

CONFERENCE ANNUELLE DE RESTITUTION

2023-2024





SOMMAIRE

01. [Comité de rédaction](#)

02. [Le mot du président](#)

03. [Introduction](#)

04. [Le pôle recherche et expérimentation](#)

05. [La bourse aux stages](#)

06. [Les instances](#)

07. [Les effets du M'Lab](#)

08. [Le M'Lab en 10 arguments](#)

09. [Le M'Lab vu par Julie Bureau](#)

10. [Les données chiffrées](#)

LE COMITÉ DE REDACTION



COMITÉ DE RÉDACTION

Sophia Lakhdar, Camille Rousseau

AUTEURS

Emmanuel Bioteau, Nina Aubry, Quentin Brouard Sala, Ines Albandea, Raphaëlle Créatin-Pirolli, Fabrice Pirolli, Cendrine Mercier, Manuella Roupnel-Fuentes, Julia Latry, Wissal Imzilen

AVEC LE SOUTIEN FINANCIER



DREETS
Direction Régionale de
l'Économie, de l'Emploi,
du Travail et des
Solidarités



CREDITS PHOTOS

Photo de Julia Joppien sur Unsplash, Photo de Chris Hahn sur Unsplash, Photo de Hannah Busing sur Unsplash, Image by Mircea Ianu from Pixabay, Image by Artsy Solomon from Pixabay, Image by madsmith33 from Pixabay

LE MOT DU PRÉSIDENT



Pour la seconde année consécutive, nous avons de plaisir de vous présenter l'ensemble des travaux réalisés au sein du M'Lab dans le cadre de la recherche-action participative que nous avons initiée dans l'ensemble des 5 départements de la région Pays de la Loire.

L'ensemble des départements concernés par la démarche de recherche-action participative

Dès 2022, nous avons la conviction au sein de l'ARML Pays de la Loire que nous devons impliquer le monde de la recherche et les acteurs de terrain telles que les Missions Locales afin de favoriser des échanges et croisement de savoirs. Ces liens qui se sont peu à peu tissés entre ces différents acteurs permettent ainsi à chacun.e d'œuvrer à un travail commun pour que les un.es puissent avoir un accès favorisé au terrain et que les autres puissent prendre du recul et faire un pas de côté sur leurs pratiques professionnelles en lien avec la jeunesse.

L'intérêt de cette démarche, unique en France au sein de notre réseau, réside dans l'appropriation des enjeux sociaux, sociétaux et territoriaux afin de faire émerger des sujets de recherche travaillés entre toutes les parties prenantes des Missions Locales impliquées (Jeunes accompagnés et professionnel.les) ainsi que des acteurs de la recherche (Étudiant.es, enseignant.es-chercheur.es et chercheur.es). Dans un cadre structuré et régulier permettant de se réunir à minima à 4 reprises sur l'année universitaire, chaque équipe de coordination au sein de chaque département ou en transversalité sur plusieurs départements a pu débattre, échanger, imaginer et faire ensemble ce qui va vous être présenté dans cette publication.

5 sujets de recherche complémentaires

L'objectif initial de la démarche entreprise par le M'Lab était de développer des liens entre les quatre parties prenantes concernées par la phase recherche.

C'est chose faite désormais avec les 5 équipes de coordination des 5 départements concernés qui ont pu travailler sur des sujets aussi variés que les logements innovants en Maine et Loire ou les attentes des employeurs à l'égard des jeunes dans le cadre de leurs recrutements en Loire Atlantique.

Dans le cadre des échanges, l'acculturation entre les parties prenantes est un préalable nécessaire pour se comprendre et avancer, l'équipe du M'Lab met tout en œuvre pour que tout le monde puisse y trouver sa place.

Petit à petit se nouent ainsi des relations qui amènent de nouveaux acteurs de la recherche et des Missions Locales qui continuent d'être impliquées en élargissant l'intérêt que cette démarche suscite au sein des équipes.

Une gouvernance élargie qui inclut toutes les parties prenantes

Nous avons mis en place deux instances (Comité d'orientation scientifique et Comité de pilotage) sur les trois (Avec le Comité des partenaires) prévues dans le projet initial d'expérimentation afin de faire se rencontrer les parties prenantes au niveau régional et de croiser les pratiques et sujets pour pouvoir mailler plus largement le territoire ligérien.

Nous faisons le vœu aujourd'hui, que lors de la prochaine année universitaire, nous puissions intéresser les jeunes accompagnés en Mission Locale ainsi que les étudiant.es d'intégrer ces deux instances et dupliquer ainsi l'esprit et la pratique qui traverse les modalités des équipes de coordination.

Enfin, l'année 2024-2025 sera la dernière année d'expérimentation avant de faire du M'Lab un vrai projet au service du territoire et de l'ensemble des parties prenantes intéressées par ce que prône le M'Lab, à savoir l'innovation et la coopération en faveur et avec la jeunesse.



Jean-Paul Olivares



INTRODUCTION

-
- 01.** [La genèse du projet](#)
 - 02.** [La charte de la coopération](#)
 - 03.** [Le M'Lab en un coup d'oeil](#)
 - 04.** [L'agenda de l'année](#)
 - 05.** [Les outils développés](#)
 - 06.** [L'équipe](#)
-

LA GENÈSE DU PROJET



Dans les **années 70**, une dégradation de l'emploi est constatée notamment chez les jeunes soumis au chômage trois fois supérieur à celui des adultes avec une précarisation plus importante. Le système scolaire est perçu comme ne répondant pas ou peu aux besoins des entreprises, le plein emploi n'est plus qu'un lointain souvenir.

Mais en **1981**, c'est une nouvelle ère qui s'ouvre en matière sociale et économique. Elle se matérialise par un certain nombre de dispositifs législatifs et règlementaires voulus par la nouvelle majorité au pouvoir. Le sort des jeunes préoccupe tant sur leur accès aux formations et à l'emploi qu'aux dispositifs sociaux. Pierre Mauroy, Premier Ministre, nomme **Bertrand Schwartz** [1] afin de répondre à un certain nombre de questions dans le cadre d'une mission intitulée : « **Proposer un ensemble de mesures visant à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes** ». Sa nomination n'est pas anodine, car enseignant-chercheur lui-même, il demeure un militant ayant expérimenté depuis les **années 60** l'évolution du système éducatif et de facilitation de la transition professionnelle, en particulier pour les catégories faiblement qualifiées.

Ce rapport propose **d'expérimenter un nouveau type de relations entre les jeunes et les institutions** et de promouvoir une approche globale permettant de ne pas hiérarchiser les besoins en estimant que l'emploi et la formation ne peuvent suffire pour résoudre l'ensemble des problématiques sociales et professionnelles des jeunes. Il s'agit de transformer les actions publiques avec l'ensemble des forces sociales et la participation des jeunes eux-mêmes dans leurs parcours d'accompagnement en matière de santé, logement, loisirs, culture, etc.

Il propose la création de Missions Locales à titre expérimental sous la forme d'une équipe pluridisciplinaire chargée d'être le pivot d'un dispositif d'animation au plus près des jeunes.

Rien ne se fera sans les jeunes [...] C'est à eux qu'il revient de donner à l'ensemble des forces sociales concernées des raisons de s'acharner à construire de nouvelles voies

Dans le cadre de l'expérimentation préconisée par le rapport Bertrand Schwartz, les Missions Locales sont créées sous statut d'association Loi 1901 par les pouvoirs publics.

Exerçant une mission de service public de proximité sur l'ensemble du territoire pour le compte de l'État, elles ont une gouvernance permettant d'impliquer plusieurs acteurs autour des élu.es des collectivités territoriales (Région, Départements, Intercommunalités, Communes), des représentant.es des services de l'État, France travail, de partenaires économiques et sociaux ainsi que de représentant.es du monde associatif. Cela permet de fédérer dans leur gouvernance des acteurs impliqués et engagés dans les territoires au plus près des enjeux locaux en lien avec la jeunesse. Ce statut associatif est également porteur de valeurs et principes communs de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) dans lequel il s'inscrit, notamment, la solidarité, la cohésion sociale et l'utilité sociale.

440

Aujourd'hui, le réseau compte 440 Missions Locales sur l'ensemble du territoire. Avec ses 13 600 salariés et les 1,1 millions de jeunes accompagnés, cela en fait le premier réseau d'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie.

Quatre grands principes structurants et innovants d'intervention des Missions Locales peuvent être mis en évidence dans le cadre de cet accompagnement :

- Un accompagnement global pour tous les jeunes
- Une volonté de travailler ensemble sur un territoire
- Favoriser l'innovation et les expérimentations
- La participation des jeunes

En 2020

L'ARML des Pays de la Loire souhaite s'engager dans une **démarche d'expérimentation** avec les Missions locales et les partenaires territoriaux, dans le cadre d'un fonds d'expérimentation dont la forme juridique et les modalités restent à définir. Imaginé au départ pour que les Missions Locales puissent répondre aux appels à projet (AAP) en Pays de la Loire afin de **financer leurs actions de manière collaborative**, le projet s'est peu à peu formalisé autour de l'idée que la coopération ne se décrète pas mais qu'elle se crée dans un cadre prévu à cet effet.

En 2021

Deux idées sous-tendent les réflexions en interne :

- *Maintenir, voire améliorer la qualité de l'offre de services en direction des jeunes et des partenaires en identifiant mieux leurs besoins*
- *Tester, initier, évaluer des dispositifs et des actions à l'attention du public jeune*

Ce **fonds d'expérimentation**, imaginé sous la forme d'une coopération pluriannuelle ou d'appels à projets ponctuels internalisés au sein du réseau, permet le financement d'actions innovantes et mutualisées.

En 2022

L'idée se transforme grâce à une équipe dédiée à cette expérimentation et aux différents apports du réseau à travers toutes ses parties prenantes (Jeunes en Mission Locales, professionnels, étudiant.es, monde de la recherche)

Partant du constat qu'il faut initier la coopération, l'équipe du M'Lab teste et développe un **cadre favorisant les coopérations et l'innovation** au sein du réseau des Missions Locales en lien avec l'ensemble des structures du territoire concernées par les politiques jeunesse dans l'esprit du rapport Bertrand Schwartz sur l'implication des jeunes dans leur accompagnement pour l'acquisition d'une citoyenneté accomplie.

