

# (Re) donner et faire confiance à la jeunesse

Sciences • Innovations • Inspirations • Propositions

connaissance  
de soi  
engagement

SENS

Liberté

EXPÉRIMENTATIONS

Egalité des chances



rencontres

Respect

DÉCOUVERTE

Imaginaire

Digital

TRAVAIL

Société

Egalité

SOFT SKILLS

horizontalité

ORIENTATION

Confiance en soi

CONFIANCE

JEUNESSES PLURIELLES

Intergénérationnel

Fraternité

Maryan

Avec le soutien de :



Etude produite par



Mai 2024



### Partenaires Officiels



### Partenaires Pionniers



# Pour naviguer dans notre étude sur les jeunes...

**Notre étude est riche et touffue.**

**Quelques repères pour agrémenter votre navigation.**

Le corps de l'étude se divise en 4 grandes parties ; elles-mêmes organisées en sous-parties. Chaque grande partie correspond à une tranche de couleur différente. En entête, le nom de la sous-partie est indiqué pour vous permettre de vous repérer.

Vous trouverez la table des matières en [page 39](#)

**En amont de la table des matières, vous croiserez dans cet ordre :**

- Le plaidoyer de Maryan, la Marianne des jeunes
- Un "résumé exécutif"
- 4 axes politiques tranchés
- 12 propositions chocs et brèves
- 14 principes pour une orientation refondée
- La préface de Jasmine Manet, directrice générale de Youth Forever
- Une présentation de la Fabrique Spinoza
- Les grands enseignements détaillés
- Un édito de Nicolas Bouteloup : que dirait Spinoza de la jeunesse ?
- L'introduction
- Notre méthodologie



Zoom



Citation & Mise  
en exergue



Éclairage



Idée



Définition



Témoignage



Musique

# Plaidoyer pour des jeunes femmes confiantes



Je suis Maryan, la Marianne des jeunes femmes.

L'allégorie d'une France où la devise LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ se concrétise dans les politiques d'accompagnement de toutes les jeunes femmes.

L'incarnation des *comment* pour transformer les envies en carburant.

L'énergie qui permet de construire, dès maintenant une France capable de (re) donner et faire confiance à la jeunesse. Aux jeunes femmes.

Je suis Maryan. Écoutez-moi !

Car je porte en moi un imaginaire positif des jeunes femmes plurielles et d'un monde à construire ensemble. Je suis empreinte des désirs de liberté et de découverte des jeunes. Je suis mue par leur envie d'équilibre et de sérénité et par leur quête de sens. Je suis dotée de l'agilité et des compétences digitales des jeunes de ma génération. Je ne supporte pas les discriminations et les inégalités et j'aspire à plus d'écoute, d'horizontalité et de représentativité. Je suis née en 2004, dans ce monde digital, infobèse, multiréseau. Un monde incroyablement complexe, incertain, rapide et fluide. Un monde où l'hybridation me chuchote que l'on ne devrait pas forcément choisir, mais combiner. Que l'on peut faire

autrement pour adresser les enjeux de notre société, parmi lesquels l'urgence climatique, mais aussi le vivre ensemble, le travail, l'engagement, la parentalité...

Toute cette richesse que je porte en moi a néanmoins besoin d'un ferment pour déployer son potentiel transformateur. Cet ingrédient magique, c'est la confiance ! La confiance de la société en la jeunesse. La confiance des jeunes en eux, en l'avenir et en leur avenir. Car la jeunesse est aussi forte que vulnérable. Les profonds bouleversements hormonaux, physiques, psychologiques et cérébraux de l'adolescence, sont plus souvent caricaturés que connus. Or, c'est précisément au moment où ils surviennent - dans des contextes socio-économiques plus ou moins favorisés - que l'on demande aux jeunes de faire des choix d'orientation importants pour leur avenir.

Et où est la LIBERTÉ quand moult facteurs interviennent plus ou moins consciemment dans la prise de décision d'orientation ? Des métamorphoses de l'adolescence à l'accessibilité géographique, financière et sociale des projets ... De la connaissance de soi à la projection dans des sois réussis influencés par le contexte socio-économique et les stéréotypes... De la réussite académique à la hiérarchisation des formations et des métiers... Des attentes et pressions familiales aux croyances limitantes... Un choix d'orientation est-il vraiment un choix quand autant de paramètres entrent en jeu ? La fille d'agriculteur peut-elle se rêver data analyst ou architecte ? Le fils de médecin peut-il se rêver esthéticien ou professeur des écoles ?

Pour que cette LIBERTÉ adviene et qu'elle réponde véritablement au désir de liberté des jeunes, peut-être faudrait-il déjà sensibiliser les jeunes, leurs familles et les acteurs de la jeunesse à tous les éléments qui sont autant de biais entravant les décisions d'orientation ? Sensibiliser, mais aussi prendre en compte ces sous-jacents dans les politiques et les dispositifs d'accompagnement des jeunes femmes. Objectif ? Permettre aux jeunes de s'échapper des reproductions sociales et des stéréotypes pour devenir eux-mêmes et prendre leur place.

Voilà déjà une première base nécessaire au principe d'ÉGALITÉ de notre devise républicaine. Car en la matière, il est clair que tous les jeunes ne commencent pas leur vie avec les mêmes chances. 60% des Français vivent dans la France périphérique, c'est-à-dire dans les ruralités, les zones périurbaines ou les banlieues : un champ des possibles restreint à leur territoire, à leur classe sociale et à leurs moyens financiers ; des jeunes délaissés par les dispositifs d'accompagnement. Or on ne peut choisir que ce que l'on connaît.

Dès lors, rétablir une égalité des chances ne peut faire l'économie d'une nouvelle approche de l'orientation, inscrite comme une matière à part entière dans les programmes scolaires. Bâtir de nouveaux imaginaires et espaces-temps de l'orientation impliquerait dès le plus jeune âge, des temps dédiés au développement personnel et à la connaissance de soi via des activités d'expérimentations et des rencontres multiples avec des professionnels. Dans ce processus d'essai et de tâtonnement, l'accessibilité géographique et financière des informations, formations, dispositifs et projets est une clef pour ouvrir les horizons, de même que la rencontre avec des role models. Sans oublier le design des espaces d'orientation transformés en Centres de Développement de la Jeunesse ; mais aussi la mise en place d'un Pass Orientation ou encore une meilleure coordination et interopérabilité des accompagnements.

Car accompagner les jeunes, c'est une question de FRATERNITÉ. Et pour que cette fraternité s'exprime, pour que l'orientation de chaque jeune vers la personne qu'il a envie de devenir soit effective, la question de l'orientation ne peut rester la seule responsabilité de l'École. C'est véritablement dans le cadre d'une Responsabilité Sociétale d'Accompagnement des Jeunes que peut s'exprimer cette fraternité. Devenons une France apprenante ! En conviant tous les ans chaque professionnel à accueillir un ou des stagiaires dans le cadre d'un Mécénat d'Orientation par exemple. Ou encore, en créant un Droit Opposable au Stage. Ou enfin en multipliant les occasions de rencontres et d'échanges avec des professionnels variés pour que les jeunes puissent véritablement s'orienter à partir d'informations concrètes et d'expérimentations et trouver leur place dans la société. Passer le relai aux jeunes générations et les accompagner dans les meilleures conditions, c'est dire "non" au bizutage générationnel et à la perte de temps. C'est dire "oui" aux talents des jeunes et à leurs aspirations et engagements sociétaux et environnementaux dont le monde du travail et la société toute entière pourront bénéficier.

C'est donc tout cela (re) donner et faire confiance à la jeunesse !

# Résumé exécutif

## (RE)DONNER ET FAIRE CONFIANCE À LA JEUNESSE



**Donner confiance à la jeunesse demande tout d'abord de la comprendre, en particulier ses bouleversements, et de viser à les adoucir**

### Il s'agit tout d'abord de réaliser le difficile vécu de la jeunesse ...

En 2021, 86% des jeunes ont le sentiment de faire partie d'une génération à part. Ils étaient 19% en 1957. Une imaginaire *"rupture de la loi du progrès générationnel"* fait que la jeunesse s'estime en glissade, malchanceuse, et sacrifiée. A *"qu'évoque pour eux l'année 2050"*, 66% des 18-24 ans répondent l'inquiétude, et 31% évoquent **la fin du monde**.

### ... et ses bouleversements ...

L'expression *"Sturm und Drang"*, ou **tempêtes et agitations**, de 1904 traduit les aléas émotionnels, passions, tensions et changements physiologiques de la jeunesse. Bouleversements du sommeil, dure régulation émotionnelle, vulnérabilité face aux risques, emprise digitale affectent l'adolescence, son épanouissement, et sa construction identitaire. 69% des filles et 50% des garçons n'ont pas le moral à l'école en 2023.

### ... avec une fracture entre 2 jeunesse : l'une encapacitée vs. l'autre démunie

Alors que 43% des jeunes s'estimant *"privilegiés"* déclarent être *"très heureux"*, ce chiffre tombe à **12-13% pour les classes se jugeant populaires ou défavorisées**. Une fracture creusée par les représentations, le sentiment d'auto-efficacité, le déterminisme...

### ... toutes affectées par les récits caricaturaux : honteuse, ou héroïque

Honteuse car oisive pour Socrate, parfois qualifiée d'Apaches, Blousons noirs, Sauvageons, Racaille depuis l'ère moderne, les jeunes sont rendus responsables des maux de notre société. *"L'impression que tous les torts sont de notre fait quoi"* : une forme de *"bizutage générationnel"*. Ces clichés sont appropriés par la jeunesse qui s'auto-décrit ainsi : impulsive, irrespectueuse, insolente, renfermée, méchante, bipolaire, flemmarde, bête, restant souvent chez soi sur son écran. Parce que ces clichés sont impulsés par les autres générations, **56% des Français craignent alors un conflit de générations**, alors qu'un décalage existe : goût pour le temps libre (pour 42% des 18-30 ans, avoir une vie réussie, c'est d'abord *"avoir du temps libre pour profiter de sa vie"*), engagement révocable, entrepreneuriat, etc.

A l'opposé, la jeunesse serait héroïque puisque **62% des 13-23 ans estiment avoir le potentiel d'impacter le monde**. Pourtant de saines paroles d'expert rappellent : *"Ne leur faisons pas porter l'avenir de la société"*, car leurs ailes sont fragiles alors que seuls 41% des 18-30 ans pensent nécessaire d'avoir un idéal pour vivre en 2021 contre 82% en 1999.

### ... le (dés)engagement sociétal de la jeunesse étant source de tous les fantasmes

En 2023, 3 jeunes sur 10 de 16 à 30 ans ont donné une partie de leur temps pour une association en 2021, alors qu'en même temps *"les 15-25 ans sont aussi peu adeptes des changements profonds, notamment dans leur consommation, que les autres générations."* Pourtant des pistes existent pour renforcer leur engagement, en en bâtissant un qui conjugue proximité de leur vie, émotion, action et impact ; en élaborant des récits de futurs souhaitables et encapacitants pour dépasser l'inaction paralysée ; et en leur permettant de rejoindre les réseaux étudiants.

## 2

### Redonner confiance en soi à la jeunesse exige de repenser en profondeur notre relation à elle, horizontale, juste, en particulier à l'école

#### Des causes structurelles expliquent le manque de confiance de la jeunesse ...

Les élèves français souffrent d'une confiance moindre de 12 points vs. la moyenne des pays de l'OCDE, en partie expliquée par la verticalité de son école, son évaluation axée sur les notes plutôt que sur les compétences, et la reproduction sociale à l'œuvre. Connaissance de soi, comparaison sociale, perception de ses compétences, apparence physique, genre (...) jouent également.

#### ... invitant à repenser le système éducatif comme aide à la construction de soi : en chemin vers identité et (sentiment de) compétences ...

Pour 92% des RH et recruteurs, le développement des "soft skills" serait "une nécessité critique pour le futur". Alors qu'ils sont aujourd'hui délaissés dans l'Éducation Nationale, ils contribueraient à développer l'identité. A étendre : 100 écoles expérimentent des "cours d'empathie" entre janvier et juin 2024, ou Énergie jeune qui administre en collègue REP(+) des ateliers sur : autodiscipline, engagement, confiance en soi, déconstruction du fatalisme.

Connaître des succès ou développer la fierté serait un autre chemin pour étoffer la confiance en soi : "Semaine de la réussite", célébration des "mad skills", encouragement à l'engagement, et production de biens utiles (les "Écoles de production" ont 100% de réussite). Pourvu que les compétences de l'engagement citoyen soient reconnues (Diagorienté, Portefeuille de compétences, Passeport bénévole, le YouthPass, etc.)

#### ... surtout, il faut tisser une relation juste et horizontale à la jeunesse.

Au global, une place juste pourrait être accordée à la jeunesse à tous les étages de la démocratie, qui serait écoutée autant qu'elle prend la parole : conseils municipaux de la jeunesse, droit de vote progressif aux plus de 15 ans, aux élections locales.

L'école pourrait être moins verticale, l'enseignant devenant un "shot de confiance", adoptant une approche neuro-amicale : il ne s'agirait plus d'enseigner une matière, mais d'accompagner, d'être à l'écoute, de conseiller des jeunes en construction pour leur donner confiance en eux et dans leur avenir. L'école pourrait faire confiance plutôt qu'elle n'évalue, et remplacer "Tu peux mieux faire" par "Tu peux le faire", avec des indicateurs pour évaluer les établissements : un "indice de confiance, d'engagement et d'épanouissement" suivra cette étude.

## 3

### L'orientation peut être refondée joyeusement par la connaissance de soi et l'exploration, en redistribuant la responsabilité

#### L'orientation, des choix souvent mal avisés aux conséquences majeures ...

L'orientation est défaillante : les lycéens se sentent perdus dans leur orientation (60%) ; orientés par défaut (61%) ; et "sans qu'on les interroge sur ce qui les rend heureux." Les réorientations sont fréquentes (32%), par manque d'intérêt pour la filière (38%). Ils préparent des reconversions professionnelles (35 à 43% selon l'âge des jeunes).

#### ... et compliquée par un âge difficile et les multiples déterminismes ...

Les bouleversements sociaux, physiologiques, et représentationnels de la jeunesse perturbent l'orientation. Surtout, prédéterminée, elle "se condamne à ce qu'elle connaît déjà". Plus troublant, 65% des jeunes de milieux modestes

limitent leurs ambitions. Et elle ne pense pas à se faire accompagner pour 8 jeunes sur 10. S'ajoutent enfin des déterminismes de genre (stéréotypes), géographiques (52% influencés par le lieu de résidence de leur famille) et sociaux (des lycées favorisés qui orientent vs. des lycées moyens qui préviennent le décrochage).

### ... et minée par des récits inquiétants du monde qui doivent être refondus ...

L'orientation est minée par des représentations sombres du monde et ses "*permacrises*" (climat, démocratie, géopolitique, sanitaire et économie) qui dessinent un monde "*incertain dans sa globalité*". 1er Acte de Ticket for Change est un atelier pour redessiner l'avenir en imaginant un scénario positif pour le monde de 2050.

### ... donc l'orientation est un processus anxigène, convergence d'inquiétudes.

Victime du "*paradoxe du choix*" de Schwartz, la jeunesse est inquiète de la multitude de possibilités. Les jeunes notent les manques de l'orientation : de contacts pro (61%) ou étudiants (57%) ; de visibilité sur les options (60%) ; d'accompagnement (48%) ; d'écoute (47%) ; d'exploration (46%). Elle délivre de **fortes émotions négatives** : 83% inquiets ; 71% stressés ; 57% perdus. Et de grandes inquiétudes : échec, précarité, santé, se tromper, ... Pourtant, il est possible de changer les imaginaires autour de l'orientation en en faisant un **processus positif** sur le temps long qui intègre la connaissance, le développement de soi, l'exploration pour rendre les jeunes acteurs / découvreurs, et éviter le stress des échéances.

### Connaissance de soi et temps longs redessinent un véritable chemin d'orientation ...

Experts et jeunes militent pour un processus d'orientation au temps long. Sont mentionnés le **Service Civique**, "une année de césure et un billet d'avion", etc. Ensuite, se connaître soi permet de dépasser les "orientations génériques" des conseillers ; ou les orientations hiérarchiques ou statutaires "selon les notes".

### ... alors que l'exploration, l'or de l'orientation, dessine une société apprenante où le rapport jeune-société est transformé autour d'une "obligation de guider".

L'exploration est essentielle puisque les jeunes de 3e ne connaissent que 20 métiers. Alors, les appels à **réinventer en profondeur les stages** sont nombreux : mini-stage, intermédiation associative, préparation amont entreprise et élève. Également, **métiers, entreprises et filières** doivent s'articuler différemment, pour ouvrir en profondeur le monde du travail aux élèves et étudiants, dans une approche "*RSE jeunesse*" ou "*mécénat d'orientation*" : aller en établissement, recevoir en entreprise, accorder 1h au téléphone. Oriane et My Job Glasses le préfigurent avec 20 000 professionnels disponibles en Ile-de-France. **Rencontres, réseau, mentorat/tutorat/parrainage** sont également prometteurs, visant à "*favoriser coûte que coûte les rencontres*" car il en suffit d'une pour donner un sens à sa vie professionnelle. Au final, se dessine une société apprenante voire guidante qui pourrait aller jusqu'à un **droit opposable au stage**. En inversant le paradigme, ce serait aux entreprises de s'organiser pour recevoir un stagiaire-découverte sur demande, possiblement sous conditions sociales. Un écosystème public-privé-associatif pourrait être développé dans cette optique.

### Ce redesign de l'orientation et de ses nombreux dispositifs exige une interopérabilité, du pair-à-pair, des lieux, supports et canaux revus, et un enseignant repositionné

Les échanges "*pair-à-pair*" sont prometteurs, à l'image de dispositifs innovants scénarisés ("*je filme le métier qui me plaît*", Apprentiscène, Worldskills), de la pair-aidance d'Article 1, des réseaux d'anciens élèves, etc. Les supports **d'information du quotidien** et de proximité sont à exploiter, ainsi que les gros canaux de diffusion : agendas scolaires, canaux familles-établissements, cartes de cantine, affichage, téléphone avec numéros préenregistrés, apps majeures aux millions d'utilisateurs. **Les accompagnants publics de l'orientation** (conseillers et psychologues) n'émergent pas comme des interlocuteurs à mettre à profit à moins de les réinventer. **Les enseignants pourraient devenir des pivots de l'orientation**, avec une fonction transformée et soutenue. Pour 24% des jeunes, ce sont les professeurs qui leur inspirent le plus confiance pour faire leurs choix d'orientation, des "*shots de confiance*". **Les lieux d'orientation** pourraient aussi muter : chaleureux, festifs, moins institutionnels, avec des pairs, et dessinés par les jeunes. De nombreux dispositifs d'orientation ont disparu ou évolué vers du soutien scolaire, mais la future plateforme Avenir(s) sort du lot, et pourrait servir, optimisée, de pierre angulaire à un dispositif global et holistique. **Ce redesign global pourrait viser une interopérabilité entre les dispositifs, dans un système de double entonnoir**, via une cartographie interactive des solutions l'orientation, incluant la société civile. Pour terminer, jeunes et experts convergent pour recommander que **l'orientation soit un cours à part**, évalué, dès le primaire, et en coresponsabilité avec la communauté éducative.

## 4

### La rencontre Travail-Jeunesse est une magnifique occasion de se comprendre pour transformer l'entreprise

#### Le rapport de la jeunesse au travail ne doit pas être caricaturé bien que tranché ...

Les jeunes veulent redéfinir le contrat : *“une grande majorité souhaitent simplement travailler différemment, travailler mieux en somme”* ; et un travail moins institutionnel : 37% rêvent de rejoindre une entreprise locale en lien avec son territoire.

En l'absence de relation différente au travail, tout simplement, ils partent avec un doublement des ruptures des périodes d'essai entre 2010 et après le COVID, selon My Job Glasses.

Leur engagement au travail peut être **fort mais délimité**, dans le temps, et plus lié au projet qu'à l'organisation. C'est une invitation à passer en mode projet, en *“flex office”*, et à réinventer les organisations, comme *“des socles territorialisés de mini-entreprises qui se mettent au service temporaire d'une mission.”* De plus, les jeunes exigent une confiance, **des responsabilités, des récompenses immédiates**, une progression rapide : 85% évaluent les possibilités d'évolutions lors du choix d'un métier.

**Leur désir d'horizontalité** se traduit de multiples manières : un difficile accueil des feedbacks (à réaliser *“amélioratifs”*), un goût pour la relation non-subordonnée (comme en Service Civique), LES flexibilités (semaine de 4 jours, vacances illimitées, congé rémunéré *“pour autre chose”*), une envie de participer aux décisions stratégiques (42% des Z). En découle une invitation à **repenser le management** (notamment bienveillant) et la **gouvernance** : adhocratie, agilité, etc.

#### ...la QVCT est non négociable, (un nouveau contrat social, et des besoins à nourrir)...

Pour 40% des 18-24 ans, l'entreprise a une fonction d'épanouissement. Les démarches de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) sont donc essentielles. 42% placent l'intérêt du travail avant le salaire. 89% estiment que *“réussir sa vie”* passe par la possibilité d'exercer un métier passion. 82% des 18-30 ans considèrent l'utilité comme un critère déterminant.

#### ... et la RSE est attendue de l'entreprise, pour le sens, sans garantie d'engagement ...

65% des jeunes de 18 à 24 ans estiment qu'il est nécessaire de renforcer l'impact positif sur la société ou la planète afin de donner davantage de sens au travail. L'impact (91%), le sens (78%), la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE, 79%) sont clés pour les jeunes, mais l'engagement n'est pas systématique : *“seuls 10% se connectent aux comités-impacts, malgré un haut niveau de conscience”*, rapporte Davidson Consulting.

#### ... rendant nécessaire un travail de compréhension mutuelle jeunes - entreprises

Les entreprises méconnaissent les aspirations des jeunes car la valeur travail revêt une signification différente selon les générations. Pour autant, la déconnexion jeunes-entreprise **serait exagérée** : la rupture de convictions entre les générations est moins rationnelle qu'affective et est renforcée par le manque d'espaces communs de discussion et de langage partagé et l'aspiration à la réconciliation est partagée par tous les âges. Nombreuses sont **les solutions d'harmonisation intergénérationnelle** : ateliers de rencontre manager seniors - jeunes ; espaces de cohésion, physiques et symboliques, rituels des managers, temps de réflexion sur *“l'objet Travail”* à l'école ; etc.

# Une étude de la Fabrique Spinoza

(RE)DONNER ET FAIRE CONFIANCE À LA JEUNESSE

## Inspirée et supervisée par :

Alexandre Jost, fondateur de la Fabrique Spinoza

## Coordonnée par :

Christelle Thouvenin, directrice de recherche de l'Observatoire Spinoza, la branche étude de la Fabrique Spinoza

## Rédigée par :

Sonia De Almeida Gomes  
Nurdila Eryildiz  
Solenne Geffrouais  
Alexandre Jost  
Cassandre Mercier  
Giuliana Muniz  
Christelle Thouvenin

## Soutenue par

un écosystème réuni par Laure Cadoret, responsable du développement commercial ; Alexandre Jost, fondateur de la Fabrique Spinoza ; Géraldine Dupré, directrice de la relation ; Marvin Pommier, responsable administratif et financier.

## Produite graphiquement par

Alexandra Auger-Borde, graphiste  
Couverture produite par  
Alexandra Auger-Borde



De gauche à droite : Alexandre Jost ; Sonia de Almeida Gomes ; Christelle Thouvenin ; Giuliana Muniz ; Solenne Geffrouais ; Nurdila Eryildiz

## Partenaires Officiels



## Partenaires Pionniers



# quatre axes politiques tranchés pour

## (RE)DONNER ET FAIRE CONFIANCE À LA JEUNESSE

### 1 Reconnaître les bouleversements des jeunes d'aujourd'hui et produire des récits nuancés et positifs

- ➔ pour dessiner des dispositifs d'accompagnements holistiques et pertinents ;
- ➔ pour favoriser la compréhension intergénérationnelle ;
- ➔ pour lever les stéréotypes entourant la jeunesse ;
- ➔ pour bâtir de nouveaux récits positifs sur la jeunesse ...

#### Moyens :

- Sensibiliser et former les jeunes, leurs parents et les acteurs de la jeunesse aux questions des bouleversements physiques, hormonaux, psychologiques et cérébraux vécus au moment de l'adolescence et les rendant particulièrement vulnérables aux émotions et à la récompense immédiate via différents moyens : éducation élargie prenant en compte ces enseignements au même titre que l'éducation sexuelle ; information des parents ; formation de tous les acteurs de la jeunesse ;
- Publiciser et rendre visible la complexité et la spécificité du monde actuel hybride par rapport au monde des générations précédentes, notamment en ce qui concerne la pression de l'urgence climatique ; la santé mentale ; et l'incertitude dans laquelle naviguent les jeunes générations : création d'espaces-temps d'échanges intergénérationnels dans la société, les médias et le monde du travail ;
- Élaborer les politiques et dispositifs dédiés aux jeunes en prenant en compte tous les bouleversements et les spécificités des jeunes : design ; ergonomie ; diffusion ; interconnexion et interopérabilité des dispositifs ;...optimisation biologique des horaires de cours.

### 2 Bâtir une Responsabilité Sociétale d'Accompagnement des Jeunes répartie entre tous les acteurs de la société

- ➔ pour amener de la liberté, de l'égalité et de la fraternité dans la manière dont les jeunes bâtissent leur avenir en ouvrant à tous les champs des possibles ;
- ➔ pour que l'orientation ne reste pas enfermée dans le champ de l'éducation, qui reste la fondation de ce processus de Responsabilité Sociétale d'Accompagnement des Jeunes ;
- ➔ pour élargir le concept de "Territoire Apprenant" à la Nation ;
- ➔ pour impliquer tout le monde comme partie prenante d'un projet de société où chacun peut trouver sa place et se sentir utile avec ce qu'il a à apporter ;
- ➔ pour renforcer la collaboration intergénérationnelle et l'accompagnement à la prise de relais.

#### Moyens :

- Repenser les politiques jeunes de manière plus holistique, individuelle et relationnelle ;
- Donner aux professionnels la possibilité de consacrer une semaine par an dans le cadre d'un mécénat de formation ou d'un "Mécénat d'Orientation" à un (ou des) jeune(s) pour démultiplier les temps de rencontre et d'expérimentation chez les jeunes ; dans le cadre d'une politique de plus grande ouverture de l'école à l'entreprise ;
- Mettre en place un droit opposable au stage via une plateforme où les jeunes indiquent leurs souhaits et les entreprises répondent ; a minima, rééquilibrer la balance candidat-organisation des responsabilités dans la recherche de stage

- Soutenir la période d’ “adulte émergent” qui marque le début et les soubresauts d’une vie financièrement autonome par des aides au logement ; des formations en gestion budgétaire ; un accompagnement à l’autonomisation...

### 3 changer l’imaginaire et l’espace-temps de l’orientation

- ➔ pour transformer une étape subie en un processus d’auto découverte et apprenant sur le plus long terme ;
- ➔ pour ouvrir le champ des possibles par des rencontres, des expérimentations ;
- ➔ pour alléger le stress lié à l’orientation en redonnant du temps à ce processus de maturation afin que chaque jeune puisse investir dans lui-même.

#### Moyens :

- Rendre publics et accessibles tous les biais et processus psychologiques qui interviennent dans la construction de soi et les décisions d’orientation afin de donner des clés pour les contourner et accéder à davantage d’égalité des chances ;
- Repenser les étapes de l’orientation en incluant des activités organisées autour de la connaissance de soi et le développement des soft skills dès l’école primaire ;
- Travailler l’accessibilité géographique, financière, sociale des informations, solutions et projets d’orientation, notamment en impliquant tous les acteurs de la société ;
- Retravailler les connexions entre éducation et orientation pour lutter contre le déterminisme académique et favoriser la confiance des jeunes en leur faisant confiance : revoir les classements des établissements et évaluation des professionnels en fonction du critère (de gain de) confiance ;
- Faire de l’orientation une matière évaluée à part entière dans le cursus scolaire avec un temps dédié suffisant ;
- Re-designer avec la jeunesse les centres d’orientation - parfois peu avenants - en Centres de Développement de la Jeunesse permettant d’accéder à différents services, mais également propices au pair-à-pair ;
- Financer de manière durable et élargie le dispositif “Colos apprenantes” pour permettre à une classe d’âge de partir en séjour collectif aux degrés primaires ou secondaires et de nourrir une réflexion sur l’orientation (inspiré Fondation Jean Jaurès)
- Interconnecter toutes les solutions via un guichet unique hybride et accompagner les jeunes dans leur recherche d’information ;
- Travailler l’ergonomie et la diffusion des informations sur l’orientation via les supports et événements du quotidien : carte de cantine ; carte de transport ; smartphone ; cahier de correspondance ; Pronote ; réseaux sociaux ; affichage ; rencontres pair-à-pair ; apps ; flyers ; fêtes / occasions non-institutionnelles ; concours vidéos ou d’éloquence ; saynètes de présentation des métiers ; théâtre...
- Permettre aux jeunes de tester les formations via des mini-stages avant de s’engager.

### 4 Façonner AVEC les jeunes le monde du travail et la société

- ➔ pour accompagner la transformation du travail et de la société vers plus d’horizontalité et d’égalité

#### Moyens :

- Reconnaître les atouts des jeunes : compétences digitales pouvant accompagner la transformation numérique des organisations ; goût pour la découverte et l’entrepreneuriat permettant l’émergence des projets ; recherche d’égalité et d’horizontalité induisant une refondation de la gouvernance ; exigences éthiques ;
- Faciliter l’insertion par des processus de recrutement plus ouverts, plus relationnels, plus inclusifs et plus directs : recrutement sans CV ; recrutement de rue ; allègement des impératifs d’expérience ;
- Explorer la valeur travail comme un “commun” via des ateliers de convergence entre seniors / exécutifs et jeunes pour faciliter l’intégration des jeunes et le lien intergénérationnel ;
- Développer des parcours jeunes collaborateurs jalonnés et gamifiés pour répondre au désir de satisfaction immédiate et conserver les jeunes sur le long terme ;

- Développer un management hybride plus relationnel, bienveillant, et apte à délivrer des feedbacks amélioratifs ;
- Améliorer la représentativité et la participation des jeunes dans les instances de gouvernance et de décision des entreprises et de la société ;
- Prendre en compte les souhaits d'épanouissement et le respect de l'intimité en entreprise en cultivant différents modes de flexibilité, l'accueil de la parentalité et via l'aménagement des espaces de travail ;
- Capter et valoriser l'engagement pluriel des jeunes de la prise de conscience aux actions, y compris celles qui ne rentrent pas dans les cases de l'engagement habituel comme la participation à des collectifs, ou le collage de messages de sensibilisation sur les murs ;
- Convertir la quête de sens et le désir d'engagement des jeunes - via le bénévolat ; le Service Civique ; le Service National Universel ; les démarches de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ; la proximité ; l'émotion et l'impact - en un puissant carburant de la transformation du travail et de la société en redonnant et faisant confiance à la jeunesse...

# 12 propositions brèves et chocs

- 1** Sensibiliser l'écosystème éducatif et d'orientation aux bouleversements de la jeunesse ;  
Installer les enseignants en "développeurs de confiance" ;
- 2** Evaluer les établissements sur la capacité à délivrer un "gain de confiance" ;
- 3** Créer un "Chèque éducation" ou "Pass orientation" financé à disposition des familles / jeunes ;
- 4** Instaurer l'orientation comme un cours à part entière, évalué, et tout au long de la scolarité ;
- 5** Repenser les étapes de l'orientation en incluant des activités organisées autour de la connaissance de soi et le développement des soft skills dès l'école primaire ;
- 6** Instaurer et valoriser un droit opposable au "mécénat d'orientation" afin que les salariés puissent contribuer à orienter les jeunes ;
- 7** Inverser le paradigme du stage en créant une plateforme où les stagiaires choisissent leurs entreprises (et refonder l'expérience du stage) ;
- 8** Transformer (et élargir leurs fonctions) les espaces d'orientation en Centres de Développement de la Jeunesse ;
- 9** Faire connaître à toute une classe d'âge le Service Civique qui conjugue exploration, temps long, connaissance de soi, "soft skills", utilité, et sens de l'intérêt général ;
- 10** Développer un parcours d'orientation inter-opérable en double entonnoir s'appuyant sur une cartographie dynamique des solutions publiques et de la société civile ;
- 11** Créer un projet interdisciplinaire dans le secondaire permettant d'interroger "l'objet travail" ;
- 12** Lancer une semaine de l'intergénérationnel en entreprise pour favoriser la compréhension mutuelle jeunes-seniors sur la relation au travail.

Découvrez la totalité de nos propositions (93 !)  
en conclusion des quatre parties de l'étude !

# 14 Principes pour une orientation refondée

## SUR LE TON

- 1** Optimiste - fait voler en éclat le déclinisme
- 2** Bienveillante - prend en compte les bouleversements de la jeunesse
- 3** Joyeuse - délivre une qualité d'expérience positive

## SUR LES AGENTS

- 4** Ecole-centrée - s'appuie sur les enseignants "shots de confiance"
- 5** Entreprise-exigeant - met les organisations en responsabilité d'orientation
- 6** Multi-acteurs - partage la responsabilité au-delà de parents et Education Nationale

## SUR LES MÉCANISMES

- 7** Long-terme - s'inscrit sur le temps long
- 8** Constructive - favorise la connaissance de soi et le développement de l'identité
- 9** Exploratrice - cultive la découverte et l'expérimentation
- 10** Réversible - permet le zig-zag et les virages

## SUR LES CONNEXIONS

- 11** Inter-opérable - cartographie et interconnecte les acteurs et solutions
- 12** Multicanale - informe par une variété de canaux les jeunes
- 13** Hybride - exploite le physique et le digital
- 14** Pair-à-pair - met à profit la capacité des jeunes à se guider

# | Préface

## La jeunesse doit devenir un horizon !

La jeunesse est à la mode.

Elle serait la solution à un monde obsolète qui ne veut pas s'abandonner, nous attendons d'elle créativité et inventivité pour rattraper nos arrières.

Elle serait aussi incohérente, inconsciente, désespérante même.

La jeunesse est à la mode. Sur les plateaux télé, dans les comités de direction, dans le métro ou à la machine à café, nous tombons dans un piège millénaire d'une jeunesse-épouvantail. La jeunesse provoque, la vieillesse fustige : l'histoire se répète, encore et encore. Nous ne sommes pas originaux.

