouver une formation, un apprentissage ou reprise d'études) et à **l'orientation scolaire** (aide à s'orienter vers une filière) concernent 35% des jeunes. Pour **les moins de 18 ans,** l'aide pour trouver une formation est la première aide perçue. Les garçons et les filles sont représentés équitablement dans cette aide. Mais **l'aide à l'orientation scolaire ou professionnelle concerne plus les filles que les garçons.**

Enfin, les **aides au logement, à la santé, les aides relatives à « l'écoute » des jeunes** concernent environ un quart des jeunes. **Les plus jeunes sont plus aidés pour « rencontrer d'autres jeunes »** et rompre l'isolement. **Les filles, notamment de 22 ans et plus sont plus nombreuses à bénéficier de « l'aide à l'écoute et à l'expression ».** Les jeunes **garçons de plus de 22 ans sont surreprésentés dans « l'aide au logement » et à « la santé ».**

9. La mission locale a-t-elle pu t'aider ? Sur quels domaines ? (plusieurs réponses possibles)

	Effectifs	Fréquence
Une aide financière	226	52%
Une aide pour trouver un emploi	194	45%
Une aide pour passer le permis de conduire	153	35%
Une aide pour trouver une formation, un apprentissage ou reprendre mes études	153	35%
Une aide dans mes démarches administratives	131	30%
De la confiance	106	24%
Une aide pour les transports, la mobilité	96	22%
Une aide pour découvrir un ou plusieurs métiers	92	21%
Une écoute, un lieu où tu as pu t'exprimer	85	20%
Une aide pour ton logement	75	17%
Rencontrer des employeurs, des entreprises	76	17%
Rencontrer d'autres jeunes	72	17%
Une aide dans mon orientation scolaire et professionnelle	57	13%
Une aide pour ta santé	40	9%
Autre	25	6%
Une aide pour créer mon entreprise	23	5%
Rien	21	5%

Interrogés : 448 / Répondants : 435 / Réponses : 1625 Pourcentages calculés sur la base des répondants. Total supérieur à 100% car plusieurs réponses possibles.

Enfin soulignons qu’une partie minime de jeunes (5%) n’ont perçu d’aucune aide. Il sera intéressant de voir si ces jeunes ont des besoins non satisfaits (point suivant).

Proposition d’exploration statistique

Les variables âge, sexe, durée de suivi et la situation des jeunes influencent le type d’aide perçue (ces aides correspondent a priori aux besoins exprimés par ces jeunes). On peut également ajouter la variable de statut du jeune (minima social, BPI, sous-main de justice et BRSA) pour désigner les publics spécifiques. Ces interactions peuvent être examinées par une ACM puis une typologie de groupes de jeunes.

Des besoins encore insatisfaits : 44% des jeunes ont exprimé une aide non prise en charge

L’enquête interroge les jeunes sur les besoins exprimés et non satisfaits par la ML (« As-tu déjà souhaité une aide ou un conseil, mais que la mission locale ne t’a pas apporté au final ? »). On leur propose de répondre à cette question pour les mêmes types d’aides développées précédemment. On peut alors croiser les aides perçues par un jeune et les aides souhaitées mais non apportées par la ML.

Tout d’abord, il faut préciser ici que **la majorité des jeunes (56%) ne déclarent pas de besoins d’aide non satisfaits par la ML.** Cela revient à dire que pour plus d’un jeune sur deux, l’offre de la ML couvre leurs besoins.

44% des jeunes ont exprimé des besoins d’aide auxquels la ML n’a pas répondu. Le profil dominant de ces jeunes est celui d’un jeune actif, peu qualifié ou sans diplôme. **Les demandeurs d’emploi, les salariés et les jeunes en formation sont surreprésentés, au contraire des « jeunes sans situation ».** Les jeunes à faible qualification et les sans diplôme sont plus nombreux que les jeunes diplômés. Les BPI et les BRSA sont également surreprésentés.

11R2. As-tu déjà souhaité une aide ou un conseil, mais que la mission locale ne t’a pas apporté au final (Recodage des 15 modalités de réponses)

	Effectifs	Fréquence
Oui	182	44 %
Non, pas spécialement	228	56 %
Total/ réponses	410	100 %

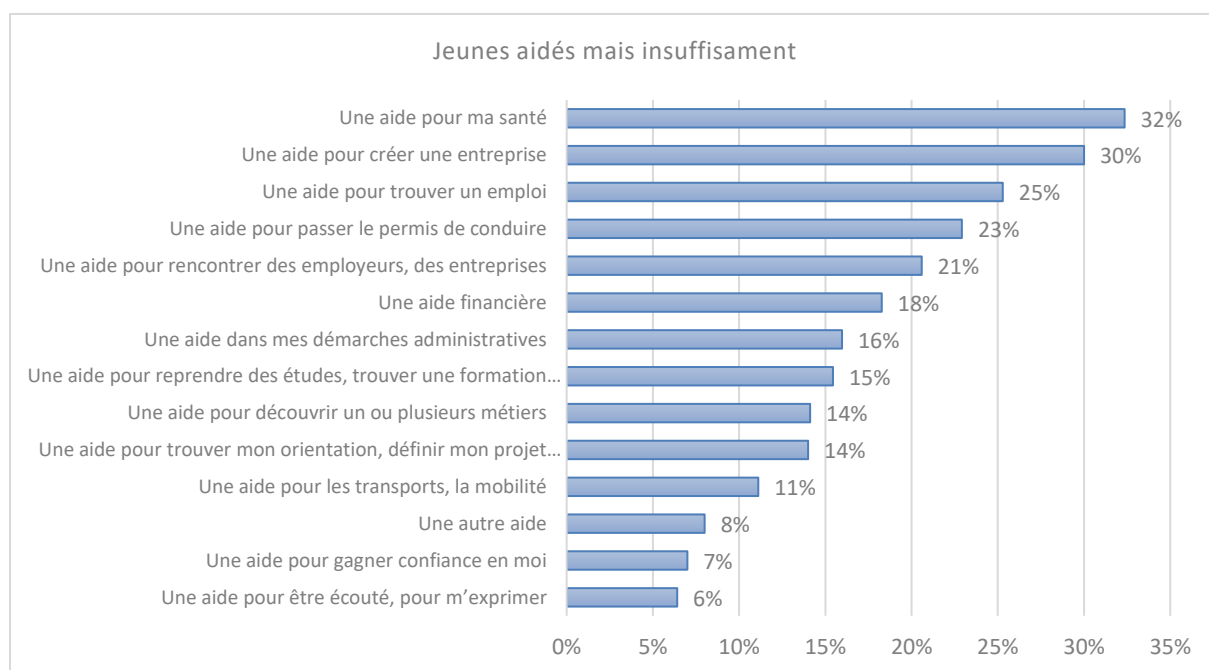
L’aide financière, au **logement**, à **l’emploi** et au **permis** sont les principaux besoins exprimés et non satisfaits (entre 36 et 44% des jeunes le déclarent).

11. As-tu déjà souhaité une aide ou un conseil, mais que la mission locale ne t'a pas apporté au final ? (tu peux donner plusieurs réponses) *uniquement les jeunes qui déclarent des besoins non satisfaits (n=182)*

	Effectifs	Fréquence
Une aide financière	80	44 %
Une aide pour le logement	71	39 %
Une aide pour passer le permis de conduire	66	36 %
Une aide pour trouver un emploi	65	36 %
Une aide dans mes démarches administratives	36	20 %
Une aide pour reprendre des études, trouver une formation ou une alternance	36	20 %
Une aide pour les transports, la mobilité	33	18 %
Une aide pour trouver mon orientation, définir mon projet professionnel	27	15 %
Une aide pour ma santé	23	13 %
Une aide pour découvrir un ou plusieurs métiers	21	12 %
Une aide pour rencontrer des employeurs, des entreprises	19	10 %
Une aide pour gagner confiance en moi	17	9 %
Une aide pour être écouté, pour m'exprimer	15	8 %
Une aide pour créer une entreprise	11	6 %
Une autre aide	5	3 %
Total/ répondants	182	288 %

Interrogés : 448 / Répondants : 182

Le croisement de la question « as-tu bénéficié d'une aide ? » avec la question « as-tu souhaité une aide que la ML ne t'a pas apportée ? » nous donne la proportion des jeunes qui considère que l'aide reçue leur est malgré tout insuffisante. Le graphique suivant donne cette proportion de jeunes non satisfaits de leur aide.



Champ : échantillon de jeunes qui ont perçu au moins une aide.

Lecture : 32% des jeunes qui ont bénéficié d'une aide à la santé déclarent qu'ils ont besoin d'une aide ou d'un conseil sur la santé que la ML ne leur a pas apporté.

L'aide pour la **santé** et l'**aide à la création d'entreprise** sont les deux types d'aides insuffisamment satisfaites selon les jeunes. Elles concernent peu de jeunes, mais ceux qui en ont bénéficié sont 30 à 32% à indiquer une aide insuffisante.

Les besoins **d'aide financière**, à **l'emploi**, au **logement** et au **permis** concernent de leur côté beaucoup plus de jeunes. Entre un jeune sur quatre et un jeune sur cinq indiquent environ une aide insuffisante.

Les 5% des jeunes qui n'ont bénéficié d'aucune aide de la ML expriment des besoins en aide financière (35%) d'aide au logement (30%), le permis, la recherche d'emploi et l'orientation scolaire (25%).

75% des jeunes ont besoin d'une aide ou de conseils pour leur orientation scolaire et/ou professionnelle

La thématique d'aide à l'orientation scolaire et/ou professionnelle apparaît comme une préoccupation majeure des jeunes, quand on leur pose la question précisément. Cette question est évoquée dans la première partie du questionnaire mais noyée dans plusieurs items (recherche d'emploi, découverte des métiers, recherche de formation et orientation scolaire). En leur demandant précisément s'ils ont besoin de cette aide qui regroupe ces thématiques, la réponse est claire : **47% des jeunes ont « beaucoup » besoin de cette aide ou conseil** et 28% « un peu ». Seulement un quart déclare ne pas avoir besoin de cette aide.

13. Aujourd'hui, est-ce que tu as besoin d'une aide ou de conseils pour ton orientation scolaire et/ou professionnelle (quel métier tu veux faire, dans quel domaine faire une formation, dans quel domaine chercher un travail...) ?