LA CHARTE DE LA COOPERATION



01

Coopérer en acceptant les valeurs communes inhérentes à la démarche

- Dialogue constructif avec toutes les parties prenantes
- Intergénérationnel
- Lien social
- Enrichissement croisé
- Innovation social

02

Coopérer au sein d'une gouvernance partagée et équitable

- Respect de la représentativité et de la pluralité des voix
- Respect des principes de gouvernance en ESS
Une personne = une voix sans prépondérance de voix
- Promotion des valeurs et de pratiques éthiques

03

Coopérer au profit d'initiatives solidaires locales en faveur de la jeunesse

- Favoriser des logiques de co-production au sein des pôles recherches et expérimentation avec toutes les parties prenantes, notamment les jeunes
- S'engager pleinement au profit de la transformation des politiques publiques " Jeunesse"

04

Coopérer pour améliorer les pratiques en contenu

- Utilisation de méthodes et outils innovants au service de la démarche
- Ouverture d'esprit et curiosité
- Diffusion et promotion de la démarche

05

Coopérer en respectant autrui et la confidentialité dans les échanges

- Inclusivité de toutes les parties prenantes
- Egalité de traitement

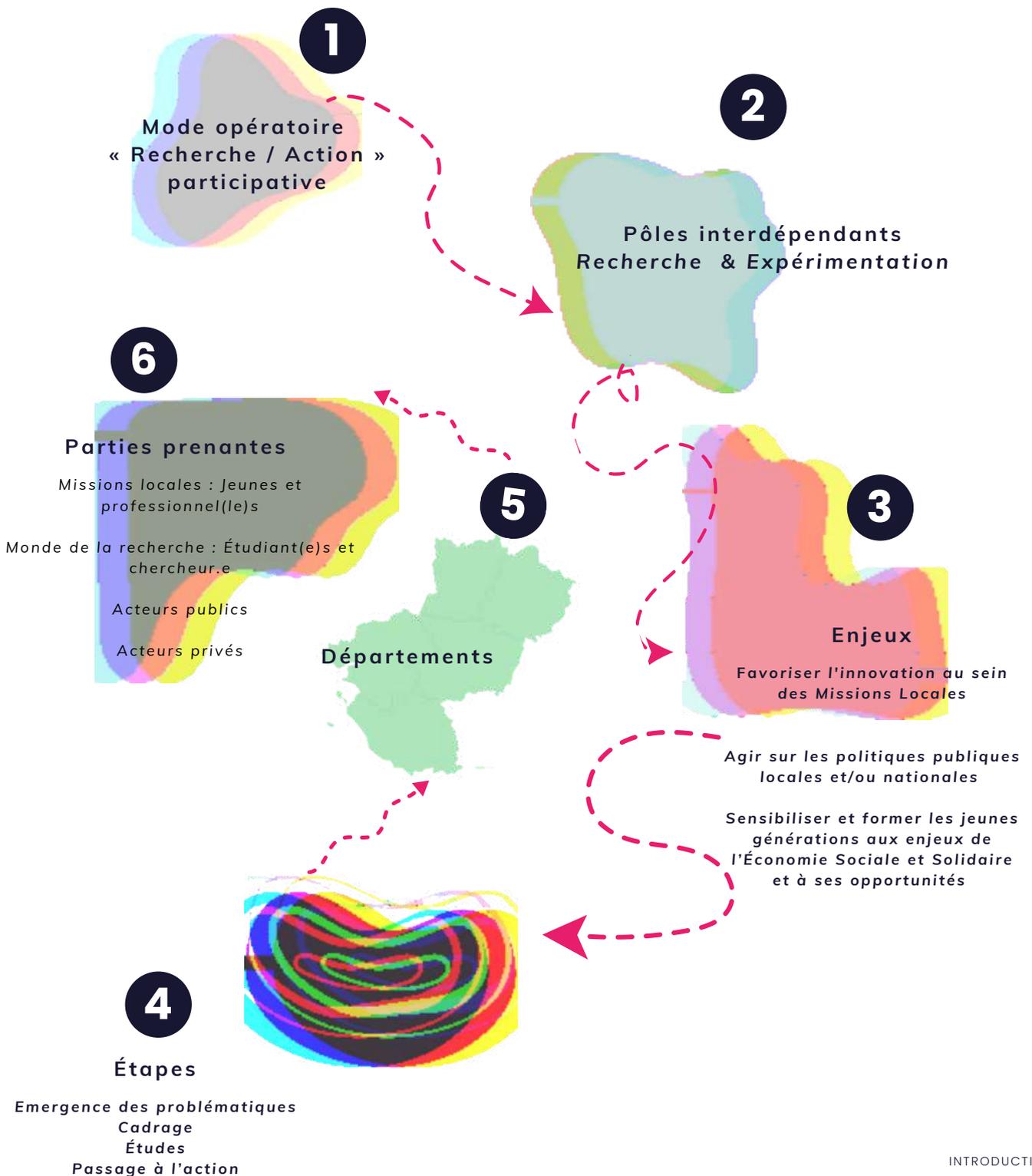
06

Coopérer dans un cadre de fonctionnement respectueux de chacun.e

- Implication au sein des instances et des projets développés
- Respect de la répartition du temps de parole de chacun des membres

LE M'LAB EN UN COUP

D' 



L'AGENDA DE L'ANNÉE



L'équipe de coordination

COMPOSITION

- ▶ Les Missions locales impliquées
 - ▶ Professionnels
 - ▶ Jeunes
- ▶ Monde de la recherche
 - ▶ Enseignant.es-chercheurs
 - ▶ Etudiant.es
- ▶ M'Lab

RÔLE

- ▶ **Phase préparatoire des sujets de recherche**
- ▶ **Programmation des études** et du travail conjoint entre Missions Locales, enseignante.es et étudiant.es
- ▶ **Appui logistique et opérationnel sur visites terrain** (besoin de réserver de salles, matériel, transport...)
- ▶ **Préparation des ateliers**
- ▶ **Calendrier des livrables** : fiche projet contenant une note méthodologique, rendu final des études, calendrier, préparation de la conférence annuelle de restitution
- ▶ **Bilan**



01. Réunion de l'équipe de coordination

Objectifs

Poser les bases du travail en commun

Mise en place des moyens humains et opérationnels

Valider des études menées par les étudiant.es

Programmer les échéances sur les mois à venir, élaborer un calendrier commun

Exprimer les difficultés, contraintes, besoins éventuels



Visite terrain et expérimentation

02. Réunion de l'équipe de coordination

Objectifs

Premiers retours d'expérience, préparation des visites de terrain

Pistes de réflexion pour avancer sur le sujet de recherche en mixant les savoirs

expérientiels et académiques



Ateliers M'Lab



Visite terrain et expérimentation

03. Réunion de l'équipe de coordination

Objectifs

Valider et acter les études menées par les étudiant.es

Travail conjoint sur les ateliers M'Lab en format « controverses »



Ateliers M'Lab

04. Réunion de l'équipe de coordination

Objectifs

Bilan de l'année écoulée

Décision de l'équipe de coordination sur la suite à donner (mobilisation éventuelle de nouvelles promos étudiantes pour de nouvelles études ou passage à l'action avec ou sans poursuite avec le milieu de la recherche)

Organisation de la conférence annuelle de restitution (présentations des études par équipe de coordination)

Conférence annuelle de restitution des travaux N+1

LES OUTILS DEVELOPPÉS



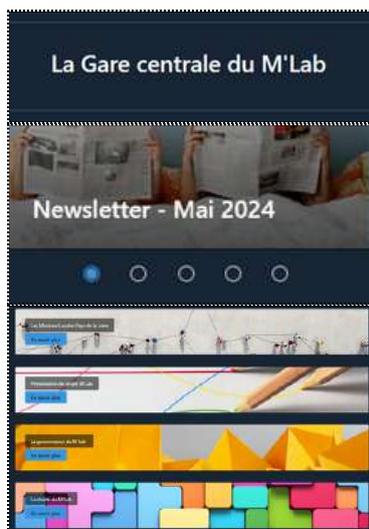
Une fiche projet type par recherche - action



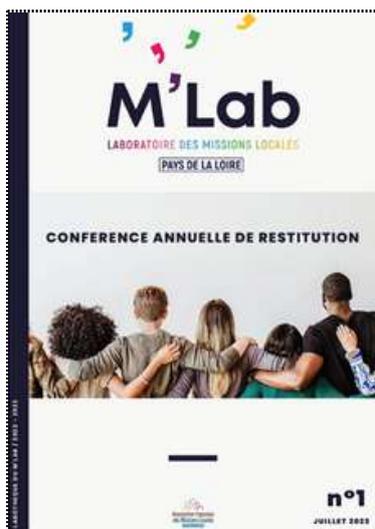
Bourse aux stages pour les étudiant.es impliqué.es sur un sujet de recherche



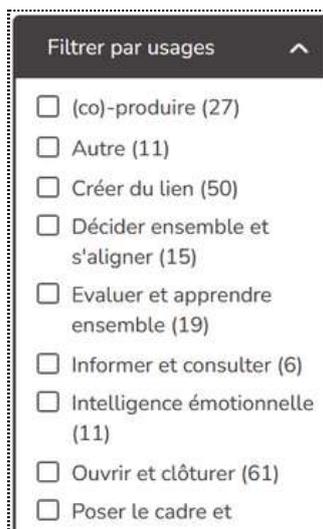
Bourse à l'emploi pour les étudiant.es impliqué.es en recherche d'emploi



Une interface dédiée aux échanges entre membres d'une équipe projet



Une labothèque permettant d'être centre de ressources



Des outils de facilitation



Sophia LAKHDAR, coordinatrice

Juriste de formation et titulaire d'un DEA en Sciences politiques, elle se spécialise durant ses études dans le respect des droits fondamentaux des personnes migrantes et / ou réfugiées.

Après quelques postes dans des associations en lien avec la défense des droits, elle prend la direction de deux associations, le Comité Contre l'Esclavage Moderne et Sherpa.

Consultante-formatrice et enseignante-vacataire dans différents établissements d'enseignement supérieur en lien avec l'économie sociale et solidaire, elle est investie au sein du M'Lab comme coordinatrice depuis janvier 2022.

Le petit + de Sophia : Engagée, engagée et engagée pour l'inclusion et l'égalité des chances



Camille ROUSSEAU, chargée de projet

Titulaire d'un Master 2 en Sciences politiques dédié aux politiques européennes, Camille se spécialise ensuite en Master 2 de Management et administration des entreprises au sein duquel elle entame un contrat en alternance au sein de l'Association Régionale des Missions Locales Pays de la Loire sur les dispositifs dédiés au handicap.

Dès le démarrage du M'Lab en janvier 2022, elle participe à son élaboration et sa formalisation en tant que chargée de projets en partage avec la référence handicap.

Le petit + de Camille : Découvrir de nouvelles contrées à travers la cuisine du monde à Nantes !



LE POLE RECHERCHE & EXPÉRIMENTATION

- 01.** **Loire-Atlantique** : Rapport et sens au travail des jeunes et attente des employeurs : Quelles différences ?

- 02.** **Maine-et-Loire** : A la recherche de logements innovants

- 03.** **Mayenne** : Communication interne et externe : Comment les Missions locales se font-elles connaître sur leurs territoires ?

- 04.** **Vendée** : Conscience et rôle du statut de citoyen

- 05.** **Sarthe** : Engagement et estime de soi dans la société pour y trouver sa place

- 06.** **Région** : Conscience et rôle du statut de citoyen

PROJET LOIRE - ATLANTIQUE



Rapport et sens au travail des jeunes et représentation des employeurs : Quelles différences ?

De récentes enquêtes mettent en avant les difficultés de recrutement liées à un manque d'attractivité de certains métiers ou secteurs d'activité. Ce phénomène a tendance à s'accroître ces dernières années. Il existerait ainsi une forte inadéquation entre les spécialités de formation des jeunes diplômés et les domaines d'emplois disponibles.

Ce sujet s'articule entre le rapport au travail des jeunes et le sens donné au travail qui semble avoir changé. D'un côté les jeunes sont plus diplômés (Phénomène d'inflation des diplômes) ce qui peut participer à modifier leur rapport au travail. De l'autre, les jeunes éloignés des parcours scolaires et/ou universitaires ne trouveraient pas de sens au travail des emplois dits en tension proposés par les différents acteurs de l'insertion.

Par ailleurs, les attentes des employeurs et ce qu'ils valorisent lors d'un recrutement (Compétences valorisées par les soft skills et des compétences techniques, poids du diplôme, etc) répondent-ils aux aspirations des jeunes qu'ils souhaitent recruter ?

Dès lors, l'écart entre les attentes des jeunes et celles des employeurs peut ainsi participer à expliquer les difficultés de recrutement des entreprises mais aussi les difficultés d'insertion des jeunes

La rémunération comme moyen d'accéder à de nouvelles conditions de vie ?

Le discours des jeunes met en avant le projet de sortir d'une condition de vie qu'ils rejettent pour se construire au travers d'un avenir qu'ils espèrent plus heureux. Ce [projet d'émancipation](#) constitue un élément fort du jeune à devenir autonome, particulièrement en gagnant sa vie et en obtenant un revenu. Ces revenus peuvent participer à des projets sur long terme, que ce soit des projets d'entrepreneuriats, à retourner vers les études ou encore de financer des voyages.

C'est la petite bouffée d'oxygène qui nous fait du bien.
Les jeunes accompagnés étaient ravis de participer, de
s'exprimer, donner leur opinion, etc.

Françoise CLEROT, référente M'Lab

Pour l'instant je n'ai pas suffisamment de clients pour que ça soit rentable, donc du coup, le CEJ m'aide à avoir un petit revenu, en plus de ce que j'essaye de faire

Mais la rémunération est aussi un moyen de répondre à des besoins matériels et alimentaires sur du court terme, notamment pour compenser les manques matériels d'un milieu précaire

Je vais chercher du travail pour aider ma mère à payer son loyer, l'électricité, à manger tout ça...