“

**Aujourd'hui, pour la première fois, cinq générations cohabitent dans la cité, à la maison et au travail. Cet intergénérationnel nous pousse vers de nouveaux modèles de société : plus inclusive, plus solidaire, plus plurielle. Mais plus de générations, c'est davantage de visions du monde, de façons d'agir, d'héritages et de cultures. Plus de générations, c'est un risque accru d'entretenir le mythe de la fracture intergénérationnelle.**

Cette étude revient aux fondamentaux, sans détours ou caricatures, pour faire émerger des récits positifs de la jeunesse. Mais pourquoi se focaliser sur la jeunesse ?

Parce que la jeunesse est une loupe grossissante des futurs souhaités et souhaitables, une fenêtre sur le présent et l'avenir. L'étudier c'est décrypter les spécificités de l'époque : nous revenons à la définition d'une génération, cette cohorte d'âge façonnée par le monde dans lequel elle grandit. Et ce sans tomber dans le classique "C'était mieux avant" ou dans un vocabulaire de génération "sacrifiée". Disons-le sans gêne, être jeune en 2024 présente son lot de difficultés. Précarité, enjeux d'orientation et horizons bouchés, les obstacles que la jeunesse doit surmonter pour passer à l'âge adulte méritent d'être compris et pris en compte, avec la subtilité qu'exige une jeunesse au pluriel.

Occupant largement déjà les rangs des organisations (la génération Z représente 27% de la population active des pays de l'OCDE en 2025 - Forum Économique Mondial), la relève fait partie de l'équation. Alors sera-t-elle un problème ou la solution ?

“

**Mais la question n'est pas là : nous n'avons pas le choix ou le temps. La jeunesse, point aveugle de nos politiques et de nos engagements, doit devenir un horizon, que nous regardons et que nous écoutons avec attention. Vu les enjeux, nous ne pouvons la "sacrifier" ou l'ignorer, dans la cité, dans les familles, à l'école, au travail et dans toutes les zones grises intermédiaires. Pour mener les plans de transformation nécessaires aux organisations aujourd'hui, nous devons lui faire la courte échelle.**

Cette étude, positive et nuancée, propose des solutions pour sortir de l'intergénérationnel qui oppose les générations et plutôt faire de l'intergénérationnel une grille de lecture transverse. Elle bâtit et co-construit avec les premiers concernés des mesures pour appréhender justement la connaissance de soi, l'orientation, la formation et l'insertion professionnelle.

C'est une mine d'or pour se mettre en action, pour et avec la jeunesse. Je suis ravie d'y contribuer pour porter ensemble ces récits. Peut-être aurons-nous la chance d'une prophétie autoréalisatrice ?

“

**“La nouvelle génération est épouvantable...  
J'aimerais tellement en faire partie!”**

Oscar Wilde



Jasmine Manet  
directrice générale

**youth**  
FOREVER

# La Fabrique Spinoza

## LE MOUVEMENT DU BONHEUR CITOYEN

La Fabrique Spinoza est le mouvement du bonheur citoyen, visant à placer le bonheur au cœur de notre société.

Née d'une double réalisation, d'une part que le bonheur est un sujet essentiel pour tous et toutes mais rarement explicitement, et d'autre part que des connaissances scientifiques existent sur le bonheur mais sont peu diffusées, la Fabrique Spinoza a pour mission de réintégrer la notion de bonheur au cœur de nos sociétés.

Elle se compose de l'Observatoire Spinoza, la branche étude qui produit des savoirs pour inspirer la société, d'Action Spinoza, la branche accompagnement qui guide les organisations pour les transformer, et des Passeurs du Bonheur, la communauté des bénévoles actifs qui agissent dans les territoires pour amplifier le mouvement. Elle est constituée de citoyens compétents, pluridisciplinaires et engagés civiquement mais non partisans politiquement.

Créée en janvier 2011, la Fabrique Spinoza est une association non-lucrative visant à favoriser le bonheur citoyen. Déclaré l'un des 12 principaux think-tanks français par Acteurs Publics, celui-ci est aussi Correspondant en France de Wikiprogress, projet de mesure du bien-être sociétal hébergé par l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE), et Coordonnateur d'une commission de l'Organisation des Nations Unies (ONU) visant à déployer la résolution 065/39 sur le bien-être comme finalité du développement. Il est enfin membre de la Commission Présidentielle dite "Attali II" pour l'Économie Positive.

Son activité est régulièrement couverte par l'ensemble des médias nationaux et régionaux. À ce jour, la Fabrique Spinoza est suivie par près de 40 000 abonnés et regroupe plusieurs centaines de membres actifs - les Passeurs du Bonheur - en France et autres pays francophones (Bénélux, Suisse, Maghreb, Québec et jusqu'à Nouméa). Cette communauté de Passeurs du Bonheur, heureuse et contagieuse, agit dans les territoires en faveur du bonheur citoyen et s'inscrit dans les thématiques relatives au travail, à la santé, à la démocratie, à l'éducation, à la fraternité, à la richesse, etc.

### Contactez-nous :

Une question générale ?

[contact@fabriquespinoza.org](mailto:contact@fabriquespinoza.org)

Une question sur l'Étude ?

[observatoire@fabriquespinoza.org](mailto:observatoire@fabriquespinoza.org)



[www.fabriquespinoza.org](http://www.fabriquespinoza.org)



# Grands enseignements détaillés

## LES JEUNESSES

### □ Les contours de la jeunesse sont devenus flous

La jeunesse est devenue une période fluide dans une société liquide, avec des frontières plus floues du fait d'évolutions sociétales et de contraintes économiques :

- L'entrée dans le marché de l'emploi a tendance à reculer avec l'allongement des études, ce qui induit une contrainte financière et allonge les périodes de cohabitation avec les parents ;
- Le couple, la fondation d'une famille et la parentalité ne sont plus les seules voies d'épanouissement ;
- La période de "l'adulte émergent" tend à devenir une période à part entière, plus qu'une transition ;
- La jeunesse peut être marquée par des aller-retour chez les parents (enfants boomerangs), entre cycles d'études à l'étranger, périodes d'emploi, reprises d'études et atteinte d'un niveau suffisant de revenus pour pouvoir être financièrement indépendant et accéder à un logement.

➔ Les politiques publiques destinées à la jeunesse doivent intégrer ces paramètres pour renforcer la confiance des jeunes dans l'avenir.

### □ Il y a des jeunesses

Cette conclusion émane à la fois de la littérature scientifique (Institut Montaigne, La Fracture...), mais aussi de nos recherches qualitatives et de nos entretiens experts. Les jeunes, eux-mêmes sont conscients qu'ils n'appartiennent pas à un groupe homogène et que la jeunesse est plurielle. A plusieurs reprises, ils parlent de 2 jeunesses dans les entretiens qualitatifs : l'une qui s'informe, veut agir, s'engage, et l'autre mal informée, plus passive (ou contrainte à la passivité) et en partie désorientée.

Par ailleurs, selon Chemins d'Avenirs, 60% des Français vivent dans la France périphérique c'est-à-dire les ruralités, les banlieues ou les zones périurbaines. Les jeunes de la France périphérique n'ont pas les mêmes accès que ceux vivant dans les grandes villes à l'information, à l'orientation, à des professionnels ou des role models qui peuvent leur permettre de se projeter dans l'avenir.

Parmi les variables des individus qui composent ces jeunesses se combinent des éléments tels que :

- l'âge, l'origine sociale et géographique ;
- l'accès géographique, financier et social à des études choisies ;
- la conscience des enjeux du monde ;
- la conscience des enjeux personnels ;
- le besoin d'être accompagné ;
- la possibilité d'être accompagné dans ses choix ;
- la plus ou moins grande facilité à se projeter dans l'avenir ;
- la confiance en soi, en son avenir, dans le monde ou perçue de l'extérieur ;
- l'avancement dans le processus de construction de soi.

➔ Le processus de connaissance de soi, d'expérimentation et d'orientation doit être individualisé - ou tout du moins adresser les diverses sub-catégories ou profils de jeunesses - pour apporter une valeur ajoutée maximale au jeune, et par retour, à la société.



### □ La progression des indicateurs économiques depuis plusieurs générations de jeunes ne suffit pas à mesurer le bien-être ou le sentiment d'épanouissement des jeunes

- Certes, les indicateurs économiques progressent depuis plusieurs générations, avec un ascenseur social générationnel qui est toujours actif selon le sociologue Olivier Galland ;
- L'ouvrage *La Fracture* souligne un "effondrement du niveau de bonheur" chez les jeunes, avec des conséquences notables depuis 1999. En 1957, 85% des 18-30 ans se considéraient "heureux". Cependant, après une augmentation de cette part atteignant 93% en 1978 et 95% en 1999, ces chiffres ont diminué au fil des années, à 84% en 2021. Les extrémités de l'échelle de bonheur révèlent une réalité particulièrement inquiétante : le nombre de jeunes déclarant n'être "pas heureux" a augmenté de 5% à 16% depuis 1999. En contraste, ceux se déclarant «très heureux» sont passés de 46% à 19% ;
- Dans l'étude Nouvelle Vague de 2021, 41% des jeunes âgés de 18 à 30 ans déclarent qu'il est nécessaire d'avoir un idéal pour vivre. En comparaison avec les données concernant les générations précédentes, l'importance d'un idéal dans la vie des jeunes semble en net recul. En 1957, 78% des 18-30 ans estimaient qu'avoir un idéal était nécessaire pour vivre. Le chiffre s'élève même à 82% en 1999. Cette chute de 42 points sur ces vingt dernières années est signe de la difficulté des jeunes à concevoir un idéal. Il est important de préciser que cet effondrement de la notion d'idéal concerne toutes les catégories sociales ;
- Dans une période marquée par de grands bouleversements physiques, hormonaux, sociaux, cérébraux, les jeunes d'aujourd'hui, véritables *digital natives*, doivent composer avec des éléments inédits : un monde ultra connecté qui change leur façon d'être au monde et induit des comportements différents et une infobésité ; une urgence d'agir face à la crise climatique et le fait de se sentir paralysé par l'ampleur de la tâche ; une pandémie Covid-19 qui les a stigmatisés ; une crise économique et du logement ; l'explosion du harcèlement, du cyberharcèlement et des troubles de la santé mentale ...
- L'étude *Une jeunesse plurielle* (2022), menée par l'Institut Montaigne, souligne que la qualité des relations sociales est le facteur qui impacte le plus le sentiment de bonheur des jeunes, devant la situation matérielle ;
- D'après l'enquête Injep-CREDOC (2018), la satisfaction des jeunes vis-à-vis de leur vie et leur confiance en l'avenir est corrélée à leur niveau d'indépendance résidentielle. Les jeunes qui disposent d'un logement autonome et qui sont indépendants financièrement sont les plus heureux et les plus confiants : 82% estiment que leur vie correspond à leurs attentes, et 67% sont confiants en l'avenir. Concernant les jeunes qui habitent chez leurs parents et n'ont jamais décohabité, le taux de satisfaction vis-à-vis de sa vie est de 60% ; quant à leur confiance en l'avenir, le score s'élève à 55% ;

➔ L'appréciation du sentiment d'épanouissement comme celui du bien-être objectif des jeunessees nécessite une agrégation d'indicateurs plus larges que les seuls indicateurs matériels ou socio-économiques.

### □ Parmi les préoccupations de la jeunesse quelques points saillants ressortent de notre étude qualitative :

- le changement climatique et plus largement l'état du monde ;
- l'égalité de traitement et des chances pour toutes les personnes et tous les genres ;

- la peur de faire des mauvais choix d'orientation ou d'échouer, le stress qui accompagne les périodes d'orientation ;
- le besoin d'être mieux informé sur les métiers, les études, de manière plus expérimentielle ;
- la peur du monde professionnel parce qu'ils n'ont pas d'expérience : les jeunes ressentent le besoin de progresser rapidement...

➔ Transformer ces préoccupations en carburant pour changer le monde par le biais de l'orientation, de l'engagement et de l'expérimentation.

#### □ Parmi les aspirations fortes, on retrouve de manière récurrente chez les interviewés :

- le besoin de liberté et une attention à l'équilibre vie pro-vie perso ;
- une quête d'égalité et d'horizontalité qui impacte le rapport au travail ;
- une ambivalence entre plaisir et sécurité financière ;
- une quête de sens formulée de différentes manières ;
- chez les plus âgés, le souhait d'entreprendre ;
- une utopie du vivre-ensemble...

➔ Transformer ces aspirations en moteurs pour changer le monde.

#### □ Les talents et atouts de la jeunesse sont décrits comme suit :

- une grande agilité dans le monde numérique pour chercher de l'information et utiliser les réseaux sociaux en tant que créateurs de contenus et community managers ;
- la curiosité et l'esprit de découverte ;
- la fibre entrepreneuriale ;
- la capacité à inventer des solutions ...

➔ Utiliser ces talents pour transformer le monde du travail et la société.

#### □ Les points de questionnements ou d'inquiétude sur les zoomers qui ont émergés de manière générale sont les suivants :

- un rapport à l'effort et à la pénibilité, caractérisé par une faible endurance sur le long terme et la recherche d'une satisfaction immédiate ;
- une faible capacité de focalisation pour mener à bien des réflexions et des projets de long terme ;
- une certaine impatience forgée par une habitude de la récompense immédiate du digital ;
- un rapport à la frustration et aux feedbacks d'amélioration très difficile.

➔ Repenser les relations scolaires et professionnelles à travers des designs de parcours *gamifiés* ou "*animés*" et des stratégies de petits pas permettant des jalons et des récompenses régulières (ce qui bénéficiera à l'ensemble des collaborateurs) ;

➔ Renforcer la nécessité d'adapter le management en entreprise et les feedbacks amélioratifs ;

➔ Accompagner le développement des *soft skills* et du quotient émotionnel chez les jeunes pour leur donner les moyens d'accueillir les feedback et de s'insérer dans les organisations.

#### □ La période de l'adulte émergent se caractérise par une incertitude due en grande partie à la précarité financière de l'entrée dans la vie d'adulte qui va déterminer la possibilité d'accéder au logement.

- Selon les résultats du sondage d'OpinionWay, 49% des conditions qui donnent un sens au travail sont d'ordre économique (le salaire, la rémunération pour vivre et être plus à l'aise financièrement) d'après les jeunes. De même, selon l'étude de la Fondation Jean Jaurès, l'élément qui angoisse le plus les jeunes lorsqu'ils pensent au travail est l'idée de ne pas gagner suffisamment d'argent pour 46%, devant le fait de s'ennuyer au travail pour 37% ;
- L'étude de l'Institut Montaigne Une jeunesse plurielle établit une corrélation entre le niveau financier des parents et le fait de pouvoir accéder à tous les autres champs de la vie. Les difficultés ressenties par les jeunes sont toujours plus importantes chez les jeunes dont les parents connaissent au moins certaines difficultés financières par rapport aux autres jeunes : relations amoureuses (4 points d'écart) ; études (5 points d'écart) ; travail (11 points d'écart), logement

(12 points d'écart) ; sorties (9 points d'écart) ; sport et les loisirs (6 points d'écart) ; déplacements (9 points d'écart) ;

- Si l'argent n'est pas le premier critère de choix de voie de formation ou de voie professionnelle chez nos jeunes, il intervient comme un principe de réalité et est omniprésent. C'est davantage une source d'angoisse qu'un but en soi : il faut avoir suffisamment d'argent pour être indépendant, vivre confortablement et être serein.

- ➔ Indiquer les rémunérations sur les fiches de postes ;
- ➔ Rendre les salaires transparents dans les organisations ;
- ➔ Mettre en place un système de partage de la valeur, comme le permet la loi PACTE ;
- ➔ Supprimer les périodes d'essai pour que les jeunes aient plus facilement accès au logement ;
- ➔ Proposer des solutions de logement accessibles financièrement, connectées aux transports, et à forte valeur ajoutée, comme le fait l'ALJT.

## LA CONFIANCE

### □ Le thème de la confiance - pivot de notre étude qualitative - offre plusieurs facettes d'observation et leviers d'amélioration pour (re)donner et faire confiance à la jeunesse

- ➔ Les différents pans de la confiance se nourrissent les uns les autres, ce qui offre autant de leviers pour (re)donner et faire confiance à la jeunesse ;
- ➔ Lier la quête de sens des jeunes avec un projet de vie et de société contribue à renforcer la confiance globale.

### □ Le niveau de confiance en la jeunesse de la société ressenti par nos interviewés est hétérogène

Il est dépendant des vécus, des rencontres, des représentations et stéréotypes générationnels. Par ailleurs, il s'exprime de manière différente dans le travail, à l'école, dans la société et les médias.

Il souligne la nécessité d'un double ajustement :

- Tout d'abord les adultes et les aînés devraient cesser de projeter leur jeunesse dans la jeunesse actuelle qui vit à une époque et dans un monde différents des leurs ;
- Par ailleurs, les institutions et la société doivent se mettre à jour des aspirations des jeunes, celle de l'entrepreneuriat entre autres, peu enseigné ou valorisé dans les formations par exemple.

- ➔ La construction d'un projet commun et les rencontres intergénérationnelles sont des voies pour lever les stéréotypes générationnels.

### □ De grandes directions pour faire de l'école un espace de confiance se dégagent

- ➔ S'inspirer des atouts des modèles scandinaves et américains qui permettent davantage de développer des soft skills ou compétences psychosociales ;
- ➔ Faire évoluer la culture d'un système éducatif prétendument basé sur le mérite, décrié comme reproducteur d'inégalités sociales, vers un système éducatif plus ouvert à la variété des compétences et où chaque jeune pourrait se sentir bon et valorisé dans un domaine, au delà des matières académiques ;
- ➔ Inciter les jeunes à s'exprimer, à prendre la parole et développer leurs soft skills via un système pédagogique plus horizontal ; des projets transversaux ; des concours d'éloquence ; davantage de présentations orales ;
- ➔ Permettre aux jeunes d'expérimenter pour mieux se connaître et développer leurs soft skills via des stages ; des rencontres avec les professionnels ; le bénévolat ; le Service Civique ; le Service National Universel ; les activités péri et extra-scolaires ... ;
- ➔ Écouter les jeunes qui vivent leur propre époque plutôt que de parler à leur place via des temps d'expression et d'échange dédiés ;
- ➔ Inciter les jeunes à fixer leurs propres objectifs pédagogiques et de développement personnel via des apps ou des actions à réaliser comme par exemple rencontrer chaque mois un professionnel

d'un secteur différent pour se faire une idée des métiers ;

➔ Répartir la responsabilité éducative sur l'ensemble de la société, notamment en matière d'orientation.



□ En matière de confiance en soi, voici des variables ou mécanismes identifiés dans le cadre de nos entretiens qualitatifs qui viennent la percuter, mais aussi bousculer les aspirations à l'égalité des jeunes :

- La perception de contrôle des situations en externalisant les causes d'effets négatifs pour préserver son estime de soi (Blaine & Crocker, 1993 ; Chandler, Lee, & Pengilly, 1997) ;
- La connaissance de soi, qui passe par l'expérience, sachant que la répétition d'une situation favorise une perception positive de ses capacités de réussite (Bandura, 1977). L'auto-efficacité est positivement corrélée à l'estime de soi (Bandura, 1997 ; Mann, 2004). L'estime de soi étant fortement liée au bien-être subjectif (Diener & Diener, 1995 ; Diener, Oishi & Lucas, 2015), elle représente un enjeu essentiel d'épanouissement de la jeunesse ;
- La comparaison sociale ascendante, qui peut être un frein ou un moteur. En effet les études révèlent qu'un élève qui a un bon niveau scolaire a tendance à se comparer moins favorablement dans une école composée de camarades très doués, par rapport à une école avec une majorité d'élèves peu doués. Cela conduit alors à une image de soi moins positive sur le plan scolaire. Dans quelles conditions les comparaisons sociales ascendantes peuvent-elles avoir un effet bénéfique ? Lorsque les individus ont un besoin d'amélioration de soi, ils perçoivent les personnes ayant un niveau supérieur comme une source d'inspiration, ce qui permet de trouver des modes opératoires plus efficaces (Smith & Sachs, 1997) ;
- La croyance en ses compétences ;
- L'apparence physique : la recherche dans le domaine de la santé montre que l'insatisfaction vis-à-vis de son apparence, critère associé à l'estime de soi, est d'autant plus fréquente chez les femmes, et plus particulièrement chez les jeunes adultes (Bucchianeri, Arikian, Hannan, Eisenberg & Neumark-Sztainer, 2013) ;
- Le genre : nos Focus Group et la littérature scientifique mettent en avant des différences genrées, en faveur des hommes, concernant l'estime de soi.

➔ Ces variables doivent être prises en compte dans les politiques dédiées à la jeunesse ;

➔ Cette capacité à croire en soi et à s'inscrire dans le monde pourrait également être décuplée par une plus grande valorisation et confiance dans les potentiels de la jeunesse. Un double impact à la clé : des bénéfices nets pour la société se traduisant par la révélation d'une diversité de talents et une meilleure insertion professionnelle ; mais aussi une meilleure confiance de la jeunesse en son avenir personnel.

### □ La confiance des jeunes en leur avenir personnel est très ambivalente

Parmi les ferments de cette confiance des jeunes en leur avenir, l'on trouve :

- les envies, les rêves et les projets personnels - comme par exemple voyager - qui nourrissent l'optimisme ;
- la confiance en soi et la confiance en ses capacités, qui alimentent le sentiment de pouvoir surmonter les situations de s'adapter, ce qui contribue à diminuer l'anxiété ;
- la recherche d'accomplissement, la quête de soi qui donne un but existentiel ;
- la prise en compte de l'entourage et notamment de la famille, qui peut soutenir ou inspirer les jeunes.

➔ De manière très nette, ces éléments lient aussi l'individu au monde ; les projets personnels et les projets de société ; la confiance en soi et la confiance en son avenir personnel. Ils renforcent l'idée d'une nécessaire période de connaissance de soi dans le processus d'orientation et invitent à accompagner de façon holistique la jeunesse qui doute et appréhende l'avenir.

Nos verbatims font aussi état de plusieurs craintes :

- l'angoisse liée à un avenir flou ou dans lequel les jeunes peinent à se projeter ;
- la peur de se fermer des opportunités en faisant des choix ;
- le stress lié au fait de se tromper dans ses choix ;
- la crainte de l'échec scolaire ou professionnel ;
- la peur de ne pas gagner sa vie ou de la précarité ;
- l'inquiétude de devoir faire face à des problèmes de santé physique ou mentale ;
- l'appréhension de l'inconnu.

Ces enseignements sont éclairants à plusieurs titres :

- Premièrement, ils disent toute la fragilité de certains jeunes face à leur projection dans l'avenir et invitent la société à mieux les accompagner de manière holistique ;
- Deuxièmement, ils mettent en lumière l'héritage de schémas culturels français nocifs, comme par exemple la difficulté à transformer les échecs en apprentissage et à les normaliser ;
- Troisièmement, ils trahissent l'expérience douloureuse du processus d'orientation pour certains jeunes, renforçant des imaginaires étriqués et procéduriers de l'orientation ;
- Quatrièmement, ils soulignent la nécessité de se connaître pour faire des choix dans le processus d'orientation ;
- Cinquièmement et enfin, en améliorant la prise en charge des jeunes, en les amenant à expérimenter, à développer des *soft skills*, en les informant mieux sur les voies possibles, bref, en leur donnant les moyens de développer leur confiance en soi, d'être adaptable et résilients, on peut directement agir sur la majorité des facteurs d'inquiétudes cités.

➔ Transformer un processus douloureux en chemin de découvertes, n'est-ce pas là aussi une manière de renforcer la confiance des jeunes en l'avenir du monde ?

### □ En matière de confiance dans le monde, nos interrogés expriment plutôt une vision pessimiste qui est entre autres façonnée par les médias et résonne avec l'éco-anxiété grandissante

- Cette vision pessimiste se porte avant tout sur l'urgence climatique, la politique et la géopolitique ;
- L'éco-anxiété doit être accueillie pour éviter de rester paralysé par le fatalisme et la peur d'agir.

➔ Toutefois, certaines initiatives et la capacité à se sentir acteur du changement peuvent contrebalancer ce déficit de confiance dans l'avenir. La question des récits et de l'encapacitation émerge en toile de fond.

## L'ORIENTATION

### □ La période dans laquelle intervient l'orientation est un âge complexe et peu connu, ce qui rajoute de la difficulté

- Les changements physiques et hormonaux de la puberté impactent l'image de soi, la vie sociale et la performance scolaire ;
- Le psychisme et le cerveau sont en pleine maturation : à l'adolescence, le système limbique impliqué dans les émotions, la recherche de plaisir et de récompense se développe avant le cortex préfrontal qui a pour rôle de

réguler ce système. Cela rend les adolescents très vulnérables aux émotions ; aux frustrations ; aux addictions et aux comportements à risques ;

- La crise d'identité à travers les processus d'exploration et d'engagement et une évolution des relations interpersonnelles pousse l'adolescent à s'éloigner, à s'opposer à ses parents et à se rapprocher de ses pairs ;
- La méconnaissance de ces transformations par les adolescents eux-mêmes, leurs parents, les enseignants, les personnes en lien avec les jeunes rend cette période encore plus délicate.

- ➔ Faire reconnaître les bouleversements de cette période de la vie et mieux articuler l'orientation avec le cheminement des jeunes ;
- ➔ Au même titre que l'éducation sexuelle, introduire des sessions d'information-prévention sur la puberté et l'adolescence à l'école en impliquant les familles et les accompagnateurs éducatifs.

### □ La société française reste très bourdieusienne, avec, malgré un ascenseur social toujours actif, des reproductions sociales intégrées par les jeunes eux-mêmes

- 60% des jeunes vivant dans la "France périphérique", sont laissés à l'écart des aides et dispositifs ;
- L'école est bâtie sur une méritocratie illusoire : les croyances limitantes aux résultats scolaires sont intégrées dès le départ par les classes sociales les plus défavorisées avec un déterminisme qui les poussent à réussir moins bien scolairement, ce qui les écarte des voies générales ou élitistes ;
- La conception de soi est influencée socialement : les jeunes issus des milieux défavorisés avec une conception de soi interdépendante de la communauté réussissent moins bien académiquement que les jeunes qui ont une conception de soi indépendante valorisant les comportements compétitifs (théorie du mismatch culturel) ;
- La représentation des sois futurs est socialement située et genrée ;
- Le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023) - mené sur un échantillon de 1 609 jeunes entre la seconde et le bac+2 - révèle que pour 41% des jeunes interrogés, c'est la famille qui inspire le plus confiance pour faire ses choix d'orientation. Ce soutien est à double tranchant dans la mesure où il peut aussi être limitant ;
- Les élèves de milieux populaires ne sont que 20% à discuter régulièrement d'orientation sous le toit familial, contre les deux-tiers chez les CSP+ (CNRS Le journal, 2018) ;

- ➔ Ouvrir le champ des possibles aux jeunes dès le plus jeune âge à toutes les possibilités via des rencontres de professionnels, des expérimentations, des stages, des rencontres de *role model* et élargir la responsabilité sociale éducative de la jeunesse afin d'impliquer toute la société, au-delà de l'école.

### □ L'orientation est une phase anxiogène selon notre étude qualitative, même pour les jeunes qui s'en sortent bien

- Il y a une méconnaissance de soi, des formations, des métiers et de tous les dispositifs existants induisant de se sentir "perdu" chez beaucoup de jeunes ;
- L'orientation est envisagée comme un moment ou une finalité alors que c'est un processus long qui nécessite d'apprendre à se connaître et d'expérimenter ;
- L'accompagnement proposé est inégal, laissant des jeunes au bord du chemin ;
- C'est une étape stressante avec des échéances comme des couperets et l'impression d'être insuffisamment préparé ;
- Il y a une difficulté à faire coexister éducation et orientation, alors même qu'à la fin ce sont principalement les résultats académiques qui définissent l'orientation ;
- L'orientation est vécue comme une épreuve dans un imaginaire peu attrayant : être perdu dans l'information ; ne pas savoir ce que l'on veut faire ; avoir difficilement accès à un conseiller d'orientation ; fréquenter un lieu d'orientation peu avenant ... ;

- ➔ Changer les imaginaires autour de l'orientation en en faisant un processus positif qui intègre la connaissance et le développement de soi pour rendre les jeunes acteurs de leur orientation sur le temps long et éviter le stress des échéances.

### □ L'orientation est majoritairement vécue comme une période stressante selon plusieurs études

- Selon un sondage IFOP (2022), 80% des étudiants en 15 et 30 ans ont déclaré se sentir ou s'être sentis inquiets quant

à leurs choix d'orientation (33% beaucoup et 47% un peu). Concernant les jeunes en situation de handicap entre 15 et 30 ans, ce chiffre monte à 85% (50% beaucoup et 35% un peu). Par ailleurs, la première crainte des jeunes interrogés est celle de ne pas réussir ses études (cela concerne 46% des 15-30 ans, et 38% de ceux en situation de handicap) ;

● Le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023) va dans le même sens. 83% des jeunes se sentent inquiets (43% beaucoup et 40% un peu) concernant leurs choix d'orientation. De plus, au moment de prendre cette décision, 71% des jeunes déclarent se sentir stressés, et 57% indiquent se sentir perdus. Les jeunes dans des niveaux supérieurs au bac se sont sentis davantage stressés (80% vs. 62% pour les secondes) et perdus pour choisir leur orientation (66% vs. 51% pour les secondes).

➔ Travailler de nouveaux imaginaires et récits de l'orientation tout en sécurisant et accompagnant les jeunes dans cette phase délicate pour leur (re) donner confiance en eux et en leur avenir

### □ La connaissance et l'utilisation des dispositifs d'orientation est imparfaite et inégale

- Parmi les dispositifs cités, utilisés ou non par nos interviewés : le conseiller d'orientation, les psychologues scolaires, l'Onisep, les salons étudiants, Article 1, les missions locales ;
- Les conseillers d'orientation, consultés ou non, sont jugés peu efficaces car trop peu nombreux et quasi inaccessibles. Les séances collectives ne permettent pas d'évoquer librement le projet professionnel et d'exprimer ses envies et ses craintes à un âge où le regard des autres peut être très féroce ;
- Les psychologues scolaires sont jugés trop peu nombreux dans les établissements ;
- La place des professeurs reste centrale dans ce processus : chez ceux qui ont pu être aidés par un professeur, les jeunes en éprouvent une reconnaissance quasi sans borne ; chez les autres, il y a le souhait d'avoir davantage de temps avec un professeur dédié qui a le temps de les connaître et de les conseiller le mieux possible ;
- Les parents sont cités comme une aide précieuse par celles et ceux qui ont bénéficié de leur support, notamment dans le Focus Group d'Apprentis d'Auteuil ;
- Il semble que les grands perdants de l'orientation soient les classes moyennes : ni assez défavorisées pour que les associations viennent les voir (ou qu'elles soient ciblées par les dispositifs accompagnants), ni assez favorisées pour bénéficier d'un réseau (ou capital social) et de solutions coûteuses ;
- Les solutions privées ne sont pas toujours bien accueillies par l'Education Nationale alors même qu'elles peuvent pénétrer les écoles privées ;
- Ces éléments tirés de notre étude qualitative et renforcés par d'autres études permettent de synthétiser ici les principales sources de soutien citées par les jeunes dans leur processus d'orientation :

- . les sites d'information ;
- . les salons étudiants et les événements ;
- . les rencontres avec d'anciens élèves et professionnels ;
- . l'entourage familial et amical et les role models ;
- . les professeurs.

Ces éléments incitent à repenser leur rôles et leur coordination autour du projet du jeune. Ils questionnent par ailleurs la non connaissance ou non utilisation d'une grande partie des autres dispositifs, d'autant que plusieurs jeunes ne se sentent pas suffisamment accompagnés au moment de faire leurs choix d'orientation ;

● Les constats de notre étude qualitative rejoignent les résultats du baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023). En effet, les résultats indiquent qu'au moment des choix d'orientation, une large proportion de jeunes a le sentiment de manquer :

- . de contacts avec des professionnels du secteur qui les intéresse (61%) ;
- . de visibilité sur les options qui s'offrent à eux (60%) ;
- . de contacts avec des étudiants du niveau supérieur (57%) ;
- . d'accompagnement par leur établissement dans leurs choix (48%) ;
- . d'un interlocuteur qui les comprend (47%) ;
- . de possibilité de visiter les établissements les intéressant (46%).

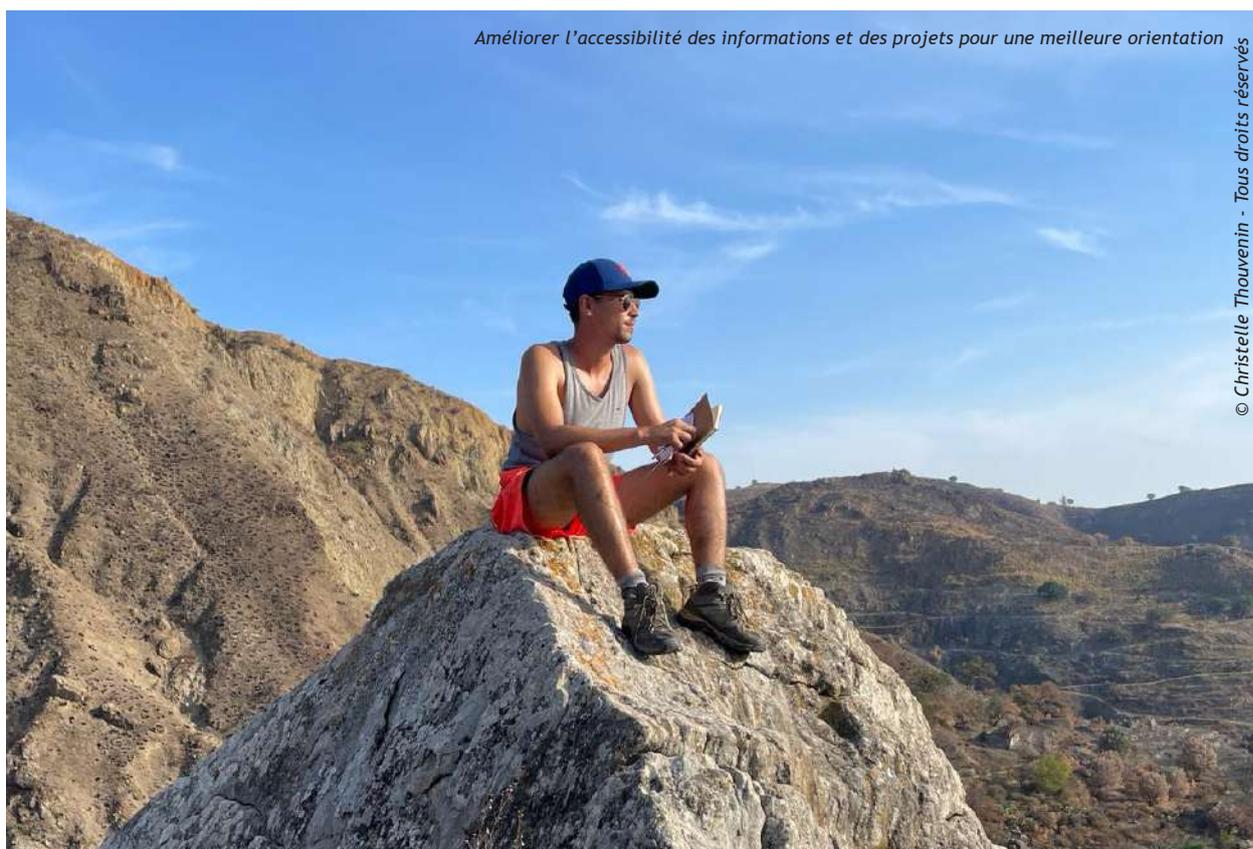
- ➔ Faire connaître et rendre accessibles les solutions extérieures existantes ;
- ➔ Mettre en place un Pass Orientation sur le même principe du Pass Culture pour flécher des jeunes vers des solutions sur mesure ;
- ➔ Etablir une courroie de transmission entre l'Education Nationale, les autres types d'établissements et ces solutions pour garantir l'égalité des chances en optimisant l'existant ;
- ➔ Mettre en place une certaine interopérabilité des solutions au cœur d'un design et d'un parcours utilisateur adapté aux jeunes.