	Effectifs	Fréquence
Oui beaucoup	203	47%
Oui un peu	122	28%
Non pas vraiment	86	20%
Non pas du tout	24	6%
Total	435	100%

Ce besoin d'aide est surreprésenté chez :

- Les moins de 18 ans
- Les garçons
- Les jeunes en formation
- Les jeunes non diplômés ou faiblement qualifiés (sans diplôme ou le niveau BEP/CAP)
- Les BPI et les jeunes sous main de justice
- Ceux qui n'ont pas le permis

Satisfaction sur les modalités d'accompagnement : une majorité des jeunes sont satisfaits même si une partie souhaite plus de contacts et une meilleure prise en compte des besoins

Une large majorité est satisfaite de l'accompagnement des conseillers (**70% jugent l'accompagnement très utile**).

Le rythme des RDV est apprécié par 73% des répondants, néanmoins **21% souhaitent rencontrer plus fréquemment leur conseiller. Les plus jeunes moins de 18 ans, les jeunes en formation et en emploi, les jeunes sans diplôme et les personnes en situation de handicap et les BPI** sont les profils qui souhaitent de plus de rendez-vous avec le conseiller.

Les RDV individuels et par téléphone sont les plus appréciés. **Rencontrer le conseiller hors les murs n'est pas une attente sauf pour un tiers des jeunes**, qui souhaite un **accompagnement en extérieur dans les démarches du jeune, dans leur rencontre avec les entreprises ou les centres de formation** ou simplement des rencontres en dehors de la ML.

Sur la qualité de l'accompagnement, une très grande majorité des jeunes estiment que le conseiller les encourage et les accompagne dans leur démarche (62% sont tout à fait d'accord et 28% plutôt d'accord - question 19). Ils sont également majoritaires à dire que le conseiller adapte son accompagnement à leurs attentes. 22% disent que leur conseiller ne fait pas de propositions répondant aux attentes (question 20). **On retrouve les mêmes catégories les moins satisfaites : les jeunes de plus de 18 ans, les jeunes en emploi ou en formation, les non ou peu diplômés (niveaux CAP/BEP), ainsi que – très significativement – les publics fragiles: BRSA, BPI et jeunes sous main de justice.** Les jeunes en situation de handicap sont aussi peu satisfaits (28% d'insatisfaits).

14. D'une façon générale, est-ce que les aides/les conseils que tu reçois de la mission locale te sont utiles ?

	Effectifs	Fréquence
Oui beaucoup	309	70%
Oui un peu	112	26%
Non pas vraiment	12	3%
Non pas du tout	6	1%
Total	439	100%

15. Selon toi, le rythme de rendez-vous avec ton ou ta conseillère est :

	Effectifs	Fréquence
Suffisant	308	73%
Trop régulier, je n'ai pas besoin de voir autant mon conseiller ou ma conseillère	28	7%
Pas assez régulier, j'aimerais voir plus mon conseiller ou ma conseillère	88	21%
Total	424	100%

16. Quelles sont les modalités que tu préfères ou que tu préférerais dans tes relations avec la mission locale ? (tu peux donner plusieurs réponses)

	Effectifs	Fréquence
Des rendez-vous individuels en face-à-face avec un conseiller	340	79%
Des rendez-vous téléphoniques	128	30%
Des rendez-vous en « visio »	40	9%
Venir à la mission locale sans rendez-vous	116	27%
Communiquer par chat avec un conseiller	73	17%
Un atelier collectif avec un conseiller et d'autres jeunes dans ma situation	62	14%
Autre	6	1%
Total/ répondants	430	

Interrogés : 448 / Répondants : 430 / Réponses : 765 Pourcentages calculés sur la base des répondants

18. Aimerais-tu pouvoir rencontrer ton conseiller ailleurs qu'à la ML ?

	Effectifs	Fréquence
Oui, à l'extérieur de la ML (dans la rue, dans le quartier, ...)	45	11%
Oui, pour qu'il ou elle m'accompagne dans mes démarches auprès d'autres acteurs, associations...	65	15%
Oui, pour qu'il ou elle m'accompagne auprès d'entreprises, de centres de formation...	52	12%
Non pas spécialement	261	62%
Total	423	100%

Réponds à ces différentes affirmations en indiquant si tu es d'accord (plutôt, tout à fait) ou pas d'accord (pas du tout, pas vraiment)

	Pas du tout d'accord	Pas vraiment d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Total
19. Mon conseiller ou ma conseillère m'aide et m'encourage dans les démarches que j'entreprends	7%	5%	26%	62%	100%
20. Mon conseiller ou ma conseillère me fait des propositions qui correspondent à mes attentes (santé, logement, emploi...)	10%	12%	28%	50%	100%
21. Mon conseiller ou ma conseillère est indispensable pour m'aider dans mes démarches	14%	17%	31%	38%	100%

Croisement de la question 20. Mon conseiller ou ma conseillère me fait des propositions qui correspondent à mes attentes (santé, logement, emploi...) avec différentes caractéristiques

	Pas du tout d'accord/pas vraiment d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Total
Bénéficiaire du RSA	67 %	7 %	27 %	100 %
En situation de handicap	21 %	17 %	63 %	100 %
BPI/réfugié	50 %	23 %	27 %	100 %
Sous main de justice	43 %	43 %	14 %	100 %
Je ne souhaite pas répondre	21 %	29 %	50 %	100 %
Aucune de ces situations	14 %	32 %	54 %	100 %
Autre	56 %	17 %	28 %	100 %
Total	22 %	29 %	49 %	100 %

Le rapport au travail

Pour les jeunes, le travail est avant tout une source de revenus

Pour les jeunes, **le travail est d'abord une source de revenus (77%)**. Rappelons que les jeunes de la ML sont très majoritairement sans ressources. Leur rapport au travail est donc plus marqué par cette logique économique. Dans la même logique, une catégorie des jeunes (47%) considère le travail comme un moyen pour financer leur projet. Le revenu permet selon eux de changer leur situation (accès à un logement, financer une formation etc.)

Une autre partie, 51%, s'inscrivent dans une logique de promotion professionnelle : le travail permet de développer des compétences et l'expérience.

Enfin une partie des jeunes voient dans le travail comme moyen de régulariser une situation administrative, se sentir utile ou s'occuper.

22. Pour toi le travail ça sert à quoi ? (donne les 3 réponses qui sont les plus importantes)

	Effectifs	Fréquence
Gagner de l'argent	327	77%
Développer mes compétences, mon expérience	219	51%
Financer un projet (achat, logement, formation, loisirs...)	202	47%
Partir de chez mes parents / devenir indépendant financièrement	144	34%
Se sentir utile	107	25%
Régulariser ma situation administrative	98	23%
S'occuper	65	15%
Autre	7	2%
Total/ répondants	427	

Le rapport au travail est différent selon le sexe, l'âge et la situation de la personne. Gagner de l'argent est la première motivation quel que soit le profil du jeune **sauf pour les jeunes sous main de justice**. Pour ces derniers le travail sert d'abord de quitter le domicile familial. Cette motivation est également importante chez **les jeunes en situation de handicap**. Pour les **BRSA**, **s'occuper est la 2^e motivation** et chez les **BPI** **c'est développer des compétences**.

Les filles se démarquent des garçons par une surreprésentation de la motivation de financer un projet et développer les compétences.

Le salaire est le premier critère de recherche d'emploi

Ces différents rapports au travail impliquent des choix de métiers différents. Le salaire est le principal critère de choix de métier pour 69% des jeunes. Viennent par la suite la proximité du lieu de travail pour 52% des jeunes et le type de contrat pour 37% (question 26).

Pour les filles c'est la proximité du travail qui est le premier critère ex aequo avec le salaire, contrairement aux garçons pour qui le salaire est de loin la 1^{ère} motivation. Une contrainte de mobilité apparaît ici pour les filles.

26. Quand tu cherches un emploi, quels sont les critères les plus importants pour toi ? (Choisis les 3 les plus importants pour toi)

	Effectifs	Fréquence
Le salaire	295	69%
La proximité du lieu de travail	223	52%
Le type de contrat de travail proposé (CDD, CDI, intérim...)	159	37%
Les horaires proposés	127	30%
Les avantages proposés	74	17%
Les perspectives d'évolutions	69	16%
Le secteur d'activité	70	16%
Se sentir utile	64	15%
La réputation de l'entreprise	45	11%
Être mon propre patron	40	9%
La taille de l'entreprise	9	2%
Autre	8	2%
Total/ répondants	428	

Interrogés : 448 / Répondants : 428 / Réponses : 1183 Pourcentages calculés sur la base des répondants

Mais la majorité des jeunes sont prêts à travailler au smic

Un autre résultat est le fait que les **jeunes soient majoritairement prêts à travailler même si le salaire est au SMIC**. 56% d'entre eux acceptent de travailler au smic. On pourrait penser que ce sont les moins diplômés qui accepteraient un travail moins rémunérateur. Or, **ce sont les jeunes diplômés** qui sont les plus nombreux à l'envisager (63%). Les jeunes sans situation sont aussi nombreux (61%).

Par ailleurs, **les demandeurs d'emploi, les BRSA et les BPI** déclarent en majorité refuser de travailler au SMIC.

Concernant le monde du travail, es-tu d'accord avec les phrases suivantes ?

	D'accord	Pas d'accord	Total
29. Faire une formation est indispensable pour trouver un travail	61%	39%	100%
30. Les formations que propose la mission locale me conviennent et sont adaptées à mon projet	73%	27%	100%
31. Je suis prêt(e) à refaire une formation si ça me permet de trouver un travail qui me plaise	86%	14%	100%
32. Je ne suis pas prêt(e) à travailler si c'est pour toucher le SMIC	44%	56%	100%

Croisement avec le niveau de diplôme validé

Les jeunes diplômés, sauf de niveau master, sont en majorité prêts à travailler même au niveau du SMIC. Ce sont généralement des jeunes âgés entre 18 et 22 ans et des jeunes « sans aucune situation » qui sont les plus nombreux (58% et 61%) à ne pas être défavorables à travailler au SMIC.