L'hétérogénéité des critères donnés au travail idéal

L'engagement des individus dépend du sens qu'ils donnent à leur activité professionnelle ainsi «avoir un emploi et gagner sa vie ne suffit plus» (Coutrot et Perez). Les entretiens menés confirment cette affirmation puisque plusieurs critères sont évoqués tels que le respect, l'apprentissage, le sentiment d'utilité ou encore de pouvoir consacrer du temps pour soi et son entourage.

On est pas très bien payés, mais on est bien... On est bien. Comment on dit ça ? On est bien traités

J'aime bien, on peut apprendre plein de choses quand on est dans la restauration

En premier c'est moi, le travail, mes amis, ma famille, mon entourage, tout ce qui est important dans ma vie, qui m'apporte du bonheur en fait

Mais ces critères donnés au sens au travail, au travail idéal ne continuent-ils pas de recouvrir un effet de classe sociale ?

Le poids de l'influence familiale

La transmission des diverses formes de capital, qu'il s'agisse du capital économique, culturel, social ou symbolique au sein des générations familiales, implique un processus qui requiert l'internalisation de certaines dispositions. Ces dispositions sont essentielles pour assimiler ces héritages, transformer le capital culturel hérité en capital scolaire, et pour investir les capitaux accumulés aussi bien sur le marché du travail que sur le marché matrimonial (Mauger, 2010).

Ainsi, les perceptions que les parents ont du travail et la manière dont ils le transmettent à leurs enfants, peuvent jouer un rôle dans la formation de l'attitude des jeunes envers le travail et leur engagement éventuel dans des emplois. Cela peut se traduire par mimétisme en reproduisant des schémas familiaux :

Déjà depuis petit j'aime bien tout ce qui est gendarmerie, police, militaire, je mets aussi l'armée dedans, j'ai beaucoup de famille dedans, du coup ça m'a amené aussi à pourquoi pas être militaire

Mon travail idéal c'est médecin parce que mon père travaillait à l'hôpital et j'aime bien

Ou au contraire, en évitant volontairement de reproduire des parcours familiaux :

Non, ne je veux pas beaucoup travailler. Mon père a travaillé 32 ans et après 6 mois de retraite, il est mort. Je n'aime pas beaucoup le travail

Enfin, la famille peut être un support dans les projets du jeune accompagné : " C'est à moi de faire en sorte de trouver ma voie, de trouver ce qui me plaît, et puis ils me soutiendront. Peu importe ce que je fais " .

L'impact des critères du travail idéal auprès des employeurs

Sur la base de 5 entretiens réalisés auprès d'employeurs de 4 secteurs : Ephad, boulangerie, restauration, automobile et petite enfance

On peut remarquer une **augmentation en termes d'exigence des candidats**, de plus en plus de jeunes arrivent en connaissant leur position qui s'est inversée au fil des années. Les jeunes vont avoir des demandes en termes de salaires, mais surtout de flexibilité que ce soit au niveau des horaires, des jours de repos...

Une **baisse notable de jeunes apprentis** dans les **domaines interrogés** est également observée. Une baisse d'apprentis qui est une difficulté pour les employeurs qui comptent sur ces profils pour faire fonctionner les entreprises. De plus, ces apprentis ne restent pas forcément ensuite dans l'entreprise pour poursuivre des études ou d'autres projets.

[La boulangerie]...C'est un métier qui est difficile donc il y a de moins en moins d'apprentis. Je parle aussi d'apprentis en production

Moins de candidats qu'auparavant, et ceux présentés ne sont pas adaptés pour les postes en question. Moins de candidatures spontanées arrivent aux portes des établissements, ce qui est par exemple le cas dans une boulangerie.

Il y a très peu de candidatures spontanées. La candidature spontanée sera plus pour du stage, du job étudiants

Le partenariat éducatif « le travailler ensemble » comme solution ?

Les partenariats avec les écoles, les universités, les Missions locales et les organismes de formation sont essentiels pour assurer un approvisionnement continu en "talents" qualifiés mais aussi à développer les compétences nécessaires dans leur secteur. La collaboration entre les entreprises et le milieu éducatif représente une occasion de coopérer en vue de concrétiser les visions éducatives. Le partage de connaissances et de ressources éducatives entre les entreprises et les établissements d'enseignement est mutuellement avantageux. Pour les entreprises, cela offre l'opportunité de mettre en lumière les dynamiques, les opportunités et les défis au sein de leur secteur d'activité. Du côté des établissements éducatifs, cela permet d'informer les entreprises sur les évolutions des approches pédagogiques innovantes et des dernières recherches. Le M'Lab, le laboratoire des Missions locales s'inscrit dans cette dynamique puisqu'il vise à croiser le savoirs de terrain des Missions locales (professionnels et jeunes accompagnés) et les savoirs académiques (enseignants-chercheurs, étudiants) à la coopération entre acteurs associatifs, de la recherche, publics et privés. Cette ouverture permet pour les jeunes , étudiants ou non, de faciliter la transition avec le monde professionnel (stage, emploi, etc), de lutter contre les préjugés, valoriser leurs compétences, sensibiliser à l'économie sociale et solidaire etc

Pour les professionnels des Missions locales et les enseignants-chercheurs, interagir avec le monde de la recherche en local, participer à l'attractivité de la filière, favoriser la mixité sociale etc.

Equipe de coordination

Période : Janv- Mai 2024

Cursus : Master 2 "Sciences de l'Éducation"

Lieu : Nantes Université

Heure de cours : 16h

Effectif : 25 étudiants (répartis en 4 à 5 groupes)

Méthodologie : Entretiens semi-directifs dans chacune des Missions Locales auprès des jeunes et des employeurs

Nombre d'entretiens réalisés : 20

Nantes Université - Département Sciences de l'Éducation

Inès ALBANDEA, Maîtresse de conférences en Sciences de l'Éducation
Wissal IMZILEN, Jennifer CAGNET, Léa POISNEL, Marie-Claire SOYON, étudiantes en Master 2 en Sciences de l'Éducation

Missions Locales Nantes Métropole

Diba MEDJAHED, directeur
Jean-Philippe MORAND, Audray Giraud et Sophie ETIE-RONDEAU, référents M'Lab

Mission locale du Vignoble Nantais

Véronique RONFLE, directrice
Françoise CLEROT, référente M'Lab
Alonzo RIVIERE, référent M'Lab

Mission Locale de Redon et Vilaine

Sylvie LEFEBVRE, directrice
Jonathan LOPEZ, référent M'Lab
Lilou, référente M'Lab

PROJET MAINE-ET- LOIRE



A LA RECHERCHE DE LOGEMENTS INNOVANTS

Plusieurs enseignements peuvent être mis en avant dans le cadre de ce projet de recherche relatif aux logements sur le territoire du choletais dont les caractéristiques mettent en avant un territoire : celle d'une ville moyenne, rurale avec une forte présence d'emploi.

L'offre de logement n'est pas suffisante, y compris au sein d'un territoire tel que le Choletais en forte tension entre l'offre et la demande; elle est en revanche peu adaptée au public "jeunes" à faible niveau de ressources.

Au delà des personnes accompagnées par la Mission Locale du Choletais, la relative absence de petits logements dans le territoire constitue un enjeu structurel déterminant pour l'attractivité de l'emploi sur place. Selon les professionnels de la Mission Locale du Choletais, les propositions de logement chez l'habitant ou en intergénérationnel ne sont pas satisfaisantes car les aspirations et rythmes de vie des uns et des autres sont trop divergents.

Par ailleurs, une offre de logements à destination des publics jeunes et en difficulté existe mais c'est elle qui se trouve insuffisante. Elle peut être portée par différents partenaires des Missions locales sur le territoire en foyer jeunes travailleurs (FJT) par exemple.

Bien que qualitative, cette offre de logements est insuffisante en nombre et souffre de certains dispositifs mis en place par des partenaires locaux comme les FJT, d'avoir un projet d'emploi dans l'espace d'implantation local, ce qui n'est pas toujours le cas des jeunes concernés par l'étude.

D'autres partenariats peuvent exister notamment avec des bailleurs sociaux. Des solutions, dites innovantes, de partenariats entre un bailleur et une Mission Locale peuvent être une solution, en proposant des colocations à plusieurs jeunes de Mission Locale. Cette solution peut à la fois être envisagée dans des villes moyennes comme Cholet, mais aussi dans de petites villes de l'espace rural.

Lesdits emplois, lorsqu'ils sont accessibles (Si les jeunes concernés disposent des compétences requises à ces emplois) ou vacants, sont fréquemment éloignés des zones d'habitats accessibles pour des personnes à faibles niveaux de revenus, voire sans revenus.

J'apprécie de rencontrer les professionnels des Missions locales, frustrant de ne pas connaître leurs pratiques. Il faut qu'on arrive à ne pas être à côté de la plaque, et être ancré sur le terrain. Sans votre expertise de terrain, on ne peut rien faire.

Sarat Liot, étudiante en Master 2 en Intervention Sociale

L'offre de mobilités du territoire fait alors défaut pour que soit compensée cette problématique couplant distances à parcourir et temps de trajets, sans parler ici des horaires du travail qui également peuvent poser problème (S'ils se situent en dehors des heures à fortes fréquences de mobilités). Les solutions de véhicules légers du type de la mise à disposition ou de l'achat de deux-roues sont à replacer dans le contexte territorial de postes de travail situés dans des emplacements très périphériques, souvent périurbains, alors que l'on s'adresse à des jeunes aspirant à vivre en milieu urbain pour beaucoup, ou qui au contraire se projettent peu en-dehors d'un "chez eux" villageois lorsque leurs origines se situent dans ce périmètre.

Les conditions de mobilités rassemblent donc des problématiques de distances longues à parcourir, d'horaires contraints et/ou décalés. En outre, pour celles et ceux qui souhaitent se déplacer de manière individuelle sans recourir aux transports en commun (Soit par choix, soit par impossibilité), les conditions bioclimatiques sont à prendre en compte (Par exemple, se déplacer de nuit sous la pluie).

De fait, quitter son logement pour se rapprocher de l'emploi n'est pas la solution puisque le premier constitue, bien souvent, l'unique levier à partir duquel se construit la socialisation de la personne. Il en va de même de l'accès à des formations professionnelles ou qualifiantes. L'ensemble de ce constat doit être alors mis en miroir d'emplois fréquemment temporaires sinon peu satisfaisants pour les personnes. En effet, quitter son logement présente un coût psychosocial bien plus important que le gain que peut potentiellement amener l'accès à l'emploi.

Enfin, l'accès à un premier logement ou à un logement pour soi, suppose d'avoir acquis un certain degré d'autonomie individuelle, en l'absence duquel toute une série de freins psychosociaux peuvent alors agir. Se pose dès lors la question de l'accompagnement social de ces personnes, et de trouver des solutions innovantes d'intervention.

Que prioriser en premier entre le logement, l'emploi ou la mobilité ?



Période : Sept-Janv 2024

Cursus : Master 2 "Intervention et développement social"

Lieu : Université d'Angers

Heures de cours : 21h

Nombre d'étudiants : 13 étudiants

Méthodologie : Visite terrain et atelier, diagnostic de territoire..

Equipe de coordination

Université d'Angers - Laboratoire Espaces et Société (ESO)

Emmanuel BIOTEAU, Professeur des Universités en Géographie
Nina AUBRY, Maitresse de conférences en Géographie
Quentin BROUARD SALA, Enseignant-Chercheur en Géographie
Aurlane MOREAU, étudiante en Master 2 en Intervention et développement social

Mission Locale du Choletais

Cyrille PALVADEAU, directeur
Ivan DILIEUX, référent M'Lab
Pauline JOUSSEAUME, référente logement

PROJET MAYENNE



COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE : COMMENT LES MISSIONS LOCALES SE FONT ELLES CONNAÎTRE SUR LEURS TERRITOIRES ?