## □ L'accompagnement à la connaissance de soi vers un soi désiré doit faire partie intégrante de l'orientation

- La recherche a démontré que les stéréotypes et limites intériorisées, l'identité sociale, le milieu social de provenance et l'interprétation des difficultés rencontrées influencent la construction et la projection de soi ;
- Les jeunes n'ont pas tous les mêmes ouvertures pour cheminer vers leur soi désiré.
  - ➔ Les libérer de ces entraves, c'est libérer leur potentiel pour qu'ils se sentent à leur place et contribuer à l'égalité des chances ;
  - ➔ Les aider à interpréter positivement leurs difficultés et à les surmonter, c'est leur permettre de cheminer vers leurs sois réussis ;
  - ➔ Aider les jeunes à se projeter et à se réaliser est un bénéfice pour les jeunes mais aussi pour la société qui profite ainsi de leurs talents ;
  - ➔ Les role models, les ateliers de projection, l'accompagnement à toutes les étapes du projet permettent au soi d'éclorre, de s'épanouir et de d'apporter un bénéfice à la société ;
  - ➔ Un temps nécessaire doit être consacré à la connaissance de soi, notamment à travers des expérimentations que peuvent offrir des temps de loisirs (les "Colos apprenantes"), l'engagement associatif et le bénévolat, le Service Civique, le Service National Universel, les stages ...

## □ Selon notre étude qualitative, les critères et processus d'orientation sont impactés par

- le vécu à l'école : parcours, contextes ... ;
- les émotions diverses engendrées dans le processus d'orientation : peur, stress, inquiétude, joie ;
- la hiérarchisation ou les valeurs respectives accordées aux voies ou filières : les bons élèves sont fléchés vers des voies générales et longues, et les moins bons vers des études professionnelles plus courtes. Ce qui est en cause ici, c'est autant le déterminisme académique et social que la hiérarchisation des formations et des métiers dans la société ;
- le rôle de l'entourage et notamment de la famille qui invite à la mobiliser dans une action coordonnée avec les professeurs et les acteurs de l'orientation afin de redonner à chacun un juste poids dans les décisions du jeune ;
- les stéréotypes de genre ;
- le milieu socio-économique ;
- les critères associés au métier envisagé : plaisir de faire un métier que l'on aime, environnement de travail, compatibilité avec ses compétences et sentiment de pouvoir se développer, réalités économiques, sentiment d'utilité utile et d'impact positif ;
- l'accompagnement effectif : entourage familial et pédagogique, ressources suffisantes en termes d'accompagnement.



Améliorer l'accessibilité des informations et des projets pour une meilleure orientation

© Christelle Thouvenin - Tous droits réservés

### □ L'accessibilité géographique, financière et physique des projets est à améliorer

- 52% des 15-30 ans considèrent que le lieu de résidence de leur famille est un facteur qui a / a eu "beaucoup" ou "assez" d'influence sur leurs choix en matière d'orientation scolaire et universitaire. Pour les jeunes en situation de handicap, ce pourcentage s'élève à 61%. Source IFOP (2022) ;
- 85% des 18-30 ans prennent en compte l'éloignement du lieu de travail par rapport à son domicile pour choisir son emploi. 45% considèrent ce critère comme prioritaire, et 40% comme important mais pas prioritaire. Source : Les jeunes et la prise en compte des enjeux écologiques dans les études et le monde du travail (Toluna & Harris interactive, 2023) ;
- 48% des 15-30 ans - ayant suivi des études supérieures ou souhaitant le faire - considèrent que le coût de la formation a été ou sera un critère déterminant dans le choix d'une formation après le bac. Source : Source : IFOP (2022) ;
- Parmi les 79% des 15-30 ans en situation de handicap ayant écarté certaines orientations, le critère de l'incompatibilité de la formation, du cursus ou de l'établissement avec son handicap concerne 27% d'entre eux. Source : IFOP (2022).

### □ Travailler l'adéquation entre les jeunes et leur projet professionnel s'impose pour éviter les décrochages, les orientations subies et les réorientations en début de carrière

- 1/5 des actifs (21%, stable) est en train de préparer une reconversion professionnelle : cela concerne davantage les jeunes (43% des 18-24 ans et 35% des 25-34 ans)  
Source : 4e édition du Baromètre de la formation et de l'emploi du Centre Inffo (2023) ;
- 61% des jeunes interrogés déclarent s'être orientés par défaut - Source : Fondation AlphaOmega (2023) ;
- 190 000 jeunes décrocheurs en France (92 000 jeunes par an en prébac ; 97 000 en postbac) - 47 % des jeunes restent inactifs au cours des trois premières années de décrochage ;
- au final une perte d'énergie et de talents pour la société.

- ➔ Réinscrire l'orientation dans le temps long ;
- ➔ Redéfinir les contours de l'orientation professionnelle en y incluant la connaissance de soi ;
- ➔ Dépasser les mauvais croisements entre des tests de personnalité incomplets et des fiches métiers désincarnées et décontextualisées ;
- ➔ Présenter toutes les voies sur un même plan sans uniquement se fier aux résultats scolaires.

### □ L'orientation étant vécue comme une période anxiogène et très stressante pour les jeunes, changer les imaginaires de l'orientation implique de :

- ➔ Prendre conscience des impacts humains et sociétaux des échecs d'orientation, et potentiellement les évaluer quantitativement ;
- ➔ Intégrer l'orientation comme une matière à part entière dans les programmes ;
- ➔ Améliorer l'expérience des jeunes de l'orientation en développant une approche individuelle, holistique, expérientielle, voire exploratoire ;
- ➔ Repenser l'orientation sur le temps long pour éviter les périodes de stress en proposant une maturation progressive ;
- ➔ Rendre l'information, les solutions et les projets accessibles d'un point de vue géographique (voir section suivante) ;
- ➔ Repenser l'intégration des solutions, le design et les canaux de diffusion ;
- ➔ Redessiner les lieux d'orientation en impliquant les jeunes pour en faire des Centres de Développement de la Jeunesse : espaces ; convivialité ; circuits ; services ; expérience utilisateur ; lieux de rencontres en pairs pour faciliter la pair-aidance ; lieux de rencontres avec des professionnels, des acteurs de la jeunesse, des associations...

### □ Plusieurs pistes sont intéressantes pour amener l'information et les solutions aux jeunes et leur éviter de se perdre dans une infobésité

- ➔ Communiquer via les supports du quotidien : agenda, carnet de correspondance, Pronote, carte de transport, carte de cantine, forfait téléphonique, apps, ... ;
- ➔ Aller à la rencontre des jeunes là où ils se trouvent, que ce soit géographiquement ou bien dans

leur processus d'avancement pour amener la bonne information, au bon moment, de la meilleure manière qui soit ;

- ➔ Utiliser les flyers et la communication papier ou encore l'affichage à des points stratégiques : résidences d'étudiants ou de jeunes travailleurs, toilettes, halls des lycées, transports... ;
- ➔ Communiquer davantage via les associations de parents d'élèves ;
- ➔ Utiliser la pair-aidance et faire passer les messages par des pairs : concours Apprentiscène et WorldSkills ...;
- ➔ Optimiser la diffusion des informations sur la base de l'ergonomie des réseaux sociaux ;
- ➔ Passer par des associations qui vont à la rencontre des jeunes sur tous les territoires.

### □ Les jeunes de notre étude qualitative sont demandeurs de davantage d'expérimentation et de rencontres pour se faire une meilleure idée des formations et des métiers

Parmi leurs attentes :

- pouvoir essayer des formations avec des mini-stage ou des immersions ;
- multiplier les stages de formation ;
- élargir le panel des stages ;
- assister à des journées portes ouvertes dans les entreprises ou à des forums des métiers ;
- échanger avec des professionnels passionnés qui viennent dans les écoles.

### □ L'accompagnement à l'orientation est une responsabilité sociétale qui doit se répartir entre tous les acteurs de la société de manière collaborative afin que le jeune se sente en confiance dans ce cheminement. Sont concernés :

- les parents qui doivent être accompagnés et aidés ;
- les professeurs qui ont un grand pouvoir d'influence sur les jeunes ;
- les acteurs de l'éducation et de l'orientation ;
- les entreprises qui doivent davantage s'ouvrir aux jeunes ;
- chaque professionnel qui peut consacrer un peu de son temps à l'orientation d'un jeune : parler de son métier dans un établissement ; ouvrir les portes de son entreprise ; accorder 1 heure de son temps au téléphone ; dédier un rendez-vous à un jeune via une plateforme du type My job Glasses ; ou encore accueillir un ou des stagiaires via une mission de "Mécénat d'Orientation".

## LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL ET DE LA SOCIÉTÉ

### □ Encourager le développement des soft skills est une nécessité pour une bonne insertion des jeunes sur le marché du travail

- Les *soft skills* ou compétences psychosociales sont aussi appelées les compétences du 21<sup>ème</sup> siècle : pensée critique, créativité, coopération, communication, capacité à naviguer dans l'information, capacité à utiliser les médias, capacité à utiliser la technologie, flexibilité, initiative, sociabilité, productivité, leadership ;
  - 92% des recruteurs et RH considèrent les soft skills comme une nécessité critique pour le futur. Source : le livre blanc AssessFirst (2021) ;
  - Il est important de développer les soft skills, mais aussi de les reconnaître parce qu'ils permettent de mieux choisir une voie ;
- ➔ Développer les travaux de groupe, prises de parole, collaboration, stages, bénévolat, activités péri et extra scolaires, Service Nationale Universel, Service Civique ...

## □ D'après notre étude qualitative, nos entretiens experts et d'autres études, le rapport au travail de la Génération Z, née dans un monde digital est marqué par :

- un désir de découverte ;
- l'envie de satisfaire une quête de sens et d'équilibre personnel en choisissant un métier ou une entreprise en lien avec ses valeurs et engagée dans la QVCT ;
- une demande de liberté et de flexibilité notamment dans l'aménagement des temps de vie ;
- une aspiration à l'égalité et à l'horizontalité des relations qui challenge les organisations et le management ;
- le désir de satisfaction immédiate hérité du monde digital qui se caractérise par du court termisme, de l'impatience, la difficulté à se projeter sur du moyen ou long terme dans les entreprises et à accepter des feedback négatifs ;
- une exigence au niveau des entreprises et de leur RSE qui n'implique pas forcément d'engagement de leur part en retour.

- ➔ Mettre en place des parcours moyen-termes avec des jalons réguliers pour valoriser et reconnaître la progression ;
- ➔ Développer les soft skills ainsi que l'intelligence émotionnelle des jeunes pour qu'ils soient en meilleure capacité d'accueillir les feedbacks amélioratifs ;
- ➔ Faire évoluer les organisations et le management.

## □ L'expérience candidat mérite la plus grande attention pour soigner l'insertion des jeunes dans les entreprises

- 82% des 18-25 ans ont renoncé à soumettre leur candidature pour une offre d'emploi qui les intéressait. Les raisons sont variées : manque d'optimisation du site carrières (32%) ; lecture d'avis négatifs ou mitigés sur des plateformes de type Glassdoor (28%) ; la lettre de motivation comme critère indispensable (23%) ; l'obligation de répéter les mêmes choses à plusieurs reprises (22%) ;
- Par ailleurs, 70% des jeunes âgés de 18 à 25 ans ont déjà abandonné leur candidature en plein processus d'embauche. En cause : un délai d'embauche trop long (28%) ; un manque de clarté sur la rémunération et les avantages sociaux en entreprise (26%) ; un décalage entre les missions citées dans l'offre et celles discutées au cours de l'entretien (21%). 79% des jeunes pensent que l'expérience d'embauche est révélatrice de la manière dont les organisations considèrent leurs employés ;
- 83% des personnes ayant vécu une mauvaise expérience liée au processus d'embauche en ont fait part à leur entourage.

Face à ce constat, les entreprises ont plusieurs cartes à jouer :

- ➔ Cultiver la diversité et l'inclusion via des processus sans CV, ou du recrutement de rue ;
- ➔ Soigner la cohérence entre fiche de poste et réalité et permettre d'expérimenter le métier ;
- ➔ Indiquer le salaire sur l'offre pour permettre à des jeunes peu expérimentés à la négociation de se positionner ;
- ➔ Simplifier le dépôt de candidature ;
- ➔ Etre transparent sur le délai de réponse et les motifs d'un refus ;
- ➔ Faire un pré-boarding pour permettre de rencontrer les collaborateurs en amont et faciliter l'intégration.

## □ La recherche du plaisir au travail, le désir d'entreprendre et le développement des compétences est un levier d'engagement des jeunes dans le travail

- Le critère du plaisir au travail arrive en tête chez la plupart de nos interviewés et dans l'étude de l'Institut Montaigne ; il contribue à une expérience positive de l'insertion professionnelle et du travail ;
- Les jeunes ont, davantage que leurs aînés, le désir d'entreprendre et de développer rapidement leurs compétences.

- ➔ Reconnaître les compétences numériques des jeunes comme un accélérateur de transformation digitale ;
- ➔ Former les jeunes à l'entrepreneuriat dès l'école et développer l'intrapreneuriat à l'intérieur des entreprises ;
- ➔ Cultiver l'apprenance dans les organisations améliorer l'employabilité : Action de Formation En Situation de Travail ; reconnaissance des Mad Skills, learning expeditions ; temps partagé ; bourses d'échange de compétences en interne ; Graduate programs ; parcours de compétences ...

### □ Pour les jeunes, l'entreprise a une fonction d'épanouissement, à la croisée des politiques de QVCT et de RSE, du champ professionnel et de la prise en compte de l'intimité des collaborateurs

- Pour 40% des interviewés de 18-24 ans (dont 45% des femmes et 50% des personnes en couple) l'entreprise a une fonction d'épanouissement, selon l'étude Les jeunes et l'entreprise : quatre enseignements de la Fondation Jean Jaurès (2022). C'est la contrepartie de l'interpénétration des temps de vie accélérée par la Covid ;

- Ce rôle d'épanouissement se caractérise par la possibilité de mener des projets personnels et le respect de l'intimité : bureau individuel, congés longue durée pour des projets personnels, flexibilité ...;

- ➔ Accorder de la flexibilité horaire et du télétravail sur mesure, parfois depuis l'étranger ;
- ➔ Proposer une semaine de 4 jours ;
- ➔ Autoriser les congés illimités ;
- ➔ Proposer des pauses régénératives plus longues : congés personnels ou en lien avec du mécénat ou une mission d'intérêt général ...;
- ➔ Faciliter la parentalité : allongement du congé paternité, mise en place de salles d'allaitement en entreprises, aide à la garde d'enfant (crèches d'entreprises, places en crèche ...).

### □ La relation est au cœur de la fonction d'épanouissement attendue des entreprises. Elle passe par l'organisation, le management, la participation à la gouvernance et le lien intergénérationnel.

- Selon les experts interviewés, en quête d'horizontalité, les jeunes souhaitent des organisations plus plates où ils peuvent être pris en considération car ils ont le sentiment de ne pas être suffisamment écoutés et pris en compte ;

- La culture de la relation passe par des espaces-temps d'échange et de rencontre ;

- L'étude de la Fondation Jean Jaurès indique que 31% des jeunes considèrent qu'un manager idéal est d'abord un manager qui crée un environnement de travail épanouissant (40% des bac+3 et 37% des femmes). Pour 29% des jeunes, un management basé sur l'autonomie et la confiance est ce qui manque aujourd'hui le plus dans le management d'une entreprise. Et parmi les valeurs qui donnent aux jeunes le plus envie de rejoindre une entreprise, le respect arrive en haut du podium avec 57%, suivi de la confiance à 44%. Pour 30% des jeunes, le manager idéal est d'abord celui qui reconnaît le travail accompli ;

- ➔ Explorer de nouveaux modèles via l'organisation et le projet : adhocatrie, tribus, territoires de projets ;
- ➔ Développer un management bienveillant, formé au management hybride et au feedback ;
- ➔ Mettre en place, selon un cadrage, des processus et des finalités exposés, des dispositifs de partage de pouvoir avec les jeunes : shadow board/ComEx/codir, mentorat inversé, next gen committee, graduates programs, tasks forces jeunes ;
- ➔ Recréer des espaces temps de rencontre intergénérationnels pour recréer un "commun" autour du travail dépassant les stéréotypes générationnels ;
- ➔ Donner la possibilité de développer les liens interpersonnels dans l'organisation.

### □ La quête de sens des jeunes englobe la quête de sens au travail

- 91% des 15-24 ans affirment ne plus vouloir uniquement travailler pour gagner leur vie, mais souhaitent avoir un vrai impact sur la société grâce à leur métier, d'après un article de Studyrama (2021) ;

- 78% des jeunes Français interrogés âgés de 18 à 24 ans affirment qu'ils n'accepteraient pas un emploi qui n'a plus de sens pour eux, d'après l'étude de YouGov pour le site Monster (2021) ;

- 82% des 18-30 ans considèrent le sentiment d'avoir un emploi utile à la société comme un critère déterminant pour choisir leur travail. Source : *Les jeunes et la prise en compte des enjeux écologiques dans les études et le monde du travail* (Toluna & Harris interactive, 2023).

- ➔ Travailler la raison d'être des entreprises et leurs propres engagements en termes de RSE et QVCT pour attirer l'énergie des jeunes.

### □ La notion d'engagement sociétal est plurielle

- Parmi les aspirations les plus récurrentes des jeunes : vivre dans un monde de respect mutuel, d'écoute, d'empathie et d'égalité ; et lutter contre le réchauffement climatique sont les plus citées. 79% des répondants de 15 à 25 ans déclarent accorder plus d'importance que leur entourage aux sujets environnementaux. Or seulement 9% seulement des 15-25 ans se sont engagés dans une association de défense de l'environnement (alors qu'ils perçoivent l'associatif comme le summum de l'engagement environnemental) et seulement 14% déclarent avoir déjà participé à une manifestation pour le climat d'après l'ADEME (2023) ;
- La notion d'engagement ne revêt pas les mêmes formes chez les jeunes par rapport à leurs aînés. Pour l'ADEME, il s'agit d'un acte, d'une action, alors que pour les jeunes et d'autres, prendre conscience, prendre position c'est déjà un engagement ;
- L'engagement des jeunes tend à échapper aux formes traditionnelles, allant par exemple vers des collectifs plus que vers des associations et des actions différentes qui sont plus difficiles à tracer que le vote ou l'engagement politique par exemple.

➔ Reconnaître, tracer et valoriser toutes les formes d'engagement pour inscrire les jeunes dans une démarche de progrès valorisante.

*Le Service Civique pour lier quête de sens, projet personnel, projet de société et développement des compétences - Volontaires en Service Civique au musée du Louvre*

© Lise Silu / Agence du Service Civique



### □ Le Service Civique, plébiscité par les jeunes eux-mêmes, offre un excellent moyen de lier quête de sens et engagement, tout en développant les compétences des jeunes

- Le Service Civique concerne maintenant l'équivalent de 10% d'une classe d'âge et 87% d'entre eux sont satisfaits de leur mission. Source : OpinionWay/ASC (2022) ;
- 75% des jeunes ayant effectué un Service Civique déclarent que leur organisme les a aidé à identifier les compétences acquises au cours de la mission. Source : OpinionWay/ASC (2022) ;
- 54% des jeunes ayant effectué un Service Civique affirment vouloir poursuivre leur engagement après la fin de l'expérience, contre 34% de personnes engagées bénévolement avant la mission. Source : OpinionWay/ASC (2022) ;
- 71% des interrogés recommanderaient de faire un Service Civique sous sa forme actuelle et 63% souhaiteraient qu'il soit possible de réaliser plusieurs service civiques ;
- Mais le Service Civique dispose de nombreux leviers d'amélioration :

➔ Améliorer l'accessibilité et la qualité de l'information de la plateforme du Service Civique pour adapter l'ergonomie aux plus jeunes habitués aux réseaux sociaux et la mise à jour des

- ➔ informations concernant les missions ;
- ➔ Optimiser l'accessibilité géographique des missions, soit en développant les missions sur les territoires, soit en développement des prises en charge du transport et du logement ;
- ➔ Déployer le Service Civique à l'international via les implantations françaises des institutions et associations ;
- ➔ Investir dans les projets existants visant à augmenter l'accessibilité du dispositif aux décrocheurs et jeunes détenus, dans le cadre d'un parcours de réinsertion ;

### □ Les démarches authentiques de Responsabilité Sociétale des Entreprises offrent une boussole et un moyen d'engagement aux jeunes en quête de sens dans leur travail et d'impact sociétal et environnemental

- 81% des interrogés, tous âges confondus, estiment que le besoin de cohérence avec ses valeurs et ses convictions personnelles est le principal déclencheur de la quête de sens. Source "*Mieux comprendre la quête de sens au travail*" d'Audencia et jobs\_that\_makesense (2021) ;
- 79% des étudiants interrogés ont déclaré que les engagements sociaux et environnementaux d'une entreprise sont importants dans leurs choix de travail. Source : enquête menée par le BCG, la Conférence des Grandes Écoles, et IPSOS (2021) ;
- 65% des jeunes âgés enquêtés de 18 à 24 ans estiment qu'il est nécessaire de renforcer l'impact positif sur la société ou la planète afin de donner davantage de sens au travail. Source : étude d'Audencia et jobs\_that\_makesense (2021) ;
- 30 000 étudiants de 400 établissements d'enseignement supérieur rassemblés dans le collectif *Pour un réveil écologique* militent pour que les établissements d'enseignement supérieurs et les entreprises prennent mieux en considération les questions liées à l'environnement et à l'urgence climatique. Le collectif met entre autres à disposition des guides pour permettre aux jeunes d'évaluer les entreprises par rapport à leur quête ;
- Pour autant, selon nos entretiens experts, cette recherche de l'entreprise engagée ne se traduit pas forcément par un engagement de jeunes eux-mêmes dans les causes portées par leur entreprise, ou même dans le travail sur le plus long terme.

- ➔ Faire connaître les éléments clefs de la RSE des organisations : ESG, norme 26 000, labels, 7 piliers de l'économie circulaire, loi PACTE, entreprises régénérative ... ;
- ➔ Accueillir le regard critique des jeunes sur les démarches des entreprises.

### □ Au delà du Service Civique et des démarches de RSE, pour faire fructifier l'engagement des jeunes et capter cette énergie transformatrice, quelques grands principes se dégagent

- ➔ Proposer des récits positifs et encapacitants en proposant des actions concrètes aux jeunes ;
- ➔ Rendre l'information et les solutions accessibles "au plus près d'eux" pour provoquer des déclics d'engagement via la rencontre qui permet proximité et émotion or des bulles de filtre des réseaux sociaux ;
- ➔ Toucher les jeunes au plus près de leur quotidien en leur montrant les impacts sur leur territoire et sur leur vie ;
- ➔ Créer des lieux d'écoute et de rencontres pour relâcher l'éco-anxiété paralysante et la transformer en actions ;
- ➔ Attirer les jeunes avec des activités conviviales et sexy qui permettent un déclic d'engagement ;
- ➔ Proposer aux jeunes de prendre part à des projets interculturels à impact pour renforcer la fierté et la confiance en soi, tout en décentrant le regard.

# Que dirait Spinoza de la jeunesse ?

## De quelle(s) jeunesse(s) parle-t-on ?

Nouveau-né, bébé, enfant, ado... De qui parle-t-on quand on parle des jeunes ? Au 17ème siècle, époque de Spinoza, on devenait adulte autour de 15-16 ans. Spinoza utilise les termes latins de “*puer*” (qu’on retrouve dans “*puérité*”) pour les bébés, et “*d’infans*” pour les enfants. Quant aux ados, il n’en parle pas directement : même si le terme date de la Rome antique, ce n’est qu’à partir du 19ème siècle qu’il sera utilisé pour désigner la période de la pré-puberté.

## La jeunesse est comme en équilibre entre joie et tristesse

Lorsqu’on est jeune, et surtout dans les premières années de vie, nous balançons constamment entre la joie et la tristesse, selon un système d’imitation affective (*Ethique*, III, 32, scolie). Lorsqu’on perçoit de la joie chez les autres, on va naturellement imiter ces joies, et pareillement pour les tristesses. C’est le cas du bébé qui renvoie les sourires de ses parents. Il y a un effet d’émulation affective entre les individus, où plus des gens sont affectés d’une certaine manière, et plus cela aura de puissance pour soi et pour le monde. D’ailleurs, comprendre ses affects permet de mieux les canaliser pour soi et pour les autres. C’est pourquoi il est nécessaire de former les jeunes (et les moins jeunes) à reconnaître et exprimer leurs émotions.

## L’imagination et la philosophie au service de la jeunesse

Spinoza distingue souvent la puissance imaginative de la puissance rationnelle. Plus on raisonne, moins on imagine et inversement : ce sont deux manières d’être dans la réalité, qui ont leurs avantages et leurs inconvénients. Dans la vie, on peut agir sous la conduite de l’imagination ou de la raison. L’imagination peut être une puissante alliée pour comprendre, construire des histoires, transmettre des idées, et elle est extrêmement vive chez les jeunes. Mais ce n’est pas une raison pour éloigner les jeunes de ce que Spinoza appelle “*l’ordre du philosophe*” : il est nécessaire de les conduire par la raison à penser le monde d’aujourd’hui et de demain. Spinoza enseignait la philosophie à de nombreux élèves, et il est certain qu’il soutiendrait les études de philosophie, même pour les plus jeunes enfants !

## La jeunesse est par essence en devenir

Le corps des bébés et des enfants est apte à très peu d’actions, et leur esprit est très peu conscient d’eux-mêmes et de ce qui les entoure (*Ethique*, V, 39, scolie). L’essence de la jeunesse est de se développer et se transformer, d’où l’importance des questions identitaires à cette période de la vie. L’éducation a pour objectif de permettre à la jeunesse de changer de nature, et en devenant adultes, de devenir réellement actifs·ves dans le monde.

## Éduquer la jeunesse, c’est lui permettre de devenir libre et pouvoir résister

Devenir actif est une visée à la fois éthique (devenir plus puissant·e, libre et joyeux·se) mais également politique. En éduquant la jeunesse et en lui permettant de devenir active dans le monde, l’objectif est aussi celui d’une libération à la fois individuelle et sociale. Par la raison, les jeunes d’aujourd’hui et de demain peuvent résister avec des armes durables (car intellectuelles) aux différentes formes de pouvoirs despotiques. Pour Spinoza, seuls les citoyens qui comprennent les règles et les lois sociales sont capables de les changer et d’arrêter de les subir.

Nicolas Bouteloup

Enseignant - Conférencier  
Président de Faire Philo  
Rédacteur en Chef de La Pause Philo

# I Introduction

## sois jeune et exprime-toi !

C'est avec cette conviction que les jeunes doivent être mieux écoutés dans leurs préoccupations, leurs aspirations et leurs propositions de solutions que cette nouvelle étude de la Fabrique Spinoza a vu le jour. Une conviction teintée de proactivité pour dessiner des récits positifs de la jeunesse, ou plutôt des jeunesses. Mais également des imaginaires du monde dans lesquels elles auront envie de se projeter et de s'épanouir.

Ainsi, là où certaines études ont traité les jeunesses comme un "objet" quantifiable et catégorisable ; là où d'autres écrits sont colère et plaintes, nous avons résolument choisi la voie de la construction. Une co-construction plutôt. Cette dernière émane des réflexions des jeunes que nous avons interviewés et les confronte à l'existant ou au vide pour bâtir une nouvelle appréhension de la connaissance de soi, de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelle.



**Car entre 15 et 25 ans, il y a tant de choses qui se jouent ! Tout d'abord, bien sûr, les évolutions hormonales et physiques de l'adolescence qui peuvent impacter l'image de soi, la vie sociale ou la scolarité. Mais aussi, et on le sait beaucoup moins, un cerveau en construction et vulnérable aux émotions, à la récompense immédiate et aux conduites à risques... Et encore aujourd'hui, dans un monde marqué par l'urgence de faire face à la crise climatique, le traumatisme de la Covid, et les conflits de toutes parts ... c'est là, à ce moment précis que l'on demande à des jeunes de faire des choix sur le long terme.**

Ainsi, on attend de jeunes qui ne se connaissent pas très bien, dans un monde en plein bouleversements, qu'ils se positionnent sur des choix de filières et de spécialités. On demande à des êtres en construction de se projeter dans des métiers à partir de présentations la plupart du temps désincarnées et éloignées de la réalité.

Ce qui nous a questionnés dans le cadre de cette étude, c'est le paradoxe entre le fait que beaucoup de jeunes nous ont dit être perdus dans leurs choix d'orientation et le nombre de solutions d'accompagnement existantes. En effet, les initiatives pour accompagner les jeunes dans la connaissance de soi, l'orientation, l'expérimentation des métiers sont nombreuses et souvent qualitatives. Les mauvais esprits diront sans doute que puisqu'il y a des solutions, il ne tient qu'aux jeunes de "se bouger" et de s'informer. Mais c'est justement nier la complexité de cette période de la vie et surtout le fait que tous les jeunes ne sont pas logés à la même enseigne. Que l'on vienne d'une grande métropole, d'un milieu défavorisé ou de la ruralité, ce ne sont ni les mêmes champs des possibles, ni les mêmes role models, ni les mêmes accès... Il y a des jeunesses. Ainsi, par exemple, les jeunes de la classe moyenne ne sont pas la cible prioritaire de beaucoup d'associations qui s'adressent à des catégories défavorisées. Mais ils n'ont ni le réseau pour avoir accès à des modèles professionnels variés ; ni les moyens pour faire appel à des solutions d'accompagnement privées. Et comment faire réellement ses choix d'orientation quand les formations ne sont tout simplement pas accessibles ? En filigrane, cela questionne dès l'entrée dans la vie l'égalité des chances car l'on ne peut choisir que ce que l'on connaît. Mais cela questionne aussi le design et l'interopérabilité des solutions ainsi que la place qui est accordée au développement personnel et à l'orientation dans l'éducation.

Il n'y a pas de fatalité à ce que les choses qui dysfonctionnent perdurent pour les seules raisons que les aînés sont passés par là, que l'on a toujours fait ainsi ou qu'il y aurait une sorte de bizutage générationnel. La société toute entière ressortirait gagnante d'un désilotage jeunes / vieux qui permettrait aux jeunes de mieux se connaître, de mieux se développer et d'apporter le meilleur d'eux-mêmes via une réelle collaboration intergénérationnelle.



**Cette collaboration pourrait commencer par (Re) donner et faire confiance à la jeunesse :**

- **Lui redonner confiance en elle ;**
- **Lui redonner confiance en l'avenir et en son avenir ;**
- **Lui redonner confiance dans son pouvoir d'agir ;**
- **Lui faire confiance pour faire bouger les lignes d'un système qui a déjà prouvé ses limites ;**
- **Lui faire confiance pour innover, entreprendre, créer, et prendre la relève d'un monde qu'elle habitera plus longtemps que ses aînés ;**
- **Lui faire confiance pour faire autrement et concilier des enjeux complexes.**

**Une confiance plurielle donc, qui s'inscrit dans notre devise républicaine. Une confiance libératrice de potentiels et de destinées. Une confiance teintée de principes d'égalité des chances. Une confiance soutenue fraternellement par la société et les aînés.**

**Liberté - Égalité - Fraternité.**

C'est pourquoi, nous avons réalisé cette étude AVEC des jeunes et POUR les jeunes. Et c'est grâce à l'implication d'une trentaine de lycéens, étudiants et jeunes professionnels âgés de 14 à 27 ans, que ce travail d'investigation peut voir le jour. C'est donc à eux tout particulièrement que nous dédions cette démarche qui a pour vocation à œuvrer pour l'épanouissement des jeunes en dessinant des solutions et des récits encapacitants.

Point d'orgue de notre étude, notre démarche qualitative nous a permis avant tout d'écouter les jeunes, leurs bonheurs et difficultés quotidiennes et de faire remonter des solutions. Dans cette optique, 18 entretiens qualitatifs d'une durée moyenne d'une heure ont été menés dans les règles de l'art par une équipe de jeunes chercheuses et selon un guide d'entretien élaboré par une psychologue sociale. Analysés, et codés, ces entretiens ont été complétés par deux Focus Groups - ou groupes de discussion - d'une durée de trois heures, conçus et animés par l'équipe de l'Observatoire. Le premier a été réalisé dans un lycée professionnel de la Fondation Apprentis d'Auteuil. Le second s'est tenu dans une résidence de l'Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT).

Cette démarche qualitative dont vous trouverez la méthodologie ci-après, reste la base principale de notre étude. Néanmoins, elle a été complétée par une recherche documentaire et scientifique approfondie, doublée d'une cartographie des solutions d'accompagnement des jeunes et d'une quarantaine d'interviews d'experts. Parmi ces experts : des spécialistes des neurosciences, des représentants d'associations œuvrant dans l'empouvoirement et l'accompagnement des jeunes, des porteurs de solutions pour l'orientation des jeunes, des représentants de l'Etat français, des responsables de ressources humaines, des dirigeants d'entreprises ...

Depuis la reconnaissance des réalités et bouleversements des jeunes de 2024, jusqu'à leur épanouissement au travail et l'engagement dans la société, notre étude se focalise donc sur les leviers de la confiance chez les jeunes et les ingrédients nécessaires à la connaissance de soi, à une bonne orientation et à des choix de vie éclairés.