Regroupement des niveaux de diplômes et propension à travailler au SMIC

La propension à travailler au SMIC est plus élevée chez les jeunes diplômés de Bac et plus. Ces derniers sont en majorité (66%) âgés de 20 ans et plus

Croisement par niveau de qualification du jeune

	N'est pas prêt à travailler au SMIC	Est prêt à travailler au SMIC	Total
Brevet /CAP	50%	50%	100%
Bac et plus	39%	61%	100 %
Aucun diplôme	47%	53%	100 %
Total	44%	56%	100 %

Croisement par type de situation du jeune

	N'est pas prêt à travailler au SMIC	Est prêt à travailler au SMIC	Total
Salarié ou auto-entreprise	42%	58%	100%
Demandeur ou demandeuse d'emploi	51%	49%	100%
En formation ou étude ou recherche de formation	40%	60%	100%
Aucune de ces situations	39%	61%	100%
Total	44%	56%	100%

Ils sont prêts à se former pour travailler plutôt que de rester inactifs

La grande majorité des jeunes sont conscients que la formation est indispensable pour trouver un travail. Ils sont également majoritaires à déclarer que les formations proposées par la mission locale sont adaptées. En conséquence, **86% des jeunes déclarent qu'ils sont prêts à refaire une formation pour trouver un emploi**. Ce taux est encore plus élevé (89 à 100%) chez les demandeurs d'emploi, les jeunes sans situation, les plus diplômés, les BPI et les jeunes sous main de justice. Les jeunes en emploi, les BRSA et les jeunes en situation de handicap sont moins nombreux (68 à 73%) à faire ou refaire une formation que les autres.

Une autre question interroge l'arbitrage que ferait un jeune entre le travail et l'inactivité. L'idée reçue est que les jeunes se contenteraient d'une aide financière à l'emploi. L'enquête montre que **78% des jeunes déclarent préférer le travail à une aide ou une allocation monétaire**. Les 22% des jeunes qui déclarent le contraire sont en grande majorité des jeunes sans diplôme, des BRSA, en situation de handicap et des BPI. Pour ces catégories, les freins à l'emploi seraient importants. D'ailleurs, les jeunes qui préfèrent une allocation plus que le travail sont également ceux qui déclarent avoir des besoins d'aide à la mobilité, au logement, à la santé ou pour rencontrer des entreprises.

33. Je préfère toucher une allocation ou une aide financière plutôt que de faire des démarches pour trouver un emploi

	Effectifs	Fréquence
D'accord	86	22%
Pas d'accord	305	78%
Total	391	100%

Ces différentes réponses indiquent que les jeunes répondants sont volontaires pour se former pour trouver un travail même si le salaire est le SMIC. Par contre, une partie d'entre eux rencontrent des freins qui nécessitent une aide adaptée

La moitié des jeunes ont une idée précise du métier qu'ils veulent exercer

53% des jeunes interrogés ont une idée précise du métier qu'ils souhaitent exercer. Les jeunes en formation ou qui travaillent déjà sont plus de deux tiers à avoir une idée précise du métier souhaité, contrairement aux demandeurs d'emploi ou les jeunes sans aucune situation qui sont 51% et 60% à ne pas avoir une idée claire. Les filles sont moins nombreuses (47%) que les garçons (58%) à avoir une idée précise du métier souhaité.

Ce résultat est à interpréter à l'aune d'une autre question portant sur le sentiment de stress des jeunes concernant leur entrée sur le marché du travail : **un jeune sur deux déclare être stressé par cette perspective d'une confrontation avec le marché du travail**. Ceux qui ne savent pas précisément quel métier exercer sont plus nombreux à être stressés (61%) que ceux qui ont déjà choisi leur métier (44%). L'accompagnement

du conseiller à définir un projet, à visiter des entreprises, à tester un métier peut aider le jeune à dépasser son stress.

Les différences garçons/filles sont également à souligner : 59% des filles déclarent être stressées par la perspective d'entrer dans le marché du travail contre 41% des garçons

24. Est-ce que tu sais quel métier tu veux exercer ?

	Effectifs	Fréquence
Oui très clairement	230	53%
Une vague idée	97	23%
Je ne sais pas trop	65	15%
Je ne vois pas du tout	38	9%
Total	430	100%

28. Est-ce qu'entrer dans le monde du travail te stresse ou t'inquiète ?

	Effectifs	Fréquence
Oui beaucoup	74	17%
Oui un peu	139	32%
Non pas vraiment	126	29%
Non pas du tout	98	22%
Total	437	100%

Si la majorité des jeunes ont confiance en eux, **une partie souffre d'un déficit de confiance.** nous retrouvons les catégories les plus précaires : les mineurs, les sans diplômés ou peu qualifiés, les BRSA, jeunes en situation de handicap et sous-main de justice. Les filles sont plus nombreuses (28%) que les garçons (8%) à ne pas avoir confiance en elles.

La solitude concerne un jeune sur deux. On retrouve les mêmes catégories fragiles (mineurs, peu diplômés sans diplôme, en situation de handicap et BRSA) qui déclarent se sentir souvent seules. Les jeunes sous main de justice ne se sentent pas seuls.

Les jeunes en emploi, les demandeurs d'emploi et les filles sont aussi des catégories qui déclarent se sentir seules.

34. J'ai confiance en moi

	Effectifs	Fréquence
D'accord	337	84%
Pas d'accord	66	16%
Total	403	100%

35. Je me sens souvent seul(e)

	Effectifs	Fréquence
D'accord	197	51%
Pas d'accord	193	49%
Total	390	100%

La vie quotidienne des jeunes

Un jeune sur deux (48%) ne s'informe pas des activités de la mission locale par le net. Ceux qui le font consultent le site internet de la mission locale ou lisent la newsletter. Seulement 13% consultent le compte Instagram ou LinkedIn de la ML. Deux tiers des jeunes ne savent pas qu'elle est présente sur les réseaux sociaux.

36. Utilisez-vous les réseaux sociaux de la mission locale ? (Plusieurs réponses possibles)

	Effectifs	Fréquence
Oui, je vais sur le site web de la mission locale	137	32%
Oui, je suis la mission locale sur Instagram	42	10%
Oui, je suis la mission locale sur LinkedIn	11	3%
Oui, je lis la newsletter	68	16%
Non	226	52%
Total/ répondants	431	

Interrogés : 448 / Répondants : 431 / Réponses : 484 Pourcentages calculés sur la base des répondants

37. Si non, pourquoi ? (plusieurs réponses possibles)

	Effectifs	Fréquence
Je ne savais pas que la mission locale était présente sur les réseaux sociaux	140	65%
Je ne trouve pas les informations dont j'ai besoin à travers les réseaux sociaux de la Mission locale	23	11%
La mission locale ne publie pas assez régulièrement	9	4%
Je préfère ne pas utiliser les réseaux sociaux dans le cadre de mon projet professionnel	62	29%
Total/ répondants	216	

Interrogés : 448 / Répondants : 216 / Réponses : 234 Pourcentages calculés sur la base des répondants

Quelques éléments de conclusion

Les jeunes sont satisfaits de l'accompagnement de la mission locale qu'ils jugent adapté à leurs attentes. Elle est accessible et les modalités d'accompagnement (fréquence, lieu, type d'accompagnement) sont satisfaisantes selon eux. L'offre de la ML est diverse à en juger par la diversité des aides déclarées par les jeunes. En moyenne, un jeune bénéficie de plus de trois aides, dont le plus souvent une aide financière et une aide au projet professionnel qui sont les aides les plus répandues. Pourtant, une partie des jeunes déclarent des besoins insatisfaits ou évoquent un accompagnement qui leur paraît insuffisant pour répondre à leurs besoins. Cela concerne en majorité les catégories les plus fragiles comme les mineurs, les BPI, les BRSA, en situation de handicap et les jeunes sous-main de justice.

A côté de ces publics spécifiques, l'enquête a fait émerger d'autres profils qui méritent une attention particulière. Il s'agit des jeunes Neet non demandeurs d'emploi, des jeunes en emploi ou en formation.

A la lecture de cette enquête, il apparaît que l'offre de la mission locale est adaptée à un noyau central des jeunes suivis, ceux que la mission locale connaît le mieux. Ce profil correspond à un jeune un peu plus âgé qui recherche un emploi ou à construire un projet professionnel, hébergé par ses parents et n'a pas de grosses contraintes comme le logement ou la mobilité. Les dispositifs comme le CEJ ou le PACEA sont adaptés à ces profils. En revanche, les jeunes en périphérie de ce profil central, avec des problématiques spécifiques (administrative, justice, précarité financière, ainsi que handicap), trouvent moins de solutions en mission locale. Les jeunes en emploi ou en formation font partie également de ceux qui ont exprimé des besoins non satisfaits.

4. Quel rapport des jeunes au travail ?

Revue de littérature critique



Table des matières

INTRODUCTION	74
LE RAPPORT DES JEUNES AU TRAVAIL : DES TRAVAUX RENOUVELES POUR UNE QUESTION ANCIENNE	75
<i>Des enquêtes longitudinales ou à large échelle qui visent à comparer les générations</i>	75
<i>Une section réservée à cette thématique par l'Institut National de la Jeunesse et de l'Education populaire</i>	75
<i>Des enquêtes et sondages</i>	76
« RAPPORT AU TRAVAIL » : DE QUOI PARLE-T-ON ?	77
<i>Le rapport au travail, une notion complexe et polysémique</i>	77
<i>Interroger le rapport au travail des jeunes en prenant en compte la pluralité de la jeunesse</i>	77
QUE DISENT LES ETUDES SUR LE RAPPORT AU TRAVAIL DES JEUNES ?	80
<i>Il n'y a pas d'effet d'âge ou d'effet de générations qui se dégagent dans la perception du rapport au travail</i>	80
<i>Un fort attachement à la valeur travail</i>	80
<i>Des critères prioritaires qui restent relativement stables (niveau de rémunération, sécurité de l'emploi)</i> .	81
<i>Un rapport au travail qui évolue dans le temps</i>	82
LA RECHERCHE D'UN EQUILIBRE ENTRE LE PROFESSIONNEL ET LE PERSONNEL	82
<i>La recherche de conditions de travail plus flexibles</i>	82
<i>La recherche d'une quête de sens au travail, l'apanage des jeunes ?</i>	83
VERS DE NOUVEAUX MODELES ET DE NOUVELLES FAÇONS DE TRAVAILLER CHEZ LES JEUNES ?	84
INTERROGER LE RAPPORT AU PRISME DE L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE ?	85
<i>Un rapport au travail qui se construit dès l'orientation professionnelle</i>	85
<i>Façonner le rapport au travail et à l'emploi : quel rôle pour les missions locales ?</i>	86
CONCLUSION	87
BIBLIOGRAPHIE	88
<i>Enquêtes</i>	89
CONTACT	90

Introduction

Dans le cadre d'une étude réalisée pour la mission locale de la Lyr qui regroupe les villes de Bobigny, Pantin, Les Lilas et le Pré-St-Gervais, nous nous interrogeons sur les besoins des jeunes de ce territoire suivis ou non par la mission locale et plus précisément leur rapport au travail. Le « rapport au travail » est une large thématique qui renvoie à un ensemble de sous-thèmes tels que l'accès à l'emploi, les difficultés de l'insertion professionnelle, les aspirations de carrière, etc. Il vient interroger des dimensions plus sociales comme l'éducation, la santé, le logement, etc.