Comment la Mission Locale communique à l'extérieur ? Comment est-ce perçu en interne et en externe de la Mission Locale ? Comment l'information est fabriquée, diffusée et comprise en interne par les personnes accompagnées en Mission Locale ? Comment mieux faire connaître les Missions locales en externe pour les personnes susceptibles d'être accompagnées mais également celles qui pourraient bénéficier d'un accompagnement et qui n'ont pas de difficultés majeures ? Quels sont les imaginaires autour de l'action des Missions Locales et de celles et ceux qui bénéficient de son accompagnement ?

Il est question de **construction et de déconstruction des imaginaires autour de la Mission locale** et de son environnement direct pour permettre un meilleur accès aux droits des jeunes.

Très souvent, la perception des parents et/ou proches sur les Missions locales et les personnes qui y sont accompagnées relève de stéréotypes, préjugés qui empêchent d'accéder aux Missions Locales.

Dès, lors il est nécessaire de comprendre comment la construction de l'identité des Missions Locales s'est faite autour de leur communication et de déconstruire les préjugés en proposant des pistes de réflexions permettant aux Missions locales d'être plus attractives.

Le projet mené a permis de faire un audit de la communication en interne et en externe de la Mission Locale en Mayenne. Le travail des étudiants a permis de contribuer à la déconstruction des représentations. S'agissant des Missions Locales, les représentations que peuvent en avoir les jeunes peuvent être éloignées de la réalité voire être inexistantes. En effet, dans le cadre de la conduite du projet, les étudiants ont construit un questionnaire diffusé auprès des étudiants du Campus Universitaire de LavaL. Cette action a en partie contribué à rendre la Mission Locale visible et identifiable par les jeunes en études supérieures en Mayenne.

Ce projet répondait à trois objectifs :

- Élargir l'audience via les réseaux sociaux et le site internet
- Réaliser des contenus sur des plateformes adaptées pour les jeunes
- Associer les salarié.es de la Mission Locale dans ce projet de communication.

*J'aime bien ce projet, très réel, très professionnel. Il y a une finalité.
Ca nous prépare à la vie professionnelle. C'est un sujet intéressant
qui touche les jeunes.*

Killian GALLEN, Etudiant en BUT

A cet effet, plusieurs travaux ont été réalisés :

- Flyer
- Evènements
- Stratégie d'e-mailing
- Refonte du site web actuel afin de le rendre plus ergonomique
- Vidéos tik-tok
- Publication d'Infographique / Photographique
- Identification de partenariats influenceurs
- Interviews (dans la rue, réseaux sociaux, identification de jeunes volontaires)
- Questionnaire élaboré et diffusé auprès de 162 répondants dont 76 de jeunes suivis (4 départements représentés : Mayenne, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire et Vendée) et 86 d'étudiants à l'IUT de Laval.

Les étudiants participants au projet ont pu développer leurs compétences professionnelles et communicationnelles. Ils ont eu l'occasion d'échanger avec des jeunes accompagnés par la Mission locale et de préparer des interviews auprès des conseillers. Le projet mené cette année réunissant le M'Lab, des universitaires, étudiants et professionnels et jeunes de la Mission Locale a permis de tisser des liens et des partenariats élargis.

Le projet a permis d'ouvrir des perspectives de recherches prometteuses puisqu'un projet de recherche AJALF (Accès des Jeunes A La Formation) a été déposé auprès de la Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin dans le cadre d'un appel à projet « Amorçage » par les enseignants-chercheurs impliqués au sein du M'Lab. Le projet AJALF aborde la problématique de l'insertion socio-professionnelle des publics éloignés de l'emploi, notamment les jeunes « ni en emploi, ni aux études, ni en formation » (NEET). Ce projet amorce une collaboration interdisciplinaire mêlant économie et sciences de l'information et de la communication pour mieux comprendre les besoins des jeunes en matière d'accès à la formation à partir d'une analyse de leur réseau social et informationnel. Il vise à évaluer l'impact de l'information sur leur participation à différents programmes d'insertion professionnelle. L'organisation de séminaires de recherche et d'une journée de restitution permettraient de croiser les savoirs académiques et de terrain avec l'implication de la Mission Locale de Mayenne.



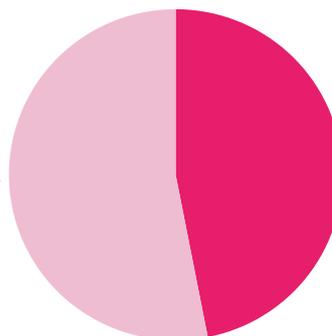
VS



162 répondants

Jeunes suivis en Mission locale
de **4 départements** :
*Mayenne, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire et Vendée*

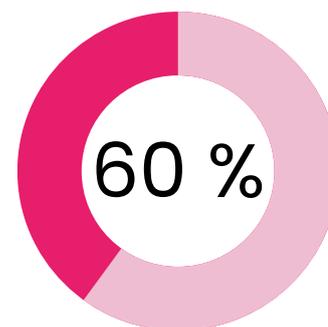
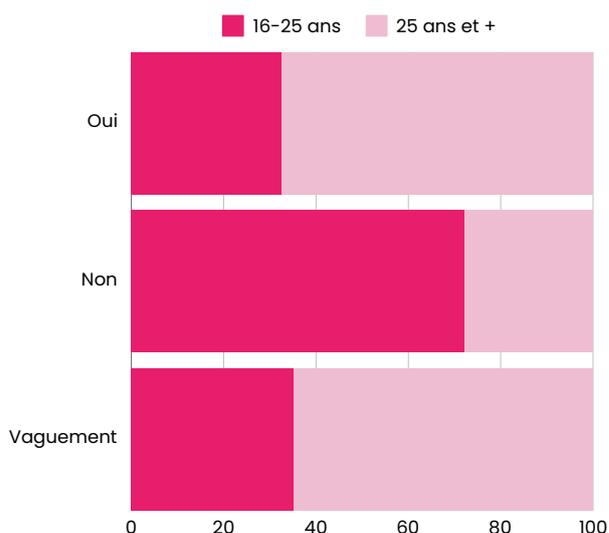
Etudiants à l'IUT
86



Jeunes suivis en Mission locale
76

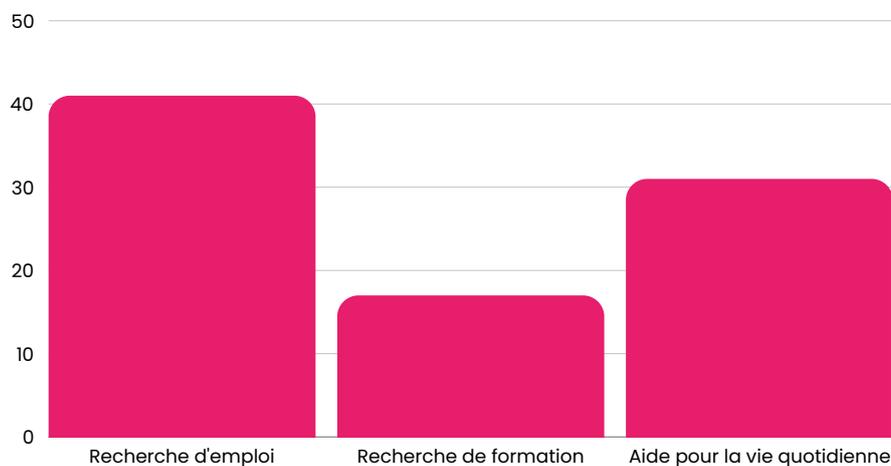
Du côté des étudiants à l'IUT de Laval

Connaissez-vous la Mission locale ? (en %)

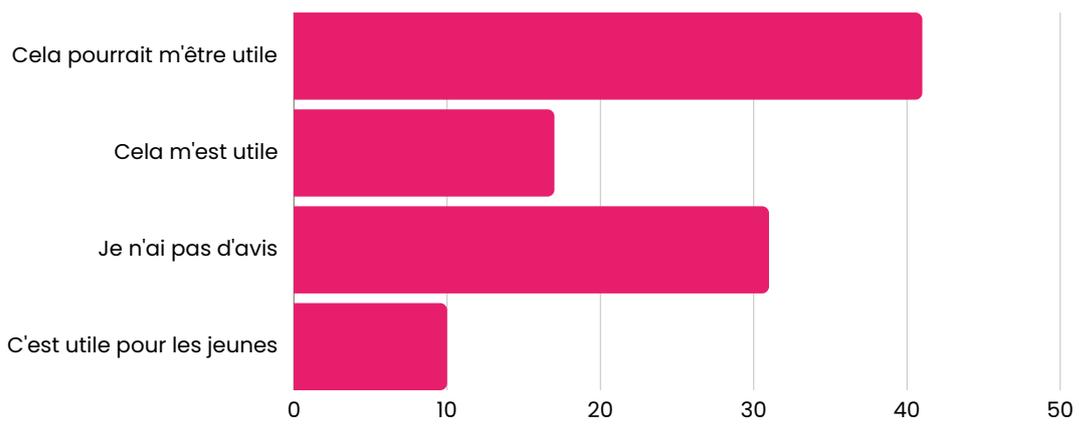


Des étudiants à l'IUT de Laval ne connaissent pas la Mission locale

Quelle activité vous paraît la plus importante ou serait la plus utile pour vous ? (en %)

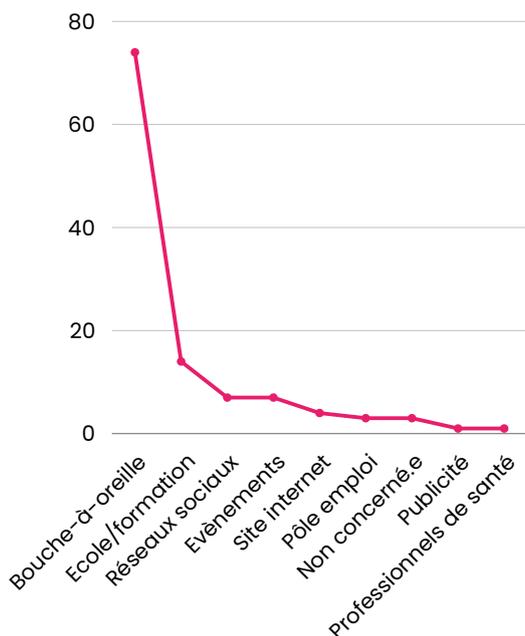


Quelle est votre opinion sur le concept de la Mission locale ? (en %)

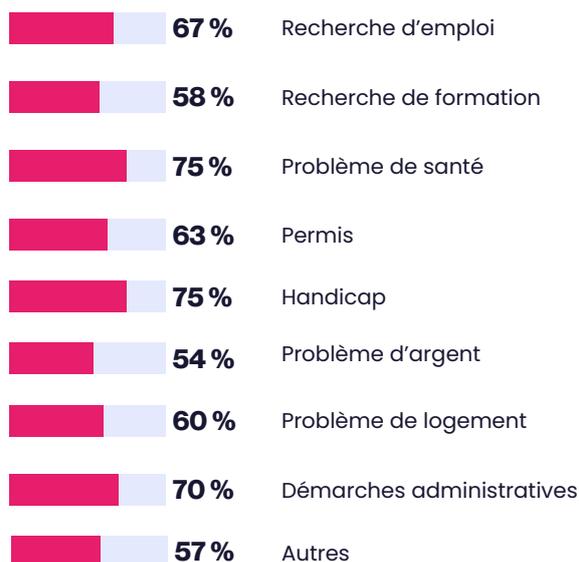


Du côté des jeunes suivis en Mission locale :

Comment avez-vous connu la Mission locale ? (en %)



Pour quelles raisons avez-vous recours à la Mission locale ?