Pour ce faire, nous explorerons dans une partie introductive nuancée, les réalités et imaginaires autour des jeunes. Puis, nous plongerons en profondeur dans les sous-jacents de l'orientation en analysant les déterminants de la confiance plurielle, pilier de notre étude. Nous nous pencherons ensuite sur le processus et l'espace-temps de la connaissance de soi et de l'orientation que nous éclairerons des parties précédentes et de nos propositions. Pour finir, nous verrons dans une dernière partie comment valoriser le potentiel transformateur des jeunes dans le travail et la société, notamment à travers la question de la quête de sens, de la transformation du travail et de l'engagement sociétal et environnemental.

# I Notre méthodologie

## 1 - Les différentes sources de l'étude

Il n'était pas envisageable pour nous de faire cette étude sans les jeunes. C'est pourquoi notre démarche est grandement le fruit des entretiens qualitatifs et des Focus Groups que nous avons menés. Pour autant, nous avons également effectué des recherches et interrogé de nombreux experts afin de confronter nos résultats à d'autres sources et de formaliser des propositions.

### ● La recherche documentaire

En matière de recherche documentaire, nous avons passé au crible les principales études et essais sur la jeunesse française récemment produits. Mais parce qu'il y a des jeunes et que les points d'appui sont différents, il en ressort que certains éléments - et notamment celui relatif à l'engagement - ne convergent pas toujours entre eux.

C'est néanmoins une étape qui nous a permis d'affiner les questions de notre guide pour les entretiens qualitatifs et de vous présenter ce travail avec beaucoup de nuances et de précautions.

### ● Les interviews experts

En plus des partenaires de l'étude, une trentaine d'experts, porteurs de solutions, dirigeants d'entreprises, acteurs de la jeunesse ont été interviewés. Ces discussions nous ont permis de capter de nombreux points de tension, mais aussi d'ouvrir des perspectives et de fait, d'alimenter nos propositions politiques.

### ● Les entretiens qualitatifs

Dans le cadre de notre démarche qualitative, nous avons interviewé 18 jeunes âgés de 15 à 25 ans entre le 12 juillet et le 02 octobre 2023.

En amont de ces interviews, tous les interviewés ont reçu un formulaire de consentement expliquant le cadre de la recherche et les modalités de l'interview.

Les entretiens ont eu lieu en visioconférence avec toujours au moins deux intervieweuses de l'Observatoire. Nous avons essayé d'avoir le panel le plus diversifié possible d'un point de vue géographique et socio-économique. Les prénoms de nos interviewés ont été changés pour garantir l'anonymat des participants.

### ● Les Focus groups

Nous avons par ailleurs organisé deux Focus Group de 3 heures :

- le premier auprès d'un groupe mixte de 9 lycéens en lycée professionnel de la Fondation Apprentis d'Auteuil, à Sannois, le 10 octobre 2023
- le second auprès d'un groupe de 6 hommes, jeunes diplômés et résidents dans une résidence universitaire de l'Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT) à Gennevilliers, le 17 octobre 2023

Les panels, ainsi que les guides d'entretien et d'animation figurent en conclusion de l'étude.

## 2 - Les limites de notre étude

Notre étude se heurte à certaines limites détaillées ci-dessous.

### ● Champ de recherche

Notre champ de recherche synthétisé autour de la question de la confiance chez les jeunes est assez large du fait de l'hétérogénéité de la cible, de la complexité de période de vie de la cible et de la multiplicité des publications, solutions et études déjà existantes sur le sujet. Nous avons eu 6 mois pour réaliser cette étude, ce qui est très peu. Une première limite tient donc à la non exhaustivité de l'étude.

### ● Entretiens qualitatifs

Concernant les 18 entretiens qualitatifs menés, voici les limites et biais recensés :

- Des conditions de passation différentes du fait que les intervieweuses n'étaient pas toujours les mêmes deux personnes et qu'elles sont elles-mêmes très jeunes et différemment expérimentées pour cet exercice : niveau de reformulation différent par exemple, attitude plus ou moins neutre ;
- Des conditions techniques qui ont parfois contrarié les entretiens : mauvaise qualité du son ou de l'image, coupures, passation par téléphone ;
- Une exploitation des entretiens rendue difficile par quelques moments inaudibles dans les enregistrements audio et la fiabilité limitée des outils de retranscription écrite ;
- Le non verbal n'a pas été systématiquement noté et n'a pas été analysé ;
- Parfois, la manière de poser les questions a pu varier d'une intervieweuse à l'autre, de même que la façon de reformuler, ce qui a pu induire des réponses ;
- Parfois, les questions ont été adaptées à l'âge et au vécu des interviewés ;
- Parfois, le lien entre deux variables a été établi par une question sans le laisser émerger par l'interviewé.

### ● Focus Groups

Concernant les Focus Groups, voici les biais et limites recensés.

Pour les deux Focus Groups :

- Non représentativité des panels ;
- Influence mutuelle des participants dans les Focus Groups ;
- Exercice d'alerte incendie pendant le Focus Group d'Apprentis d'Auteuil ;
- Groupes de Focus Groups qui se connaissaient, notamment à l'ALJT ;
- Non parité de genre pour le Focus Group de l'ALJT où il n'y avait que de jeunes hommes ;
- Tranche d'âge non respectée (14 ans FG Apprentis d'Auteuil & 27 ans FG ALJT) ; mais pas de critère d'exclusion ;
- Questions mal comprises par les participants (quête de sens, surtout Apprentis d'Auteuil) ;
- Certains jeunes se sont moins exprimés que d'autres.

# | Sommaire

<b>Le plaidoyer de Maryan, la Marianne des jeunesses</b> .....	<b>4</b>
<b>Un “résumé exécutif”</b> .....	<b>6</b>
<b>4 axes politiques tranchés</b> .....	<b>11</b>
<b>12 propositions chocs et brèves</b> .....	<b>14</b>
<b>14 principes d’une orientation revue</b> .....	<b>15</b>
<b>La préface de Jasmine Manet, directrice générale de Youth Forever</b> .....	<b>16</b>
<b>Une présentation de la Fabrique Spinoza</b> .....	<b>18</b>
<b>Les grands enseignements détaillés</b> .....	<b>19</b>
<b>Que dirait Spinoza de la jeunesse ?</b> .....	<b>34</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>35</b>
<b>Notre méthodologie</b> .....	<b>37</b>

## **PARTIE 1 : RÉALITÉS ET IMAGINAIRES AUTOUR DES JEUNESSES** .....

<b>1A - Reconnaître les bouleversements des jeunesses de 2024</b> .....	<b>49</b>
<b>1A1. 20 ans, le plus bel âge de la vie ?</b> .....	<b>50</b>
1. La jeunesse, une période bénie .....	<b>50</b>
2. Une génération “maudite” ? .....	<b>51</b>
3. Le sentiment de ne pas être écoutés ni compris, un facteur aggravant du mal-être des jeunes .....	<b>55</b>
<b>1A2. La jeunesse, une période de plus en plus difficile à identifier : l’adolescence et l’âge adulte émergent</b> .....	<b>58</b>
1. Jeunesses en mouvement : vers une définition plastique de la jeunesse .....	<b>58</b>
2. L’adolescence et l’entrée dans l’âge adulte : une période tumultueuse .....	<b>60</b>
3. Penser l’accompagnement des jeunes .....	<b>63</b>
<b>1A3. Des crises sans précédent qui nécessitent des réponses nouvelles</b> .....	<b>66</b>
1. Une génération ultra-connectée..mais seule .....	<b>66</b>
2. Des jeunes en manque d’idéaux, au carrefour des crises sanitaires, économiques, et écologiques .....	<b>68</b>
3. Repenser l’accompagnement des jeunesses .....	<b>73</b>
<b>1B - Écrire de nouveaux récits positifs des jeunesses</b> .....	<b>75</b>
<b>1B1. Recréer la confiance inter-générationnelle</b> .....	<b>75</b>
1. Une représentation négative et stéréotypée de la jeunesse... ..	<b>75</b>
2. ...qui affecte l’image que les jeunes ont d’eux-mêmes .....	<b>78</b>

3. Pour une réconciliation intergénérationnelle .....	79
<b>1B2. Dessiner un monde désirable avec les jeunes</b> .....	<b>81</b>
1. “Tu me parles pas d’âge” .....	81
2. Représenter et valoriser la pluralité des jeunes .....	84
3. Les jeunes aux manettes du futur souhaitable de demain .....	87

## **PARTIE 2 : DE LA CONFIANCE À LA CONSTRUCTION DE SOI ..... 95**

### **2A - Développer la confiance : ingrédient d’une jeunesse épanouie ..... 97**

#### **2A1. Pour une société qui fait confiance à la jeunesse : lever le poids des schémas traditionnels et des stéréotypes ..... 97**

1. L’hétérogénéité de la confiance accordée à la jeunesse ..... 97
2. Lutter contre les stéréotypes générationnels ..... 101
3. Faire de l’école un espace de confiance ..... 103

#### **2A2. Pour une jeunesse qui se fait confiance : comprendre les leviers contextuels ..... 106**

1. La confiance en soi des jeunes : des perspectives divergentes ..... 106
2. Faire confiance à la jeunesse pour que les jeunes aient confiance en eux ..... 109

#### **2A3. Pour une jeunesse qui a confiance en son avenir personnel : vers un accompagnement holistique ..... 110**

1. Se projeter dans l’avenir : des perspectives allant de la crainte à l’optimisme ..... 110
2. Une jeunesse optimiste qui espère un avenir radieux : entre succès, ambition, simplicité et alignement ..... 111
3. Accompagner de façon holistique la jeunesse qui doute et appréhende l’avenir ..... 115

#### **2A4. Pour une jeunesse qui a confiance en l’avenir du monde : développer la perception de contrôle et d’impact sur le monde ..... 118**

1. Un regard inquiet sur l’avenir du monde ..... 118
2. (Re)mettre au devant de la scène la capacité collective et individuelle à impacter le monde ..... 119

### **2B - Faciliter la quête d’identité des jeunes ..... 123**

#### **2B1. Les voies psychologiques par lesquelles l’identité personnelle se construit ..... 123**

1. La découverte de sa vraie identité : principale épreuve de l’adolescence ..... 123
2. Une transformation des relations interpersonnelles au cours de cette quête d’identité ..... 125
3. Une conception de soi qui varie selon le contexte ..... 126

#### **2B2. Dessiner une route vers le soi désiré au niveau éducatif et professionnel ..... 129**

1. Un chemin qui commence à l’échelle des représentations : les sois possibles comme guides motivationnels et comportementaux ..... 129
2. Un cadre à construire pour mettre en lumière le potentiel de réalisation de la jeunesse : vers le développement des sois possibles ..... 131

### **2C - Comprendre les critères et processus d’orientation ..... 133**

#### **2C1. Le rapport des jeunes au système éducatif : en quête d’un terrain d’entente ..... 136**

1. La scolarité : entre parcours du combattant et épanouissement ..... 136
2. La palette des émotions à l’épreuve des choix d’orientation ..... 139

#### **2C2. Les critères perçus comme importants pour choisir son orientation et son travail ..... 142**

1. Suivre sa vocation et être heureux ..... 142
2. Un cadre de travail qui correspond aux jeunes ..... 144

3. Se sentir à la hauteur et en capacité d'évoluer .....	146
4. La nécessité de se caler sur les réalités de la vie .....	147
5. Se sentir utile et avoir un impact (sociétal et / ou environnemental) .....	150
<b>2C3. Les choix d'orientation et de travail : influence des facteurs contextuels et systémiques .....</b>	<b>153</b>
1. Les facteurs contextuels en jeu dans les choix d'orientation .....	153
2. Les facteurs systémiques limitants les aspirations de la jeunesse .....	155
<b>2C4. Les solutions réellement utilisées au moment de construire ses projets d'avenir .....</b>	<b>158</b>
1. L'entourage familial et pédagogique : principale source de soutien pour construire ses projets d'avenir .....	158
2. Le sentiment d'un accompagnement insuffisant ou inefficace : tendre vers un renforcement des dispositifs d'orientation ? .....	161
3. Comment expliquer le fossé entre les solutions existantes et la prise en main réelle par les jeunes ? .....	163

## **PARTIE 3 : LA CONNAISSANCE DE SOI ET LES EXPÉRIMENTATIONS POUR ORIENTER LES JEUNES DANS LE TEMPS LONG .....169**

<b>3A - Changer les imaginaires et l'espace-temps de l'orientation .....</b>	<b>171</b>
<b>3A1. Travailler l'adéquation entre les jeunes et leurs projets professionnels .....</b>	<b>171</b>
1. L'impact positif d'une orientation adéquate tant pour les jeunes que pour les entreprises....	171
2. Repenser l'adéquation entre les jeunes et les métiers .....	173
3. Valoriser les voies professionnelles .....	175
<b>3A2. Améliorer l'expérience des jeunes de l'orientation .....</b>	<b>181</b>
1. Ecouter les besoins et les appréhensions des jeunes concernant l'orientation .....	181
2. Redéfinir les contours de l'orientation pour en faire une expérience positive et apprenante....	182
<b>3A3. Rendre l'information et les projets accessibles à tous pour une égalité des chances .....</b>	<b>185</b>
1. Permettre aux jeunes de la France périphérique d'accéder aux informations, dispositifs et projets .....	185
2. Elargir le champ des possibles à l'étranger .....	187
3. Permettre aux jeunes de mener leurs recherches dans le cadre de leur orientation.....	188
4. Créer des passerelles entre les jeunes et les solutions .....	190
5. Optimiser le projet Avenir(s) .....	194
<b>3A4. Redessiner les lieux d'orientation pour mieux accueillir les jeunes .....</b>	<b>196</b>
1. Concevoir des centres d'orientation chaleureux et inspirants .....	196
2. Inviter les jeunes à designer des centres d'orientation .....	197
<b>3A5. Inscrire l'orientation dans le temps long .....</b>	<b>198</b>
1. Déployer l'orientation dans le temps, long selon des étapes en phase avec le développement des jeunes .....	198
2. Faire de l'orientation une matière à part entière dans les programmes .....	200
<b>3B - Faciliter l'expérimentation pour favoriser connaissance de soi et orientation .....</b>	<b>202</b>
<b>3B1. Accorder du temps libre aux jeunes .....</b>	<b>202</b>
1. Prévoir des moments de respiration et d'introspection pour les jeunes .....	202
2. Permettre aux cerveaux des jeunes d'avoir le temps d'établir des liens entre les idées .....	203

3B2. Encourager le développement des “soft skills” .....	204
1. Quelle est l’importance des soft skills ? .....	204
2. Les soft skills dans l’Éducation Nationale .....	205
3. Comment favoriser le développement des soft skills ? .....	208
4. Comment valoriser les compétences acquises via le bénévolat ou les expériences citoyennes .....	212
3B3. Permettre de tester les formations et professions .....	214
1. Expérimenter pour choisir sa formation .....	214
2. Expérimenter pour trouver sa voie professionnelle .....	215
3B4. Promouvoir des rencontres avec des professionnels .....	219
1. Privilégier le contact humain .....	219
2. Raconter des parcours et des carrières variés pour incarner des métiers .....	220
<b>3C - Interconnecter les accompagnements pour rapprocher le jeune de son projet professionnel ....</b>	<b>225</b>
.....	
3C1. Sensibiliser les parents à l’importance de l’orientation .....	225
1. Impliquer les parents dans l’orientation des jeunes, tout en évitant qu’ils ne se projettent sur les choix de leurs enfants .....	225
2. Soutenir les parents dans leur rôle d’accompagnateur .....	227
3C2. Investir dans la formation des professionnels à l’école .....	228
1. Redessiner le rôle de l’enseignant en tant qu’accompagnateur .....	228
2. S’occuper de ceux qui s’occupent des jeunes .....	232
3. Mettre en valeur tous les professionnels de l’orientation .....	233
3C3. Exploiter les propositions d’entraide des jeunes .....	235
1. Développer la pair-aïdance .....	235
2. Développer les réseaux d’anciens élèves .....	235
3C4. Optimiser et connecter les accompagnements, les solutions et les énergies .....	238
1. Investir dans l’école comme un espace central pour réunir et diffuser des solutions.....	238
2. Renforcer la relation entre l’école et la famille .....	238
<b>PARTIE 4 : LES JEUNES : MOTEURS DE LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL ET DE LA SOCIÉTÉ</b>	<b>245</b>
.....	
<b>4A - Faciliter l’insertion professionnelle .....</b>	<b>247</b>
4A1. Rendre le travail désirable.....	247
1. Décrypter le rapport au travail des jeunes .....	247
2. S’inspirer des éclairages de nos interviewés .....	248
4A2. Améliorer l’expérience candidat .....	255
1. Cultiver la diversité et l’égalité des chances .....	255
2. Permettre aux jeunes de se projeter dans le métier proposé .....	256
3. Indiquer le salaire sur l’offre .....	257
4. Simplifier le dépôt de candidatures .....	257
5. Être transparent sur les délais de réponse et les motifs d’un refus .....	258
6. Faire un “ pré-boarding” .....	258

<b>4B - Permettre aux jeunes de trouver du plaisir dans le travail et de développer leurs compétences</b>	<b>260</b>
.....	.....
<b>4B1. Offrir aux jeunes la possibilité de faire ce qu'ils aiment</b> .....	260
1. Privilégier la passion du travail pour être heureux .....	260
2. Permettre aux jeunes de se réaliser dans ce qu'ils aiment faire pour construire un rapport positif au travail .....	261
<b>4B2. Reconnaître et utiliser les talents des jeunes pour transformer le travail et la société tout en leur permettant de s'épanouir</b> .....	262
1. Amener des usages numériques dans l'entreprise grâce aux Digital Natives .....	262
2. Permettre aux jeunes d'entreprendre .....	263
<b>4B3. Offrir aux jeunes les moyens de développer leurs compétences</b> .....	266
1. Répondre aux besoins de découvertes et d'expériences des jeunes .....	266
2. Cultiver l'apprenance .....	267
<b>4C - Apporter sécurité et stabilité aux jeunes</b> .....	<b>271</b>
<b>4C1. Reconnaître le besoin des jeunes d'accéder à une stabilité financière</b> .....	271
1. Comprendre l'angoisse financière des jeunes .....	271
2. Donner de la visibilité sur les rémunérations pour permettre de se projeter dans un métier .....	273
<b>4C2. Offrir des conditions financières plus justes</b> .....	274
1. Travailler sur l'équité des salaires .....	274
2. Faciliter l'indépendance (financière) des jeunes .....	274
<b>4D - Offrir des conditions de travail optimales</b> .....	<b>276</b>
<b>4D1. Développer une démarche de QVCT qui serve l'épanouissement</b> .....	276
1. Replacer l'épanouissement au coeur de l'entreprise .....	276
2. Mettre en place une véritable démarche de QVCT .....	277
<b>4D2. Offrir de la flexibilité pour un meilleur équilibre des temps de vie</b> .....	279
1. Prendre en considération le désir de liberté exprimé par les jeunes .....	279
2. Soigner l'équilibre des temps .....	281
<b>4D3. Faciliter la parentalité</b> .....	284
1. Allonger la durée du congé paternité légal .....	284
2. Aider à trouver une place en crèche .....	285
3. Permettre aux femmes d'allaiter .....	285
<b>4D4. Humaniser le management et cultiver la relation</b> .....	286
1. Aplatir les organisations .....	286
2. Privilégier la relation à la hiérarchie .....	287
3. Permettre une meilleure représentativité des jeunes .....	289
4. Consolider les relations intergénérationnelles pour passer le relai aux jeunes .....	291
<b>4E - Relier quête de sens, projets de vie et projets de société</b> .....	<b>293</b>
<b>4E1. Écouter les aspirations et valoriser l'engagement des jeunes</b> .....	293
1. Comprendre la quête de sens plurielle des jeunes .....	293
2. Vivre dans un monde de respect mutuel, d'écoute, d'empathie et d'entraide .....	295
3. Lutter contre le réchauffement climatique .....	296
4. Fournir une grille de lecture de l'engagement .....	299
5. Valoriser toutes les actions d'engagement des jeunes .....	302
<b>4E2. Faire fructifier l'engagement des jeunes pour transformer la société et nourrir la confiance</b>	
.....	306

1. Développer le Service Civique pour pérenniser et décupler les petits gestes et l'engagement .....	306
2. Faire converger quête de sens des jeunes et raison d'être des entreprises pour transformer la société .....	310
3. Par quels autres moyens engager les jeunes ? .....	315

<b>Remerciements à nos partenaires, experts et contributeurs .....</b>	<b>324</b>
--	------------

<b>Bibliographie .....</b>	<b>330</b>
----------------------------	------------

<b>L'écosystème Fabrique Spinoza .....</b>	<b>331</b>
--	------------

<b>Les publications récentes de l'observatoire Spinoza .....</b>	<b>332</b>
--	------------

<b>Annexes .....</b>	<b>333</b>
----------------------	------------

ANNEXE 1 - Note méthodologique .....	334
--------------------------------------	-----

1. Les entretiens qualitatifs .....	333
-------------------------------------	-----

2. Les Focus Groups .....	337
---------------------------	-----

ANNEXE 2 - Solutions d'accompagnement pour la jeunesse .....	345
--	-----

ANNEXE 3 - Quelques dispositifs innovants de la Région Ile-de-France .....	346
--	-----

1. ORIANE, L'Agence régionale de la Promesse républicaine et de l'orientation .....	346
---	-----

2. Les Écoles de Production .....	348
-----------------------------------	-----

3. Le Programme "Fresque du Climat" .....	350
---	-----

4. Le concours "Trophées des étudiants ambassadeurs de l'Ile-de-France .....	351
--	-----

ANNEXE 4 - Interview de l'Apec sur la jeunesse .....	354
--	-----





# 01. | Réalités et imaginaires autour des jeunes

À l'image de la célèbre chanson "Sa jeunesse" de Charles Aznavour, notre culture encense la jeunesse qui semble pour tous représenter un trésor. Parce qu'elle incarne un moment d'ouverture à tous les possibles qui s'échappe aussi vite qu'il vient, la jeunesse est source de curiosité, elle intrigue, voire fascine. On cherche ainsi à la retrouver par tous les moyens pour retrouver avec elle ses bienfaits. La jeunesse est en effet associée à une myriade de qualités parmi lesquelles les principales sont la beauté, la nouveauté, la fraîcheur, l'innocence, la fougue et la performance. Pourtant, et c'est là que le bât blesse, la jeunesse est aussi apparentée à des caractéristiques très dépréciatives : l'immatrité, l'inexpérience, l'excès, l'intransigeance, l'inconscience... Les jeunes sont la cible des critiques : absorbés par les nouvelles technologies, les jeunes d'aujourd'hui seraient paresseux, désengagés du monde politique et de la société. Loin des jeunes d'hier qui avaient le sens des valeurs et des responsabilités, les jeunes d'aujourd'hui se croiraient tout permis. Le rapport de notre société à la jeunesse semble ainsi profondément ambivalent. En même temps qu'elle suscite l'intérêt et la nostalgie, la jeunesse fait peur.

La crise de la Covid-19 a cristallisé les fractures intergénérationnelles. Tandis que les jeunes subissent de plein fouet les confinements successifs, se sentant pour certains d'entre eux "sacrifiés", une partie de la société fustige leur irresponsabilité et leur égoïsme. L'incompréhension d'une partie de la société vis-à-vis des jeunes durant la crise de la Covid-19 est symptomatique du rapport compliqué de la société avec la jeunesse. La jeunesse serait-elle le bouc-émissaire idéal de la société ? Assimilée aux menaces de la société moderne en proie à des changements parfois angoissants parmi lesquels la crise climatique, les tensions sociales, la place grandissante du numérique ; la jeunesse incarne sans doute à tort l'instabilité et les bouleversements du monde contemporain. En réalité, cette vision passéiste du "c'était mieux avant" ne date pas d'hier. Déjà il y a presque 2000 ans, le poète Horace s'amusait du regard pessimiste porté par les aînés sur les jeunes : "Mille inconvénients assiègent le vieillard... Quinze ans, râteur, vantant le temps passé, quand il était gosse, toujours à censurer les jeunes..."<sup>1</sup> Parmi ces prophètes de malheur, Tite-Live, historien romain né en 59 avant J.-C. déplorait l'"effondrement des fondements de la moralité" et l'"aube sombre de notre époque moderne"<sup>2</sup>. Juvénal, poète romain de la fin du 1er siècle allait dans le même sens : "Déjà du temps d'Homère notre race baissait. La terre ne nourrit plus aujourd'hui que des hommes méchants et chétifs."<sup>3</sup> Plus près de nous, on se souvient des conflits de générations lors des événements de mai 1968.

Aujourd'hui, les tensions intergénérationnelles se creusent à l'endroit de la crise climatique et environnementale. Les dérèglements climatiques remettent en jeu les conflits entre générations, les aînés étant jugés responsables de la situation environnementale par une partie de la jeunesse. Une formule qui symbolise ce choc générationnel est l'expression "Ok boomer" qui a gagné en popularité depuis 2019. L'expression est utilisée par les plus jeunes pour tourner en dérision la génération des baby-boomers, c'est-à-dire les personnes nées dans la période d'après-guerre entre les années 1946 et 1964, accusées d'avoir bénéficié du modèle économique prospère de surconsommation des Trente Glorieuses sans prendre en considération les intérêts des générations futures. Loin d'être indifférents au monde qui les entoure, les jeunes manifestent une préoccupation croissante pour l'environnement et s'engagent en faveur de la transition du monde. La "nouvelle génération climat" voit ainsi de nouvelles figures émerger partout dans le monde : à côté de la célèbre Greta Thunberg, aujourd'hui âgée de vingt ans, qui est intervenue au siège de l'Organisation des Nations Unies, on peut citer la militante ougandaise Vanessa Nakata qui s'est fait remarquer lors de son premier discours à la COP 25 de Madrid, la Belge Anuna De Wever, qui a cofondé le collectif Youth For Climate, ou encore la française Camille Etienne, âgée de 25 ans, devenue le symbole de la jeunesse qui lutte pour le climat. De ce combat systémique émergent forcément de nouveaux paradigmes, de nouvelles façons de faire qui viennent déconstruire les certitudes confortables d'un monde capitaliste pour proposer d'autres voies.

Mais, parce qu'elle est porteuse d'idées nouvelles et de changement, qu'elle bouscule parfois l'ordre établi, la jeunesse fait peur. Or, il est plus facile d'enfermer dans des catégories et des idées préconçues ces nouvelles générations que nous ne parvenons pas toujours à comprendre. Il est plus difficile de prendre le temps de les écouter et de les entendre vraiment. C'est cet effort que nous tenterons de faire dans cette étude qui souhaite être le porte-voix des jeunes. Qui est donc la jeunesse de 2024, si difficile à cerner ? Y a-t-il d'ailleurs une jeunesse, ou plutôt une multitude de jeunes qui représentent ses voies multiples ? Les jeunes d'aujourd'hui sont-ils une génération individualiste et désengagée



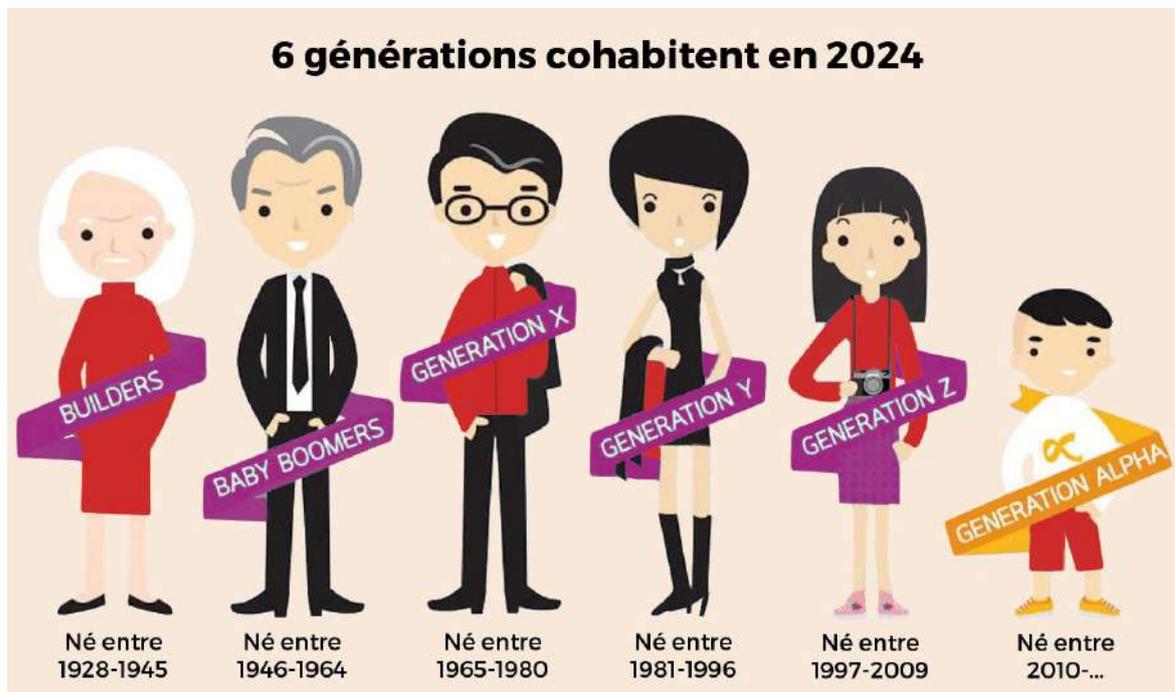
par rapport aux générations précédentes ou bien la jeunesse exprime-t-elle des voies d'engagement nouvelles ? Quels sont les paramètres inédits de notre époque qui rendent cette génération particulièrement singulière et avide de sens ? Enfin, comment recréer la confiance intergénérationnelle et favoriser l'empowerment et l'épanouissement des jeunes ?

Loin d'être les "enfants pourris gâtés" que l'on décrit trop souvent, les jeunes de 2024 sont confrontés à des défis inédits, dans une période de vie naturellement déjà marquée par l'instabilité et l'incertitude. Ces caractéristiques sans précédent de notre époque nécessitent de trouver des réponses nouvelles pour accompagner nos jeunes dans leur période charnière de développement (1A). Il s'agit en outre d'écrire de nouveaux récits positifs de la jeunesse contre le bizutage générationnel ambiant et de réconcilier jeunesse et pouvoir. Les jeunes n'attendent qu'une chose, qu'on leur donne des responsabilités pour qu'ils s'engagent activement pour le monde de demain (1B). Faisons-leur confiance !

## 1A Reconnaître les bouleversements des jeunesses de 2024

La jeunesse d'aujourd'hui, en particulier la Génération Z (née entre 1997 et 2009), est souvent perçue comme centrée sur elle-même et ingrate. En apparence, les jeunes Français de 2024, il est vrai, bénéficient de conditions de vie avantageuses, avec un accès facilité à la technologie, à l'information, et à un niveau de confort matériel inégalé. Néanmoins, les jeunes ne sont pas pour autant des privilégiés.

La jeunesse de 2024 ne semble en effet plus toujours synonyme de joie et d'insouciance mais aussi de mal être et d'incertitude quant à l'avenir (1A1). Sans chercher à comparer la situation des jeunes de 2024 avec celle d'hier, il faut reconnaître les bouleversements inédits de notre époque. Dans une société "liquide" - pour reprendre le terme du sociologue Zygmunt Bauman - en pleine mutation, les périodes charnières de l'adolescence et de l'entrée dans l'âge adulte sont caractérisées par une grande instabilité (1A2). Si l'on y ajoute les crises majeures propres à notre époque, avec entre autres la crise climatique, les crises économiques et sociales, il apparaît plus que jamais urgent d'accompagner l'évolution sereine des jeunes vers l'âge adulte (1A3).



## 1A1 | 20 ans, le plus bel âge de la vie ?

Traditionnellement, la jeunesse est considérée comme le plus bel âge de la vie. C'est le temps des premières expériences, des découvertes et des premiers émois. Cela contraste cependant aujourd'hui avec le vécu des jeunes qui semblent pour une partie se percevoir comme une "génération maudite". Si cela n'était pas suffisant, le sentiment d'une partie de la jeunesse de ne pas être compris par les aînés, et par la société d'une manière plus générale, aggrave encore leur solitude et leur malaise.

### 1 - La jeunesse, une période bénie

#### ● Les humains et la jeunesse, un amour qui dure

L'attrait pour la jeunesse semble être une constante anthropologique remontant à des millénaires. Les mythes anciens autour de l'élixir de jouvence, de la fontaine de jouvence ou d'autres méthodes magiques pour retrouver la jeunesse sont exemples de la fascination humaine pour jeunesse éternelle. Cette fascination est profondément enracinée dans l'histoire de nombreuses civilisations et sociétés à travers le monde. À cet égard, on peut citer mythe biblique de Hénoch, la déesse Idunn encore la figure égyptienne du dieu Thot. nos jours, cet attrait perdure, notamment l'industrie de la beauté, de la santé et du bien-être. Sans oublier les réseaux sociaux.

Cette survalorisation de la jeunesse se traduit également en entreprise. L'entreprise porte un regard profondément ambivalent sur la jeunesse personnes jeunes sont souvent perçues comme plus dynamiques et performantes que les employés plus âgés, avec une forme de jeunisme ambiant. Conséquence : passés un certain âge, devient plus difficile pour les seniors et parfois même pour les salariés en deuxième partie de carrière de retrouver un emploi ou d'évoluer. Pourtant, en même temps, les jeunes diplômés sont confrontés à des difficultés pour s'insérer dans le marché du travail ainsi qu'à une forte pression sur les salaires. Sans doute faudrait-il à la fois avoir de l'expérience tout en étant jeune ...

Si la jeunesse fascine, c'est qu'elle incarne le cœur de la vie : le moment d'ouverture radical des possibles, des explorations, des découvertes et des premières fois, des premières amours et des plaisirs simples. La jeunesse, période dorée protégée des responsabilités du monde des adultes, rimerait en somme avec bonheur. "On est pas sérieux quand on a dix-sept ans" disait déjà Rimbaud : la jeunesse, loin des pesanteurs et du sérieux de l'âge adulte, promet l'expérimentation, la légèreté et le jeu. Les adultes la regardent avec nostalgie, comme Charles Aznavour avec sa fameuse ode à la jeunesse (*Ma Jeunesse*, 1958) :



*Avoir 20 ans, des lendemains pleins de promesses  
Quand l'amour sur nous se penche  
Pour nous offrir ses nuits blanches  
Lorsque l'on voit, loin devant soi  
Rire la vie  
Brodée d'espoir, riche de joies et de folies  
On ne peut garder sans cesse  
Sa jeunesse.*

La jeunesse semble avoir été perçue de façon méliorative à travers les âges. Mais qu'en est-il du regard que portent les jeunes d'aujourd'hui sur la jeunesse ?