La société dans laquelle évoluent les jeunes connaît d'innombrables bouleversements, technologiques, environnementaux, internationaux, etc. La crise sanitaire a amorcé une réflexion sur la manière dont le rapport au travail est envisagé par la jeunesse. Il faut cependant interroger en quoi la période actuelle est fortement différente des précédentes, du point de vue des *besoins* individuels. Y a-t-il permanence ou bien évolution radicale des besoins des générations actuelles par rapport aux jeunes des générations précédentes ?

Les générations actuelles sont parfois considérées sous des étiquettes englobantes, qui caractériseraient de grands traits communs, et censées faciliter la compréhension des besoins et attentes de ces jeunes. Rien n'est moins sûr. Néanmoins dans les dénominations récurrentes de « génération Z » ou « zapping », il y a possiblement des points intéressants dans le rapport au travail et à l'emploi. Il convient d'interroger les désirs, envies, exigences, de ces générations.

La présente revue de littérature vise à faire un état des lieux du rapport au travail des jeunes, dans une optique non pas d'exhaustivité mais de cadrage de la suite des travaux d'étude sur les besoins des jeunes du territoire de la Mission locale de la Lyr. Ce travail vise ainsi à problématiser le sujet, à déconstruire les termes mobilisés, à tirer les ficelles en quelque sorte des différentes dimensions de ce que recouvre le rapport au travail.

Nous revenons sur des travaux des dernières années sur le sujet, permettant de mieux qualifier les notions de « jeunesse » ou de « génération ». Le rapport au travail connaît d'importantes mutations mais certains critères restent fondamentalement inchangés (notamment en termes de sécurité de l'emploi ou de salaire comme indicateurs prioritaires). Ce qui change peut-être, c'est l'introduction de nouveaux critères qui viennent interroger d'autres dimensions du travail : le bonheur, l'épanouissement, la quête de sens ou encore la recherche d'un équilibre professionnel/vie personnelle.

Cette revue de littérature doit aussi être mise en perspective avec le rôle joué par la mission locale dans le parcours des jeunes. La mission locale a pour rôle d'accueillir, d'informer, d'orienter le jeune dans une démarche d'accompagnement global vers l'insertion professionnelle et sociale. Le rapport au travail est souvent questionné par le prisme de la recherche d'emploi et la construction d'un projet professionnel. Ceci souligne les enjeux de l'orientation professionnelle qui est fondamentale pour soutenir la « capacité à aspirer » des jeunes. Ce travail sur l'orientation peut ainsi jouer un rôle sur la manière dont le jeune façonne son rapport au travail et à l'emploi.

Le rapport des jeunes au travail : des travaux renouvelés pour une question ancienne

La crise du Covid-19 et les conséquences qu'elle a engendrées en matière d'organisation professionnelle (télétravail, chômage, partiels, arrêt de certaines activités) ont produit un changement sur la manière dont les salariés envisagent leur rapport au travail (Canivenc, 2024). Différents travaux ont été conduits sur le rapport au travail et les recompositions professionnelles qui en découlent, en insistant sur les souhaits et exigences de la part des salariés et leurs possibles évolutions. Ce questionnement existait déjà avant la crise sanitaire notamment au sujet d'une spécificité, ou non, du rapport au travail des jeunes.

Nous présentons ici quelques-unes des sources de données d'enquêtes et des travaux mobilisables.

Des enquêtes longitudinales ou à large échelle qui visent à comparer les générations

Plusieurs chercheurs ont investi cette thématique en exploitant notamment des données longitudinales (comparant des générations entre elles) et des enquêtes de grande ampleur (comparant des jeunes de pays différents).

- Les enquêtes « Générations » : produites par le Céreq, elles ont été mises en place à partir de la fin des années 1990. Il s'agit d'un dispositif d'enquête permettant d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes sortis du système éducatif une même année, quels que soient le niveau ou le domaine de formation atteint. Chaque génération est interrogée à 2 reprises (avec un intervalle de plusieurs années). Il existe des travaux sur neuf générations différentes, entre 1992 et 2021.
- L'enquête SPREW : « Social Pattern of Relation to Work » est une enquête qui a rassemblé 6 pays dont la France, la Belgique, l'Allemagne, la Hongrie le Portugal et l'Italie entre 2006 et 2010. Cette étude qualitative a donné lieu à la réalisation de 163 entretiens approfondis dont 30 en France qui ont servi dans plusieurs travaux (Méda et Vendramin, 2010). Ces travaux de plus d'une quinzaine d'années permettent notamment de prendre un certain recul sur les discours très contemporains.
- L'enquête européenne sur les valeurs : Ces enquêtes font partie des EVS2 (portant sur 47 pays en 2008). Cette enquête a notamment été renforcée en France, sur le volet « Jeunes » par l'Injep (avec 516 répondants de 18 à 29 ans).
- L'enquête « Conditions de Travail » de la DARES : réalisée tous les 7 ans depuis 1986 cette enquête ne concerne pas uniquement les jeunes mais un panel de 23 000 salariés. Elle permet un découpage fin entre les âges.

Une section réservée à cette thématique par l'Institut National de la Jeunesse et de l'Education populaire

L'Institut national de la jeunesse et de l'Education populaire porte un programme de recherche sur « Le rapport au travail des jeunes » donnant lieu à la publication de plusieurs revues de littérature (Loriot 2017, Longo 2018, Couronné 2019) et plus récemment, des analyses de données de la DJEPVA (Ponton et al., 2023). Ces revues interrogent différentes dimensions : aussi bien le rapport à l'emploi, le rapport au travail, le rapport aux conditions de travail... Le

baromètre de la DJEPVA 2023 donne également des résultats sur les critères jugés comme importants ou non par les jeunes dans leur vie professionnelle.

L’Injep a lancé en 2023 4 appels à projets de recherche pour poursuivre la réflexion sur cette thématique³. Ces projets de recherche s’intéressent notamment aux conditions d’emploi des jeunes, le rapport au travail mais également les inégalités d’accès à l’emploi ou encore le sens accordé au travail par les jeunes.

Des enquêtes et sondages

Plusieurs cabinets et instituts de sondage viennent également interroger le rapport au travail des jeunes, tendant parfois à naturaliser des notions comme celle de « génération Y ou Z ». Elles ont l’intérêt de présenter des données de première main sur le comportement ou les attentes de certaines populations.

Le Cabinet Deloitte produit régulièrement une enquête mondiale appelée « Millennial Survey ». La dixième édition a porté sur les sujets relatifs à la pandémie, le stress au travail, l’environnement ou encore l’égalité sociale⁴.

L’institut Viavoice et Opinion Way ont réalisé en 2017 une étude intéressante pour Manpower, portant sur la philosophie du travail et la nature du travail⁵. Cette enquête montre que les 18-30 ans ne sont pas insatisfaits de leurs conditions de travail mais ont de nouvelles priorités notamment l’équilibre professionnel/personnel, le bien-être au travail ou encore la possibilité d’être mobile. Le deuxième point saillant est que la jeunesse est plurielle et que les aspirations ne sont pas toujours les mêmes au sein d’un groupe d’une même tranche d’âge. Si certains jeunes ont les moyens d’être optimistes et exigeants, souhaitant que ce soit « l’entreprise qui s’adapte à eux », d’autres jeunes (moins mis en avant dans les médias) sont davantage fragilisés et soumis à une nécessaire flexibilité : ce sont eux qui doivent s’adapter au marché du travail.

L’APEC en collaboration avec le Think tank Terra Nova a mené une enquête entre septembre et octobre 2023 sur les jeunes actifs en entreprises. Cette enquête a révélé une typologie de 6 profils de jeunes actifs, entre autres⁶.

³ <https://injep.fr/analyser/soutien-a-la-recherche-appel-a-projets-sur-le-rapport-au-travail-des-jeunes/>

⁴ <https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/talents-et-ressources-humaines/articles/millennial-survey-10-eme-edition.html>

⁵ <https://www.manpowergroup.fr/wp-content/uploads/2017/06/Les-18-30-ans-face-a-C3%8C%E2%82%AC-un-travail-en-mutation.-Etude-Viavoice-ManpowerGroup-Les-Echos-Start.-Juin-2017-vdef.pdf>

⁶ [https://corporate.apec.fr/home/espace-medias/page-13.html#:~:text=Les%20jeunes%20actifs%20ne%20forment%20pas%20une%20communauté%20homogène,-Il%20n'existe&text=Les%20Satisfaits%20\(14%20%25\)%20entretiennent,de%20désirs%20de%20mobilité%20professionnelle.&text=Les%20Attentistes%20\(11%20%25\)%20voient,routine%20mais%20aimerai%20en%20sortir](https://corporate.apec.fr/home/espace-medias/page-13.html#:~:text=Les%20jeunes%20actifs%20ne%20forment%20pas%20une%20communauté%20homogène,-Il%20n'existe&text=Les%20Satisfaits%20(14%20%25)%20entretiennent,de%20désirs%20de%20mobilité%20professionnelle.&text=Les%20Attentistes%20(11%20%25)%20voient,routine%20mais%20aimerai%20en%20sortir)

« Rapport au travail » : de quoi parle-t-on ?