Equipe de coordination

IUT Laval - Département métiers du multimédia et de l'Internet

Raphaëlle CRETIN-PIROLI, Maîtresse de Conférences en Sciences de l'Information et de la Communication

Fabrice CRETIN PIROLI, Maître de Conférences HDR en Sciences de l'Information et de la Communication

Solène TANGUY, Maitresse de conférence en économie

Killian GALLEN, Nolwenn GOBERVILLE, Alex MACE, Mathieur LEMOINE, Etudiants en BUT 3eme année sur les Métiers du multimédia et de l'internet

École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers

Sylvain FLEURY, Enseignant-chercheur spécialisé dans l'apprentissage et les technologies numériques

Mission Locale Mayenne

Régis ANDRE, directeur

Thibault BUCHARD et Marion DUPUY, référents M'Lab

Maëva DIOR, chargée de communication en alternance

Période : Sept-Fév 2024

Cursus : 3e année de BUT " Sciences de l'Information et de la Communication"

Lieu : IUT Laval

Heures de cours : 150h

Nombre d'étudiants : 4 étudiants

Méthodologie : Entretiens, diagnostic, concurrence, besoin des utilisateurs, communication 360

PROJET VENDÉE



CONSCIENCE ET RÔLE DU STATUT CITOYEN

Se reconnaître et être reconnu comme citoyen dans la société ressort de différentes trajectoires qui peuvent être émaillées de difficultés. Ces entraves à faire reconnaître ses droits et à se reconnaître soi-même comme étant pleinement en droit de les exercer sont en cours d'explicitation dans le cadre de ce sujet de recherche.

Comment prendre en compte les plus éloignés de ces dispositifs en les rendant pleinement citoyen donc autonomes et libres de leurs choix de vie ?

Y a-t-il une corrélation entre l'acquisition d'une pleine citoyenneté et la multiplicité des liens qui nous attache aux autres ? Comment les structures de l'ESS sont-elles vectrices et promotrices de l'accès aux droits pour les jeunes ? Dans quelle mesure les Missions locales contribuent elles à leur échelle à promouvoir la reconnaissance de leurs droits ?

Enfin, être pleinement citoyen est un enjeu dans une société de plus en plus fragmentée et qui demande à ce que les plus vulnérables ou éloignés des dispositifs puissent être reconnus, protégés et autonomes. Afin d'introduire le sujet auprès des parties prenantes des Missions Locales concernées, un questionnaire relatif à la citoyenneté a été élaboré et diffusé au sein de la Mission Locale du Pays yonnais. Des modalités de collecte de données ont été également effectuées par la Mission Locale Vendée Atlantique via des échanges autour de la question : "Qu'est-ce qu'être citoyen pour vous?"



C'est quoi être citoyen ?

Je dirai qu'être citoyen c'est avoir des droits et des devoirs dans une société

Question intéressante, je n'y ai jamais réfléchi auparavant...j'ai tendance à confondre "citoyen" et "patriotes", je pense que c'est surtout une histoire politique et administrative avec des devoirs et des droits à respecter...je sais pas trop ...

Pour moi être citoyen, ça se résume à être actif, engagé, responsable et surtout respectueux des lois et des droits, afin de contribuer au bien-être de la société

C'est chiant 😞 tu dois payer tes impôts, travailler, et suivre les règles imposées par la société !

L'enquête réalisée auprès de jeunes accompagnés à la Mission locale du Pays Yonnais

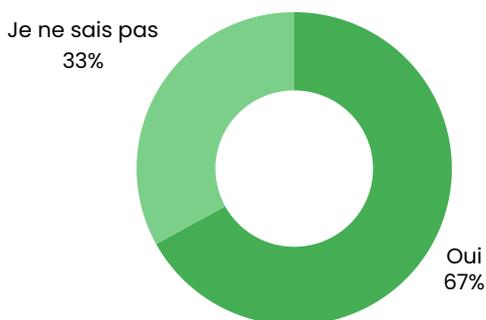
15 répondants



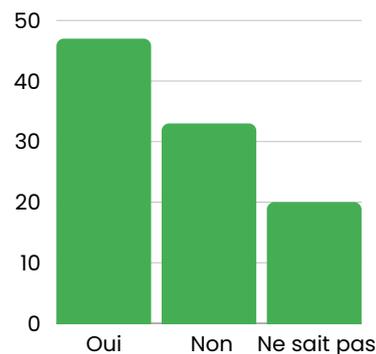
66% de femmes

Agés entre 17 et 29 ans

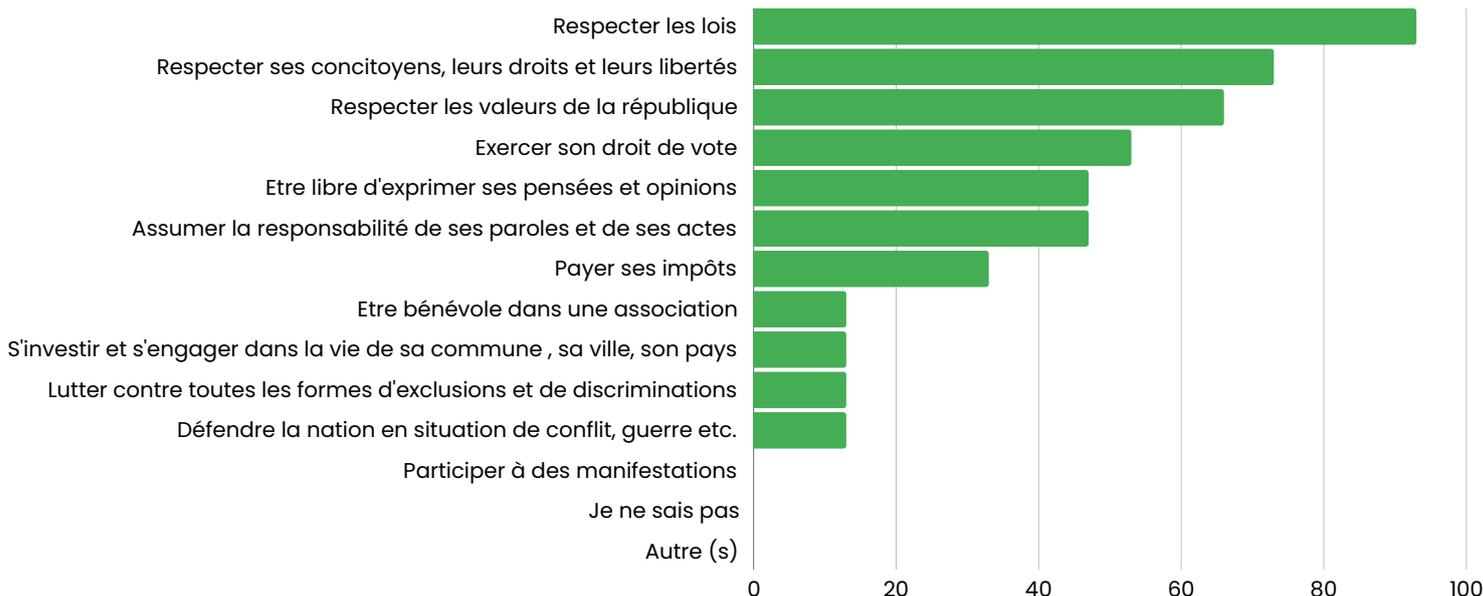
Globalement, sauriez-vous définir la notion de "citoyenneté" ?



Doit-on avoir la nationalité française pour être citoyen ? (en %)



Selon vous, être citoyen c'est avant tout :



L'enquête réalisée auprès de jeunes accompagnés à la Mission locale de Vendée Atlantique

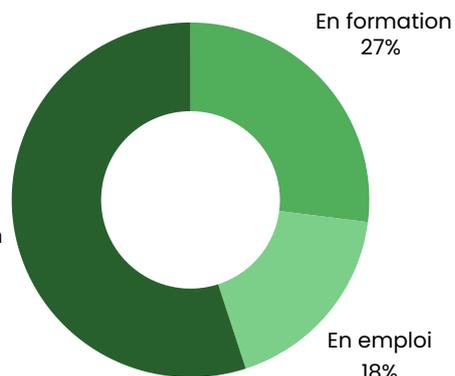
Situation professionnelle

9 répondants



46% de femmes

Sans emploi ni formation
55%



Equipe de coordination

En raison d'une refonte de la gouvernance sous forme collégiale à la tête du pôle universitaire de la Roche sur Yon pour Nantes Université ainsi que de la réforme des IUT en BUT, la préfiguration du sujet de recherche en lien avec le BUT 3eme année en Sciences de l'information et de la communication n'a pu aboutir à un travail de recherche-action participative pour 2024-2025.

Ce sujet sur la citoyenneté sera donc développé différemment avec une équipe de recherche sur 2024-2025

Mission locale Vendée Atlantique

Véronique CANTIN, directrice
Muriel ANDRES SANTANA, référente M'Lab
Emilie GRONDIN, référente M'Lab

Mission locale Pays Yonnais

Carole MARTIN, directrice
Brice TRAINEAU, référent M'Lab

PROJET SARTHE



ENGAGEMENT ET ESTIME DE SOI DANS LA SOCIÉTÉ POUR Y TROUVER SA PLACE

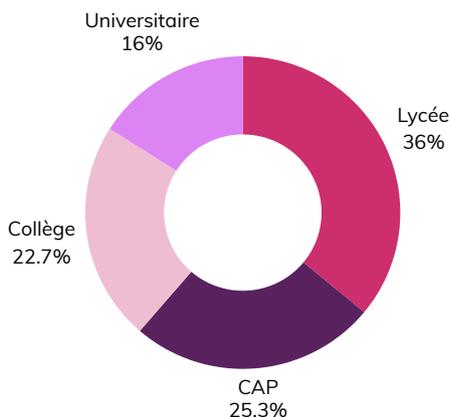
Cette étude vise à investiguer le niveau d'engagement et d'estime de soi des jeunes en quête d'orientation professionnelle (Drouin et Costalat-Founeau, 2020). Un constat préliminaire révèle qu'un nombre significatif de jeunes accueillis dans les missions locales semblent dépourvus de perspectives d'avenir ambitieuses (Mercier et al., 2022).

Cette constatation souligne l'importance cruciale d'une intervention efficace pour soutenir ces jeunes dans leur parcours d'orientation et d'insertion professionnelle. Afin de mieux appréhender cette situation et élaborer des stratégies d'accompagnement adaptées, en complément des initiatives déjà en place au sein des missions locales (Mercier, 2023), une étude approfondie est envisagée. **Cette enquête a pour objectif d'évaluer à la fois l'engagement professionnel des jeunes et leur estime de soi, aussi bien dans le contexte professionnel que dans des activités alternatives telles que le sport.**

Les domaines explorés dans le questionnaire incluent l'engagement professionnel et l'estime de soi, les aspirations professionnelles, les interactions avec le monde du travail, ainsi que l'engagement dans d'autres sphères d'activité. En effet, l'estime de soi joue un rôle fondamental dans la capacité des individus à surmonter les obstacles et à persévérer dans la réalisation de leurs objectifs (Oubrayrie-Roussel et Bardou, 2015).

Cette recherche s'inscrit dans une démarche visant à **identifier les leviers potentiels dans les discours des jeunes pour améliorer leur accompagnement**. En articulant théorie et pratique, l'objectif est d'explorer les possibilités de modification des pratiques d'accompagnement afin d'offrir davantage d'autonomie et d'empowerment aux individus cherchant à définir une orientation professionnelle alignée avec leurs aspirations. Dans cette perspective, les concepts de « pouvoir d'agir » (Rabardel, 2005) et d'exploration identitaire (Lefer Sauvage et al., 2020) prennent une importance particulière, car ils permettent de placer les jeunes au cœur du processus d'orientation et de les aider à devenir des acteurs conscients de leur propre évolution. Un questionnaire a été élaboré et formalisé au sein de l'équipe de coordination dédiée à ce sujet de recherche.

Niveau d'étude



217 répondants



57% de femmes

Concernant les rêves professionnels, les aspirations les plus courantes se situent dans la santé (infirmière, aide-soignant), l'éducation (éducateur de jeunes enfants, professeur), la sécurité et l'administration (gendarme, pompier), le commerce et l'entrepreneuriat, les arts de la communication (écrivain, photographe) et les métiers techniques et manuels (cuisinier, menuisier, concepteur-designer, etc.).