© Photo de Tim Mossholder sur Unsplash

La jeunesse, une période de découvertes

#### ● Et aujourd'hui ?

Cette caractérisation de la jeunesse comme une période de joie, de découverte, de possibilités et d'audace est une perspective encore aujourd'hui partagée par une grande partie de la jeunesse. Au cours de nos entretiens qualitatifs menés auprès de 18 jeunes, 5 jeunes ont décrit la jeunesse comme une période de découverte de soi et du monde. Pour Rémy (20 ans) "la jeunesse, c'est... c'est une belle période de notre vie où, voilà, on découvre plein de choses, on découvre, on découvre petit à petit aussi la vie d'adulte." C'est pour une partie des jeunes interrogés une période de construction de soi et de son avenir où l'on est plein d'idées, de projets, d'espoirs : "ce n'est pas forcément que ça, parce qu'on ne peut pas dire que la jeunesse, c'est juste (...) quand on a plein d'énergie, on a plein d'envies, on a plein de projets, etc. parce qu'on peut avoir ça à tout âge, mais principalement c'est à la jeunesse que ça se développe."

(Pierre, 23 ans). Adèle (19 ans) va dans le même sens en insistant sur l'énergie, le dynamisme des jeunes grâce à un corps en bonne santé. Période d'insouciance (item relevé par 2 personnes) et de rêves, la jeunesse est un moment propice à l'amusement : *"On s'amuse en soi, on ne pense pas à la réalité des choses."* (Samuel, 17 ans). On le voit, la jeunesse, pour un certain nombre de jeunes, même si elle n'est pas dépourvue d'embûches, reste un moment très positif et heureux : *"C'est l'expérience. Et... les découvertes. C'est l'aventure. C'est vraiment... tout ce qui a trait au bonheur."* (Fanny, 22 ans).



*"La jeunesse, c'est... c'est une belle période de notre vie où, voilà, on découvre plein de choses, on découvre, on découvre petit à petit aussi la vie d'adulte."*

Rémy (20 ans)

La jeunesse est encore perçue comme une chance par les jeunes d'aujourd'hui, en écho avec l'aura positive qui semble entourer l'idée de jeunesse. La jeunesse est associée au dynamisme, à l'énergie mais aussi à l'aventure et à la découverte de soi. Un moment charnière dans la construction de soi qui passe par les premières expérimentations. Pourtant, les jeunes d'aujourd'hui sont confrontés à des conditions rudes.

## 2 - Une génération "maudite" ?

### ● "C'est dur d'avoir 20 ans en 2020"

*"C'est dur d'avoir 20 ans en 2020"*, a déclaré le Président Emmanuel Macron lors d'une interview télévisée le 14 octobre 2020 en pleine période de restrictions due à l'épidémie de la Covid-19. Et le Président d'ajouter : *"Donc je ne donnerai jamais de leçon à nos jeunes parce que ce sont ceux qui, honnêtement, vivent un sacrifice terrible, des examens annulés, de l'angoisse pour les formations, de l'angoisse pour trouver un premier job"*<sup>4</sup>. La phrase d'Emmanuel Macron a fait couler beaucoup d'encre. Dans une période de crise et de confinement qui a touché l'ensemble de la population, difficile d'entendre les angoisses et la détresse rencontrées par une partie des jeunes. L'affirmation contraste en outre avec les discours habituels sur les jeunes selon lesquels ils seraient des privilégiés qui ne s'investissent pas comme leurs aînés.

En réalité, même si la situation matérielle des jeunes s'est améliorée sous bien des aspects par rapport aux générations précédentes, les périodes d'étude et de l'entrée dans la vie professionnelle restent des périodes de plus grandes vulnérabilités. Les jeunes ne sont à cet égard pas favorisés par rapport à leurs aînés, loin de là ! Alors qu'à la sortie de la Seconde Guerre Mondiale, les personnes âgées étaient les plus démunies, la situation s'est inversée,

plaçant les jeunes, nouvellement entrés sur le marché du travail, au premier plan de la pauvreté et du chômage. Certains experts évoquent une *"rupture de la loi du progrès générationnel"*<sup>5</sup>, soulignant un déclin économique, une faible mobilité sociale et une exclusion symbolique de la vie politique par rapport aux baby-boomers. Les jeunes font face à une raréfaction des contrats à durée indéterminée, un taux de chômage préoccupant, un déclin du niveau de diplômes, ainsi qu'une baisse de la part du PIB consacrée à l'éducation au cours des 20 dernières années. Les dépenses par tête dans l'enseignement supérieur ont diminué depuis 2020, se situant en dessous de la moyenne de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE).

Les jeunes se retrouvent en première ligne de la précarité, luttant contre le manque d'argent pour se nourrir, les difficultés de logement, l'accès limité aux soins de santé, et les défis liés à la poursuite d'études tout en travaillant. Une majorité écrasante, soit 72% des 18-25 ans déclarent avoir fait face à des difficultés financières. Cette précarité économique touche particulièrement les étudiants salariés, dont le taux atteint 82%<sup>6</sup>. La situation économique instable, la crise écologique, les attentats... tous ces facteurs semblent donner raison au Président Macron et renforcer la perception d'une *"jeunesse sacrifiée"*. La crise de la Covid-19 a exacerbé ces problèmes, causant la perte d'emplois de beaucoup de jeunes. À l'âge des rêves et des désirs de rencontre et d'ouverture, le confinement a constitué un frein dans la vie des jeunes. Pour compléter la phrase du Président Macron *"Quand on est jeune, on fait la fête, on a des amis"*<sup>7</sup>, on n'est pas confiné dans son logement et à l'arrêt pendant plusieurs mois. Pour Louis Morin, directeur de l'Observatoire des inégalités, les jeunes ont été très fragilisés par la crise de la Covid-19 : *"Comme lors de toutes les crises économiques récentes, les jeunes se retrouvent en première ligne, et notamment les plus précaires d'entre eux."*<sup>8</sup>

## des 18-25 ans

**72%** déclarent avoir fait face à des difficultés financières suite à la crise de la Covid-19. Cette précarité économique touche particulièrement les étudiants salariés, dont le taux atteint 82%.  
Source : IPSOS

Pour une partie des jeunes, ils ont été les grands sacrifiés de la crise. Si certains ont plutôt bien vécu la Covid-19 et ont su faire preuve de résilience, cela a été beaucoup plus complexe pour d'autres. Pour une partie des jeunes, le confinement et les multiples restrictions liées à la Covid-19 n'a été qu'un moment difficile à passer, mais pour les plus fragiles ou précaires, elle a été la source de bouleversements dans le parcours scolaire ou professionnel, de problèmes psychologiques, de désocialisation. Lors de nos entretiens qualitatifs, 3 jeunes sur 18 ont mentionné le renforcement de l'isolement social dû à la crise de la Covid-19. La crise a également eu

des retentissements sur la scolarité ou le début de la vie professionnelle des jeunes : ceux-ci ont pu rencontrer des difficultés de concentration (deux personnes l'ont évoqué) ou développé de véritables lacunes scolaires (mention par deux personnes) et ont été ralentis dans leurs projets professionnels (également relevé à deux reprises par les jeunes interrogés). Dans des cas extrêmes, la crise a engendré l'arrêt pur et simple de leurs études.

C'est le cas pour Pierre (23 ans), jeune homme plein de rêves et ambitieux qui s'est heurté durement aux barrières de la Covid-19. Réussissant avec brio sa première année d'études supérieures à New-York, Pierre se retrouve brusquement face à un choix alors que la Covid surgit : rentrer voir sa famille ou poursuivre ses études. Le jeune homme choisit de retourner auprès de sa famille : *"il y avait tout simplement un choix à faire en mars, quand la Covid est apparue, on a eu des nouvelles. J'avais trois options : rentrer voir mon père, rentrer voir ma mère ou rester à New York. Rester à New York ça voulait dire continuer mes études et ne rien perdre. Par contre, quand est-ce que je rentre revoir ma famille, et ne connaissant pas les impacts du Covid parce qu'on connaissait rien à ce moment-là, à quel point c'était grave comme Ébola ou quoi que ce soit, et bien j'avais très peur. Donc je me suis dit ok, bah j'ai envie de revoir ma famille, c'est sûr."* Un choix qu'il paye cher puisqu'à ce jour, Pierre n'a pas pu reprendre ses études à New-York. À cause des confinements successifs, il ne peut pas rentrer à New-York, ses notes sont annulées : *"Alors l'impact, c'est ma situation actuelle d'être à Grenoble depuis donc 2 ans et demi là. Où à la base, j'étais censé venir en vacances du 10 mars au 20 mars 2020 et que je suis toujours ici maintenant. Et que du coup je n'ai toujours pas pu reprendre, ni travail, ni études, ni rien. Donc voilà."*

Pour d'autres, la période d'incertitude et de la Covid-19 a ravivé des fragilités personnelles et psychologiques. Une jeune interviewée témoigne de l'intensification de ses troubles psychiques pendant cette période d'incertitude et de restrictions : *"Et du coup bah j'étais très angoissée quand je suis arrivée, de me sentir seule, de ne pas arriver à avoir des gens tout le temps. Dès que je me retrouvais... J'ai développé un truc en fait. Où dès que je me retrouvais seule chez moi, je pleurais 24h sur 24. (...) Je développais une espèce de phobie d'être chez moi et c'était terrifiant, où je pleurais 24h sur 24."* (Salomé, 21 ans). Alors que Salomé vit très bien son premier confinement passé chez sa mère à Toulouse (selon ses mots, c'était, *"génial"*, *"incroyable"*), dans une ambiance conviviale et solidaire avec les voisins, son deuxième confinement est un véritable *"enfer"*. Entrant en école d'art à Marseille, la jeune fille se retrouve pour la première fois à vivre seule, dans une autre région, à 400 kilomètres de chez elle, en pleine période de confinement. Une situation particulièrement anxiogène qui réactive ses fragilités psychiques.

Les conséquences de cette période de confinement sont allées très loin pour Salomé (21 ans) : la jeune femme développe une maladie chronique qui l'invalide lourdement. Celle-ci, atteinte d'une angine, de douleurs,

de fièvre, traitée par des antibiotiques, apprend qu'elle doit se faire opérer. Mais au bout d'un an, alors qu'on lui administre des antidépresseurs, ses troubles disparaissent soudainement. Un véritable soulagement pour la jeune fille : *"Et c'était pas que à cause du Covid évidemment, mais je pense que c'est ça qui a déclenché. C'est la goutte de trop dans mon truc d'anxiété quoi. (...) Être malade 100 % du temps, c'était horrible et du coup j'avais commencé les antidépresseurs au bout d'un an et en fait j'ai eu de la chance de fou et du coup j'ai pas eu à me faire opérer mais ça a arrêté ma maladie chronique. Je ne sais pas si c'est possible que ça s'arrête, mais en fait j'ai appris que du coup les maladies chroniques, ça pouvait être déclenché par de l'angoisse et des problèmes mentaux et du coup je savais pas. Et en fait c'est là que j'ai compris que moi c'était vraiment purement psychologique."*

On le voit, la jeunesse d'aujourd'hui fait face à des épreuves dans son parcours de construction et de développement. Entre épidémie, ralentissement de la vie économique, crise écologique et angoisse du futur, la jeunesse d'aujourd'hui n'aurait plus vraiment le cœur à la fête.

### Entre 2020 et 2021,

**le sentiment d'être découragé ou d'éprouver de l'incertitude à l'égard de l'avenir est passé de 13% à 26% chez les jeunes Français. Plus d'un quart d'entre eux souffrent d'un manque de vie amoureuse.**

**41%** d'un sentiment fréquent de solitude<sup>9</sup>.

Source : baromètre 2021 du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC)

#### ● Les jeunes, les grands perdants ?

À la vue de ces chiffres, il convient de se demander si la jeunesse est objectivement moins bien lotie que les générations précédentes ? La jeunesse est-elle en situation de déclin (en termes de qualité de vie, de conditions sociales et économiques...) ?

Si la crise de la Covid-19 a catalysé les tensions et les difficultés pour les jeunes, elle a surtout été le révélateur d'un malaise profond de la jeunesse française. Une partie de la jeunesse se sent sacrifiée et a du mal à se projeter dans l'avenir. L'étude *La parole des jeunes en Actions* (avril 2023)<sup>10</sup> de l'Observatoire des Partenariats, pilotée par Le Rameau, s'est intéressée à cette question de la projection dans l'avenir des jeunes. L'étude révèle que la projection dans l'avenir à l'orée 2050 des jeunes est très largement négative : quand on leur demande ce qu'évoque pour eux l'année 2050, 66% des 18-24 ans répondent l'inquiétude, et 31% vont jusqu'à évoquer la fin du monde. Il faut toutefois nuancer ce constat très noir et mentionner que 48% des 18-24 ans espèrent un monde meilleur en 2050. En tout

état de cause, de manière générale, les jeunes ont une vision négative de la société et du futur alors qu'ils sont pourtant censés être tournés vers l'avenir, dans une posture de confiance et d'espoir.

La question est maintenant de savoir si cette perception très sombre de la société et de la place des jeunes correspond à une réalité objective. Pour Olivier Galland, auteur de *20 ans, le bel âge ? Radiographie de la jeunesse française d'aujourd'hui*, si la société française dans son ensemble est gangrenée par le déclinisme, la jeunesse n'y échappe pas. Pourtant, le sociologue le rappelle d'emblée, la situation matérielle des Français s'est considérablement améliorée. Ceux-ci se sont enrichis de façon impressionnante : depuis 1970, le niveau de vie médian a doublé, passant de 10 000 euros à 21 000 euros annuels en 2018. En outre, les Français bénéficient de conditions de logement bien meilleures, l'accès aux biens d'équipement ménager s'est généralisé. Pour couronner le tout, il faut préciser que cet enrichissement général n'est pas allé avec une hausse des inégalités. Au contraire, celles-ci ont baissé jusqu'au début des années 1980 avant de se stabiliser, et de remonter de façon légère depuis les années 2000. Cette amélioration globale de la situation des Français profite également aux jeunes. Pourtant, une partie de la société, dont les jeunes eux-mêmes, considèrent que la France va mal, et que dès lors les jeunes sont promis à un avenir très sombre. Mais, pour Olivier Galland, il est temps de rompre avec le défaitisme : en moyenne, la situation des jeunes ne décline pas, mais au contraire progresse. Il faut cependant faire attention à ne pas considérer les jeunes comme un bloc homogène. En effet, en ce qui concerne le progrès social et économique, tous ne sont pas logés à la même enseigne. Un critère déterminant est notamment le niveau d'études.

Pour battre en brèche l'idée selon laquelle les jeunes seraient les grands perdants, Olivier Galland s'attaque à deux idées reçues : la première, celle que les jeunes seraient une *"génération sacrifiée"*, qui verrait ses conditions socio-économiques déchoir ; la seconde, que *"l'ascenseur social est en panne"*.

Pour répondre à la première affirmation, Olivier Galland s'appuie sur une étude menée par deux économistes en 2017<sup>11</sup>. Les économistes ont étudié l'évolution du niveau de vie de chaque génération née entre 1901 et 1979. Leur constat est sans appel : aucune génération née entre ces deux dates n'a connu de baisse de niveau de vie par rapport aux générations qui l'ont précédée. La France a connu une augmentation significative de sa richesse pendant la période d'après-guerre, permettant à chaque génération de bénéficier des progrès économiques réalisés par la société.

Concernant la seconde idée très répandue selon laquelle *"l'ascenseur social est en panne"*, là encore, pour l'auteur, c'est faux. Derrière cette idée se cache celle de *"dévaluation des diplômes"*. Les diplômes ne vaudraient plus rien ou du moins ne garantiraient pas l'accès aux mêmes types d'emplois qu'autrefois. Les données contredisent largement ces théories. En effet, les données

de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) récoltées depuis 1964 dans le cadre des enquêtes Formation et Qualification Professionnelle<sup>12</sup>, montrent que la mobilité sociale existe de façon très importante : 65% des hommes actifs occupés de 35 à 59 ans ont une position professionnelle différente de leur père. Pour les femmes, leur mobilité, plus difficilement mesurable, est encore plus notable : elles sont 71% à occuper une position professionnelle différente de leur mère. En ce qui concerne les enfants d'ouvriers ou d'employés, 45% des fils d'ouvriers et d'employés qualifiés le resteront. Cette proportion tombe à 22% pour les fils d'ouvriers et d'employés non qualifiés. L'avenir des jeunes est loin d'être noir, ils font en moyenne plus d'études que la génération précédente et ont des opportunités nouvelles. L'augmentation continue du niveau de formation en est le signe. Aujourd'hui 80% d'une classe d'âge poursuit des études jusqu'au baccalauréat et près de la moitié effectue ses études dans l'enseignement supérieur. Pour Olivier Galland, cette montée des études a accompagné et permis la croissance des emplois de cadres et de techniciens.

Du fait de la structure des emplois dans la population active depuis 1936, les pourcentages d'agriculteurs et d'ouvriers ont décliné pour laisser la place à des professions intermédiaires et des emplois de cadres supérieurs. L'évolution de la structure économique peut être source d'opportunités pour nombre de jeunes. Sous l'effet de l'informatisation d'une partie de l'activité tertiaire, la part d'employés est stable et à l'inverse, de nombreux métiers, peu qualifiés (dans les services à la personne notamment) ou très qualifiés (par exemple dans la finance ou les nouvelles technologies), sont apparus dans les services. Pour Olivier Galland, la jeunesse n'est pas vouée au déclin, loin de là. Les enquêtes du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)<sup>13</sup> montrent que la stratégie d'élévation du niveau des études est payante. Ainsi, plus leur niveau d'études est élevé, plus les jeunes ont une probabilité élevée d'occuper un emploi à durée indéterminée et d'avoir un bon salaire.

66

**(...) Globalement, la structure sociale se déforme donc vers le haut, offrant ainsi de nouvelles opportunités d'emploi et d'ascension sociale à ceux qui possèdent les qualifications adéquates.**

Olivier Galland, *20 ans, le bel âge ? Radiographie de la jeunesse française d'aujourd'hui* (2022)

Mais la seule progression des indicateurs socio-économiques suffit-elle à cerner la situation des jeunes actuelles ? Sans doute faut-il creuser dans des variables plus contextuelles, plus existentielles pour saisir le malaise des jeunes d'aujourd'hui.



© Image par Marco Wolff de Pixabay

Une génération désenchantée ?

● **Comprendre le malaise des jeunes :  
quand les indicateurs économiques ne suffisent pas**

Si les indicateurs économiques et sociaux de la jeunesse semblent plutôt au vert, d'où vient le pessimisme de la jeunesse ? La jeunesse d'aujourd'hui est-elle vraiment plus morose au regard des générations précédentes ?

À l'occasion de l'ouvrage *La Fracture de Frédéric Dabi et Stewart Chau*<sup>14</sup> dédié à la jeunesse de 2021, l'enquête de grande ampleur La Nouvelle Vague menée sur la jeunesse française a été relancée. Plus de 1 500 personnes âgées de 18 à 30 ont été interrogées du 12 au 17 février 2021 sur une trentaine de questions. Le résultat de l'enquête est plutôt inquiétant : en soixante ans, la jeunesse française semble tombée dans un désenchantement croissant. Selon les chiffres, 30% des jeunes estiment que vivre à l'époque actuelle est une malchance, atteignant un chiffre record depuis le début de l'enquête en 1957.

L'enquête souligne un *"effondrement du niveau de bonheur"* chez les jeunes, avec des conséquences notables depuis 1999. En 1957, 85% des 18-30 ans se considéraient *"heureux"*. Cependant, après une augmentation de cette part atteignant 93% en 1978 et 95% en 1999, ces chiffres ont diminué au fil des années, à 84% en 2021. Les extrémités de l'échelle de bonheur révèlent une réalité particulièrement inquiétante : le nombre de jeunes déclarant n'être *"pas heureux"* a augmenté de 5% à 16% depuis 1999. En contraste, ceux se déclarant *"très heureux"* sont passés de 46% à 19%. Le niveau de bonheur

ressenti a chuté de manière significative, touchant tous les groupes démographiques, indépendamment du sexe et de l'âge. Plusieurs hypothèses sont avancées pour expliquer ce phénomène, allant de l'impact de la pandémie de la Covid-19 au terrorisme, en passant par la montée du populisme, la crise écologique, et une vision du bonheur devenue plus exigeante.

**des jeunes interrogés  
si  
43%  
qui s'estiment privilégiés se disent  
"très heureux", ils ne sont que 12 à  
13% parmi ceux qui se considèrent  
membres de catégories populaires  
voire défavorisées.**

Source : Frédéric Dabi et Stewart Chau,  
*La Fracture*, (2021)

Pour aller plus en profondeur dans l'analyse, il faut distinguer les situations très hétérogènes des jeunes. Si les médias ont tendance à donner l'image d'une jeunesse qui serait un bloc monolithique, il n'en est rien. Pour paraphraser Bourdieu, *"la jeunesse n'est qu'un mot"*, il y a des jeunesses. Cela est plus vrai que jamais aujourd'hui où l'on observe un *"phénomène de fracture interne à la jeunesse"* selon Frédéric Dabi.

Plus qu'entre les générations, le clivage se situe à présent au sein même de la jeunesse. Du point de vue du niveau de bonheur, le critère le plus discriminant reste la classe sociale. Ainsi, si 43% des jeunes interrogés qui s'estiment

privilegiés se disent “très heureux”, ils ne sont que 12 à 13% parmi ceux qui se considèrent membres de catégories populaires voire défavorisées. Le niveau de diplôme est un paramètre qui rentre particulièrement en compte dans le niveau de bonheur. Ceux qui possèdent un diplôme supérieur au baccalauréat se déclarent plus heureux que les jeunes peu ou pas diplômés. Concernant le sentiment de malchance de vivre à l’époque actuelle, le constat est le même : le clivage est clair entre les jeunes privilégiés ou aisés qui portent un regard positif sur leur temps, et les déclassés de l’économie, qui déplorent cette époque malchanceuse. Des écarts record apparaissent entre ces catégories allant de 30 à 50 points.

“

**Tout se passe donc comme si le sentiment de “vulnérabilité sociale”, notamment, amplifiait encore ce sentiment de malchance, faisant douter ces jeunes socialement fragiles de leur capacité à croire encore à un avenir meilleur.**

Frédéric Dabi et Stewart Chau, *La Fracture*, (2021)

Pour conclure, dénier aux jeunes le sentiment de malaise voire d’angoisse au motif que leurs conditions économiques sont objectivement meilleures que celles des générations précédentes, semble très réducteur. La jeunesse est multiple et une partie des jeunes, en particulier ceux qui ont peu ou pas fait d’études, exprime à raison des craintes quant à son futur. En outre, les seuls indicateurs économiques ne suffisent pas à évaluer la qualité de vie des jeunes. Les jeunes bénéficient sans doute de conditions objectives plus favorables que les générations précédentes en ce qui concerne certains aspects, mais ils vivent une période particulière faite d’incertitudes et de difficultés nouvelles. Cela questionne autant le calibrage et l’actualisation des indicateurs de mesure que la comparaison de l’état de différentes générations de jeunes. Pour autant, cette distorsion entre conditions objectives et perception subjective de la jeunesse

doit nous inciter à faire rentrer d’autres indicateurs que les dans l’évaluation de l’état de la pour comprendre le malaise accompagner vers le meilleur angoisse par des arguments suffit pas. Il faut écouter et craintes et leurs aspirations en le contexte.

*Écoutons la jeunesse !*

© Photo de Edwin Andrade sur Unsplash



### 3 - Le sentiment de ne pas être écoutés ni compris, un facteur aggravant du mal-être des jeunes

#### ● De l’incompréhension au manque d’écoute

La détresse ressentie par une partie de la jeunesse semble souvent mal comprise, ce malaise étant parfois exacerbé par des clichés persistants qui pèsent sur les jeunes. Cette mécompréhension crée un véritable fossé intergénérationnel, comme le souligne Julien Sabas, humoriste, coach en expression scénique, et chargé de déploiement chez Article 1. Ce dernier pointe du doigt une tendance à minimiser les paroles et le ressenti des jeunes sous prétexte que les générations précédentes ont également elles-mêmes été jeunes. Le problème pour Julien Sabas, c’est que oui, les aînés ont été jeunes, mais pas dans les mêmes conditions : “J’ai été jeune avant toi, mais pas au même moment. Les 2000 (ceux nés dans les années 2000), personne ne peut les comprendre, car ils sont la première génération à avoir grandi avec le numérique, les natifs du digital.”

Il semble en effet que les conflits générationnels s’accroissent avec les évolutions rapides du monde moderne, comme le suggère Étienne (15 ans) : “Vu qu’en fait, ces dernières années, le monde a beaucoup changé, j’ai l’impression que justement l’ancienne génération est moins à l’écoute par rapport à nous.”

Enfin, pour Pascale Lemaire-Toquec, directrice ressources éducatives à Apprentis d’Auteuil, l’enquête menée avec Bluenove auprès de 5 000 jeunes entre 13 et 25 ans en 2021 révèle que le deuxième besoin fondamental exprimé par les jeunes (après la stabilité) est celui de l’écoute. Il y a une aspiration à s’exprimer, s’engager, se mobiliser. Les jeunes disent avoir l’impression d’être à côté, de ne pas être “embarqués”. Ils veulent en particulier être associés aux décisions qui les concernent mais aussi de manière élargie à l’ensemble des questions de société. Dès que ce ressort est activé, la participation et la mobilisation peuvent être très fortes. L’écoute est donc une racine de la confiance mais aussi du sentiment d’appartenance et de l’engagement.

## 1A. RECONNAÎTRE LES BOULEVERSEMENTS DES JEUNESSES DE 2024

### ● Du manque de représentativité au sentiment de non-appartenance

Cette perception d'un manque d'écoute contribue à un sentiment de non-appartenance à la société, en particulier chez les jeunes en situation difficile. Certains, confrontés à des réalités telles que la violence psychologique, les troubles psychologiques, la précarité liée à l'absence de situation régulière sur le territoire, ou encore les discriminations, expriment un sentiment radical d'exclusion : *"En vrai je ne me sens pas trop dans la société en fait."* Salomé (21 ans), victime de violence psychologique, déclare : *"Moi je ne me sens pas du tout incluse dans la société. Pour moi, je suis vraiment dans un truc à part. Dans ma tête je suis vraiment coupée de ça."*

Elsa Da Costa, directrice générale d'Ashoka France, réseau d'acteurs de changement qui agit en faveur de l'innovation sociale, indique que les jeunes ont une réelle volonté d'être entendus et écoutés par la société. Selon elle, ils devraient être davantage représentés et mis en valeur dans le paysage médiatique. Cette frustration de ne pas être écoutés et de ne pas être assez représentés a tendance à pousser les jeunes vers les réseaux sociaux, où ils trouvent un moyen d'expression. Olivier Lenoir, cofondateur d'Osons Ici et Maintenant imagine même un système démocratique où les votes seraient pondérés en fonction de l'espérance de vie : en d'autres termes, cela aurait pour objectif de rééquilibrer la capacité des jeunes à peser sur le débat politique et les encouragerait davantage à y participer alors qu'aujourd'hui, ce sont les retraités qui ont le plus de poids.



**Mettre en place un système démocratique où les votes seraient pondérés en fonction de l'espérance de vie pour encourager les jeunes à y participer et leur redonner confiance.**

Fanny (22 ans), consciente de cette réalité, plaide en faveur d'une plus grande place accordée aux jeunes, suggérant que leur contribution pourrait être bénéfique pour l'ensemble de la société : *"Et pourtant je suis sûre que bah, les jeunes peuvent apporter vraiment de très bonnes choses en fait dans la société."*

Ainsi, il apparaît crucial de reconnaître et comprendre le malaise des jeunes, de dépasser les clichés préexistants, et d'instaurer un dialogue intergénérationnel favorisant une réelle écoute mutuelle. Ce processus pourrait atténuer le mal-être des jeunes. Mais il pourrait aussi permettre à la société de bénéficier de la richesse, des perspectives et des idées des jeunes. Un pas important en matière de confiance et de reconnaissance envers des jeunes plus insaisissables de nos jours.

## ☑ Partenaire Pionnier | RÉGION ALJT



### Présentation de l'organisation

Par l'accès au logement des jeunes, l'ALJT vise à promouvoir la cohésion sociale et contribuer à l'égalité des chances.

L'ALJT agit concrètement pour accompagner les jeunes dans leurs parcours résidentiels.

Les équipes assurent quotidiennement un accompagnement individuel et l'animation collective au sein des résidences. L'association s'appuie principalement sur le logement temporaire pour réaliser ses missions et proposer une gestion locative sociale de qualité.

### La philosophie de l'organisation vis-à-vis des jeunes

Depuis sa création, l'ALJT porte une vision positive de la jeunesse qui recèle tous les potentiels d'aujourd'hui et de demain. Contribuer à la réussite de la diversité de leurs parcours était, est et restera un enjeu incontournable.

### L'importance d'un toit pour bâtir sa vie

Le logement constitue pour les jeunes un espace d'autonomie et d'expérimentation, essentiel à la construction d'une vie d'adulte. Il représente un espace sécurisant, permettant aux jeunes de se concentrer sur d'autres leviers nécessaires à leur autonomie : vie professionnelle, parcours de formation ou encore la santé. De plus, il permet de se créer un espace personnel, qui permet de construire des relations sociales et affectives. Il est une des sources essentielles de bien-être et d'épanouissement.

### Le fonctionnement d'une résidence, y compris ses accompagnements

L'ALJT propose des logements temporaires à des jeunes en difficulté d'accès au logement en Île-de-France. Ils disposent en toute autonomie d'un logement privé ainsi que des espaces collectifs (salle d'activité et d'études, espace numérique, espace enfants pour les résidences accueillant des familles monoparentales, laverie...). Chaque jeune peut bénéficier d'un accompagnement en fonction de ses besoins et de ses demandes à travers des entretiens individuels, des animations collectives et des échanges informels avec les équipes de professionnels. Elles sont présentes au sein des résidences, sur le lieu de vie des jeunes, disponibles à les rencontrer et à les écouter. L'accompagnement proposé recouvre l'ensemble des thématiques concourant à favoriser leur autonomie : logement, emploi, budget, santé, aides aux démarches administratives et numériques, citoyenneté et développement durable, accès à la culture et aux loisirs. Les résidences de l'ALJT accueillent des jeunes d'horizons divers. Elles se veulent un lieu de brassage et de rencontres entre résidents.

### L'impact

- Association créée en 1956.
- A développé une offre de 3 produits complémentaires : résidences pour jeunes travailleurs, résidences pour jeunes actifs en mobilité et résidences universitaires.
- En 2024, 76 résidences implantées en Île-de-France / plus de 8400 logements
- Publics accueillis : jeunes actifs de 18 à 32 ans, en début de parcours d'insertion sociale et professionnelle ou en mobilité géographique et professionnelle, étudiants, alternants et jeunes chercheurs, familles monoparentales, jeunes en parcours de protection de l'enfance, jeunes en situation de handicap, jeunes en rupture.
- Plus de 63 000 demandes par an pour 4000 entrées (seulement 6% de la demande est satisfaite).

*Une jeune, quelques jours après son installation dans son logement au sein de la résidence de Paris 14 -Saint-Jacques.*

© Vincent Baillais Paris Habitat



## 1A2 | La jeunesse, une période de plus en plus difficile à identifier : l'adolescence et l'âge adulte émergent

Il est plus que jamais difficile de définir la jeunesse. Tout le monde est jeune à un moment dans sa vie, cependant la jeunesse n'est pas simplement un âge. La jeunesse est une construction sociologique d'autant plus difficile à définir dans une société où les structures sociales laissent place à plus de liberté et d'indétermination.

Les sociétés contemporaines sont "liquides" comme l'a montré le sociologue Zygmunt Bauman : elles ont comme traits saillants l'instabilité, l'incertitude et la fluidité des structures sociales. Autrement dit, les repères traditionnels tels que les relations, les emplois, et les identités deviennent plus flexibles et sujets à changement rapide. Dans un tel contexte, l'évolution des jeunes, qui est naturellement déjà faite d'exploration et d'indécision, est encore plus périlleuse.

### 1 - Jeunes en mouvement : vers une définition plastique de la jeunesse

#### ● Une jeunesse "fluide" dans une société liquide ?

La tentative de définir la jeunesse se heurte à la complexité de ses contours. Autrefois, quand la jeunesse correspondait à une période de vie bien encadrée et ritualisée, celle-ci semblait plus simple à saisir. Or, à l'heure où les structures et les traditions sociales sont de plus en plus ténues, les limites entre jeunesse et âge adulte sont de moins en moins claires.



#### La société liquide de Zygmunt Bauman<sup>15</sup>

Le sociologue Zygmunt Bauman a créé une métaphore particulièrement éclairante pour saisir ces dynamiques contemporaines, celle de société "liquide". Elle renvoie à une société caractérisée par sa fluidité, son instabilité et son manque de formes définies, où les structures sociales traditionnelles semblent se dissoudre et se reformer de manière constante. Dans ce contexte, la jeunesse forme un groupe social complexe, hétérogène et dynamique, particulièrement réactif et perméable aux changements sociaux.

Dans son article *Jeunesse : essai de construction d'objet*<sup>16</sup>, le sociologue Gérard Mauger tente de donner une définition de la jeunesse. Traditionnellement, la jeunesse peut être considérée comme l'âge de la vie où s'opère le double passage de l'école à la vie professionnelle et de la vie familiale à la famille de procréation. Autrement dit, la jeunesse désigne ce moment de transition entre l'enfance et l'âge adulte où l'individu construit peu à peu ses relations sentimentales et sa trajectoire professionnelle. Dans cette compréhension, c'est

l'engagement matrimonial, le mariage ou du moins la vie commune, et l'entrée stable dans le marché du travail, qui scelle le passage à l'âge adulte.



**Si l'on s'en tient aux cursus familiaux, scolaires et professionnels, on peut considérer que la jeunesse est l'âge de la vie où s'opère le double passage de l'école à la vie professionnelle et de la famille d'origine à la famille de procréation, la séquence de trajectoire biographique définie par le double processus d'accès à une position stabilisée sur le marché du travail et sur le marché matrimonial.**

Gérard Mauger, sociologue et directeur de recherches émérite du CNRS

Cette définition reflète une construction récente de la jeunesse mise en lumière par Laure Endrizzi, analyste à l'Institut Français de l'Éducation dans son article *Les jeunes en France, des citoyens pas comme les autres ?*<sup>17</sup> (2022). À partir du XIX<sup>e</sup> siècle, la conception de la jeunesse se fonde sur un cycle de vie tripartite : l'enfance avec une obligation scolaire ; l'âge adulte avec l'entrée sur le marché du travail ; et la vieillesse comme sortie du monde du travail. La prise de conscience de l'existence d'une jeunesse distincte s'est produite dans les années 60, comme en témoigne l'enquête réalisée en 1957 par l'Express avec l'IFOP. Françoise Giroud, cofondatrice de l'Express, a alors forgé le concept de "nouvelle vague", marquant ainsi la jeunesse comme une catégorie sociale à part entière. Dans les années 70, le concept de jeunesse a pris un sens nouveau, désignant une période intermédiaire caractérisée par l'expérimentation de soi et des autres, en raison de la complexification des modes de vie et du brouillage des transitions.