Le rapport au travail, une notion complexe et polysémique

De quoi parle-t-on lorsque l'on parle de « rapport au travail » ? Ce que l'on qualifie de rapport au travail est une notion complexe et polysémique. Cela renvoie à de **multiples dimensions**, parmi lesquelles :

- L'activité professionnelle ou le métier exercé,
- L'emploi ainsi que le statut de l'emploi,
- Les conditions de travail,
- La projection et la représentation du travail. Cela renvoie aux dimensions sociales du travail.

Graviria et Mélo définissent le rapport au travail comme « *la relation que les individus et les collectifs entretiennent avec les conditions contractuelles (CDI ou non, temps plein ou non, etc.) et salariales (rémunérations, avantages acquis le cas échéant, etc.) attachées à leur embauche au sein d'une entreprise, d'une administration ou d'une association* » (Gaviria, Mélo, 2018, p. 55, in Couronné, 2019)

Le rapport au travail intègre donc des dimensions fortes de représentation et de subjectivité. Il peut varier entre des individus pourtant semblables. Le rapport au travail et aux différentes dimensions exposées ci-dessus est personnel à chacun. Comme le dit Lorient (2017) « *le rapport au travail comporte des dimensions subjectives et intersubjectives variables en fonction des moments, des contextes, des situations des personnes interrogées* ». Cela vient donc interroger des notions qui ont trait aux sentiments et aux ressentis : le sentiment d'utilité, le sentiment d'avoir du sens, celui d'être mobilisé à la hauteur de ses compétences... Cela interroge aussi la motivation, la satisfaction, la reconnaissance au travail, la valeur du travail, le sens au travail ou encore le bien-être au travail.

Le rapport au travail dépend de la perception qu'en ont les personnes mais cela dépend aussi de leur parcours de vie et de leur contexte social. Le rapport au travail se construit à travers la représentation que les jeunes s'en font et cette représentation varie également en fonction du statut effectif à un moment *t*, quand les jeunes interrogés sont étudiants, jeunes actifs, NEETS ou au chômage. Le *rapport au travail* des jeunes renvoie donc à *des parcours personnels et professionnels*.

Interroger le rapport au travail des jeunes en prenant en compte la pluralité de la jeunesse

Dans les médias⁷, la jeunesse actuelle est parfois caractérisée par des traits saillants : un fort rapport au numérique, son intérêt pour des métiers « passions », son souhait d'argent facile, son refus des contraintes et de la hiérarchie. Des travaux viennent pourtant parfois relativiser ces éléments présentés comme des « données ». Les jeunes sont aussi victimes d'une précarité

⁷ <https://start.lesechos.fr/travailler-mieux/recrutements-entretiens/gen-z-une-generation-qui-pense-tout-savoir-a-tort-1985996>

numérique⁸, insatisfaits de leur orientation professionnelle⁹ ; moins que refusant les contraintes, ils imposent une recherche de « donnant donnant » que la presse exposait déjà il y a plus de vingt ans.¹⁰ La recherche d'indépendance est favorisée par l'essor de nouvelles formes de travail sur les plateformes mais ces parcours d'auto-entrepreneurs peuvent aussi être liés à l'absence d'opportunités réelles et de qualité dans le salariat.

La jeunesse d'aujourd'hui est aussi fréquemment présentée par son absence prononcée de goût pour l'effort. Les **thèses managériales et gestionnaires** ont tendance à proposer une analyse très homogène des « revendications » de cette génération. Plusieurs chercheurs dénoncent cette approche homogénéisante et englobante, considérant finalement que tout jeune d'une génération présenterait ces mêmes traits (et en l'occurrence ces mêmes travers) (Luc et Fleury 2020, Lorient 2017, Gravaria et Mélo 2018, Pichault et Pleyers, 2012). Ces traits communs seraient les suivants selon une littérature foncièrement normative : « *Ces derniers seraient (1) à la recherche de sens au travail, (2) mus par un besoin d'accomplissement, (3) à la recherche de gratification et de rétroaction constantes et rapides, (4) désireux d'un équilibre vie privée / vie professionnelle, (5) opportunistes et individualistes, (6) intéressés par le travail en équipe et la collaboration, (7) peu loyaux envers les institutions et (8) difficilement capables de se projeter sur le long terme (p. 41)* » (Pichault et Pleyers (2012), in Luc et Fleury, 2020). France Travail donne ainsi des conseils aux employeurs pour gérer la Gen. X et les millenials¹¹.

Or, il n'y a pas une jeunesse mais des jeunesses. C'est le constat auquel parviennent les études citées plus haut, comparant **différents profils et typologies de jeunes, chacun valant pour soi et ne pouvant représenter l'ensemble d'une génération**. Les fragiles flexibles de l'enquête Viavoice pour Manpower en 2017 ne sont pas les optimistes exigeants qui partagent pour beaucoup les traits évoqués ci-dessus. L'enquête distingue différents profils type qui réagissent différemment aux mutations contemporaines.

- Les « fragilisés » (28%) : issus de classes plutôt populaires, dans des emplois précaires et à peu de responsabilités, ils sont conscients des mutations à venir et réagissent en recherchant la stabilité de l'emploi et du poste.
- Les « pragmatiques » (18%) : recherchent la sécurité financière, souvent la stabilité, et voient l'ubérisation comme un moyen d'accéder à un métier valorisant.
- Les « optimistes exigeants » (27%) : archétype de la génération Y ou Z telle qu'elle est présentée par différents auteurs, ils voient les mutations à venir comme des opportunités. L'entreprise devra s'adapter à eux, et non l'inverse, elle devra avoir des valeurs fortes et favoriser l'échange. Souvent tentés par l'entrepreneuriat, ils recherchent l'épanouissement personnel.

⁸ https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2022/01/28/les-jeunes-francais-victimes-insoupconnees-de-la-precarite-numerique_6111324_4355770.html

⁹ <https://www.aefinfo.fr/depeche/667122-28-des-jeunes-seraient-insatisfaits-de-leur-orientation-scolaire-enquete-institut-montaigne>

¹⁰ Cf. en 2003 <https://www.usinenouvelle.com/article/ah-ces-jeunes-je-ne-sais-plus-par-quel-bout-les-prendre.N108761>

¹¹ <https://www.francetravail.fr/employeur/des-conseils-pour-gerer-vos-ress/decryptage-culture-gestion-rh/generations-x-y-z--un-rapport-au.html#:~:text=La%20G%C3%A9n%C3%A9ration%20Z%2C%20ou%20C2%AB%20Gen,d'ici%20C3%A0%2020304.>

- Les « optimistes flexibles » (27%) : ils valorisent le changement, et ont besoin d'évolution. L'épanouissement prend moins d'importance que la carrière et la « sécurité de vie ». Ainsi ils ne rechigneront pas à s'adapter aux besoins de l'entreprise.

En sciences sociales, une génération désigne un sous-ensemble de la population qui a quasiment le même âge et ayant vécu à la même époque historique. Pour autant, est-ce qu'une même génération constitue un ensemble homogène aux mêmes réalités sociales ? Un ensemble de caractéristiques et variables (âge, sexe, niveau de diplôme, situation professionnelle, le fait de vivre en milieu urbain ou rural) (Couronné, 2019) sont à prendre en compte et sont susceptibles de produire **non pas « un rapport de la jeunesse au travail mais bien des rapports de la jeunesse au travail »** (Longo, 2018). Comme le dit Loriol, un jeune chercheur ne sera pas un jeune ouvrier au même âge (Loriol, 2017). De même qu'il existe des différences entre les jeunes ayant fait des études et ceux n'en ayant pas fait, ils sont pourtant de la même génération. En fonction de l'emploi occupé ou du statut, le rapport au travail ne sera pas le même, tout comme la définition que le jeune se fait du mot « travail ».

Le travail réalisé par Julie Bene (2019) montre justement les **disparités au sein d'une même génération sur les représentations du travail**. L'enquête s'appuie sur les données issues de l'enquête Génération du Céreq de 2016. Selon elle, il existe une « ambivalence » entre les jeunes qui occupent des positions professionnelles favorables et ceux qui ont des situations professionnelles plus complexes. En effet, si les premières mettent en avant des critères tels que l'équilibre professionnel et personnel, les relations entre les collègues, l'intérêt du poste ou encore l'autonomie, la deuxième catégorie s'attache davantage à la rémunération et la qualité de l'emploi.

D'autres variables entrent en ligne de compte lorsqu'on interroge le rapport au travail des jeunes : il s'agit du genre, du niveau de diplôme, du territoire dans lequel habite le jeune, mais également de variables externes comme sa capacité à avoir accès à une offre disponible sur un territoire ou encore les problématiques spécifiques qu'ils rencontrent (en termes de mobilité par exemple). Le travail coordonné par Julie Couronné en 2019 vient justement analyser les effets de l'intériorisation de l'incertitude dans leur rapport au travail des différentes franges de la jeunesse. **Il peut donc y avoir un effet générationnel au sein même d'une diversité réelle de profils de jeunes : ils et elles sont confronté.e.s à de mêmes événements, ruptures technologiques, incertitudes sociales, mais ils et elles n'ont pas les mêmes ressources et capacités sociales pour y faire face.**

Que disent les études sur le rapport au travail des jeunes ?

Il n'y a pas d'effet d'âge ou d'effet de générations qui se dégagent dans la perception du rapport au travail

Les enquêtes longitudinales réalisées ces dernières années montrent qu'il n'y a pas de grandes disparités entre générations dans leur rapport au travail. L'enquête de Méda et Vendramin a été conduite dans six pays européens entre 2006 et 2008. L'enquête s'appuie sur les données du projet SPREW. Les chercheuses opposent deux groupes d'individus, à partir de variables de l'enquête : ceux qui ont une conception instrumentale et pragmatiste du travail et ceux qui développent la vision d'un engagement plus expressif dans le travail. Un autre ensemble de variables permet d'opposer les personnes qui ont un parcours standardisé et stable et celles qui ont un parcours plus individualisé ou erratique. L'enquête croise 3 générations : moins de 30 ans, 30-49 ans et plus de 50 ans. Elle montre qu'il n'y a **pas de tendance qui se dégage sous l'effet de l'âge. De plus, les moins de 30 ans ne forment pas non plus un sous-groupe homogène.**

Ce constat est le même que celui de Bonnet, Mazari et Verley (2018, 2020), basé sur l'enquête Génération du Céreq, qui constatent qu'il n'y a pas d'effet d'âge qui se dégage dans la construction d'un rapport au travail spécifique. Les auteurs analysent un **paradoxe apparent : celui de jeunes qui tendent à développer une vision « optimiste » du marché du travail alors qu'ils évoluent dans des conditions plus précaires que leurs aînés.** Les chercheuses expliquent ce phénomène par « *une intériorisation du risque et de la perception du marché du travail* » par les plus jeunes générations. Elles sont capables d'ajuster ou d'adapter leurs préférences à leur réalité sociale. Le rapport subjectif au travail ne peut, on le voit, s'étudier sans se baser sur une approche précise du rapport objectif au travail et donc des conditions effectives d'entrée et de stabilisation sur le marché du travail.