Les suggestions des jeunes pour améliorer leur accompagnement se concentrent principalement sur les points suivants :

- **Aide à trouver un emploi ou une formation**
- **Augmenter le soutien et les ressources** : Proposer des aides financières personnalisées. Offrir un soutien financier supplémentaire pour répondre aux besoins essentiels
- **Renforcer les ateliers et les activités** : Proposer davantage d'ateliers collectifs, y compris des ateliers de présentation de différents domaines de métiers/Mettre en place des ateliers de gestion de budget pour les futurs locataires
- **Améliorer le suivi et l'écoute** : Augmenter le nombre de rendez-vous individuels avec les conseillers. Etre plus à l'écoute et éviter les comportements jugés toxiques (ne pas se sentir jugé), fournir un suivi régulier des projets des jeunes avec une approche empathique et professionnelle



Equipe de coordination

Période : Sept 2023-Juin 2024

Lieu : Au sein des Missions Locales

Méthodologie : Accompagnement des professionnels Missions locales auprès des jeunes tout au long de l'étude. Les données ont été recueillies à la fin des ateliers, lors des ateliers numériques, entretiens de suivi...

Nantes Université - INSPE Le Mans

Cendrine MERCIER, Maîtresse de conférences en Sciences de l'Éducation et de la formation

Mission Locale Sarthe et Loir

Aurélie ALBOT, directrice
Béatrice DEDRIE, référente M'Lab

Mission Locale Sarthe Nord

Isabelle LOISEAU, directrice
Carlyne HUGONIE, référente M'Lab

Mission locale Agglomération Mancelle

Dominique GAUME, directeur
Nicolas MANSALIER, référent M'Lab

PROJET REGIONAL



UNE ENQUÊTE POUR MIEUX COMPRENDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT / COSOFT



Depuis 2022, une équipe de chercheurs et de chercheuses du **Centre de Recherche en Education de Nantes (CREN)** et de l'**Institut de Recherche sur l'Education de Dijon** conduisent une étude qui vise à mieux comprendre les difficultés de recrutements actuelles. La baisse du taux de chômage depuis 5 ans a conduit à une raréfaction de l'offre sur le marché du travail confrontant les entreprises qui cherchent à recruter à des difficultés pour trouver de nouveaux salariés. Dans certains secteurs comme l'hôtellerie ou la restauration, les pénuries sont particulièrement importantes. Cette enquête a pour ambition de confronter le point de vue d'employeurs et de jeunes sur les processus de recrutement. Cet objectif prend place dans un contexte où les discours médiatiques sur les jeunes et le travail sont nombreux. Il est fréquent d'entendre parler d'un "nouveau rapport au travail". Les jeunes rejetteraient le fonctionnement traditionnel de l'entreprise en s'opposant par exemple à leur hiérarchie ou en négociant des horaires flexibles afin de s'adapter à leur vie extra-professionnelle devenue prépondérante. Plus encore, les jeunes chercheraient avant tout à "s'épanouir" dans le travail, objectif qui prendrait le pas sur les "valeurs de l'entreprise" à savoir la production de richesse. Ces discours apparaissent parfois caricaturaux ne s'appuyant que sur le point de vue d'une partie seulement de la jeunesse, souvent issue des classes supérieures bien diplômées. L'ambition de ce projet est de prendre cette question du rapport entre les jeunes et le monde du travail d'un point de vue scientifique. **Les jeunes renversent-ils vraiment la table de l'organisation du travail en entreprise ? Assiste-t-on réellement à une révolution dans notre rapport au travail ?**

Qu'est ce qu'un jeune motivé pour les employeurs ?

L'enquête est toujours en cours, mais de premiers résultats émergent toutefois. Les employeurs interrogés insistent presque tous sur l'importance de la "motivation" dans l'embauche. Cet attribut serait en déclin chez les jeunes, voire dans l'ensemble de la société, et il serait de plus en plus difficile de trouver des candidat.es motivé.es. La notion de "motivation" est difficile à cerner, car elle peut désigner des éléments différents. Lorsqu'ils sont interrogés, il ressort que derrière le terme "motivation", les employeurs désignent en réalité des attributs assez classiques dans le monde de l'entreprise. **Un jeune motivé est un jeune qui arrive à l'heure, qui réalise les tâches demandées voire qui va au-delà de ce qui lui est prescrit. Surtout, un jeune motivé est efficace et il effectue son travail le plus rapidement possible.**

Nous avons largement été aidés par le M'Lab et plus particulièrement par les Missions locales du Pays Yonnais et Vendée Atlantique



Equipe co-soft

Pour moi, quelqu'un qui déjà arrive en retard à son entretien ou dans la première semaine, ça montre déjà pas de motivation

A côté de ces éléments, les employeurs interrogés pointent des éléments moraux, un jeune motivé serait "honnête", "désintéressé de l'argent", "passionné par son métier", et ce, même dans des métiers particulièrement difficiles comme la livraison.

L'enquête quantitative par questionnaire auprès des employeurs

Nous proposons à des employeurs d'évaluer des profils fictifs de jeunes salariés en période d'essai. Afin de faire en sorte que les répondants s'approprient facilement les vignettes des salariés fictifs, il est nécessaire de délimiter leurs caractéristiques globales. Dans notre étude, les salariés sont en période d'essai dans l'entreprise, ont une vingtaine d'années et sont sortis de formation il n'y a pas longtemps. En dehors de ce contexte général, 8 caractéristiques fictives sont proposées pour chaque situation à évaluer. Chaque employeur attribue un score compris entre 0 et 100, selon s'il ou elle perçoit le salarié "fictif" comme "motivé". L'objectif est de faire ressortir les variables qu'ils jugent importantes.

Les données quantitatives par questionnaire ne sont pas encore toutes récoltées. Actuellement, environ 180 employeurs (coiffeurs, menuisiers ou charpentiers et restaurateurs) ont répondu à notre enquête. Chaque répondant a évalué 8 profils fictifs de jeunes, ce qui fait un total de 1440 profils fictifs évalués par les employeurs

Les employés libre-service, c'est beaucoup de profils de gens qui cherchent un travail pour se nourrir entre guillemets, ils ne font pas ça par passion, malheureusement

L'ensemble des caractéristiques des salariés fictifs, à l'exception du genre, influence le score que les employeurs attribuent pour qualifier l'individu de "motivé". Ainsi, les répondants proposent **un score plus élevé en moyenne lorsque** :

- Le salarié a obtenu un CAP ou une licence à l'Université plutôt qu'aucun diplôme. Le diplôme jouerait ainsi un signal pour identifier la motivation chez les salariés et les candidats à l'embauche
- Le fait qu'un candidat pose des questions de façon spontanée lors de l'entretien d'embauche permet aussi de s'assurer qu'un candidat est motivé

Les répondants proposent un score moins élevé lorsque :

- Il y a des "trous dans le CV". Comme le précisait le patron d'une entreprise de maroquinerie de Luxe :

Si tu veux déterminer si quelqu'un a envie de bosser, tu regardes s'il y a un an d'inactivité, deux ans d'inactivité, si ça correspond à la couverture Pôle emploi, s'il a voyagé sous indemnités Pôle Emploi ou pas, s'il a vraiment cherché du boulot, s'il a d'autres offres d'emploi, les trous c'est "ok je prends des vacances aux frais du collectif"

- Si le salarié en période d'essai ne propose jamais de faire des heures supplémentaires, le répondant attribue 8 points en moins que s'il fait la démarche
- Le fait d'arriver parfois en retard est très discriminant également (9 points en moins en moyenne)

Ces principaux résultats corroborent ainsi l'analyse des données qualitatives puisque ces variables ont été sélectionnées à partir du discours des 40 employeurs interrogés.

Le poids du respect des consignes et de la docilité

La caractéristique qui semble avoir le plus de poids pour qualifier un jeune salarié motivé correspond au fait de toujours faire les tâches demandées. Cela peut renvoyer à la question de la docilité et du respect des règles et des missions précédemment discutées dans la partie qualitative des entretiens. Le directeur régional de l'entreprise de quincaillerie précisait par exemple qu'un salarié qui lui "plait", est notamment un "garçon qui va bien obéir à son patron".

La patronne de l'entreprise de peinture explique qu'une personne qui a "envie", c'est aussi une personne qui :



Respecte toutes les tâches qui vont être demandées, même si la personne se trompe, c'est pas grave, mais au moins respecter les consignes

Peu importe le métier considéré, les employeurs et employeuses accordent toujours davantage d'importance à cette variable, proche de la docilité.

L'influence du genre

Nous remarquons par ailleurs que ne pas toujours effectuer les tâches demandées est moins pénalisant pour les hommes que pour les femmes (écart significatif de 6 points). **Le respect des consignes serait-il plus attendu chez les femmes ?** En milieu scolaire, cela pourrait se rapprocher du principe du double standard, comme le rappelle par exemple Nicole Mosconi. Les enseignants intègrent le fait que les filles soient plus consciencieuses et obéissantes et interagissent donc moins avec elles qu'avec les élèves garçons qui auraient davantage besoin.

Dans cette enquête, l'hypothèse développée est que les employeurs et employeuses intègrent l'idée que les hommes sont moins consciencieux ou peut-être moins dociles. Il serait donc moins pénalisant pour eux de ne pas toujours effectuer les tâches demandées. Une même hypothèse peut être établie lorsqu'il est observé que le fait de poser rarement des questions pour s'améliorer dans son travail est surtout pris en compte pour les femmes, et moins pour les hommes. En effet, il a été observé un résultat significatif sur le fait de poser rarement des questions pour s'améliorer dans son travail lorsque le salarié est un homme ne semble pas avoir d'effet sur le score attribué contrairement aux femmes.

Et du côté des jeunes ?

Le premier résultat marquant est que l'immense majorité exprime sa volonté de s'insérer sur le marché du travail. Contrairement à certains discours médiatiques ou patronaux, les jeunes veulent travailler et ne remettent que peu en cause l'organisation du travail dans les entreprises. Par ailleurs, dans leur rapport au travail la plupart des jeunes interrogés pointent l'importance de trouver de l'intérêt dans son travail, de pouvoir s'y épanouir d'un point de vue relationnel ou intellectuel. Certains, notamment parmi ceux issus des grandes écoles, mettent également en avant l'adéquation entre leur éthique personnelle et celle de l'entreprise. Ils et elles ne veulent pas travailler dans des structures qui par leurs activités s'opposent à ce qu'ils et elles défendent par ailleurs.

Ainsi, **pour les jeunes, le travail ne doit pas simplement servir à produire des richesses, mais doit leur permettre de se développer personnellement ou de participer à une évolution positive de certaines causes.** Finalement, les premiers résultats pointent un conflit entre jeunes et employeurs autour de la définition du "sens au travail". **A quoi doit servir le travail ? Produire des richesses ? S'épanouir ? Transformer la société ?**

Equipe projet

Période : Janv 2023 - Dec 2024

Lieu : Région Pays de la Loire

Période : 2 ans

Méthodologie : Enquête qualitative par entretien et enquête quantitative par questionnaire auprès des employeurs et de jeunes

Rendu : Réalisation d'un documentaire en filmant des jeunes salariés ou apprentis employeurs lors d'un entretien d'embauche

Equipe co-soft :

Inès ALBANDEA, Maîtresse de conférences en Sciences de l'Éducation
Julien BERTHAUD, ingénieur de recherche à l'IREDU, université de Bourgogne Franche-Comté
Guillaume CUNY, Doctorant en Sociologie Filmique
Arthur IMBERT, Chercheur postdoctorant au Centre de Recherche en Éducation de Nantes (CREN)
Manuella ROUPNEL-FUENTES, Maîtresse de conférences en sociologie

Avec la participation de :

Mission locale Vendée Atlantique

Véronique CANTIN, directrice
Muriel ANDRES SANTANA, référente M'Lab
Emilie GRONDIN, référente M'Lab

Mission locale Pays Yonnais

Carole MARTIN, directrice
Brice TRAINÉAU, référent M'Lab



LA BOURSE AUX STAGES

-
- 01.** Présentation du dispositif
 - 02.** Stage n°1 : Réussir, est-ce s'insérer ?
 - 03.** Stage n°2 : L'accompagnement des jeunes sous mains de justice
-

LA BOURSE AUX STAGES



Pourquoi une Bourse aux stages ? L'un des enjeux du M'Lab est de rapprocher le monde académique des Missions Locales. Nous proposons aux étudiant.e.s intéressé.e.s de faciliter la mise en relation avec des Missions Locales en garantissant l'équité de leur candidature.