**Avec la complexification des modes de vie et un brouillage des transitions à divers niveaux (allongement de la durée des études, allers-retours au domicile des parents, retours en formation après une expérience professionnelle, etc.), l'âge de la "jeunesse" a émergé, dès les années 1970, pour désigner une période intermédiaire, fondée sur l'expérimentation de soi et des autres, à travers de nouveaux modes de vie.**

Laure Endrizzi, analyste à l'Institut Français de l'Éducation

Aujourd'hui, la jeunesse est plus floue que jamais. Marquée par la précarisation du travail et par les nouvelles modalités de relations remettant en cause le lien matrimonial, la jeunesse est de plus en plus incertaine. La jeunesse, ou plus précisément les jeunes d'aujourd'hui, se situent dans une situation d'indétermination à plusieurs niveaux. En ce qui concerne la situation familiale, la jeunesse correspond à "l'âge de l'apesanteur" d'après Gérard Mauger. Progressivement, le jeune se soustrait aux contraintes de la vie familiale et prend son envol. En même temps, l'affranchissement de la famille n'est pas total : la transition vers l'âge adulte est caractérisée par une assistance économique prolongée de la famille et de l'État par le biais des dispositifs de soutien. La jeunesse se distingue donc par une grande indétermination. Celle de n'être ni tout à fait enfant, ni tout à fait adulte. C'est le temps des "incohérences statutaires", selon Gérard Mauger.

Du fait de la fluidité, de la flexibilité des structures et des relations sociales, la jeunesse, moins réglementée, se vit de façon plus libre et fluctuante. La sociologue et psychanalyste Laurence Gavarini souligne ici l'absence de rituels de passage traditionnels autour de la jeunesse, créant ainsi un "choc entre deux mondes (celui de la sortie de l'enfance et de l'entrée dans l'âge adulte) entretenant un rapport d'étrange l'un par rapport à l'autre". La fluidité des structures sociales (travail, mariage etc) rend ainsi les limites de la jeunesse beaucoup plus poreuses. La précarité et l'instabilité des relations affectives expliquent l'allongement du temps des jeunes dans leur foyer familial et les allers-retours au domicile familial (on parle de "génération boomerang"). Tant et si bien que la jeunesse semble s'éterniser :

“

**(...) la fragilisation du lien matrimonial et celle, parallèle, du lien salarial font que, de plus en plus fréquemment, cette séquence de trajectoire biographique peut sembler n'être jamais définitivement close, que la vie de couple et l'emploi peuvent être vécus comme indéfiniment provisoires et la jeunesse comme interminable."**

Gérard Mauger, sociologue

À l'ère de la libéralisation des modes de vie et de la flexibilité dans le travail et les relations, la jeunesse ne se définit plus principalement par la quête de stabilité matrimoniale et professionnelle, mais plutôt par l'exploration et la recherche de soi.

● **La jeunesse : un processus dynamique d'actualisation des potentiels ?**

Cette relative indétermination de la jeunesse trouve des échos dans les réponses des jeunes interrogés par la Fabrique Spinoza dans le cadre d'entretiens qualitatifs. Pour la génération Z, trouver une définition consensuelle de la jeunesse semble relever du défi. Si 5 jeunes sur les 18 associent en premier lieu la jeunesse à une tranche d'âge, tous ne sont pas d'accord sur ses bornes : être jeune c'est avoir "entre 0 et 30 ans" pour Adèle (19 ans) ; pour Rinji (25 ans), "c'est avoir moins de 30 ans". Pour Etienne (15 ans), les jeunes sont la génération "de 90 à 2010." En même temps, une partie importante des jeunes interrogés estime que la jeunesse ne se réduit pas à l'âge : "(...) c'est quand même un peu une tranche d'âge. Mais je dirais que les limites restent floues parce que ça dépend des gens aussi, de comment on se sent, comment on réfléchit encore et des choses comme ça." indique Ariel, (24 ans).

En effet, les qualités attribuées à la jeunesse peuvent, selon certaines personnes interrogées, se retrouver à tout âge : "Alors c'est un peu... ce n'est pas forcément que ça, parce qu'on ne peut pas dire que la jeunesse, c'est juste (...) quand on a plein d'énergie, on a plein d'envies, on a plein de projets, etc. parce qu'on peut avoir ça à tout âge (...)" (Pierre, 23 ans). Certains jeunes comme Adam (22 ans) considèrent alors plutôt la jeunesse comme un état d'esprit : "Moi je pense que c'est surtout dans la tête après quoi. Si on est bien dans son travail, si on est bien partout... on peut rester jeune tout le temps." . En outre, il est à noter que seule une minorité de jeunes (2 personnes) définissent la jeunesse comme un statut, associé à la situation d'étudiant ou de jeune travailleur. Ce qui ressort des entretiens auprès des jeunes, c'est que la jeunesse se définit comme une transition de vie, un moment d'exploration et de construction, plus que comme une période structurée par l'école, l'université ou l'entrée dans la vie professionnelle. Une majorité des jeunes interrogés lors des entretiens décrit la jeunesse comme une période de découverte de soi et du monde (5 personnes) et de construction de soi et de son avenir (4 personnes). Les difficultés, les hésitations des jeunes eux-mêmes pour définir la jeunesse sont très symboliques de ce que représente la jeunesse, en tant que processus dynamique d'actualisation des potentiels.

La jeunesse : exploration et recherche de soi





*“Euh. Ben moi, je dirais que c’est la période un peu de construction et de... ouais de... ces périodes où des gens se construisent en tant que jeune, construire son avenir. Et du coup, lié à ça, bah plein d’évolution et de potentiel. (...) Plutôt positif, ouais, je te... (rires). Bon, après, c’est mon point de vue. Mais... oui, voilà, une période de construction et de plein de possibles. Parce que... Ben, je pense à un moment un peu... Un moment clé, quoi, où on choisit une direction ou une autre et... voilà.”*

Clara (22 ans)

Au fond, on dirait bien que pour les jeunes interrogés, la jeunesse correspond au moment de vie où l’on commence à prendre au sérieux la maxime socratique du *“connais-toi toi-même”*. Un parcours semé d’embûches...

### 2 - L’adolescence et l’entrée dans l’âge adulte : une période tumultueuse

Parler de jeunesse sans parler d’adolescence n’aurait pas de sens. C’est pendant cette période de transition que se façonnent de manière significative les expériences, les découvertes qui forgent l’identité et les perspectives des individus. Mais l’adolescence, parce qu’elle est une période de développement physiologique, est aussi une période de vulnérabilité des jeunes. Les guider et les soutenir dans cette période de changements profonds, est essentiel.

Entre l’adolescence et l’âge adulte, il y a encore une période aux contours indéfinis, celle de l’entrée dans l’âge adulte. Période charnière de découverte et de construction de soi et de son avenir, cette période n’est plus qu’une simple transition, elle devient dans notre société une véritable phase à part entière du développement des jeunes. Cependant, parce qu’elle est conçue comme une période intermédiaire, entre l’enfance et l’âge adulte, l’entrée dans l’âge adulte n’est pas suffisamment prise en compte par la société. Les jeunes ne sont plus à l’école, mais ils ne sont pas non plus, pour la plupart, dans une situation de stabilité professionnelle. Le défi de notre société résidera sans doute dans la capacité à inventer des cadres et des dispositifs spécifiques pour accompagner nos jeunes dans cette tranche de vie spécifique.

#### ● L’adolescence : une période de construction entre recherche identitaire et mutations

L’adolescence, période tumultueuse de mutation psychologique et biologique, a été théorisée pour la première fois par le philosophe et psychologue Granville Stanley Hall en 1904. Il est intéressant en effet de

remarquer que le concept d’adolescence a émergé relativement tardivement dans l’histoire. Le terme apparaît pour la première fois dans la langue française au XV<sup>ème</sup>, dérivé du terme latin *“adolescere”* qui signifie *“celui en train de croître.”*<sup>18</sup> Pour autant, le terme est peu utilisé et l’idée de l’adolescence ne prend son sens moderne que bien plus tard. L’historien Philippe Ariès rappelait lui-même qu’au XVIII<sup>ème</sup> siècle, on n’avait aucune idée de ce qu’on appelle l’adolescence aujourd’hui<sup>19</sup>. C’est à partir du XIX<sup>ème</sup>-XX<sup>ème</sup> siècle avec l’industrialisation et la généralisation progressive de la scolarisation que le mot adolescence apparaît dans le vocabulaire occidental. Le mot désigne alors les jeunes collégiens qui poursuivent leurs études tout en dépendant financièrement de leurs parents<sup>20</sup>. À la lumière de cela, il semble que l’adolescence n’est pas qu’une donnée physiologique, la notion relève aussi d’une construction socio-historique évolutive.



#### L’adolescence selon G. Stanley Hall et Erik Erikson

Le philosophe et psychologue G. Stanley Hall, qui théorise le premier l’adolescence, la définit comme une étape unique et décisive dans le développement humain. Il a essentiellement introduit l’idée que l’adolescence représente une crise émotionnelle intense. Le concept de *«Sturm und Drang»* (tempêtes et agitations) en 1904 traduit les aléas émotionnels faits de passions contradictoires et de tensions et des changements physiologiques importants de cette période.

Après lui, le psychanalyste Erik Erikson a aussi enrichi les théories de l’adolescence. Considérant l’adolescence comme la *“période pivot du développement”*<sup>21</sup>, il produit une compréhension approfondie de l’adolescence avec la notion de crise de l’identité. Pour Erikson, il se joue dans l’adolescence une crise de l’identité à des niveaux multiples : *“l’engagement dans une perspective temporelle, l’acquisition de la certitude de soi, l’apprentissage de compétences nouvelles, la sexualité, les rapports avec l’autorité et la formulation d’une idéologie personnelle à partir d’un système de valeurs et de croyances”*<sup>22</sup>. L’identité de l’adolescence se construit à travers ce qu’Erikson appelle *“la libre expérimentation de rôle”*, c’est-à-dire que l’adolescent est d’une certaine manière autorisé par les adultes à expérimenter, repoussant les frontières pour se découvrir et construire son identité propre.

La notion d’adolescence n’est pas fixée dans une définition unique, elle change avec le temps au gré des évolutions sociales et physiques observées chez les jeunes. Aujourd’hui, dans l’idée commune, l’adolescence est apparentée à une véritable *“crise”*. Et ce, à juste titre pour le psychiatre Philippe Herberg, qui tient cependant

à rétablir la singularité de l'adolescence : *“On dit souvent que l'adolescent est à la fois un enfant et un adulte, mais il serait plus juste de dire qu'il n'est plus un enfant et pas encore un adulte. C'est comme si un soir votre enfant allait dans sa chambre et qu'il en sortait une autre personne le lendemain matin. Ce changement très rapide surprend bien sûr les parents mais aussi l'adolescent lui-même. C'est cette période d'entre-deux sans point de repère fiable qui constitue l'essence même de la “crise” d'adolescence”*<sup>23</sup>.

De son côté, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit l'adolescence de la manière suivante : *“L'adolescence est la période de la vie qui se situe entre l'enfance et l'âge adulte, c'est-à-dire entre 10 et 19 ans. C'est une étape unique du développement humain et un moment important pour poser les fondations d'une bonne santé.”*<sup>24</sup> La définition de l'OMS met l'accent sur les changements physiques et psychologiques intenses qui caractérisent l'adolescence : *“Les adolescents connaissent une croissance physique et un développement cognitif et psychologique rapides. Cela a des conséquences sur ce qu'ils ressentent et la manière dont ils pensent, prennent des décisions et interagissent avec le monde qui les entoure.”* L'OMS, au regard de l'enjeu lié à cette période de trouble identitaire et de découverte de soi qu'est l'adolescence, souligne les risques évitables pour les adolescents. L'adolescence correspond en effet à une période de vie où les jeunes peuvent adopter des schémas comportementaux dangereux pour eux-mêmes : l'OMS évoque *“l'alimentation, l'activité physique, l'usage de substances psychoactives et la vie sexuelle”*, qui sont des domaines potentiellement à risque pour leur santé. Veiller au développement des adolescents tout en garantissant leur sécurité (physique, psychique, sexuelle...) est fondamental. En particulier, l'OMS recommande de former les adolescents de manière complète à la sexualité, en fonction de leur âge. De manière générale, les sociétés doivent permettre aux jeunes de vivre dans des environnements sains et favorables et de faire des adolescents des parties prenantes des interventions et des dispositifs en matière de santé.

### ● Une adolescence au carré amplifiée par le digital et ses injonctions

À la crise biologique et psychique qu'est l'adolescence, s'ajoutent dans notre société contemporaine de nouveaux défis. Autour du développement du numérique, sans doute le paramètre nouveau de nos sociétés, s'agrègent des problématiques multiples susceptibles de peser sur les adolescents. Le harcèlement, le *“revenge porn”*, l'infobésité, l'éco-anxiété, l'addiction aux écrans et/ou aux jeux vidéo, la comparaison constante aux *“modèles”* présents sur les réseaux sociaux qui peut amener à des Troubles du Comportement Alimentaires (TCA) en sont quelques exemples. Sous bien des aspects, on pourrait dire que le numérique amplifie l'instabilité et les tensions de l'adolescence, en faisant une forme d'*“adolescence au carré.”*

En France, le thème du harcèlement a récemment fait du bruit à la suite des multiples drames subis par des enfants ou des adolescents en milieu scolaire. Les données récentes sur le sujet sont assez inquiétantes puisque 46% des élèves déclarent avoir été victimes d'au moins une violence de façon répétée durant l'année scolaire. Un collégien sur cinq affirme avoir été victime d'au moins une cyberviolence de façon répétée<sup>25</sup>. Dans une tribune publiée dans *Le Monde*, le médecin psychiatre David Gourion alertait sur l'état inquiétant de la situation *“Le harcèlement scolaire touche de plus en plus de jeunes en France, et les dispositifs actuels sont insuffisants”*<sup>26</sup>.



### Les conséquences du développement du cerveau asynchrone des adolescents

Grégoire Borst, professeur de psychologie du développement et de neurosciences cognitives de l'éducation et directeur du LaPsyDé (Paris Cité - CNRS)

Au cours d'une interview, Grégoire Borst, nous a expliqué les particularités cognitives mal connues de l'adolescence. Jusqu'à 25 ans, le développement cérébral est encore en pleine action. Du début de la puberté (10 ans en moyenne) jusqu'entre 19 et 25 ans, le cerveau poursuit son développement de façon asynchrone : *“La zone limbique, qui gère les émotions, se développe plus rapidement que les structures frontales impliquées dans leur régulation”*.<sup>27</sup>

Cela signifie que, contrairement à l'adulte, l'adolescent ne dispose pas de la capacité à choisir sa réponse dans l'espace entre *“le stimulus et la réponse”*, selon l'expression du psychiatre, neurologue et psychothérapeute Viktor Frankl. En d'autres termes, l'adolescent ne maîtrise pas le mécanisme permettant d'ajuster sa réponse émotionnelle à une situation. Du même coup, l'adolescent est aussi plus sujet à des comportements à risque ou à des conduites de groupe qui peuvent être nocives, comme par exemple le harcèlement. La vulnérabilité du système limbique permet aussi de comprendre la fragilité des adolescents face aux problèmes de santé mentale, en particulier à la dépression.

Mais il n'y a pas que du négatif : l'adolescence est le moment où se forment des liens d'attachement forts, hors de la famille. Il se pourrait même que les adolescents aient des choses à nous apprendre : en raison de la sensibilité du système limbique, les adolescents sont plus réceptifs aux émotions et plus engagés dans des grandes causes. Très empathiques, ils ont du mal à supporter l'injustice contrairement aux adultes chez qui l'empathie s'étioule progressivement. Par ailleurs, parce que leur cortex préfrontal n'est pas encore pleinement développé, les adolescents ont moins de cadre mais aussi plus d'ouverture et de créativité.



L'adolescence : période d'empathie, d'ouverture et de créativité

*d'entrée dans la vie adulte se sont aujourd'hui complexifiés et diversifiés se traduisant par un allongement de la jeunesse.*"<sup>29</sup>

“

**Pour Jeffrey Arnett, professeur au département de psychologie de l'université du Massachusetts, l'entrée dans l'âge adulte n'est pas une transition mais une période à part entière de la vie. Il nomme cette période "l'âge adulte émergent".**

© Photo de Patrick Buck sur Unsplash

### ● L'âge adulte émergent : une période à part entière de la vie

Après le dur passage de l'adolescence, vient enfin l'âge adulte ? La réponse n'est pas aussi simple. En principe, du point de vue de la société, l'on est majeur à partir de 18 ans en France, et la fin de la scolarisation scelle le début de l'autonomisation. Mais ceci ne doit pas éluder la nature spécifique de l'entrée dans l'âge adulte. Au sens cognitif, reconnaître la période spécifique qui suit l'adolescence et coïncide avec l'entrée dans l'âge adulte a du sens, puisque le cerveau se développe jusqu'à l'âge de 25 ans (il semble même en réalité que la maturité du cerveau est pleinement atteinte à 30 ans).

Pour le professeur en psychiatrie Peter Jones, *"il n'y a pas d'enfance puis juste après d'âge adulte. Les gens suivent un chemin, une trajectoire"*, analyse Peter Jones pour la BBC. *"S'en tenir à une seule définition du moment où on passe de l'enfance à l'âge adulte semble de plus en plus absurde."*<sup>28</sup> L'évolution sociétale semble suivre la même voie. Les transformations sociales tendent en effet à retarder de plus en plus l'entrée dans l'âge adulte. On peut penser bien-sûr à l'allongement de la durée des études, à la libéralisation des mœurs avec la généralisation de la contraception et la possibilité de l'avortement, mais aussi la fragilisation des jeunes sur le marché du travail.

C'est en ce sens que certains sociologues, ou psychologues, parlent d'*"âge adulte émergent."* Le terme vient du psychologue Jeffrey Arnett, professeur au département de psychologie de l'université du Massachusetts. Pour Jeffrey Arnett, l'entrée dans l'âge adulte n'est pas une transition mais une période à part entière de la vie. C'est une période caractérisée par l'exploration identitaire, l'instabilité, la focalisation sur soi, et ce qu'Arnett appelle poétiquement *"le sens des possibles"*. L'étude Les chiffres clés de la Jeunesse 2023 réalisée par l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep) va dans le même sens et évoque un *"allongement de la jeunesse"* : *"Les parcours*



**Créer une culture de l'encouragement, de la bienveillance et de la confiance précoce à l'instar d'autres pays comme le Canada.**

Cette divergence peut être analysée à travers le prisme de la confiance accordée aux jeunes, soulignant l'importance de créer des structures et des cadres nouveaux pour accompagner les jeunes dans leur transition vers l'âge adulte au sein d'une société en constante évolution. Olivier Lenoir, Fondateur d'Osons Ici et Maintenant témoignant de son expérience, souligne l'étonnement face aux paroles très encourageantes des enseignants au Québec, créant ainsi une culture de l'encouragement, de la bienveillance et de la confiance précoce, bien différente de la France où l'accent est souvent mis sur les aspects négatifs. Il compare ainsi le *"tu peux le faire !"* québécois au *"peut mieux faire"* français, qui ouvre de fait des perspectives de progrès en matière d'accompagnement des jeunes en France.



**Remplacer “Tu peux mieux faire” par “Tu peux le faire” !**

### 3 - Penser l'accompagnement des jeunes

L'adolescence et la phase d'entrée dans l'âge adulte sont des périodes de vie à part entière marquées par des besoins et des attentes propres. Il est important pour une société d'apporter un soutien à sa jeunesse, qui est son futur. Un cadre et des programmes d'accompagnement et de soutien adaptés aux différents âges de la jeunesse sont à réinventer pour l'épanouissement des jeunes.

#### ● Adapter les rythmes scolaires au développement des adolescents

On sait aujourd'hui que l'adolescence est une période de bouleversement cognitif et psychique intense. Pourtant, l'imagerie populaire et les institutions scolaires ne suivent pas toujours les découvertes récentes sur l'adolescence. Au regard des spécificités cognitives des adolescents, les spécialistes s'accordent sur l'inadaptation des rythmes scolaires avec le rythme biologique des adolescents.

Les adolescents ne sont pas toujours de mauvaise volonté ou paresseux, ils connaissent un dérèglement de leur cycle de sommeil. À l'adolescence en effet, le pic de mélatonine, l'hormone du sommeil qui règle le cycle veille/sommeil, se décale de deux heures<sup>31</sup>. Le problème : l'école commence généralement à huit heures, les adolescents sont fatigués dès le début de la journée et ont du mal à se concentrer.

Pour Grégoire Borst, décaler le début des cours de deux heures favoriserait notablement l'apprentissage des élèves. Une étude récente de l'université de Washington menée dans deux lycées de Seattle a confirmé l'impact positif du décalage de l'heure de début des cours pour les lycéens<sup>32</sup>. Suite à ce changement d'horaire d'une heure, le temps de sommeil des élèves a augmenté de trente-quatre minutes, leurs notes moyennes ont significativement progressé, et dans l'un des lycées, les absences et retards matinaux ont diminué.



**Décaler le début des cours de deux heures pour favoriser l'apprentissage des adolescents.**

#### ● Accompagner les jeunes sur les questions de vie à travers un partenariat éducatif et une éducation élargie

Compte tenu qu'elle est une période de crise identitaire, période d'expérimentation et de découverte de soi nécessaire pour la construction du sujet, l'adolescence

est un moment de vulnérabilité. Testant leurs limites, les adolescents peuvent prendre des risques. Le dialogue entre adolescents et parents est essentiel, encouragé par les psychologues, mais certains sujets sont plus difficiles à aborder dans le cadre familial.

Le rôle des institutions, notamment de l'institution scolaire, est donc aussi d'accompagner les jeunes sur les questions de vie fondamentales. Une véritable éducation à la sexualité, au consentement, au genre, aux violences sexuelles, à l'identité sexuelle, au couple, à la gestion d'un budget etc, doit trouver sa place dans le temps scolaire, péri et extra-scolaire.



**La co-construction d'une éducation élargie (sexualité, genre, consentement, gestion d'un budget, discriminations ...) et de solutions avec les jeunes, les parents, et les acteurs de la jeunesse permettrait d'outiller les jeunes pour la vie et de renforcer leur confiance.**

Plusieurs établissements s'engagent dans ce type de projets, c'est le cas notamment des Écoles membres de la Fédération des établissements d'enseignement supérieur d'intérêt collectif (FESIC) et de la Fondation Apprentis d'Auteuil. Ainsi, pour prévenir les violences sexuelles et sexistes, les écoles de la FESIC engagent des actions concrètes, comme l'élaboration d'un jeu de cartes à l'EDHEC par exemple. A UniLaSalle, ils élaborent une approche constructive du sujet en organisant des cours d'éducation affective. Cela permet aux étudiants de débattre sur la manière dont ils veulent vivre leurs relations affectives ensemble. Ce qui contribue à les faire grandir.

Quant à la Fondation Apprentis d'Auteuil, elle a développé le programme EARS, l'acronyme signifiant Éducation Affective, Relationnelle et Sexuelle. Expérimenté dans les établissements d'Apprentis d'Auteuil, ce programme permet d'appréhender la manière de vivre sa vie affective actuelle et future. Pour Pascale Lemaire - Toquec, directrice ressources éducatives à Apprentis d'Auteuil, aborder ces questions est essentiel pour se construire, et pour construire la relation à soi et aux autres.

Au final, l'éducation élargie permet aussi d'outiller les jeunes pour leur permettre de mieux prendre en main leur vie d'une manière globale et c'est donc un élément qui permet de développer leur confiance en eux.



© Photo de Talen de St. Croix sur Unsplash

L'éducation élargie permet de développer la confiance en soi

### ● Prévenir et traiter le harcèlement

Anoncé à la rentrée 2023, le programme phARe, inspiré des pays nordiques, est un plan global de prévention et de traitement des situations de harcèlement. Plusieurs dispositifs et ressources sont prévus comme une équipe ressource composée de différents acteurs formés pour prendre en charge les situations de harcèlement, un programme de 10 heures d'apprentissage annuel sur la prévention du harcèlement et le développement des compétences psychosociales pour les élèves, notamment l'empathie et la communication non violente. Ce dispositif fait partie d'un ensemble de moyens listés dans la Partie 2C11.



**Un test anonyme pour permettre aux ados de détecter s'ils sont victimes de harcèlement scolaire et de mettre des mots sur leur situation**

**Place de la Médiation, organisme de médiation et de formation axé sur la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail, met à disposition un questionnaire anonyme construit par le psychologue clinicien Alexandre Mergui, docteur en psychologie de la santé, pour aider les ados à partir de 12 ans à détecter de manière strictement anonyme une situation de harcèlement. Il est composé de deux parties principales et de deux parties complémentaires :**

- la première partie évalue l'état de santé physique et psychologique.
- la seconde partie évalue l'environnement scolaire et l'existence de comportements de harcèlement.

Le test est accessible via ce lien : <https://www.sphinxonline.com/surveyserver/s/Placedelamediation/TESTetes-vousharcele/questionnaire.htm>

En ce qui concerne le cyberharcèlement, le mal est d'autant plus difficile à prévenir qu'il est diffus et souvent à l'abri des parents. Une étude canadienne a observé les conséquences du harcèlement en ligne sur la santé mentale des jeunes adolescents<sup>33</sup>. Les chercheurs ont ainsi remarqué une corrélation entre le cyberharcèlement et les troubles alimentaires : les individus harcelés mais aussi, plus étonnamment, les individus harceleurs sont plus susceptibles de manifester des troubles du comportement alimentaires. Les spécialistes conseillent aux parents d'avoir un dialogue ouvert sur les réseaux sociaux et le cyberharcèlement. Sans bannir les réseaux sociaux, l'idée est plutôt de voir avec l'adolescent quels réseaux il souhaite utiliser, comment il fonctionne, et de penser aux paramètres limitant l'usage et les risques pour l'adolescent.

### ● Créer des espaces de rencontres pour les jeunes

À tous les âges, les jeunes ont besoin de lieux d'accueil et d'accompagnement pensés pour les jeunes. En la matière, le Quartier Jeunes (QJ) à Paris, ouvert en 2021, fait figure de modèle. Au sein de l'ancienne mairie du 1er arrondissement, face au Louvre, le QJ abrite un espace de 1 800 m<sup>2</sup> 100% dédié aux moins de 30 ans. Le lieu est un site référent pour les jeunes, abritant le Centre d'Information et de Documentation Jeunesse (CIDJ), des permanences santé, psychologiques et juridiques, des conseillers d'orientation... Conçu en concertation avec le Conseil parisien de la jeunesse, l'idée est de faire de l'espace une "porte d'entrée" pour toutes les questions et problématiques rencontrées par les jeunes. Le service est ouvert à tous et gratuit.

Mais pour aller plus loin tout en revenant à l'essentiel, parce qu'ils sont plus à même de se comprendre entre jeunes, il est également fondamental pour les jeunes de pouvoir se rencontrer entre eux. En plus d'offrir des espaces d'accueil et d'accompagnement aux jeunes, il est essentiel d'intégrer des moments propices aux échanges et aux rencontres entre eux. Cette initiative résonne avec la nécessité exprimée par les jeunes de développer des liens sociaux. Ce qui ressort de l'étude *Une jeunesse plurielle*, menée par l'Institut Montaigne, c'est que la qualité des relations sociales est le facteur qui impacte le plus le sentiment de bonheur des jeunes, devant la situation matérielle. Plus étonnant encore, si la question financière est la première difficulté signalée par les jeunes, elle est celle qui a l'impact le plus faible sur le sentiment d'être heureux ou malheureux. Ce qu'il faut voir ici, c'est que les relations sociales occupent

une place centrale pendant la jeunesse. La qualité de relations amicales, familiales et amoureuses a une importance capitale dans le sentiment d'épanouissement des jeunes.



**Généraliser les “espaces jeunes” sur tous les territoires, des espaces pensés par et pour les jeunes qui incluent des espaces de rencontres entre jeunes.**

● **Soutenir financièrement la période d'entrée dans l'âge adulte**

Nous l'avons vu, la période d'entrée dans l'âge adulte est pleine d'enthousiasme et de découvertes pour les jeunes, mais elle est aussi faite de doutes et d'angoisses. Comme l'a bien montré le psychologue Jeffrey Arnett qui parle d'“*emerging adulthood*” (en français d'“*âge adulte émergent*”), il est temps de reconnaître socialement la phase d'entrée dans l'âge adulte comme une période en soi et d'adapter les institutions en ce sens.



**Reconnaître et accompagner la période de l'âge adulte émergent.**

S'il fallait le rappeler, l'étude *Une jeunesse plurielle* de l'Institut Montaigne montre que les problèmes d'argent sont au premier rang des difficultés des jeunes, selon leur témoignage : 59% le rapportent. Parce qu'elle est socialement considérée comme un “entre-deux”, sorte d'antichambre de l'âge adulte qui n'est ni tout à fait l'enfance, ni vraiment l'âge adulte, la période d'entrée dans l'âge adulte est peu encadrée et guidée. Contrairement à la période bénie des Trente Glorieuses qu'ont connu leurs parents, les jeunes vivent dans une période économique incertaine.

En 2022, 17,3% des actifs âgés de 15 à 24 ans sont au chômage<sup>34</sup>. Il faut néanmoins nuancer le propos : ces dernières années, le taux de chômage est en baisse constante (en 2012 il était de 25,8%, soit 8,5 points par rapport à l'année 2022<sup>35</sup>). Pour les jeunes toutefois, les contrats précaires sont plus fréquents, surtout pour les moins diplômés : 1 à 4 ans après la sortie d'études, 3% des jeunes qui ont un diplôme du supérieur sont en stage ou en alternance et 20% sont en contrat à durée indéterminée<sup>36</sup>; pour les jeunes qui ont un niveau CAP, BEP, ou baccalauréat, 6% sont en stage et 34% dans un contrat à durée indéterminée<sup>37</sup>.

Un phénomène particulièrement inquiétant est celui des jeunes qui sont carrément “*sortis du système*”, c'est-à-dire qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation. On les appelle les NEET (Neither in Employment

nor in Education or Training). En 2021, cela concerne 12,4% des 15-29 ans<sup>38</sup>.

**12,4%** **des 15-29 ans**  
**sont des NEET en 2021**  
**(Ni en emploi, ni en étude)**  
**selon l'Injep**

La précarisation de la situation des jeunes explique leurs allers-retours de plus en plus fréquents chez leurs parents. D'après un dossier de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des risques (DREES), près de 920 000 jeunes sont revenus vivre chez leurs parents. On parle de “*génération boomerang*”. Pour la majorité (26%), le retour chez les parents intervient à la fin des études ou pour rechercher un emploi. Mais le retour chez les parents peut aussi faire suite à une rupture familiale (divorce, séparation, deuil) : 20%. 12% reviennent chez leurs parents lors de la perte d'un emploi. L'envie de disposer d'un logement à soi est forte mais les contraintes financières pèsent sur les jeunes : trois quarts des adultes qui vivent chez leurs parents n'ont pas les moyens financiers de vivre dans un logement indépendant.



**Les points passerelles pour tendre la main à la jeunesse**

**Le Crédit Agricole a déployé un dispositif national, les points passerelles, soit 80 structures dans 36 des 39 caisses régionales qui accompagnent les clients lors d'accidents de vie et les jeunes en situation de précarité. Il peut s'agir de l'agence elle-même ou d'une association ex-nihilo ou existante.**

**Ce sont ainsi 400 partenaires référencés au niveau national pour aider à la réinsertion en termes financiers, et placer le bénéficiaire entre les mains de la bonne personne. Cela peut aboutir à un micro-crédit, qui permet parfois d'éviter un interdit bancaire.**

**Des “coups de pouce jeunes” peuvent être accordés de 400-500 euros, et jusqu'à 700 euros selon les caisses régionales. Ce sont les agences, les caisses locales, ou leurs élus (clients-sociétaires de la banque) qui identifient sur le territoire les jeunes ayant besoin d'un coup de pouce pour leur projet professionnel ou étudiant. En complément, le Crédit Agricole accompagne via une “éducation budgétaire” 10 à 12 000 jeunes par an par le biais de partenaires comme FACE, missions locales, ou “familles rurales”. Dans ce cadre, des assurances véhicules sont également délivrées parfois gratuitement à des jeunes qui conduisent sans.**

Les jeunes adultes se trouvent dans une situation d'entre-deux qui nuit à leur épanouissement. Le manque de cadre de protection pour les jeunes est un frein à leur autonomie. En novembre 2010, le think tank Terra Nova, déplorait ce triste constat<sup>39</sup>: l'allongement des études portait avec lui la promesse de l'émancipation des jeunes, or ceux-ci sont encore largement dépendants de leurs parents. Pour les moins bien lotis, qui ne peuvent pas avoir le soutien financier de leurs parents, la situation est souvent critique. Aujourd'hui, le RSA a été ouvert aux jeunes (sous conditions), mais le constat reste le même : les jeunes sont financièrement dépendants pendant leurs études, avec souvent la nécessité d'occuper un emploi en parallèle au risque de peser sur leur réussite. Les jeunes sont la première catégorie touchée par la pauvreté. Sur le modèle des pays scandinaves, la proposition de Terra Nova de la création d'un capital formation est particulièrement innovante et intéressante. L'idée serait d'attribuer à tout individu de plus de 18 ans un capital formation, financé

par l'État, pour assurer ses besoins pendant trois ans d'études supérieures ou de formation continue. Du côté de la Suède et du Danemark, les étudiants disposent d'une combinaison d'allocation et de prêt sécurisé, le Royaume-Uni finance quant à lui les bourses d'une partie des étudiants. Sur ce point, la France, en plus de disposer d'un système éducatif relativement accessible financièrement en comparaison avec de nombreux pays, pourrait s'inspirer de ces modèles européens. Cette proposition d'allocation jeunes est un ferment d'épanouissement et d'égalité des jeunes qui traversent aujourd'hui des crises sans précédent renforçant la nécessité de réponses nouvelles.