Un fort attachement à la valeur travail

Le rapport au travail s'interroge également par la valeur qui lui est octroyée. L'enquête réalisée par Méda et Vendramin (2013) montre de manière générale que les Français ont un **fort attachement à la valeur travail**. La place accordée au travail dans leur vie est plus importante que pour leurs homologues d'autres pays (par exemple italiens ou portugais). D'autres études présentées dans la revue de littérature de Lorient font état de ce constat y compris chez les jeunes générations.

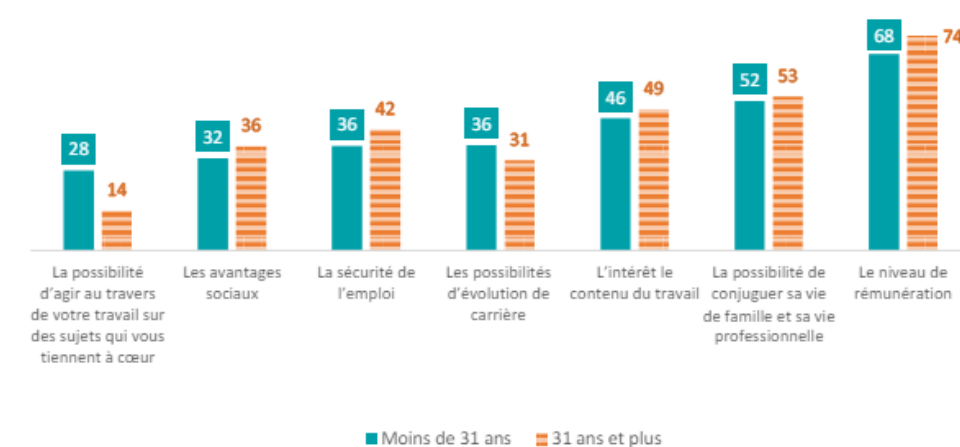
Le volet « jeunes » de l'enquête européenne sur les Valeurs a été renforcé par l'Injep en France afin de permettre une comparaison plus fine entre catégories d'âge. Cette enquête révèle qu'en 2008, 70 % des moins de 30 ans (contre 68 % pour l'ensemble de la population) considèrent que le travail « occupe une place très importante dans leur vie ». Cependant, 27% seulement des jeunes (contre 42 % pour l'ensemble de la population) estiment que « le travail devrait toujours passer en premier ». On pourrait résumer en disant qu'à leurs yeux, et globalement, le travail est « central, mais... »

Des critères prioritaires qui restent relativement stables (niveau de rémunération, sécurité de l'emploi)

Plus récemment, l'édition du baromètre DJEPVA 2023 sur la jeunesse a dédié une partie des questions au rapport au travail des jeunes (Ponton et al., 2023). Environ 4 500 jeunes âgés de 15 à 30 ans et environ 1 000 individus de plus de 31 ans ont été interrogés entre avril et mai 2023. **Cette étude confirme que le niveau de rémunération reste le critère prioritaire dans le choix d'un emploi pour les 15-30 ans.** La possibilité de conjuguer sa vie personnelle et professionnelle et l'intérêt du travail sont les critères suivants. Ils sont communs aux plus de 30 ans et aux moins de 30 ans (cf. graphique ci-dessous).

GRAPHIQUE 3. PRINCIPAUX CRITÈRES PRIS EN COMPTE DANS LE CHOIX D'UN EMPLOI SELON L'ÂGE (EN %)

Si vous deviez choisir un emploi aujourd'hui quels seraient les principaux éléments que vous prendriez en compte parmi les éléments suivants ? (Cumul des réponses « en premier », « en deuxième » et « en troisième »)



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.
Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus.

Cette enquête fait donc ressortir, elle aussi, un rapport au travail pas si différent pour les jeunes par comparaison à leurs aînés – sans pour autant dire qu'il n'y a aucune différence. **En termes d'aspiration et d'attentes, le niveau de rémunération reste le critère principal dans le choix d'un emploi, quelle que soit la tranche d'âge.** Près de sept jeunes sur dix âgés de 15 à 30 ans se disent attentifs au niveau de rémunération et ceci dans des dimensions comparables entre les hommes, les femmes, les actifs, les chômeurs et les étudiants.

L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle arrive en deuxième position (pour 52% des 15-30 ans), plus marqué chez les jeunes femmes.

Une différence apparaît – mais de nature assez secondaire – entre ces groupes d'âge : les plus jeunes considèrent au même titre stabilité de l'emploi et possibilités de carrière, les plus de 30 ans en revanche privilégient la sécurité.

La sécurité de l'emploi reste bien un enjeu. Une autre étude réalisée par Mazars (2022) va dans ce même sens : 79% de la génération Z souhaitent un CDI plutôt qu'un CDD.

Le sens du travail est en revanche un critère de choix deux fois plus important pour les 15-30 ans que les plus de 30 ans... mais ce n'est pas non plus le premier critère de choix. La quête de sens est placée après la quête de stabilité et la quête d'un bon emploi.

Un rapport au travail qui évolue dans le temps

Le rapport au travail se construit au fur et à mesure des expériences. Il **est évolutif** (Longo, 2018) et n'est pas modelé par son appartenance à une génération, il peut également l'être par son parcours de vie et les différentes étapes qui le composent. Les choix faits orientent les comportements individuels et les habitudes. « *Les enquêtes européennes montrent que lorsque les conditions de vie des jeunes comportent davantage de traits adultes (travailler, vivre une relation stable avec quelqu'un, avoir des enfants) ils ont davantage tendance à valoriser la place du travail et à estimer que celui-ci est prioritaire* » (Loriol, 2017, Delay, 2008).

Par ailleurs, d'autres facteurs viennent impacter le rapport au travail. Le contexte économique et social ou encore, les périodes de chômage ou au contraire de plein emploi influent également. De même, le désir d'émancipation et d'égalité exprimé par les femmes depuis les années 1970 a également contribué à revaloriser la signification extrinsèque du travail. Le travail n'est pas seulement une source de revenu, mais un signe et une condition d'indépendance.

La recherche d'un équilibre entre le professionnel et le personnel

La recherche de conditions de travail plus flexibles

Des différences d'attentes et de rapport sont quand même notables d'un point de vue subjectif. Celui-ci reste basé sur l'observation et l'incorporation d'une réalité sociale. Ainsi, différentes études suggèrent que **les jeunes générations prennent de la distance par rapport à un ancien modèle ; le rapport au travail serait ainsi « moins sacrificiel et plus contractuel »** (Canivenc, 2024). Pour Elodie Gentina, auteure de nombreux articles sur la génération Z, « *les jeunes ont été témoins de la dévotion de leurs parents au travail* »¹². Le rapport au travail des jeunes s'inscrirait à contre-courant de celui de leurs parents qu'ils ont parfois vus aller travailler dans des conditions parfois précaires avec un rapport de hiérarchie fort. Ceci sert de contre-exemple de ce que les jeunes ne veulent pas ou plus. Ce point rejoint des extraits d'entretien avec les conseillers de la mission locale.

« Certains ont des parents d'origine étrangère. Ils les ont vu trimer pour s'en sortir, se soumettre au système. Les jeunes ne veulent plus ça. » Conseiller mission locale.

Cette recherche d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle se traduit notamment dans la recherche de nouvelles conditions au travail, avec **un souhait de flexibilité (télétravail) et d'autonomie, mais ceci est partagé dans l'ensemble des groupes d'âge**. 74% des jeunes souhaiteraient télétravailler dans le cadre de leur emploi. 58% des 15-30 ans préféreraient avoir des horaires de travail fixes ou réguliers. Un jeune sur deux aimerait que leurs responsables leur accordent une grande autonomie (Injep Djepva, p7).

L'autonomie au travail reste une ressource permettant de bien faire son travail et venant pondérer la charge de travail ; cependant cette autonomie est de plus en plus rognée par des organisations pressurisées et contrôlant fortement l'activité (cf. Coutrot et Perez, 2022 ; Gautié 2023). **Ces organisations du travail stressantes s'imposent aux jeunes comme aux**

¹² https://www.bfmtv.com/economie/emploi/ce-n-est-pas-la-vie-que-je-veux-pourquoi-le-cdi-n-est-plus-le-graal-de-la-generation-z_AN-202305290027.html. L'auteur analyse par exemple quelles formes devraient prendre la politique de fidélisation des grandes entreprises auprès de ces supposées « générations » (Gentina et al., 2022).

moins jeunes. Les plus jeunes peuvent avoir davantage tendance à exprimer leur voix et leur refus de telles situations. Cependant nécessité fait malheureusement loi et les jeunes restent contraints par de mauvaises conditions de travail comme leurs aînés, comme l'a exposé un récent article édifiant du Monde.¹³

La recherche d'une quête de sens au travail, l'apanage des jeunes ?

Ces dernières années, un nouveau critère a émergé dans l'univers professionnel : il s'agit de la « quête de sens ». **Ce « quête de sens » est plurielle.** Elle est recherchée à la fois dans un intérêt personnel en répondant à des questions telle que « qu'est-ce qui m'anime/quelles sont mes motivations pour me lever le matin » mais à comprendre également dans une dimension plus sociétale « quel impact j'ai/mon entreprise a sur la société (dimension humaine, écologique) ? » (Canivenc, 2024).