Pour qui ?

- Pour les étudiant.es, d'enseignants-chercheurs impliqué.es au sein du M'Lab (Sujet de recherche ou non)
- Pour les Missions Locales impliquées au sein du M'Lab à partir de l'échelon 3 "Accueillir un stagiaire" et à toutes celles qui le souhaitent en dehors de cet échelon.



4. Procédure M'Lab finalisée

Qui ? Mission Locale et l'équipe M'Lab

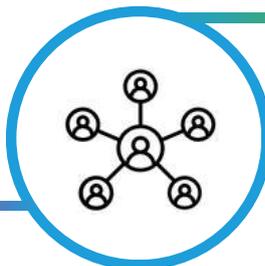
Comment ? Compléter la partie grisée destinée à la Mission Locale et l'envoyer à l'adresse mail du M'Lab



3. Prise de contact

Qui ? Entre la Mission Locale et l'étudiant.e

Comment ? Organisation et prise en charge en interne à la Mission Locale



2. Publication de la candidature sur le sharepoint



Qui ? L'équipe M'Lab

Comment ? Chaque candidature est publiée et actualisée par l'équipe M'Lab sur le sharepoint "InterML"



1. Inscription de l'étudiant.e

Qui ? L'étudiant.e

Comment ? En envoyant à l'adresse mail du M'Lab :

- "M'Lab - Bourse au stage" complétée
- CV et lettre de motivation (possible sous format vidéo)

BOURSE AU STAGE
Année 2019-2020
Document à compléter par l'étudiant.e

Données personnelles Mission Locale

1. Nom (prénom)	10. Date de naissance (jour/mois/année)
2. Prénom (seul)	11. Adresse postale (rue, boîte postale, code postal)
3. Adresse postale (rue, boîte postale, code postal)	12. Téléphone (fixe)
4. Téléphone (fixe)	13. Téléphone (portable)
5. Téléphone (portable)	14. E-mail
6. E-mail	15. Adresse e-mail (autre)
7. Adresse e-mail (autre)	16. Autre (préciser)

Informations utiles / Commentaires

À compléter par la Mission Locale accueillante

Nom de la Mission Locale

Responsable local / Représentant

Nom : _____ Prénom : _____

Titre : _____ Téléphone : _____

Signature : _____

Contact : 04.67.00.01.00

01

Réussir est-ce s'insérer ?

Wissal IMZILEN, Master 2 en Sciences de l'éducation



Wissal Imzilen est titulaire d'un Master 2 en Sciences de l'éducation et a effectué un **stage de 4 mois au sein de l'ARML**. Dans ce cadre, elle a écrit un article " Réussir est-ce s'insérer ?" permettant de mettre en lumière plusieurs interrogations :

- **Qu'est-ce qu'un accompagnement réussi pour les professionnels des Missions Locales ?**
- **Comment celles et ceux qui accompagnent ces jeunes aux parcours rompus perçoivent-ils ces "sorties positives"?**
- **La sortie positive permet-elle de rendre compte d'un accompagnement réussi ?**

Pour y répondre, l'article revient sur le **dispositif d'obligation de formation**, les Neets, les parcours de décrochés, leurs facteurs de décrochage et des données statistiques. Ce cadre théorique permet d'interroger dans une seconde partie l'accompagnement fait par les Missions Locales auprès des mineurs, mais plus globalement auprès de tous les jeunes accompagnés en Mission locale. Comment les conseillers remobilisent-ils après un "échec" ? Quelle est leur définition de la réussite professionnelle ? La définition donnée à ces "sorties positives" est-elle la même que les critères définie dans le cadre légal ?

En parallèle, Wissal a réalisé un mémoire sur la **"Rémédiation au décrochage scolaire : Peut-on rompre avec la Convention académique ?"** sous la direction d'Inès Albandea, maîtresse de conférence en sciences de l'éducation (membre du M'Lab). Une recherche qui s'intéresse à la façon dont les encadrants des structures de remédiation* au décrochage scolaire arrivent à prendre en compte l'envie des jeunes de rompre avec la forme scolaire, tout en considérant l'importance du diplôme dans les logiques d'insertion professionnelle. Afin d'observer les stratégies que ces derniers mettent en place dans le but de maintenir la cohérence et la croyance en l'utilité de leur pratique, 16 entretiens ont été réalisés auprès de coordonnateurs et d'enseignants d'un lycée Nouvelle Chance en Pays de la Loire ainsi que de conseillers et chargés de projets du réseau des Missions locales.

Pour en savoir plus



02

L'accompagnement des jeunes sous main de justice

Julia LATRY, Master 2 en Sciences de l'éducation



Dans le cadre de ce sujet de mémoire sur « l'accompagnement des jeunes sous main de justice », Julia a été amenée à effectuer un stage à l'ARML Pays de la Loire. Par ce biais, elle a eu l'opportunité d'interviewer 4 conseillères référentes justice en partant des notions « d'accompagnement global et d'accueil inconditionnel » de tous les jeunes, pour interroger d'une part la pratique d'accompagnement :

- **Que veut dire accompagner ?**
- **Qu'est-ce que cela implique ?**
- **Existe-t-il de bonnes ou de mauvaises pratiques ?**
- **Y a-t-il des préconisations et/ou à l'inverse des erreurs à éviter ?**

D'autre part, Julia souhaitait aussi questionner cette notion de l'inconditionnalité de cet accompagnement quand il s'agit d'un public spécifique : Celles et ceux ayant commis un mal répréhensible par la justice.

Plusieurs questions se posent alors pour savoir dans quelle mesure les caractéristiques intra-personnelles des jeunes influencent-elles la posture d'accompagnement et quels seraient les facteurs qui agiraient sur cette posture ?

Dans son mémoire et sa note de contribution à destination de l'ARML Pays de la Loire et des conseillères, elle a souhaité participer à une démarche réflexive sur ce métier d'accompagnement. Ces note et mémoire auront vocation à rassurer le cadre d'accompagnements et les conditions dans lesquels ils s'effectuent mais aussi à soulever des questionnements, d'un point de vue théorique et pratiques lors de ses propres expériences d'accompagnement des personnes.

Deux définitions ont été structurantes pour son travail de formalisation de son mémoire qui sera soutenu en septembre 2024 :

La racine latine du mot « accompagner » : ad = mouvement et cum pane = avec pain

L'accompagnant serait donc un « compagnon » : celui avec qui on partage le pain. Mais de quelle nature est ce pain partagé ?

- Un proverbe indien : « le diable même a besoin d'un compagnon »



LES INSTANCES

01. [Le Comité d'Orientation Scientifique / COS](#)

02. [Le Comité de Pilotage / COPIL](#)

03. [Le Comité des Partenaires / COPA](#)

LES INSTANCES



Le Comité de Pilotage / COPIL

Instance politique

Objectifs

- Instance politique qui définit les axes stratégiques et politiques du M'Lab
- Agir sur les politiques locales et/ou nationales en impulsant des actions de plaidoyer collectif
- Favoriser le dialogue territorial et la co-production des politiques publiques locales en incluant les jeunes dans toutes ses instances

Missions proposées

- Définir les axes stratégiques du M'Lab
- Valider les axes de plaidoyer sur proposition des partenaires territoriaux du COPA
- Représenter dans les instances politiques des partenaires et acteurs du territoire

3 réunions / an

Le Comité d'Orientation Scientifique / COS

Instance opérationnelle

Objectifs

- Favoriser les échanges de savoirs académiques et expérimentiels
- Outiller les réflexions du COPA et du COPIL
- Décloisonner les savoirs en incluant les jeunes

Missions proposées

- Validation des sujets de recherches et actions d'expérimentations sur proposition de l'équipe du M'Lab et selon des grilles d'indicateurs
- Suivi de la mise en œuvre des actions territoriales en recherche-action (suivi, évaluation, indicateurs)
- Formulation de propositions de sujets sur sollicitation par les autres parties prenantes du M'Lab (COPIL, COPA, ARML, Missions locales)

3 réunions / an

Le Comité des partenaires / COPA

Institutionnels

Objectifs généraux

- Coopération entre les acteurs/financeurs publics et/ou privés sur des projets de territoire en direction de la jeunesse et/ou en lien avec des thèmes rattachés aux jeunes
- Financer l'innovation et la coopération entre différentes parties prenantes du territoire
- Mutualiser des fonds sur différents thèmes/différents publics
- Favoriser le décloisonnement

Objectifs spécifiques

- Associer ses salariés et fonctionnaires à une dynamique de territoire en direction de la jeunesse
- Favoriser la coopération entre financeurs publics et/ou privés en direction du territoire en lien avec la jeunesse
- Impliquer les financeurs publics et privés en tant qu'acteurs pour expérimenter et tester la mise en place de "solutions" auprès d'autres acteurs

Missions proposées

- Favoriser le financement de projets émergents sur le territoire (Veille, remontée des infos)
- Mise en relation avec les financeurs potentiels en tant qu'ambassadeurs, prescripteurs
- Promouvoir les synergies entre financeurs actuels et potentiels
- Valoriser et promouvoir les opportunités professionnelles et de formation sur le territoire

En cours de formalisation

Le Comité de partenaire / COPA

Financeurs

Objectifs

- Favoriser les échanges entre différentes parties prenantes du territoire autour de la jeunesse
- Être une force de proposition dans le cadre des expérimentations de terrain
- Outiller par les échanges, le plaidoyer collectif en direction des politiques jeunesse

Missions proposées

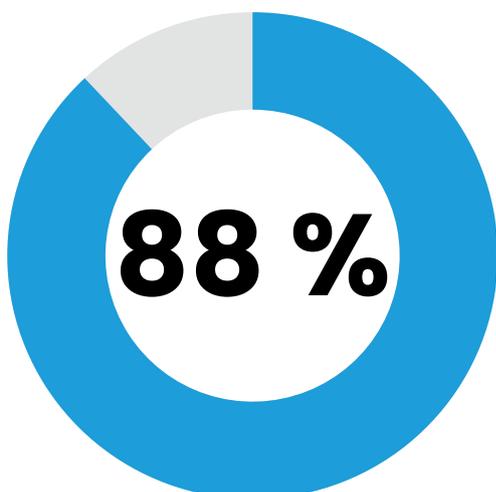
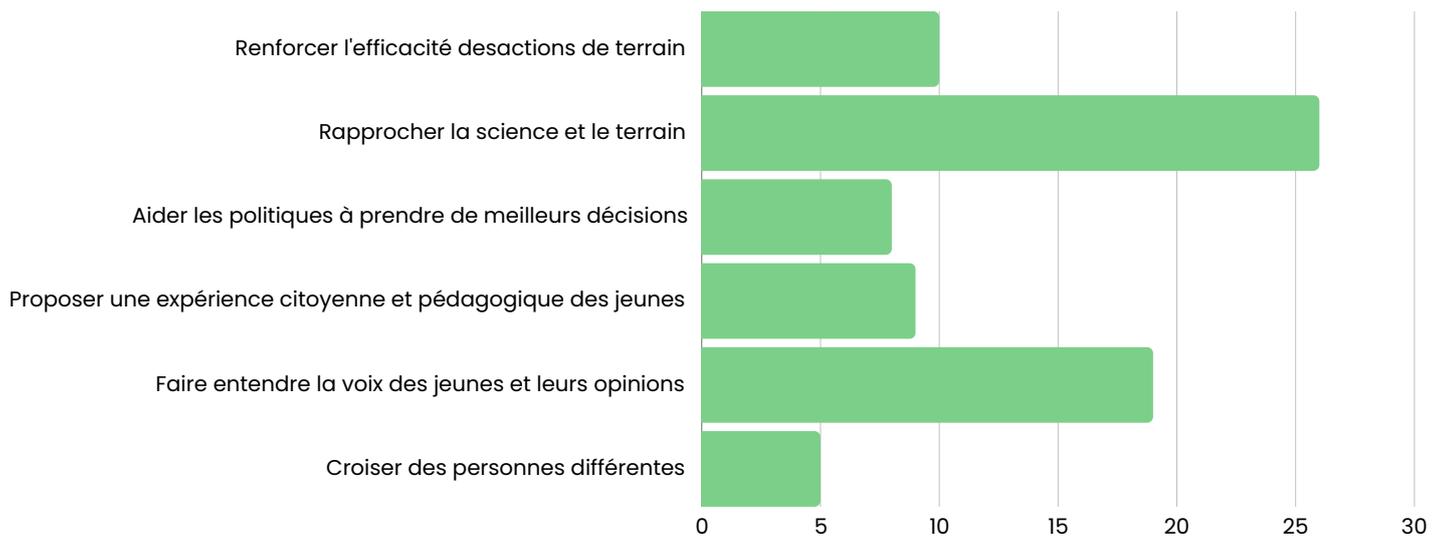
- Définir des axes de plaidoyers collectifs en fonction des projets initiés en recherche-action

En cours de formalisation

LES EFFETS DU M'LAB



Parmi les propositions suivantes, lesquelles définissent le mieux ce que permet le M'Lab ? *



sont tout à fait ou plutôt satisfait du M'Lab*

Les professionnels des Missions locales* considèrent que le M'Lab...