**Mettre en place une allocation jeune sur le modèle du capital formation proposé par Terra Nova et inspiré des modèles scandinaves.**

## 1A3 | Des crises sans précédent qui nécessitent des réponses nouvelles

À l'instar de tout temps, notre époque est singulière et impose donc des réponses nouvelles pour nos jeunes. Au lieu de rejeter la faute sur nos jeunes, nous proposons ici de comprendre les crises inédites qui les traversent afin de mieux inventer les solutions de demain pour une jeunesse épanouie. Ce qui caractérise en propre la jeunesse de 2023, c'est sa proximité quasi filiale avec internet. Les jeunes ont grandi avec Internet et le numérique représente pour eux à la fois un outil qu'ils maîtrisent mais aussi une réalité ubiquiste qui les absorbe parfois. Les jeunes sont également particulièrement sensibles aux bouleversements climatiques, ils ont aussi évolué avec les crises économiques et les incertitudes, notamment lors de la crise de la Covid 19.

### 1 - Une génération ultra-connectée..mais seule

#### ● Digital native : un mode de vie

Le constat n'est plus à établir : la génération Z (les personnes nées entre 1997 et 2009) est fille d'Internet, et c'est encore plus vrai pour les générations qui la suivent. Ce qui définit en effet ces Zoomers, c'est leur proximité avec le numérique. La génération Z a grandi avec la révolution digitale comme le mentionne dans un rapport le think tank américain Pew Research Center<sup>40</sup>. Contrairement aux milléniaux (la génération Y, née entre 1981 et 1996)

qui ont connu l'essor d'Internet, atteignant la majorité au moment de son explosion, la génération Z est née dans un monde connecté. Pour ces jeunes, l'accès instantané à l'information, la communication virtuelle, et l'émergence des médias sociaux sont des éléments intrinsèques à leur expérience quotidienne. L'iPhone a été lancé alors que les membres de la génération Z les plus âgés avaient 10 ans. La communication via les téléphones portables et les réseaux sociaux a fait partie de leur adolescence et parfois même de leur enfance. Pour le think tank américain, les recherches actuelles montrent que cette évolution des jeunes avec le numérique n'est pas sans effet : elle impacte leurs comportements, leurs modes de vie, leur façon de voir le monde, de travailler, d'aimer...

Une étude<sup>41</sup> publiée par Squarespace, logiciel de contenu web, rapporte même que la génération Z se définirait par ses interactions à travers des plateformes virtuelles plutôt que par ses relations physiques. Les chiffres de l'étude, publiée après la Covid, sont surprenants. Près de la moitié (49%) des Américains affirment mieux se souvenir de la couleur d'un site web que de celle des yeux d'une personne. Ils sont aussi plus susceptibles de se rappeler du dernier site web qu'ils ont consulté (43%) que de l'anniversaire de leur partenaire (38%). La vie sociale de la génération Z se construit en ligne, notamment sur les réseaux sociaux. À ce titre, 86% de la génération Z cherche des informations sur une personne sur le web avant de la rencontrer.<sup>42</sup>

66

**Tout se passe comme si Internet avait produit un changement existentiel chez cette génération de digital natives nés avec Internet, les écrans et les réseaux sociaux ; et la question est de savoir si ce changement sera durable, ou s'il s'atténuera à l'âge adulte.**

Il est possible que ces chiffres impressionnants concernent davantage l'Outre-Atlantique, mais il semble que la génération Z, par-delà ses frontières, partage son rapport intime au numérique. Au cours de notre Focus Group réalisé auprès de 9 jeunes d'Apprentis d'Auteuil, nous leur avons proposé un exercice d'idéation appelé "Crazy eight", forme de portrait chinois de la jeunesse. À la question, "si la jeunesse était un objet, quel objet serait-elle ?", 7 participants ont mentionné un objet technologique. La majorité d'entre eux (6 participants) ont associé la jeunesse à un téléphone portable, qui semble représenter une extension des individus. Un autre participant a répondu "un écran". Seul un participant a caractérisé la jeunesse par un objet non numérique, en l'occurrence un stylo. Le contraste entre les mentions de téléphones et celle du stylo est très symbolique. Elle incarne assez bien le clivage qui existe aujourd'hui entre la vie virtuelle et l'écriture manuscrite ou la lecture, activités traditionnelles délaissées par une partie des jeunes.



Digital natives : un nouveau mode de vie

● **Un besoin de protection contre les dangers du numérique**

Les nouvelles générations sont les plus perméables aux évolutions. Pris dans l'élan de virtualisation et de rationalisation du monde, les jeunes ont construit leur identité en fonction de ces mouvements. Cette

crise identitaire, quasi métaphysique, exprimée par les nouvelles générations, concerne des domaines aussi étendus que le rapport au temps, à l'information, au travail, à la sexualité et à la vie sentimentale...

Dans *Apocalypse cognitive*<sup>43</sup>, un essai édifiant paru en 2021, le sociologue Gérard Bronner a fait état de l'asservissement des esprits avec la généralisation d'Internet et des réseaux sociaux. Alors qu'ils représentaient une formidable promesse de l'accès libre à l'information et à la connaissance, les réseaux numériques jouent aujourd'hui contre nous. Dominés par des multinationales super-puissantes, les réseaux sociaux cherchent en permanence à capter notre attention, quitte à appauvrir la qualité de l'information. Non hiérarchisées, les informations peuvent égarer les esprits les plus vulnérables. Pour Gérard Bronner, la bataille de notre siècle se joue sans doute là : devenir esclaves de nos écrans ou reprendre notre liberté de temps et d'intelligence en maîtrisant notre usage du numérique. L'idée n'est pas ici de condamner le numérique mais de défendre un usage modéré et responsable du digital. Si le numérique a en effet des avantages certains pour les jeunes qui en sont ses premiers usagers, il a aussi des effets négatifs : perte de la concentration, procrastination, infobésité, anxiété...

D'ailleurs, plusieurs jeunes témoignent de l'angoisse générée par les actualités en ligne dans un dossier de l'Union Française des Centres de Vacances (UFCV) *Qui sont les jeunes d'aujourd'hui ?* (2022)<sup>44</sup>. Souvent sensibles aux injustices, les jeunes ont parfois du mal à supporter

les informations liées à la crise climatique, aux guerres... Charlotte (18 ans) se rappelle l'angoisse qu'elle a ressentie à l'annonce de la guerre en Ukraine : "Les premiers jours, je ne voyais défiler que des images d'explosions et de bombardements sur mon fil Instagram. C'était prenant... et stressant, on se dit que c'est la porte d'à côté, que ça peut nous toucher".

● **Un rapport à l'effort à la peine dans un monde de récompense immédiate**

Selon le 15e Baromètre de la santé visuelle publié par l'Association pour l'amélioration de la vue (AsnaV)<sup>45</sup>(2019), les 16-24 ans

passent environ 3h30 par jour sur leur smartphone et 2h47 sur un ordinateur. Cela n'est pas sans conséquence sur leur vision, leur cognition, leur capacité de concentration. Du côté du travail, un phénomène nouveau est observé : les jeunes ont davantage tendance à mener plusieurs activités en parallèle, parfois au détriment de leur travail. Ce phénomène de "slashing" n'est pas toujours bien perçu par

© Image par Gary Cassel de Pixabay

## 1A. RECONNAÎTRE LES BOULEVERSEMENTS DES JEUNESSES DE 2024

les employeurs qui regrettent un désinvestissement de leurs employés comme le rapporte dans un entretien Frédéric Voyer, cofondateur de My Job Glasses, première plateforme de mise en relation de rencontres professionnelles en Europe.

Pour Frédéric Voyer, les jeunes se démarquent par un rapport au monde du travail différent, acceptant avec moins d'aisance que leurs aînés les structures hiérarchiques. L'entrepreneur reconnaît les forces des jeunes mais il relève aussi certaines lacunes : aliénée par le court termisme, une partie des jeunes n'est plus habituée à l'effort et peine à se concentrer. Certains jeunes eux-mêmes déplorent leur manque de concentration et leur rapport compliqué à l'effort.

Lors de nos entretiens avec des jeunes d'Apprentis d'Auteuil, nous avons été étonnés par la vision négative des jeunes entretenue par une partie des jeunes eux-mêmes. À la question, "si la jeunesse était un défaut ?", 7 jeunes sur 9 ont répondu de façon plutôt voire clairement négative : "être renfermé", "méchanceté", "débilité", "bipolaire", "flemmardise", "être bête", "reste souvent chez eux sur leur écran". Les outils numériques ne semblent pas totalement étrangers à ces constats. En tout et pour tout, le numérique ne semble pas toujours bénéficier aux jeunes, participant à leur donner une image négative, peu productive et active d'eux-mêmes.

### ● Un nouveau rapport au temps

Cette perte de temps disponible est signe du rapport radicalement nouveau qu'ont les nouvelles générations au temps : "c'est un nouveau rapport au temps qu'expriment ces jeunes, un temps qui s'accélère et qu'il faut apprendre à maîtriser", écrit Frédéric Dabi dans *La Fracture*.

Les jeunes se trouvent en première ligne de cette crise temporelle, mais aussi métaphysique, théorisée par le philosophe et sociologue Hartmut Rosa. Dans ce monde de plus en plus rapide, les jeunes semblent plus que jamais mesurer la valeur du temps pour soi. L'enquête Nouvelle Vague sur la jeunesse de 2021, analysée dans *La Fracture* de Frédéric Dabi et Stewart Chau, rapporte que pour 42% des 18-30 ans, avoir une vie réussie, c'est d'abord "avoir du temps libre pour profiter de sa vie." Le "temps libre" est le deuxième élément cité après "avoir une famille heureuse". Disposer de temps pour soi apparaît devant des critères fondamentaux comme les "amis" (33%), "la vie amoureuse" (32%), l' "argent" (32%) ou la "carrière professionnelle" (24%). Les jeunes partagent une même philosophie du temps présent et de l'urgence de profiter de sa vie : 92% des 18-30 ans rejoignent l'affirmation selon laquelle "On ne vit qu'une fois, alors il faut que chaque jour compte".

**POUR  
42%** des 18-30 ans,  
avoir une vie réussie, c'est d'abord  
"avoir du temps libre pour profiter  
de sa vie?"

Source : Frédéric Dabi et Stewart Chau,  
*La Fracture*, (2021)

Il est aussi intéressant de noter que l'âge de 25 ans marque un cap à l'égard de ce rapport au temps. C'est à partir de 25 ans que le besoin de bénéficier de temps pour soi se fait plus pressant. L'explication est assez simple : avec la fin des études supérieures et l'entrée dans la vie active, les jeunes se heurtent davantage aux difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Paradoxalement, cette quête de temps libre questionne plus que jamais la définition de "temps libre" face à l'emprise du digital sur les jeunes à tous les moments de leur vie, rendant à la simple contemplation ou flânerie déconnectée tout son pouvoir, introspectif, créatif, régénérant, constructif et projectif. Comme une reprise en main de sa vie et de ses temps de vie, comme la possibilité de se questionner sur le sens et de façonner ses propres idéaux, loin du prêt à consommer des réseaux sociaux.

## 2 - Des jeunes en manque d'idéaux, au carrefour des crises sanitaires, économiques, et écologiques

Évoluant dans un monde en crise, les jeunes manquent parfois de repères. On aurait tôt fait d'en conclure qu'ils ne portent plus de valeurs et d'idéal. Cette affirmation est largement à nuancer.

### ● L'importance d'un idéal dans la vie des jeunes en net recul ?

Dans *La Fracture*, le sociologue Frédéric Dabi analyse les résultats de la dernière édition de la Nouvelle Vague, la grande enquête sur la jeunesse. En soixante ans, il semblerait pour l'auteur que la jeunesse soit en "voie de désenchantement": "c'est un évanouissement de la notion d'idéal qui définit sans doute le mieux cette génération marquée par les crises multiples". Une partie de la jeunesse se considère comme une génération maudite. De plus en plus, les jeunes semblent s'éloigner de la notion d'idéal. Dans l'étude Nouvelle Vague de 2021, 41% des jeunes âgés de 18 à 30 ans déclarent qu'il est nécessaire d'avoir un idéal pour vivre. En comparaison avec les données concernant les générations précédentes, l'importance d'un idéal dans la vie des jeunes semble en net recul. En 1957, 78% des 18-30 ans estimaient qu'avoir un idéal était nécessaire pour vivre. Le chiffre s'élève même à 82% en 1999. Cette chute de 42 points sur ces vingt dernières années est signe de la difficulté des jeunes à concevoir un idéal. Il est important de préciser que cet effondrement de la notion d'idéal concerne toutes les catégories sociales.

En 1999,

**82%**

des 18-30 ans

déclarent qu'il est nécessaire  
d'avoir un idéal pour vivre. Ils ne  
sont plus que 41% en 2021 !

Source : Frédéric Dabi et Stewart Chau,  
*La Fracture*, (2021)

Le temps des Trente Glorieuses avec ses grands chantiers et ses espoirs est fini, les jeunes vivent une époque incertaine, marquée par les crises économiques, le défi environnemental et écologique, les attentats. Alors que les années 1970 et une partie des 1980 étaient celles de l'ouverture d'horizons pour la société et la jeunesse, avec des avancées sociétales certaines (loi sur l'Interruption Volontaire de Grossesse de 1975, avec la même année la mise en place du divorce par consentement mutuel, l'abaissement de la majorité de 21 à 18 ans), la jeunesse de 2023 expérimente un sentiment de restriction des perspectives et des possibles. Un sentiment de restriction cristallisé dans la crise de la Covid-19.

### ● Les jeunes à l'épreuve de la crise sanitaire

La crise de la Covid-19 a catalysé les difficultés et les angoisses qui traversent la jeunesse. Elle a révélé la vulnérabilité d'une partie de la jeunesse.

Pour les étudiants, la crise inattendue de la Covid-19 a contrarié leur apprentissage. 70% des étudiants ont rapporté avoir des difficultés pour suivre leurs études à distance et 25% ont dû redoubler. Au total, 8 étudiants sur 10 ont exprimé une peur de rencontrer des difficultés pour réussir leurs études. Les jeunes qui travaillent, dont une partie sont aussi étudiants et occupent des emplois à temps-partiel souvent précaires, ont pour une partie perdu leur emploi suite à la crise.

D'après un sondage Odoxa-Backbone (2021) pour France Bleu, Franceinfo et le Figaro, 80% des 15-30 ans estiment avoir subi des préjudices importants liés à la crise sanitaire<sup>46</sup>. Un jeune sur deux a vu son pouvoir d'achat baisser et plus du tiers de ceux qui avaient un emploi disent l'avoir perdu ou rencontré de grandes difficultés à l'exercer. La crise sanitaire a cassé les espoirs et les rêves de nombreux jeunes. Pour beaucoup, cet évènement soudain a entravé leur projection dans le futur, avec une vision très négative de l'avenir économique : 88% des 18-30 ans partagent la certitude que *“les jeunes générations vont payer des décennies la dette contractée au cours de la crise du coronavirus”*. Par ailleurs, l'impact de la crise sanitaire sur la vie personnelle des jeunes n'est plus à démontrer : près de 9 jeunes sur 10 (87%) ont estimé qu'il était *“difficile pour les jeunes d'avoir une vie sociale et affective normale”*.

**80%** des 15-30 ans estiment avoir subi des préjudices importants liés à la crise sanitaire.

**88%** des 18-30 ans partagent la certitude que *“les jeunes générations vont payer des décennies la dette contractée au cours de la crise du coronavirus”*.

Source : Sondage Odoxa-Backbone (2021) pour France Bleu, France Info et le Figaro

La crise sanitaire a perturbé le parcours de développement des jeunes, moment crucial de la vie. La question sera de savoir si elle n'a représenté qu'un moment difficile que les jeunes ont pu surmonter de manière résiliente, ou si elle a durablement entamé le début de vie des jeunes. Il est difficile de répondre à ces questions : il faudrait pour cela un plus grand recul pour estimer à terme les conséquences de la crise sur les jeunes.

Pour autant, on peut déjà souligner la force de résilience dont on fait preuve la plupart des jeunes. Si les jeunes ont connu une baisse sensible du temps d'emploi et une hausse de l'inactivité pendant la crise sanitaire et économique en 2020, ils sont dès 2021, moins en inactivité, moins au chômage et davantage en emploi<sup>47</sup>. On observe ainsi une baisse durable du chômage depuis une dizaine d'années, passant de 26,7% de taux de chômage chez les 18-24 ans en 2013 à 16,7% en 2023).

De notre côté, nous avons été agréablement surpris, au cours de nos entretiens qualitatifs avec des jeunes de 15 à 25 ans, de constater le regard plutôt positif que ces jeunes ont porté sur la période de la Covid-19. Très peu d'entre eux ont fait état de conséquences négatives de la pandémie sur leur vie : 9 jeunes sur 18 disent avoir bien vécu la période et estiment que la crise n'a pas eu d'impact sur leurs perspectives d'avenir : *“Bah non pour le coup (concernant les perspectives d'avenir) ça n'a rien changé. (...) Mais sinon c'était plus quelque chose de temporaire, que quelque chose qui m'a vraiment changé dans ma vie quoi.”* (Rinji, 25 ans). Pour ces jeunes, la crise sanitaire a constitué un arrêt momentané dans leurs parcours plus qu'une contrainte durable.

### ● Les jeunes en premières lignes des difficultés économiques

Si la jeunesse s'est relativement bien relevée de la crise, elle n'en reste pas moins aux premières lignes des difficultés économiques qui touchent le pays.

Près de  
**20%**  
des étudiants

vivent sous le seuil de pauvreté, autrement dit avec moins de 1 000 € par mois<sup>48</sup>.

Source : Le Monde

Concernant les étudiants, leur statut est quelque peu particulier car ils se situent dans une situation d'entre deux. Entre la dépendance au foyer familial et l'indépendance, les étudiants se trouvent dans une situation de fragilité économique. 40% des étudiants exercent un emploi rémunéré pendant l'année scolaire<sup>49</sup>. Pour les étudiants les plus précaires, travailler en parallèle de leurs études est une nécessité, quitte à ne pas pouvoir s'investir pleinement dans leurs études. Parmi ces jeunes, 48% estiment que la crise a eu des effets négatifs sur leurs études ou leur bien-être<sup>50</sup>.

### ● Le logement : une question fondamentale pour penser l'épanouissement des jeunes

Par ailleurs, une question fondamentale pour les jeunes est celle du logement. À un âge où l'on cherche à gagner son autonomie, disposer d'un logement à soi est le souhait de nombreux jeunes. D'après l'enquête Injep-CREDOC (2018), la satisfaction des jeunes vis-à-vis de leur vie et leur confiance et l'avenir est corrélée à leur niveau d'indépendance résidentielle. Les jeunes qui disposent d'un logement autonome et qui sont indépendants financièrement sont les plus heureux et les plus confiants : 82% estiment que leur vie correspond à leurs attentes, et 67% sont confiants en l'avenir. Concernant les jeunes qui habitent chez leurs parents et n'ont jamais décohabité, le taux de satisfaction vis-à-vis de sa vie est de 60% ; quant à leur confiance en l'avenir, elle s'élève à 55%.

“

**La satisfaction des jeunes vis-à-vis de leur vie et leur confiance et l'avenir est corrélée à leur niveau d'indépendance résidentielle.**

Source : enquête Injep-CREDOC (2018)

L'aspiration au logement demeure chez la majorité des jeunes, cependant, tous n'en ont pas les moyens. Pour ces jeunes le plus souvent étudiants dont les parents ne peuvent subvenir à ces frais, ou même jeunes travailleurs précaires, rester chez ses parents se vit parfois comme un état subi faute de mieux. En France, en 2021, les jeunes quittent le domicile parental à 23,6 ans<sup>51</sup>. D'après les chiffres du Baromètre de la Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative (DJEPVA) sur la jeunesse (2018) de l'Injep-CREDOC<sup>52</sup>, 59% des jeunes de 18 à 30 ans vivent dans un logement autonome. 41% des jeunes vivent chez leurs parents (parmi eux 28% vivent chez leurs parents sans avoir décohabité et 13% vivent chez leurs parents avec une expérience de décohabitation dans le passé.)

Il manquerait

**250 000**

**logements étudiants**

**pour répondre à la demande en France.**

Source : Sénat (2021)

Pour une partie des jeunes, notamment les jeunes qui étudient loin de leur région d'origine, louer un logement est une nécessité. Pourtant trouver un logement décent relève du parcours du combattant pour les étudiants. Selon un rapport remis au Sénat en 2021<sup>53</sup>, il manquerait 250 000 logements étudiants pour répondre à la demande en France. La majeure partie des jeunes est donc contrainte de se loger dans le privé avec des loyers parfois exorbitants, surtout dans les grandes villes. En septembre

dernier, la situation d'étudiants contraints de se loger dans des campings a alerté sur l'état inquiétant de la crise du logement. Des conditions moralement éprouvantes pour ces jeunes : *“C'est plus dur en termes de fatigue. C'est plus difficile d'aller à l'école et d'être à 100%, on n'est pas hyper disponibles. On profite d'être à l'intérieur pour se réchauffer, parce qu'après, on sait qu'on passe la soirée dans le froid”*<sup>54</sup> témoigne Malicia, 20 ans, qui suit des études pour devenir monitrice-éducatrice.



**Le logement : une condition de réalisation des projets des jeunes**

**Pour Pascal Van Laethem, président de l'Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT), il ne faut pas occulter que les préoccupations des jeunes sont d'abord centrées sur l'économie, le logement, la santé, et l'emploi. C'est le socle non négociable de préoccupation. Le logement est ce à partir de quoi on se déploie, il permet de concrétiser les projets de formation, professionnels ou même de vie. Bref, le toit est un élément essentiel pour démarrer dans la vie. La mission principale de l'ALJT est de proposer un toit aux jeunes. Il s'agit de donner la capacité de faire face aux dépenses. Les logements doivent correspondre aux aspirations multiples des jeunes : conditions géographiques, qualité, services, et accessibilité des services urbains et de la société civile de proximité. Pour 60 000 demandes annuelles de logement, l'ALJT peut répondre à 4 000 en proposant des logements dans des résidences à proximité des transports, bassins d'emploi ou de formation. La crise du logement chez les jeunes est profonde. Les dispositifs de l'ALJT sont destinés aux jeunes sous plafond de ressources et fournissent donc un accompagnement à la précarité. Les jeunes accueillis vont vite se sentir bien, développer des capacités, leur autonomie. De fait, le logement est indissociable de l'accompagnement.**

Pour Amélie Nicaise, directrice générale déléguée de l'association Article 1 qui lutte pour l'égalité des chances, la question du logement ne peut être remise à plus tard : elle est fondamentale pour penser l'épanouissement de tous les jeunes. Pour les jeunes éloignés des centres urbains, des barrières psychologiques les empêchent parfois de se projeter dans certains parcours qui nécessitent des études loin du domicile familial. Ces jeunes plus fragiles doivent recevoir un accompagnement et être soutenus dans cette étape parfois difficile de l'emménagement dans un nouveau logement. Amélie Nicaise, évoque le programme MAISON d'Article 1 :

66

**La résidence communautaire entre étudiants est une solution très bénéfique pour les jeunes qu'il s'agit de généraliser : vivre en résidence aide les jeunes à réussir au niveau académique en leur donnant un cadre de vie propice aux études. La résidence communautaire porte également les étudiants tout au long de leur projet académique et professionnel, avec des associations qui se font des supports de confiance. Pour les jeunes les moins favorisés, elle constitue une porte d'entrée vers d'autres horizons et leur permet de se projeter dans des études longues.**

Amélie Nicaise, directrice générale déléguée de l'association Article 1

En d'autres termes, un logement adéquat est un élément qui pèse sur la confiance chez les jeunes en offrant accessibilité, cadre, soutien social et perspectives, participant ainsi à prévenir les problèmes de santé mentale générés par l'insécurité ou le stress.

● **La santé mentale : une problématique majeure des jeunes**

Quand on songe à l'adolescence ou à la vingtaine, on pense inmanquablement à la joie et à l'enthousiasme qui accompagnent les premières expériences et les découvertes. Pourtant, à l'heure de la précarité économique et de l'urgence de la crise écologique, le moral des jeunes est en berne. Les chiffres des jeunes souffrant de troubles psychiques sont inquiétants : la santé

mentale des jeunes est aujourd'hui un enjeu de santé publique majeur.

66

**J'avais vingt ans. Je ne laisserai personne dire que c'est le plus bel âge de la vie. Tout menace de ruine un jeune homme : l'amour, les idées, la perte de sa famille, l'entrée parmi les grandes personnes. Il est dur à apprendre sa partie dans le monde.**

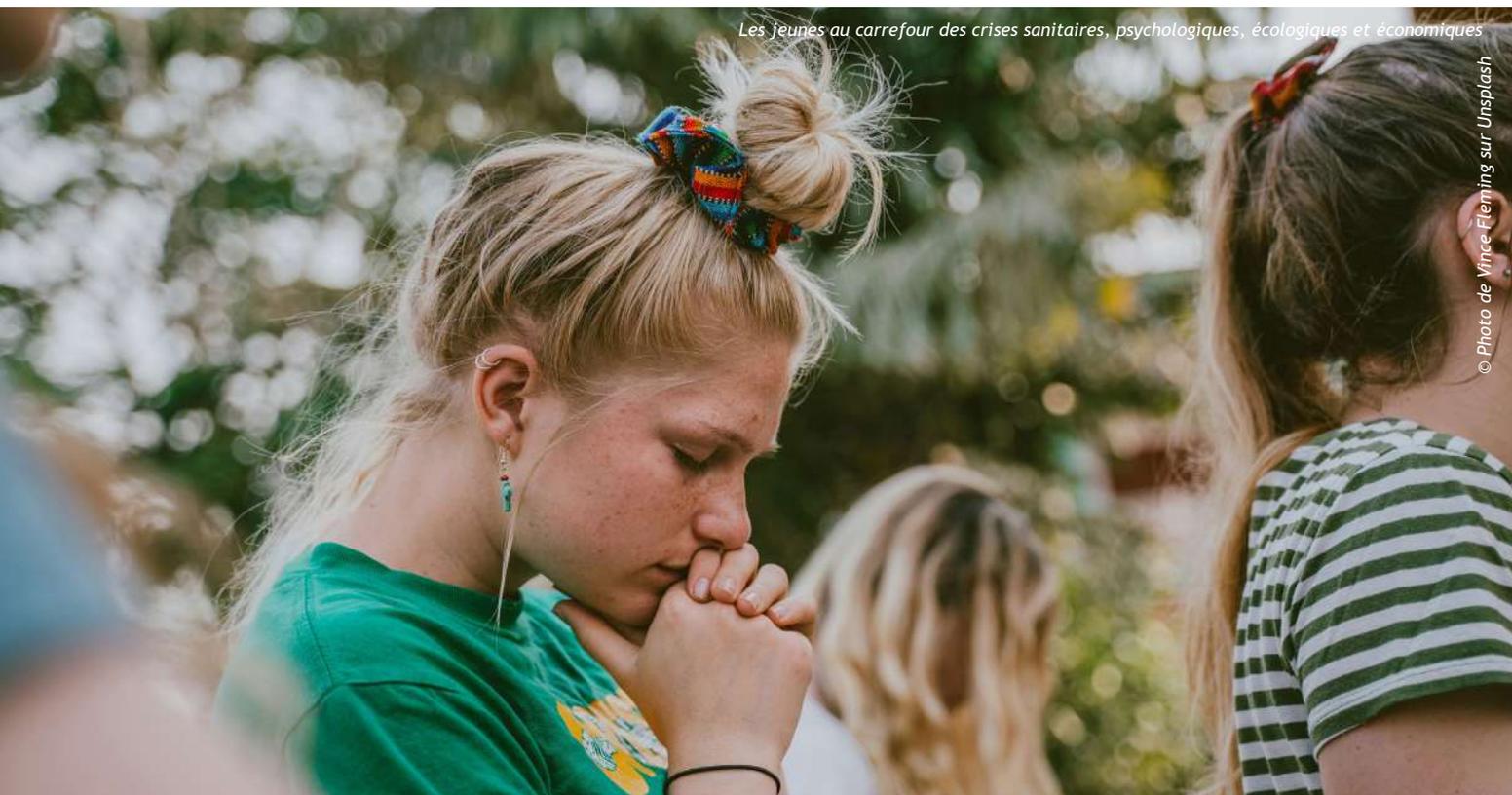
Paul Nizan, Aden Arabie

En 2021, 40% des 18-24 ans disent souffrir d'un trouble anxieux généralisé et plus d'un jeune sur 5 connaît des symptômes dépressifs d'après un sondage IPSOS. Selon une enquête menée par l'IFOP, 62% des 18-24 ans affirment avoir eu des pensées suicidaires depuis septembre 2021 contre 34% de la population totale<sup>56</sup>. Toujours en 2021, 23 791 jeunes tentaient même de mettre fin à leur jour, un chiffre jamais atteint jusqu'ici. La pandémie avec les confinements qui ont mis à l'arrêt la France a fragilisé une partie des jeunes. Entre 2017 et 2021, les troubles dépressifs chez les jeunes ont été multipliés par deux pour atteindre 20%. Une société peut-elle laisser sa jeunesse, qui incarne l'avenir, dans un tel état de désespérance ? À 16, 20, ou 25 ans, est-ce normal que des jeunes renoncent à vivre ?

En 2021,  
**40%**  
des 18-24 ans

**disent souffrir d'un trouble anxieux généralisé et plus d'un jeune sur 5 connaît des symptômes dépressifs d'après un sondage IPSOS<sup>55</sup>**

*Les jeunes au carrefour des crises sanitaires, psychologiques, écologiques et économiques*



## 1A. RECONNAÎTRE LES BOULEVERSEMENTS DES JEUNESSES DE 2024

Pour Nathalie Roudaut, directrice générale de l'association Nightline, ligne gratuite assurée par des étudiants, d'écoute et d'accompagnement à leurs pairs seuls ou en détresse, le problème date d'avant la crise. La Covid a permis une mise en lumière du sujet de la santé mentale. Elle a provoqué une dégradation chez ceux qui avaient déjà mal en entraînant un basculement dans des troubles plus affirmés, à une période de vie où l'on construit les choses. La confiance dans l'avenir, essentielle pour se projeter sereinement et construire son futur, est compliquée pour les jeunes dans cette période d'incertitude. L'instabilité de la société (la crise écologique, les changements sociétaux, le développement du numérique) paralyse certains jeunes englués dans des questions existentielles : comment faire des enfants dans un monde qui va mal ? Est-ce que le métier que je prépare va toujours exister ? Beaucoup de jeunes sont aujourd'hui touchés par l'éco-anxiété. D'après les chiffres de l'Union Française des Centres de Vacances (UFCV) (2022)<sup>57</sup> : 60% des 16-25 ans se disent très inquiets face au changement climatique et 75 % jugent le futur "effrayant".

### des 16-25 ans

**60%**

**se disent très inquiets face au changement climatique et 75 % jugent le futur "effrayant"**

Source : Union Française des Centres de Vacances (UFCV) (2022)

Pour Nathalie Roudaut et Erkan Narmanli, président de Nightline France, les problématiques qui amènent les jeunes à appeler Nightline sont le plus souvent d'ordre relationnelles (amicales, familiales, amoureuses) ou concernent le déracinement familial qui a lieu avec les études. Cela implique la problématique de la pression des études, la précarité, les questionnements autour de la construction de soi. La deuxième grande catégorie d'appels touche plus spécifiquement à la santé mentale et aux troubles associés : le stress, l'anxiété, les idées suicidaires. Pour les plus jeunes notamment, le harcèlement est également un facteur de fragilisation mentale. D'après les chiffres du sondage recueilli par le média JAM pour la fondation Ramsay Santé (2020), les jeunes estiment que le harcèlement (54%) est la première cause de suicide chez les jeunes, suivis par les réseaux sociaux (16%) et la solitude (14%)<sup>58</sup>. Amélie Nicaise, directrice générale déléguée de l'Association Article 1, met en avant le facteur économique comme un des déterminants dans les problèmes de santé mentale. Lorsque l'on est pas bien chez soi, que l'on est seul, qu'on a peu d'argent pour sortir, il n'est pas facile de réussir correctement et d'aller au mieux vers ses aspirations et potentiels.

Si le problème est bel et bien là, il existe néanmoins des solutions. Écouter et étudier de près les jeunes et leur mal-être, est la condition sine qua none pour prévenir et guérir les problèmes de santé mentale chez les jeunes. En parallèle, il s'agit d'ouvrir la parole sur le sujet de la santé mentale et ne plus en faire un tabou. Pour les hommes

en particulier, parler ouvertement de ses difficultés est souvent compliqué, l'image d'un homme viril interdisant encore de se confier sur ses doutes et ses insécurités.



**Changer l'accompagnement en matière de santé mentale : lever les tabous genrés sur la santé mentale ; créer des espaces d'accueil du mal-être des jeunes, via la pair-aidance comme le fait Nightline ; former les acteurs de la jeunesse à la détection des signaux faibles et à l'écoute et permettre la gratuité des consultations psychologiques et psychiatriques pour une meilleure prise en charge de la santé mentale des jeunes.**

Créer des espaces d'échanges encadrés entre jeunes est nécessaire pour que les jeunes puissent partager leur vécu de manière libre. Le système de pair à pair est également un outil efficace complémentaire aux services psychologiques pour accompagner et orienter les jeunes. Le service Nightline en est un bel exemple de réussite : créé pour la première fois en 1970 en Angleterre à l'université d'Essex, il s'est aujourd'hui étendu en Europe. Il n'est pas question de se substituer aux services de santé mais d'agir en amont pour accueillir la souffrance des jeunes. Cette approche se fait en dialogue avec des professionnels qui forment les écoutants.

Un autre enjeu est la formation des acteurs de la jeunesse, notamment à l'école, sur le sujet de la santé mentale. Les élèves et les étudiants doivent pouvoir se confier à un professionnel compétent au sein de leur établissement scolaire ou universitaire.

Enfin, les spécialistes s'accordent sur une chose : les jeunes ne peuvent pas forcément se payer des soins psychologiques, pourtant essentiels à leur santé mentale. Les services de consultation gratuits sont souvent pleins et empêchent les jeunes les plus précaires d'avoir recours à un service psychologique. Sur cette question, il faut apporter une réponse forte et élargir les offres de consultations psychologiques et psychiatriques gratuites pour tous les jeunes qui en ressentent le besoin.

#### ● Les jeunes en quête d'un nouvel idéal

Évoluant au sein d'une société fragilisée par les crises, les jeunes portent souvent un regard critique sur la société. Pour autant, il serait trop simpliste de dire que les jeunes sont désabusés.

Pour Frédéric Dabi, la jeunesse est en quête d'un nouvel idéal. À travers leur mode de consommation, leur travail, leur façon de vivre leurs relations, leurs engagements associatifs et personnels, les jeunes expriment leur adhésion à des valeurs, et aux enjeux sociaux et écologiques. 81% des jeunes considèrent que

l'environnement est une priorité<sup>59</sup>. Cette recherche d'un nouvel idéal se traduit dans les modèles auxquels adhèrent les jeunes.