Sur ce point, les différentes enquêtes ne font pas consensus. L'enquête réalisée par le cabinet Deloitte en 2017 affirme que chez les jeunes générations, cette recherche de sens et d'impact prime parfois sur d'autres critères comme le salaire. 60% des jeunes donneraient la priorité à un travail qui a un impact sur la société ou l'environnement plutôt qu'un salaire élevé. Une enquête réalisée par la Fondation Jean-Jaurès montre que le rôle que les jeunes attribuent à l'entreprise ne change pas. Pour 50% des jeunes interrogées, l'entreprise sert à créer de l'emploi et à embaucher des gens. Cependant, cette même enquête montre qu'en 2021, 37% des jeunes considéraient que l'un des rôles principaux de l'entreprise est son rôle politique et sociétal alors qu'ils sont 41% en 2023.¹⁴

A l'inverse, une étude réalisée par l'institut Montaigne (2022)¹⁵ montre que cette recherche de sens dans le travail n'est pas l'apanage des jeunes générations. Il n'y a pas de différences générationnelles lorsqu'il s'agit des questions environnementales.

Comme l'a indiqué le graphique présenté plus haut, **la recherche de sens est une donnée à prendre en compte. Les managers en entreprise intègrent ceci dans leurs process. Attention cependant à ne pas surpondérer cette aspiration légitime notamment dans les transitions professionnelles au regard d'autres attentes et besoins quand il s'agit d'accéder à une première position stable, ce qui est la définition de l'insertion professionnelle.**

¹³ « A moins de 30 ans, leur corps déjà abîmé par le travail : "Ça a quelque chose de déprimant de se rendre compte qu'on est toute cassée si jeune" » https://www.lemonde.fr/campus/article/2024/04/09/a-moins-de-30-ans-leur-corps-est-deja-abime-par-le-travail-ca-a-quelque-chose-de-deprimant-de-se-rendre-compte-qu-on-est-toute-cassee-si-jeune_6226778_4401467.html

¹⁴ <https://jean-jaures.org/publication/jeunes-et-entreprises-principaux-enseignements/>

¹⁵ Cette enquête s'est déroulée en septembre 2021 et a permis d'interroger plus de 8 000 individus âgés de 18 à 24 ans représentatifs de la population des jeunes en France métropolitaine.

Vers de nouveaux modèles et de nouvelles façons de travailler chez les jeunes ?

Les jeunes générations seraient-elles enclines à adopter **de nouveaux modèles d'emploi, plus libres et indépendants** ? C'est une idée reçue... qui doit être nuancée. En effet, les jeunes générations restent attachées au CDI (cf. enquête DJEPVA évoquée ci-dessus).

Un point important est le **souhait d'évolution**. Les jeunes se projettent dans des carrières où ils seront amenés à évoluer et changer de métier tout au long de leur carrière. Si 33% des jeunes se voient exercer le même métier tout au long de leur vie, 43% se voient changer régulièrement de métier tout au long de leur vie. On retrouve d'ailleurs ce désir d'évolution et d'apprentissage permanent s'agissant de la formation tout au long de la vie : 63% des jeunes interrogés dans notre enquête souhaiteraient **apprendre et suivre des formations tout au long de leur vie** (Fondation Jean Jaurès, 2023).

Les jeunes générations cherchent à faire correspondre leur travail davantage à leur vie privée en recherchant plus de flexibilité dans les modalités d'exercer leur activité professionnelle.

Concernant **l'entrepreneuriat**, différentes études présentent des résultats disparates. Les jeunes ne sont pas plus intéressés par ce type de contrat que les plus âgés et ces résultats n'ont pas évolué sur les 30 dernières années. Une enquête réalisée par le Cabinet Deloitte en 2017 « Millennial Survey » montre que les « milléniaux » cherchent de la stabilité à 65% plutôt qu'un emploi en freelance ou tant que consultants.

A l'inverse, BPI France indique cependant que l'entrepreneuriat est un modèle qui séduit les jeunes. En 2021, 18% des jeunes ont l'intention avérée de créer un jour une entreprise, 29% sont des porteurs de projet en cours de création tandis que 26% d'entre eux sont déjà des chefs d'entreprises.¹⁶

Dans les quartiers prioritaires, la création d'entreprise peut cependant être synonyme d'émancipation, de création de projets, mais aussi de solution nécessaire face aux discriminations ou obstacles dans l'accès au marché du travail. Les entreprises créées dans les quartiers prioritaires ont autant voire plus de chances que les autres d'être pérennes à trois ans. Cependant il y a **moins de création d'entreprises dans ces territoires que dans le reste de la France** comme l'indique une étude de Terra Nova pour Bpifrance¹⁷. Les habitants y sont **moins sensibilisés à l'entrepreneuriat**. Il existe un « effet de sélection » : les entrepreneurs qui se lancent sont fortement motivés et préparés et peuvent atteindre les étapes clés de l'immatriculation et d'un bon démarrage. Ici aussi, il y a des idées reçues liées à des figures d'« entrepreneurs » dans les quartiers qui réussissent, mais qui ne sont qu'une partie visible de la réalité qui donne moins de ressources pour se lancer ou oser le faire.

¹⁶ <https://bpifrance-creation.fr/enseignant/temoignages/jeunes-se-tournent-plus-plus-lentrepreneuriat>

¹⁷ https://tnova.fr/site/assets/files/10562/terra-nova_bpifrance-le-lab_entreprendre-dans-les-quartiers_230620.pdf?10xbe

Interroger le rapport au prisme de l'orientation scolaire et professionnelle ?

Un rapport au travail qui se construit dès l'orientation professionnelle

Le rapport au travail est souvent interrogé au prisme de l'entrée sur le marché du travail ou en emploi. Le rapport au travail est alors considéré en fonction de la représentation de l'emploi, des conditions de travail et de sa situation en tant que travailleur ou futur travailleur. **Peu de travaux viennent interroger le rapport au travail au prisme de l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes.** A l'heure du choix d'un métier ou plus largement d'un secteur, quelles sont les représentations des jeunes du travail et comment l'envisagent-ils dans leur vie ? **La construction du rapport au travail s'opère dès ces temps.** L'orientation scolaire et professionnelle joue un rôle clé dans les trajectoires professionnelles des jeunes.

La sphère familiale, le système scolaire, les pairs ou encore les médias peuvent façonner les représentations et influencer l'orientation scolaire puis professionnelle (Loriol, 2017). En France, le système éducatif souffre de lacunes en matière d'orientation. Un rapport de l'Inspection générale de l'Education, du Sport et de la Recherche (IGESR) montre l'éclatement de l'information qui est portée par une multiplicité d'opérateurs dont le rôle est confus. A cela, s'ajoute également une absence de lien entre le milieu scolaire et les institutions concernant l'orientation. C'est un peu comme si le parcours scolaire et la situation du marché du travail fonctionnaient en vase clos. Ce constat est illustré par les propos d'un conseiller en mission locale lors de la réalisation de nos entretiens collectifs à la Mission locale de la Lyr :

« On n'est pas épaulés, il n'y a pas de lien non plus avec l'éducatif. On se retrouve avec des jeunes sans ligne directrice qui n'ont jamais réfléchi à leur orientation. [...] Les jeunes ne voient que par Parcoursup. Ils ne sont pas au courant des moyens qu'ils ont, de tout ce qui existe en matière de formations, d'emplois. Il n'y a pas de travail sur l'orientation pro dans le processus scolaire. » (Conseiller mission locale)

Un autre exemple d'une jeune accompagnée par la mission locale devenue conseillère montre la difficulté pour la mission locale à outiller le jeune dans sa recherche de voie professionnelle :

« Je ne trouve pas que c'est un domaine où on excelle à la ML : il fallait que je sache quoi faire, j'ai fait les ateliers mais ça ne m'aidait pas à m'orienter. J'aurais aimé qu'on m'aide à trouver quel domaine était bien pour moi. Moi on m'a dit, il faut trouver, mais sans solution. » (Conseillère, ancienne jeune suivie)

Ce déficit d'orientation est particulièrement saillant pour les jeunes des milieux modestes. Selon Cahuc et Hervelin (2023), 20% des bons élèves de 3^{ème} de milieu défavorisé n'envisagent pas de poursuivre en étude supérieures, contre seulement 8% parmi les bons élèves des milieux favorisés. Il y a un vrai différentiel en termes d'aspirations légitimes. Nina Guyon et Elise Huillery (2016) ont mené une enquête en Ile-de-France sur des élèves de 3^{ème}. *« Les moindres aspirations des élèves de milieu modeste ne sont pas principalement motivées par des préférences particulières ou des coûts réels ou perçus différent de l'éducation, mais résultent d'une méconnaissance de meilleurs parcours scolaires et de la croyance qu'ils ne sont pas capables d'y réussir, que l'on constate moins souvent chez les élèves de même niveau mais pas de milieu défavorisé. Pourtant, leurs aspirations professionnelles ne sont pas significativement différentes de celles de ces élèves »* (Cahuc et Hervelin, 2023, reprenant les travaux des auteures).

Plusieurs expériences étrangères montrent qu'un accompagnement des jeunes pendant leur parcours dans le système éducatif et jusqu'au début de leur carrière professionnelle peut considérablement améliorer leur accès à l'emploi et à des emplois de meilleure qualité en adéquation avec leurs compétences.

Pour Cahuc et Hervelin, le **déficit d'orientation est un véritable parent pauvre** qui retombe sur l'efficacité des politiques de l'emploi hexagonales.

Façonner le rapport au travail et à l'emploi : quel rôle pour les missions locales ?

Les missions locales sont chargées d'accueillir, de repérer, d'informer et d'orienter les jeunes dans un parcours personnalisé vers l'emploi en mobilisant l'offre d'insertion disponible sur le territoire avec l'aide des partenaires locaux. Ce travail d'accompagnement se fait soit en entretien individuel ou au cours d'ateliers collectifs. Pour certains jeunes, les missions locales constituent une porte d'entrée dans l'accès à l'insertion professionnelle et à l'emploi.

Le rôle du conseiller en mission locale est important. Des travaux économiques (Villedieu et Hervelin, 2022) ont mis en lumière le rôle différencié des conseillers sur l'insertion professionnelle des jeunes à la Mission locale de Paris. Dans cette mission locale, les jeunes rencontrent des conseillers lors du premier rendez-vous. Ces conseillers deviennent par la suite les référents du jeune. Les auteurs ont évalué ce qu'ils appellent la « valeur ajoutée » du conseiller sur le parcours du jeune. Villedieu et Hervelin montrent que les conseillers dont la valeur ajoutée est la plus élevée (en termes d'accès à l'emploi) sont ceux qui contactent le plus fréquemment les jeunes avec des appels téléphoniques, SMS, courriers et leur envoient le plus d'offres d'emploi.