66 %

les ont aidés à améliorer leurs actions



89 %

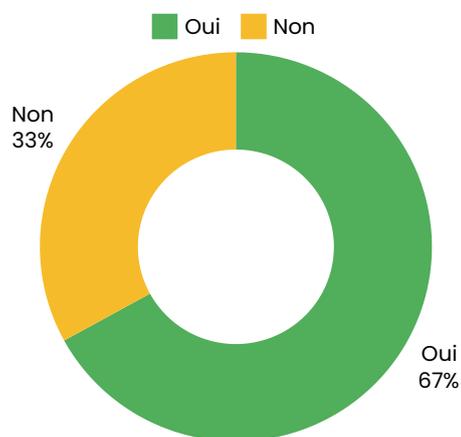
leur a permis de prendre du recul sur leurs activités



40 %

a permis de changer les pratiques des professionnels en collectif

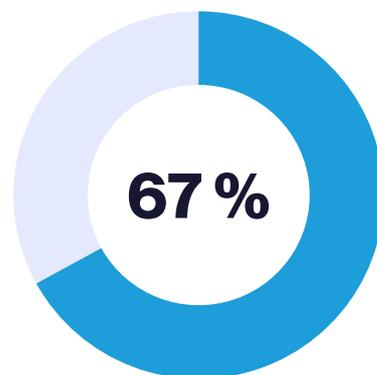
Le M'Lab a nourri les réflexions stratégiques des Missions locales



Oui Non

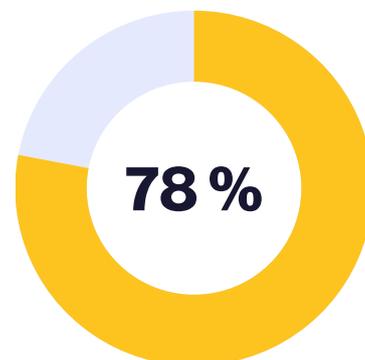
Non 33%

Oui 67%



67 %

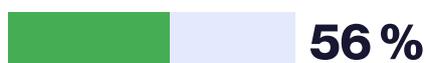
Le M'Lab a permis de renforcer le pouvoir d'agir des jeunes au sein de la Mission locale



78 %

connaissent mieux le monde académique et la manière de travailler avec dernier

ont développé des relations plus étroites avec les autres Missions locales du territoire

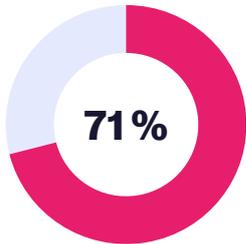


56 %

Du côté des enseignants-chercheurs*

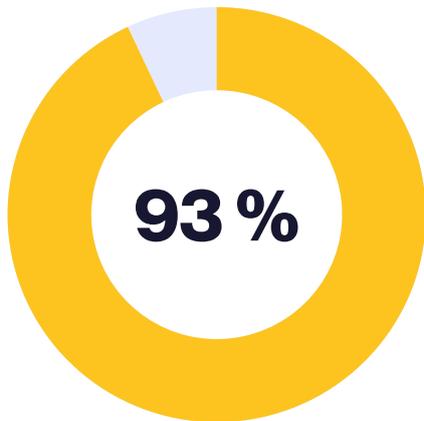


considèrent que le M'Lab a renforcé leur capacité à travailler avec des acteurs d'horizons différents



connaissent mieux les Missions locales et la façon de travailler avec ces dernières

Du côté des étudiants**



sont sensibilisés au rôle des Missions locales au quotidien

M'Lab a permis de faire entendre ma voix, mon opinion



Tout à fait, plutôt d'accord

M'Lab m'a permis de renforcer ma capacité à travailler avec des acteurs d'horizons différents



Tout à fait, plutôt d'accord

M'Lab m'a permis de mettre en pratique certains cours



Tout à fait, plutôt d'accord



Valorisent l'expérience M'Lab sur leur CV

LE M'LAB

EN 10 ARGUMENTS

1 Favoriser l'innovation et la coopération dans le réseau

2 Influencer les politiques publiques

3 Co-construire des politiques publiques en faveur de la jeunesse

4 Sensibiliser les jeunes à l'économie sociale et solidaire

5 Promouvoir la mixité sociale

6 Se faire connaître en tant qu'expert de la jeunesse

7 Valoriser et dynamiser les territoires

8 Donner la parole aux jeunes

9 Initier et développer des projets

10 Favoriser les rencontres et l'interconnaissance

LE M'LAB PAR JULIE BUREAU



01. L'ORGANISATION

Une serre pour faire pousser, cultiver les bonnes idées. Située dans un environnement ensoleillé car le M'Lab est une organisation bienveillante, chaleureuse et accueillante où les participants peuvent se sentir à l'aise.

Les tulipes jaunes, symboles de changement, de renouveau et de partage



02. LA THEORIE

C'est le cheminement d'une idée, un mélange entre une ampoule, son symbole et une plante en pot que l'on fait pousser. Elles tombent dans le pot, puis se forment à leur rythme, prête à faire de grandes choses, à l'image des personnes qui la créent et en prennent soin.

Les 5 couleurs représentent la diversité des participants, leurs multiples et différentes réflexions

03. LA PRATIQUE

Ici, c'est la fin du processus : l'idée est germée et prête à servir. Les nuages, le vent contribuent à porter et emporter les graines et participent à la pollinisation, mais sont également porteurs de la pluie qui nourrit les terres.



04. REPRÉSENTER ET DIFFUSER

Derrière cette serre, il y a un petit jardin où l'on replante les idées pour les laisser germer et fleurir tranquillement et ainsi obtenir de multiples d'espèces de fleurs différentes

Transmettre ce qui me fait vibrer est pour moi tout aussi important
que l'aspect créatif de mon boulot



Comment es-tu devenue illustratrice et quel a été l'accompagnement avec la Mission Locale ?

J'ai toujours dessiné et touché aux loisirs créatifs depuis petite. Après ma scolarité, je me suis dirigée vers un cursus Game Artist, ce sont ceux qui créent tout l'univers graphique et esthétique principalement dans les jeunes vidéos. Au final, ce ne me correspondait pas pour beaucoup de raisons, donc j'ai abandonné mes études et j'ai arrêté de dessiner pendant plusieurs années, jusqu'au confinement où j'ai redécouvert l'aquarelle. A la fin du confinement, j'ai été engagée en tant qu'animatrice périscolaire, et c'est à partir de là que j'ai recommencé à dessiner au travers d'activités manuelles avec les enfants dont je m'occupais ; je dessinais leurs coloriages selon leurs envies et je leur fabriquais leurs supports d'activité.

Lorsque j'ai emménagé aux Sables, je n'ai pas réussi à retrouver un poste dans ce milieu; alors je me suis inscrite à la Mission locale Vendée Atlantique dans le but de passer mon BAFA.

Au final, c'est grâce à la Mission Locale, à ma conseillère Christelle et au M'Lab que je me suis lancée en tant que pro dans l'illustration car j'emmenais mon matériel quand je ne pouvais rentrer chez moi entre deux ateliers. C'est comme ça que j'ai rencontré Sophia et Camille lors de la première intervention du M'Lab à la Mission Locale Vendée Atlantique. Ma conseillère Christelle m'a ensuite fortement suggéré de créer ma micro-entreprise et m'a aidée à faire les démarches pour obtenir mon Siret.

J'ai eu l'occasion de participer à 2 battles graphiques organisée par la Mission locale afin de m'entraîner à dessiner sur divers sujets dans des conditions de travail; j'ai eu la chance de remporter la première et de voir mon affiche utilisée par la Mission locale des Sables pour la communication de leur forum des métiers du geste. J'ai pu aussi participer à un atelier à la Mission locale de Saint Gilles Croix de Vie en 2023 pour apprendre à créer un manga, et je suis restée en contact avec l'intervenante Kadrakis, qui est toujours présente pour m'aider à développer mon projet.

Quels sont tes projets actuels en illustration ?

Depuis l'année dernière, je me suis lancée dans la bande dessinée ! J'ai toujours aimé raconter des histoires, et actuellement, je travaille sur l'adaptation en BD des romans d'un ami. L'écriture et le storyboard du tome 1 sont terminés et je travaille en ce moment sur les planches. J'ai 3 autres projets de BD, mais j'attends de boucler mon premier tome avant d'y donner suite, et je travaille aussi sur un livre pour enfants scénarisé par mon prof de dessin.

Qu'aimes tu dans ce travail ?

Je pense que c'est surtout la possibilité infinie de donner vie aux idées, aux pensées, aux mondes imaginaires qu'on transporte tout au long de notre vie. Je suis quelqu'un qui donne aussi énormément d'importance aux détails dans la vie réelle, et l'illustration me permet de leur donner encore plus d'importance pour contribuer à raconter une histoire. Ça se voit énormément dans la plupart de mes réalisations, que ce soit au sens littéral, ou dans mes références, mon choix de couleurs, la présence de choses dont la signification renforce mon concept. J'ai l'occasion de travailler avec des personnes de tous horizons. J'ai pu travailler avec des associations, une sophrologue, je donne des ateliers aux enfants à partir de 6 ans...



Salut ! Moi c'est Julie Hazzwei de mon nom de crayon ! J'ai 25 ans et j'habite aux Sables d'Olonnes.

Je suis illustratrice professionnelle depuis octobre 2022, mais artiste dans l'âme depuis que j'ai découvert que les crayons laissaient des traces sur les murs !

LES DONNÉES CHIFFRÉES



142 Participant.es depuis 2022

Phase de préfiguration et recherches-actions participatives expérimentales

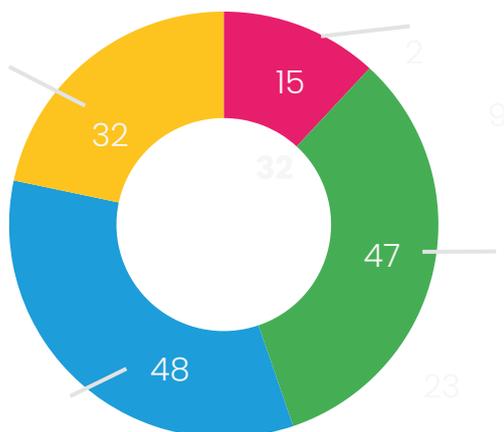
Profils des participant.es

Jeunes accompagnés en Missions Locales

Enseignant.es-chercheur.es actifs

Professionnels de la Missions Locales issus de **17 Missions Locales**

Etudiant.es



CONTACT

Sophia Lakhdar
06 63 83 53 18

Camille Rousseau
06 03 18 22 15

mlab@urml-pdl.org