Le conseiller ou la conseillère joue donc le rôle d'une personne-ressource pour les jeunes. Il ou elle a un rôle d'interface à la fois avec le marché du travail mais aussi la mise en adéquation avec les attentes du jeune. Néanmoins ces attentes ne doivent pas être considérées comme des données mais elles sont sujettes à des évolutions. C'est tout le sens de la **notion de « capacité à aspirer »** qui a été développée par le sociologue Arjun Appadurai et reprise dans des travaux sur les jeunes par des auteurs comme Evelyne Baillergeau.¹⁸ La capacité à aspirer « est l'aptitude qu'ont les individus – jeunes ou non – de concevoir une « bonne vie » (good life), d'envisager l'avenir en des termes désirables. **Les aspirations ne sont pas innées, et la capacité à aspirer se développe au cours de la vie, certes en fonction de la personnalité des jeunes mais aussi en fonction de leur ancrage dans un contexte familial, social, culturel** ».

Elle définit la notion d'« aspirations » comme « les représentations positives d'un avenir potentiel procurant un élan capable d'inspirer une conduite, des engagements dans la vie quotidienne, comme l'implication scolaire, l'implication dans une activité sportive ou artistique en dehors du temps scolaire, etc. Définie de cette manière, la notion permet de pointer vers un horizon mais aussi la démarche qui pourrait y mener (conduite/commitment) et la dimension émotionnelle qui relie l'individu à cet horizon (élan) ». La capacité à aspirer dépend fortement des contextes, qui autorisent réellement l'accès à divers droits. Par exemple, en entreprise, bien que l'accès à la formation continue soit une possibilité normalement ouverte à tous, seules quelques entreprises sont vraiment capacitanes et donnent un accès aux travailleurs qui en ont le plus besoin, en lien avec leurs aspirations (Lambert, Vero, 2023). **Un rôle des**

¹⁸ <https://cremis.ca/publications/articles-et-medias/la-capacite-a-aspirer-de-jeunes-europeens-raisons-detre/>

missions locales peut justement être d'aider à la constitution d'aspirations légitimes des jeunes, ce qui leur permet de développer leur propre rapport au travail.

Conclusion

Cette revue de littérature est loin d'être exhaustive. Des revues de littérature existent déjà sur le sujet et sont très complètes à la fois dans la circonscription qu'elles en font et dans leur capacité à interroger les multiples facettes du sujet. Le lecteur pourra s'y reporter.

Elle a permis de faire un bref état des lieux des ressources disponibles et des travaux existants en matière de rapport au travail des jeunes. **Force est de constater qu'il ne s'agit pas d'une thématique nouvelle contrairement à ce que certains médias pourraient nous faire croire par la naturalisation d'une « génération Z ».** Les travaux mettent tous en avant la pluralité de la jeunesse. Il n'y aurait pas une jeunesse uniforme mais bien des jeunesses qui ont un rapport au travail variable, en fonction de différentes variables et de caractéristiques qui leur sont propres. **Il n'existe pas véritablement d'effet d'âge ou de génération par rapport aux attentes quant à un travail de qualité. Il existe quelques disparités mais qui ne se résument pas à des effets d'âge.**

Le rapport au travail évolue au cours de la vie d'un individu et en fonction des différentes étapes de son parcours personnel ou professionnel. D'autres événements plus « macro » constituent aussi des variables explicatives dans la perception du rapport au travail des jeunes (contexte de chômage ou de plein emploi, crise sanitaire, contexte écologique...). Les critères prioritaires en termes de rapport au travail sont relativement stables dans le temps. **Alors qu'on évoque une génération de slasheurs ou de zappeurs, la rémunération et la stabilité restent des critères qui arrivent en première position. Les jeunes NEETS ont peut-être des attentes de stabilité moins visibles ou entendues dans le débat public, là où on entend davantage les attentes de flexibilité de jeunes disposant de davantage de ressources propres.**

A la différence des générations précédentes, la génération actuelle semble toutefois **s'accommoder du climat d'incertitude** dans laquelle elle évolue. Ceci est un véritable changement. **La jeunesse est certainement plus anxieuse mais aussi consciente des obstacles, de la réalité de la précarité ou du déclassement, qui apparaissent presque inévitables.** Les jeunes ont conscience des mutations qui traversent le monde du travail mais souhaitent **en être acteurs** : le rapport à l'autorité et à la hiérarchie, s'il n'est pas déconstruit, est lui aussi réinterrogé : les jeunes souhaitent plus d'autonomie et une relation managers/managers plus « apprenante ». C'est ainsi la façon dont le travail s'exerce collectivement qui est pointée.

Le rapport au travail des jeunes se façonne également et enfin du point de vue de l'orientation scolaire ou professionnelle. Celle-ci est un parent pauvre des politiques d'emploi. Par sa mission d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement de la jeunesse en fonction de ses attentes, **la mission locale peut agir sur le rapport au travail (et au monde) des jeunes suivis, comme un acteur permettant le développement d'une capacité à aspirer.**

Bibliographie

- Bene J., 2019, Saisir la diversité de la jeunesse à travers ses rapports au travail. Exploitation de l'enquête Génération 2013, INJEP, rapport d'étude, n°9
- Bonnet, E., Mazari, Z. & Verley, E., 2018, « De la « qualité de l'emploi » au « rapport au travail » des jeunes : des évolutions paradoxales », *Céreq Essentiels*, 2018/1 (N° 1), p. 85-93.
- Bonnet, E., Mazari, Z. & Verley, E., 2021, « Entre satisfaction et résignation, la place du travail dans l'existence des jeunes », *Céreq Essentiels*, 2021/1 (N° 4), p. 165-176.
- Bonnet, E., Mazari, Z. & Verley, E., 2020, « Une jeunesse en quête de sens ? Le rapport au travail des jeunes français à travers le prisme des effets de génération et d'âge », *Revue Jeunes et Société*, vol. 5,2.
- Cahuc P., Hervelin J. 2023, « Chapitre 6. L'orientation et l'insertion professionnelle », in *Quelles politiques pour l'emploi des jeunes ?* Paris, Presses de Sciences Po, « Sécuriser l'emploi », p. 143-168.
- Canivenc S, 2024, *Les jeunes des travailleurs comme les autres ? Comment les entreprises peuvent-elles mieux répondre aux attentes des salariés ?*, Paris : Presses des Mines, janvier.
- Couronné J. (coord.), 2019, *Pour une approche plurielle du rapport au travail. Analyse des parcours juvéniles*, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude.
- Coutrot T., Pérez C., 2022, *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, Seuil, « La république des idées ».
- Delay B., 2018, « Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges », document de travail du Centre d'études de l'emploi, n° 104.
- Gautié J., 2023, « Le *lean* à la française : management technocratique et faiblesse du dialogue social. Le cas de l'aéronautique », in *Que sait-on du travail ?*, Presses de Sciences Po, 277-290.
- Gaviria, S. et D. Mélo, 2018, « Introduction. Rapports au travail ici et ailleurs : articulations et tensions », *Agora débats/jeunesses*, 2018/2 (N° 79), p. 53-66.
- Gentina E., Pauwels-Delassus V., Leclercq-Vandelannoitte A., 2022, « Infidèles, zappeurs et slasheurs ? Les Z et l'émergence d'une nouvelle forme de fidélité employeur », *Revue de gestion des ressources humaines*, 2022/3 (N° 125), p. 55-71.
- Guyon N., Huillery E., 2014, « Choix d'orientation et origine sociale: mesurer et comprendre l'autocensure scolaire », *LIEPP Report*, décembre.
- Hervelin J., Villedieu P., 2022. "The Benefits of Early Work Experience for School Dropouts: Evidence from a Field Experiment", *THEMA Working Papers* 2022-07, Université de Cergy-Pontoise.
- Lambert M., Vero J. 2013, "The capability to aspire for continuing training in France: The role of the environment shaped by corporate training policy", *International Journal of Manpower* 34(4), 305-325.
- Luc S., Fleury C., 2016, « Le phénomène "génération Y" » : symbole d'une plainte existentielle ? » *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, volume 10, numéro 2, 2016, p. 4-22.
- Longo M. E., 2018, « Rapports des jeunes au travail, pratiques d'emploi et diplômes. L'amalgame de parcours différenciés », *Agora débats/jeunesses*, 2018/2 (N° 79), p. 67-85.

Loriol M., 2017, *Le(s) rapport(s) des jeunes au travail*. Revue de littérature (2006-2016), INJEP/ Rapport d'étude, février.

Méda D., Vendramin P., 2010, « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS* [En ligne], Théories et recherches.

Pichault F., Pleyers M., 2012. « Pour en finir avec la génération Y. Enquête sur une représentation managériale », *Annales des Mines. Gérer et comprendre*, 108, 39-54.

Ponton C., Saumon R., Millot C., Hoibian S., 2023, *Les jeunes et le travail en 2023. Résultats du baromètre DJEPVA sur la jeunesse*, avec la collaboration de A. Charruault, INJEP, Notes & rapports/rapport d'étude https://injep.fr/wp-content/uploads/2023/11/rapport-2023-11-Baro_jeunes_2023_travail.pdf

Enquêtes

<https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/talents-et-ressources-humaines/articles/millennial-survey.html>

<https://www.institut-viavoice.com/sous-limage-dune-generation-unique-plusieurs-jeunesses-et-diverses-ambitions-face-aux-mutations-du-travail/>

<https://injep.fr/evenement/jeunes-sans-diplomes-quels-rapports-au-travail-et-a-lemploi/>

<https://www.mazars.fr/insights/publications-et-evenements/etudes/future-of-work-quelles-attentes-de-la-gen-z>

https://www.jean-jaures.org/wp-content/uploads/2023/12/Jeunes_entreprises_vague3.pdf

https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2019/2019_09_jeunes_avenir_travail.pdf

Contact

➡ Votre correspondant pour cette mission

Nicolas Farvaque

n.farvaque@orseu.com

06 89 25 55 50

Orseu Recherche & études, un pôle du Groupe ORSEU-Ethix

3 Rue Bayard 59000 LILLE

contact@orseu.com

0320471524

www.orseu-etudes.fr