L'enquête Nouvelle Vague témoigne de l'attachement des jeunes aux causes sociales : à la question des figures qu'ils admirent le plus, les jeunes citent des modèles familiaux mais également des figures qui ont voué leur vie à des causes comme Charles de Gaulle, Gandhi, Nelson Mandela, Barack Obama. À rebours des discours pessimistes et passésistes sur la jeunesse, les jeunes sont nombreux à s'engager de manière diverse au service de la société. D'après les chiffres 2023 de l'Injep<sup>60</sup>, 3 jeunes sur 10 de 16 à 30 ans ont donné une partie de leur temps bénévolement pour une association en 2021. 21% des jeunes ont participé à une grève ou occupé des lieux en 2022. Par ailleurs, les jeunes sont sans doute moins investis dans la politique et dans les moyens traditionnels d'engagement, mais ils apportent leur contribution à la société avec les moyens nouveaux qui sont les leurs : en 2022, 44% des jeunes ont signé une pétition ou défendu une cause sur internet, un blog ou un réseau social au cours des douze derniers mois.

Soulignons enfin que cette quête d'un nouvel idéal ne se limite pas à un engagement de canapé. D'ailleurs, selon Amélie Arcile, cofondatrice de Benevolt, de nombreux jeunes préfèrent agir sans adhérer à une association, évitant ainsi une éventuelle structure hiérarchique. Il existe aussi des jeunes qui participent à des collectifs ou créent des associations pour servir des causes qui les touchent personnellement.



### **La quête d'un nouvel idéal chez les jeunes ne se limite pas à un engagement de canapé.**

Ainsi, après la mort violente et tragique de son frère aîné dans une cité de Marseille, Amine Kessaci a ressenti le besoin d'alerter et de sensibiliser les jeunes aux préjugés qui peuvent se manifester à leur égard en raison de leurs origines. *“C'est pas parce qu'on est dans les quartiers nord, qu'on a vu les armes et la drogue dans nos cités qu'on n'est pas intéressés par divers sujets. [...] Nous voulons montrer que les jeunes issus de l'immigration, les jeunes des quartiers nord... ils peuvent sortir de leur cité”*<sup>61</sup> - affirme le jeune homme qui avait 17 ans lors de la création de Conscience. Son projet, qui a vu le jour en 2020, a dès lors pris de l'ampleur et s'est étendu à d'autres villes confrontées à des problèmes similaires, comme *“Cavaillon, Ajaccio, Marignane, Tours, Mulhouse, Nîmes, Lyon... jusqu'aux Antilles”*. Il poursuit ainsi son objectif de changer progressivement l'imaginaire des jeunes et d'améliorer les conditions de vie des habitants des quartiers défavorisés, participant du même coup à concevoir de nouveaux idéaux.

Autre exemple, celui de Yannis El Amraoui, créateur du projet Lycées en transition. Son objectif est de mettre en réseau les lycées d'écoles voisines par l'intermédiaire d'un *“site Internet fait pour et par les lycéens qui leur permet de mener des actions en faveur de la protection de l'environnement”*<sup>62</sup>. Ce modèle de plateforme, créé en 2019 à Toulouse, se développe également d'abord en France mais aussi à l'international. Dans les mots de Yannis El Amraoui, pour qui *“les lycéens font partie de la solution plutôt que du problème”*, les jeunes organisent sur ce site *“des événements, des forums pour partager nos expériences et voir la liberté que chacun a de son côté. Ils organisent aussi des webinaires scientifiques pour pouvoir ensuite agir au mieux face à la situation bioclimatique.”* Voilà donc une autre initiative qui permet de battre en brèche la perte d'idéaux chez les jeunes et de contribuer à repenser l'accompagnement des jeunes autour de tous les bénéfices qu'elle peut apporter à la société.

### **3 - Repenser l'accompagnement des jeunes**

Les spécificités des jeunes d'aujourd'hui invitent également à repenser les accompagnements et les dispositifs. Dans cette optique, désiloter les politiques jeunes est un préalable à un accompagnement holistique et personnalisé qui remet le jeune au centre de la démarche.

#### **● Désiloter les politiques jeunes pour des approches holistiques**

Pour Philippe Gallien, directeur de l'éducation, de la jeunesse et du sport, au Département de l'Isère, une politique de la jeunesse départementale doit casser les silos entre les champs de politique. Elle peut rassembler l'ASE (Aide Sociale à l'Enfance), la jeunesse, le handicap, le sport, la culture, pourvu que l'on dépasse l'optique de l'excellence et de la performance, en réintroduisant l'idée de plaisir, de faire et d'être ensemble. Ces passerelles sont en train d'être jetées inter-secteurs en Isère. Une autre manière de voir la fusion est de faire se rencontrer l'institution, et notamment l'ASE avec l'éducation populaire.

Dans cette optique d'une approche holistique, Caroline Maitrot-Feugeas, Fondatrice et CEO de Nomad Education, indique qu'une variété de dimensions construisent la jeunesse. Il faut prendre en compte les jeunes dans leur intégralité : un corps et une tête. La mission de Nomad Education : *“des jeunes éduqués, bien dans leurs baskets, santé physique et psychique, engagés et conscients des enjeux de demain”*. Nomad Education porte le sport comme un des piliers de l'Éducation (accompagnement de sportifs de Haut-Niveau, mise en valeur des grands événements sportifs...)



**Développer une approche holistique, personnalisée et relationnelle des jeunes en désilotant les politiques jeunesse.**



© Vincent Krieger, ALJT

Mettre le jeune au centre de la démarche d'accompagnement

### ● Personnaliser l'accompagnement en remettant la relation avec le jeune au centre de la démarche

En parallèle d'une approche intégrée, la relation avec le jeune doit être au cœur de l'accompagnement, indique Philippe Gallien. L'accompagnement des jeunes doit se détacher d'une vision uniquement axée sur les dispositifs. A l'opposé, une approche plus personnalisée et humaine est possible. Elle met l'accent sur la prise en compte des histoires individuelles, des rencontres personnelles et des problématiques spécifiques auxquelles chaque jeune est confronté. L'idée est de créer une relation plus profonde et plus engageante avec le jeune, en reconnaissant son individualité. L'objectif est de former des citoyens éclairés en encourageant le développement holistique, tant sur le plan intellectuel que sur le plan personnel. Même si le jeune choisit un chemin non conventionnel à l'âge de 25 ans, l'accent est mis sur le fait d'être un individu éclairé dans ses choix et actions.

Toujours dans cette optique d'aller à la rencontre des jeunes, le Département de l'Isère mise sur la simplicité de la relation. Cette dernière fait tomber les barrières et ouvre les horizons d'accompagnement. Philippe Gallien cite ainsi une jeune femme qui était touchée que l'on se soit déplacé de Grenoble : "C'est la première fois que l'on vient nous voir." Pour ce faire, les représentations des professionnels de l'enfance et de la jeunesse doivent tomber. "Le café, le lien social : c'est du travail. Dire bonjour à un jeune, c'est déjà beaucoup." indique-t-il. Le travail de terrain vis à vis des jeunes doit être très

humble. Les postures des professionnels peuvent changer. Il s'agit de tendre la main, de proposer des projets aux jeunes, et de s'appuyer sur l'ensemble des dispositifs de droit commun. Un professionnel de l'ASE doit avoir connaissance de l'ensemble des dispositifs accessibles aux jeunes.

Par ailleurs, les politiques en faveur des jeunes ne peuvent faire l'économie d'une compréhension psychosociologique de cette population qui vit une période inédite alors même qu'elle est en train de se construire. Dans cette perspective, la confiance, ciment de l'être et de la société, mais aussi énergie qui permet d'avancer, contribue à écrire de nouveaux récits positifs des jeunes.

1B

# Écrire de nouveaux récits positifs des jeunes

“La jeunesse réinvente la jeunesse, car les jeunes se suivent et ne se ressemblent pas”, écrit Frédéric Dabi dans *La Fracture*. Le sociologue nous partage là un message rafraîchissant d’espoir : non, les jeunes n’étaient pas mieux avant. La jeunesse change et se renouvelle au gré des évolutions de la société, et cela est finalement enrichissant ! Se sentant trop souvent stigmatisés ou mal compris par la société, les jeunes peuvent se réfugier dans des attitudes de rejet ou d’isolement ce qui ne fait ironiquement que “confirmer” les hypothèses stéréotypiques sur les jeunes selon une dynamique de cercle vicieux.

Il faut rappeler une vérité élémentaire : aucune société ne peut prospérer et être épanouissante pour les individus si elle ne cultive pas activement la confiance envers sa jeunesse, qui incarne son avenir ; de la même manière aucune société ne peut être heureuse sans collaboration et harmonie intergénérationnelles. Le dialogue, fondé sur l’écoute, l’empathie et l’échange est la clef pour co-construire des relations intergénérationnelles apaisées et épanouies.

Pour avancer dans le monde et trouver sa place au service de la société, les jeunes ont besoin de confiance : la confiance de la société mais aussi la leur qui est précieuse (1B1). Pour créer le monde désirable et heureux de demain, nous devons donner toute sa place à la jeunesse et inventer de nouvelles narrations positives et inspirantes avec toutes les jeunes (1B2). Il appartient à la jeunesse de se réapproprier son récit, et même ses récits multiples, au service de son empowerment ou empouvoirement. Car les jeunes ont des forces et des talents qu’ils peuvent faire valoir au sein du monde du travail et de la société en général. Un pari gagnant pour tout le monde !

## 1B1 | Des crises sans précédent qui nécessitent des réponses nouvelles

Le constat est triste mais bien réel : les jeunes sont perçus de façon négative par la société et souvent déconsidérés. Face à cette réalité insatisfaisante, il s’agit pour la société et la jeunesse de co-crédier de nouveaux imaginaires positifs de la jeunesse de manière à ce que la jeunesse se réapproprie son récit. À la clef : une réconciliation des générations, et une société pleinement épanouie !

### 1 - Une représentation négative et stéréotypée de la jeunesse...

#### ● La jeunesse et la société : une longue histoire d’amour-haine

Il n’est pas rare d’entendre que les jeunes d’aujourd’hui sont paresseux, égoïstes, qu’ils se désintéressent de la société et de la politique. Ces clichés ne sont pas seulement véhiculés par des aînés nostalgiques de l’ancien temps, mais ils transparaissent de manière plus diffuse et discrète dans les discours politiques, médiatiques.

Cette idée du “c’était mieux avant” ne date pas d’aujourd’hui. Si l’on écoute les récits, les jeunes auraient pour ainsi dire toujours été mieux avant ! Clara (22 ans), s’en amuse elle-même quand elle constate

cette propension que l’on a à critiquer les nouvelles générations : “Parce que... on entend souvent dire ‘oh là là, les jeunes c’est une catastrophe et ça va de pire en pire’ et c’est effectivement un peu l’impression qu’on peut avoir. Et en même temps, en tant que jeune, quand je retourne près de mon ancien collègue et que je vois les jeunes qui y sont actuellement, bah ça me fait peur parce que c’était pas du tout comme ça qu’on était. On n’était pas des jeunes de 7-8 ans qui dansent sur TikTok tout ça. On se dit ‘ohlala mais ça a tellement changé !’”

Et si, au fond, les jeunes d’aujourd’hui étaient les mêmes que ceux d’hier ? C’est ce que suggère Philippe Gallien, directeur de l’éducation, de la jeunesse et du sport, au Département de l’Isère. “Quand on est jeune, on ne comprend pas tout, on bouscule tout. C’est normal. Ils bousculent les vieilles générations que nous sommes.” C’est un récit éternel de génération en génération.

### des jeunes

86%

ont le sentiment de faire partie d’une génération à part d’après une étude Ipsos de 2021. Ils étaient 19% en 1957.



### **c'était mieux avant, depuis 2000 ans ?**

Des chercheurs ont démontré que la tendance à la nostalgie est une tendance générale qui a sa source dans des mécanismes de pensée bien ancrés en nous<sup>63</sup>. En rassemblant des études auprès de soixante pays différents, depuis soixante-dix ans, les chercheurs ont pu interroger des participants au sujet des valeurs morales telles que la gentillesse, l'honnêteté et l'altruisme.

Il en ressort que les individus notaient un déclin significatif des valeurs morales, notamment chez les nouvelles générations.

Les chercheurs ont alors comparé les impressions des participants avec des données objectives permettant de quantifier les valeurs morales selon les époques. Ainsi, si l'on regarde le tableau général, non seulement l'on observe une hausse générale concernant les indicateurs objectifs de la façon dont les humains vivent (au regard des crimes, des guerres, de la colonisation, de l'esclavage...) et par ailleurs les enquêtes montrent que la moralité reste stable dans le temps.

Pour les chercheurs, le résultat "suggère fortement que l'impression très commune d'un déclin moral est une illusion". Si l'idée que "c'était mieux avant" n'est qu'une impression, comment expliquer qu'elle soit, et ait été, si répandue ? Cela tient à deux phénomènes psychologiques : le biais qui nous incline à accorder une attention accrue aux informations négatives plutôt qu'aux positives dans notre environnement, et le biais qui fait que l'on se souvient mieux des événements positifs par rapport aux événements négatifs de notre passé.

Dans un monde qui change, il est plus facile de blâmer les jeunes que de les comprendre. Violette (17 ans), également interrogée lors de notre focus group avec des élèves Apprentis d'Auteuil, s'exprime ainsi sur le décalage d'époque et de temporalité : "*Les vieux, ils aiment pas changer leurs petites habitudes de vie. Bah, forcément, quand il y a des changements, ça leur fait bizarre.*" De fait, les jeunes sont sujets à de nombreux stéréotypes. On les accuse d'égoïsme, d'inconsistance, de manque d'engagement, ils n'auraient plus de valeurs...

La Présidence de L'Opcommerce considère que les anciens ont toujours un regard particulier sur la jeunesse, et que cela se reproduit de génération en génération. Il faut que les anciennes générations changent de lunettes, acceptent que les jeunes aient un fonctionnement différent. Leur recommandation est d'être positif, de s'intéresser à leurs attentes, et d'être attentif à ce qu'ils peuvent apporter au collectif. La bonne question est : comment les jeunes peuvent-ils nous accompagner ?

Avec la crise écologique et l'engagement de nombreux jeunes, on pourrait croire que la voix des jeunes est plus entendue et respectée. Dans son article *La jeunesse : bouc émissaire ou exemple à suivre*<sup>64</sup> (2021) Sabine Schrader relativise largement cette idée. Traditionnellement, la parole des adultes reste associée à la sagesse et celle des jeunes à l'immaturité. Les jeunes, qui se sont mobilisés de façon importante pour l'urgence climatique, manifestant dans la rue, n'en sont pas pour autant devenus des modèles pour les adultes. Beaucoup ont été ramenés à leur inexpérience, certains arguant que leur place est à l'école. Geoffrey Pleyers, président du comité de recherche sur les mouvements sociaux de l'Association internationale de sociologie et professeur à l'Université Catholique de Louvain, souligne que les adultes ont souvent tendance à considérer les jeunes comme des citoyens en devenir, voire comme des rêveurs. Pendant mai 68, le slogan "*cheveux longs, idées courtes*", est signe de cette stigmatisation des jeunes. Enfin, on a vu pendant la crise de la Covid-19 combien la place des jeunes est fragile dans la société, les jeunes pouvant rapidement devenir des bouc-émissaires en cas de crise. Certains jeunes, accusés d'être responsables de la diffusion de la pandémie, ont pu ressentir une angoisse de peur de contaminer leurs grands-parents. Cela a pu représenter une pression lourde pour des adolescents ou des jeunes adultes.



**Il faut arrêter le "jeune bashing" au même titre que le "senior bashing". L'intergénérationnel est un enjeu important pour les organisations dans les années à venir, dans un contexte de très fortes tensions de recrutements."**

Elise Tissier, directrice Bpifrance Le Lab.

La stigmatisation des jeunes ne date pas d'aujourd'hui. Les jeunes ont souvent fait peur, comme s'ils incarnaient les maux de la société. Socrate se plaignait du manque de respect des jeunes. Au début du XX<sup>ème</sup> siècle, les Apaches est le nom que l'on donnait à ces bandes de jeunes qui terrorisaient Paris. On déplore alors cette "*jeunesse perdue et dégénérée*"<sup>65</sup> que les journaux aiment à fantasmer avec des titres sensationnels. Après les Apaches, les blousons noirs dans les années 1960, bandes de jeunes vêtus de vestes de cuir, proches du rock américain, sont associés au banditisme. Plus près de nous, en 1999, le ministre de l'intérieur de l'époque, Jean-Pierre Chevènement, parlait de sauvages pour désigner les jeunes délinquants. On se souvient aussi du qualificatif de *racailles* utilisé par le Président Nicolas Sarkozy. Encore aujourd'hui, on a tendance à exagérer



© Image par Jose Reyes de Pixabay

La jeunesse : une représentation souvent stéréotypée

le manque de civisme, voire parfois la délinquance de certains jeunes, et à stigmatiser la jeunesse, surtout celle issue des quartiers populaires.

### ● Une représentation stéréotypée de la jeunesse

La littérature, les études, les experts, mais aussi ce que les jeunes eux-mêmes nous ont partagé au cours d'entretiens, convergent dans la même direction : les jeunes, encore aujourd'hui, sont perçus de façon stéréotypée, et plutôt négative, par la société, des discours des parents, des aînés, aux discours médiatiques et politiques.

Au cours de nos entretiens qualitatifs menés auprès de 18 jeunes, nous avons observé que beaucoup d'entre eux déplorent l'image négative que la société pose sur eux. 9 personnes ont témoigné de leur impression que les jeunes sont perçus de façon stéréotypée. Parmi les critiques relevées, les jeunes seraient trop idéalistes, violents, absorbés par les écrans, ils ne sont pas professionnels, ils sont de pire en pire...

C'est le constat d'Assane (19 ans) : *"Il y a toujours des a priori sur les jeunes etc. mais bon, c'est comme ça pour toutes les générations."* Maylis (18 ans) déplore notamment le manque de compréhension des aînés qui multiplient les clichés sur les jeunes à base de nostalgie : *"Moi, de mon époque, ce n'était pas comme ça. On était plus respectueux, on en était plus..."* Alors qu'en soi, c'est juste une question d'éducation. Et ce n'est pas tous les jeunes qui ne sont pas respectueux, qui ne sont pas... qui posent problème, etc."

Clémentine (21 ans) reconnaît que la société valorise la jeunesse à certains endroits, mais elle estime qu'à

d'autres endroits, elle a tendance à les dénigrer quitte à leur faire perdre toute confiance en eux : *"je trouve qu'on les rabaisse 'les jeunes, ils font que des bêtises, ils ne sont pas, ils ne sont pas comment, comment, comment on dit ça ? Ils ne sont pas professionnels, ils ne savent pas faire, ils ne travaillent pas' enfin des trucs comme ça quoi."*

Finalement, tout se passe comme si les jeunes étaient dans une position d'entre deux très précaire du *"trop et du 'pas assez'"* à la fois : trop enthousiastes, trop idéalistes, trop violents et pas assez matures, pas assez raisonnables, pas assez expérimentés... 4 jeunes ont évoqué le regard négatif que la société porte sur la jeunesse. Une partie des discours critiques vis-à-vis de la jeunesse toucheraient aux nouvelles technologies avec lesquelles les jeunes ont grandi, comme le relève Etienne (15 ans) : *"Je trouve déjà que ce qui est très critiqué, c'est... tout ce qui est lié, maintenant à la..., au social, je dirais. Dans le sens où.. bah, aujourd'hui il y a une grande place des réseaux sociaux et... ouais, voilà, enfin, je... Souvent, j'entends par exemple, 'les jeunes dans les transports, ou enfin, dans l'espace public, de manière générale, c'est plus... plus individualisé. C'est chacun dans son monde, c'est machin.' Qu'on est sur le téléphone, parce que machin... parce qu'on a tendance à plus se rencontrer sur les réseaux qu'en vrai"*.

Cette représentation négative nourrit le manque de confiance (cf Partie 2A) accordée à la jeunesse. 11 jeunes ont fait mention d'une perception d'une société qui ne fait pas confiance à la jeunesse. Certains (3 en ont fait mention) comme Fanny (22 ans) considèrent que la jeunesse est infantilisée : *"On les infantilise un peu. Enfin, c'est comme si on était un peu infantilisés dans le sens où genre on n'est pas assez adulte ou assez prêt"*

*pour faire des choses... des choses qui ont une importance en fait je pense au niveau étatique, sociétal.*” Si l'on rentre dans le détail des réponses données par les jeunes dans le cadre de nos entretiens qualitatifs, 3 jeunes trouvent qu'on ne fait pas confiance à la jeunesse à l'école, 2 concernant la politique, 1 jeune trouve que les médias ne font pas confiance aux jeunes. Enfin, c'est dans le monde du travail que le manque de confiance ressenti par les jeunes semble être le plus prégnant : 8 jeunes en font mention.



Plus fondamentalement, certains jeunes expriment le sentiment qu'ils sont les bouc-émissaires de la société. C'est l'impression de Clara, (22 ans) : *“je trouve que nous, on est très, très critiqués par les plus anciennes générations. Et... aussi beaucoup par le gouvernement. (...) enfin, c'est un peu l'impression que j'ai, que tous les torts sont... sont de notre fait, quoi. Alors que... bah non. Et... et ouais, voilà, je ne sais pas, souvent, j'entends les gens dire 'quand je vois les jeunes d'aujourd'hui, je me demande qu'est-ce que ça va être l'avenir' et tout ça”. Maylis (18 ans) regrette également les discours simplificateurs des médias et de la société : “Et dans la société en général, (...) on ne nous estime pas beaucoup non plus dans le sens où c'est toujours de notre faute. Quand on regarde quelques sondages ou reportages etc. c'est toujours parce qu'on ne fait pas ceci, qu'on fait pas cela que... qu'il y a des problèmes dans la société.”*

### 2 - ...qui affecte l'image que les jeunes ont d'eux-mêmes

On pourrait penser logiquement que cette vision négative des jeunes épargne les jeunes, qui gardent une image positive d'eux-mêmes et ont confiance en leur avenir. Or, ce que nous avons observé est bien plus inquiétant : les représentations sociétales négatives de la jeunesse affectent la perception qu'ont les jeunes d'eux-mêmes. Clara (22 ans), que nous avons interrogée en entretiens qualitatifs, le regrette : *“(...) souvent, j'entends les gens dire 'quand je vois les jeunes d'aujourd'hui, je me demande qu'est-ce que ça va être l'avenir' et tout ça. Et, bon, enfin, voilà, quoi. Je trouve... Ce n'est pas toujours facile à entendre, surtout quand on est dans une période où on se construit.”*

### ● Un portrait chinois de la jeunesse par les jeunes à améliorer

Au cours du Focus Group réalisé auprès de 9 participants de la Fondation Apprentis d'Auteuil, nous avons remarqué qu'une partie d'entre eux porte une vision négative de la jeunesse. Pour cerner la représentation qu'ont les jeunes d'eux-mêmes, nous leur avons proposé un exercice de *“portrait chinois de la jeunesse”*.

À la question *“si la jeunesse était une émotion”,* de nombreux jeunes ont cité des émotions connotées péjorativement : l'*“impulsivité”, la “déception”, la “tristesse”, la “peur”, la “dépression”*. Le terme *“dépression”* a été mentionné trois fois, ce qui interroge de manière préoccupante l'importance des troubles de la santé mentale chez les jeunes. Au cours de cet entretien, nombre de jeunes ont évoqué la généralisation des problèmes de santé mentale chez les jeunes, avec parfois une forme de romantisation morbide de ces troubles sur les réseaux sociaux. Au total, sur cette question, 8 jeunes sur 9 ont répondu par une émotion connotée négativement (une personne sur les 8 a également mentionné la joie en plus de la dépression). Une seule personne a répondu clairement de façon positive : le sentiment de découverte.

Nous avons également demandé aux jeunes d'associer la jeunesse à un défaut. Les réponses sont les suivantes : la *“méchanceté”, la “débilité”, la “bipolarité”, “flemmardise”, “bêtise”*... Tout en prenant en compte la consigne de mentionner des défauts, ces attributs témoignent du regard très critique que les jeunes portent sur eux-mêmes et qui est sans doute en partie influencé par les discours stéréotypés sur la jeunesse. La société renvoie aux jeunes une image d'eux-mêmes très dépréciative : les jeunes seraient peu enclins au travail, ils seraient abrutis par les réseaux et seraient moins cultivés que leurs aînés.

Quand nous avons interrogé les jeunes sur le comportement qui définirait la jeunesse, là encore les réponses ont été rudes. À cette question posée de façon neutre, les participants ont eu des réponses soit plutôt négatives, ou clairement négatives : *“renfermé”, “incompréhensif”, “défiance”, “bizarrement”, “irrespectueux”, “débile”, “impulsif”, “insolent”*. Aucune réponse n'est vraiment positive.

Enfin, à la question *“si la jeunesse était un animal”,* les jeunes ont également eu des réponses qui peuvent étonner : 3 jeunes ont mentionné le *“paresseux”,* un jeune a cité la *“punaise de lit”*. Cette réponse renvoie sans doute à l'image stéréotypée du jeune qui serait un parasite social, qui serait paresseux et dé-responsabilisé. Deux jeunes ont, quant à eux, répondu le singe qui peut avoir des connotations péjoratives, évoquant la bêtise, la maladresse. Un jeune a eu une réponse méliorative : le *“lion”*. Un autre a cité le *“papillon”*.



Exercice du Crazy Eight ou portrait chinois de la jeunesse lors du Focus Group avec les jeunes du lycée professionnel de la Fondation Apprentis d'Auteuil à Sannois

© Sophie Chabaud

# 56%

## des Français

**craignent ainsi un conflit de générations<sup>66</sup>**

Dans ce contexte, la réconciliation intergénérationnelle devient cruciale pour construire un avenir collaboratif. Il est essentiel de comprendre qui sont réellement les jeunes d'aujourd'hui, d'appréhender leurs préoccupations et aspirations pour établir des ponts solides entre les différentes générations et construire un futur souhaitable pour tous.

### ● Changer les récits pour renforcer la confiance des jeunes

Au regard de ces réponses, nous ne pouvons que regretter le manque de représentations positives qu'ont les jeunes d'eux-mêmes et du monde. La société a ici une forme de responsabilité. À un âge où l'on est en construction, entendre des discours très dépréciatifs de soi-même peut être délétère.

Malgré tout, Pascal Van Laethem, président de l'ALJT, partage qu'il n'est pas inquiet pour les jeunes. D'après lui, ils feront leur chemin comme les générations précédentes. En changeant le regard un peu négatif, les a priori, "on gagnerait du temps et on leur faciliterait la vie". Ce n'est pas en luttant contre les jeunes parce qu'ils ont des idées différentes qu'on arrivera à résoudre les difficultés. Au contraire, comprenons leur monde et essayons de les préparer à l'affronter.

Pourtant, une partie des jeunes n'a plus confiance en son potentiel et se perçoit comme des "sous-adultes", des "sous-citoyens". Est-ce si difficile, en République Française, d'ajouter une composante intergénérationnelle à la Fraternité, pilier de notre devise républicaine ?

### 3 - Pour une réconciliation intergénérationnelle

Dans sa chanson Toute la vie, Jean-Jacques Goldman rejoue les disputes intergénérationnelles :



*"Vous aviez tout, paix, liberté, plein emploi  
Nous c'est chômage, violence et sida  
Tout ce qu'on a, il a fallu le gagner  
A vous de jouer mais faudrait vous bouger  
Vous avez raté, dépensé, pollué"*

### ● Réconcilier autour des enjeux environnementaux

Aujourd'hui, les tensions intergénérationnelles s'intensifient particulièrement autour des enjeux environnementaux, symbolisées par l'expression courante "Ok boomer". Les défis climatiques actuels exacerbent ces tensions, une partie des jeunes tenant les aînés pour responsables de l'état actuel du monde et aspirant à une transformation significative. Éric, (21 ans), exprime ce sentiment de désespoir à l'égard du monde laissé par les générations précédentes : "C'est sûr qu'entre la Covid, la crise écologique et la guerre en Ukraine, c'est difficile de rester positif. Nos aînés nous ont laissé un cadeau empoisonné, et c'est à nous de réparer les pots cassés."<sup>67</sup> L'engagement écologique de certains jeunes n'est pas toujours bien compris par les générations précédentes, engendrant parfois des critiques plutôt que de l'encouragement.



*" C'est sûr qu'entre la Covid, la crise écologique et la guerre en Ukraine, c'est difficile de rester positif. Nos aînés nous ont laissé un cadeau empoisonné, et c'est à nous de réparer les pots cassés."*

Eric (21 ans)

### ● Refonder le pacte intergénérationnel au sein des entreprises

Devant les transitions inévitables à venir, les différences entre les générations sont moins importantes que le commun à valoriser. C'est là la conviction de Jasmine Manet, directrice générale de Youth Forever, organisation qui vise à refonder le pacte intergénérationnel au sein des entreprises pour préparer les transformations de

## 1B. ÉCRIRE DE NOUVEAUX RÉCITS POSITIFS DES JEUNESSES

demain : “L’intergénérationnel sera, plus qu’un levier, une condition nécessaire pour parvenir à construire un futur possible et souhaitable dont nous serons fiers collectivement.”<sup>68</sup> De son enquête menée<sup>69</sup> en 2022, l’organisation retient 5 enseignements :

- La rupture de convictions entre les générations est moins rationnelle qu’affective et est renforcée par le manque d’espaces communs de discussion et de langage partagé ;
- L’aspiration à la réconciliation est partagée par tous les âges : l’importance de la cohésion intergénérationnelle pour relever les défis de l’époque est évaluée par les répondants à 4,3/5 ;
- La génération X est dans une posture d’humilité devant les défis à relever et est prête à s’ouvrir à l’énergie et aux idées nouvelles de la jeunesse afin de contribuer activement aux changements en cours ;
- Les Millenials se font les “gardiens de l’accélération de la transition”.

“

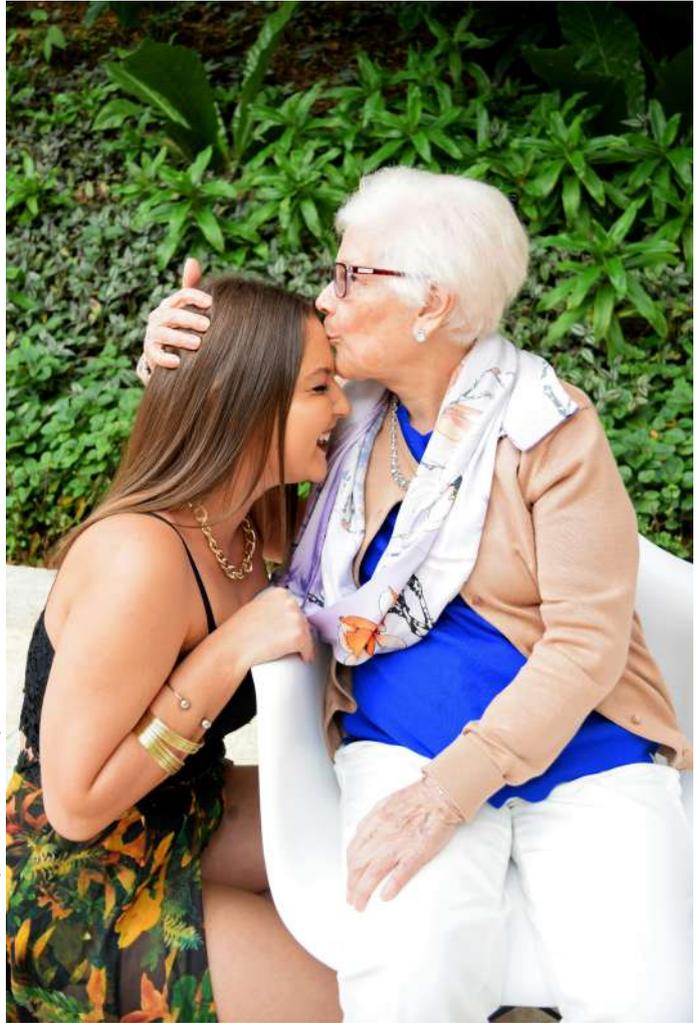
**La jeunesse n’est pas une histoire d’âge, c’est une façon d’être au monde, une orientation vers l’avenir, une fin en soi. Et la solidarité intergénérationnelle, un moyen : une manière de faire société et un formidable levier d’impact sur nos sociétés.**

Emmanuelle Duez, Fondatrice de The Boson Project et de Youth Forever

### ● Renforcer les liens intergénérationnels dans toute la société

Certes, le travail est un lieu privilégié pour préparer la réconciliation intergénérationnelle nécessaire pour fonder le futur souhaitable et heureux de demain, et préparer aux mieux les défis à venir (Partie 4). Mais plus largement, ce sont toutes les sphères de la société qu’il faut investir pour renforcer les liens intergénérationnels.

Une initiative tout à fait pertinente à cet égard est la colocation intergénérationnelle. C’est ce que propose l’association Ensemble2générations qui a déjà créé plus de 7 000 colocations. L’idée est simple : permettre aux intérêts des personnes âgées et des étudiants ou jeunes travailleurs de se rencontrer. Alors que les personnes âgées souffrent de l’isolement et de la précarité, les jeunes étudiants ou professionnels sont confrontés à la dureté du marché locatif, surtout dans les grandes villes. En offrant aux jeunes un hébergement en échange d’une présence et de petits services pour les personnes âgées, la colocation intergénérationnelle bénéficie à tous. Les jeunes profitent d’un loyer modéré, et les aînés partagent le quotidien avec un jeune, le tout permettant de renforcer les liens et les échanges. Ce type de cohabitation favorise une meilleure compréhension



© Photo de Hillary Peralta sur Unsplash

Renforcer les liens intergénérationnels

des réalités et des défis propres à chaque génération, contribuant ainsi à réduire les stéréotypes et les préjugés. Elle crée un tissu social enrichi, où chacun peut bénéficier des forces de l’autre. Les échanges informels au quotidien permettent de construire des relations authentiques et durables, créant un sentiment de communauté et de solidarité entre les générations.



**Développer et promouvoir les offres de colocation intergénérationnelles. À la clef, des bénéfices pluriels : lutter contre la précarité des jeunes et des aînés, les deux populations les plus touchées par la pauvreté, et renforcer le lien et la solidarité intergénérationnels.**

D’autres initiatives existent comme par exemple Les Petites Cantines qui permettent le lien intergénérationnel et la lutte contre la solitude autour du repas ; ou encore Tous en Tandem, 1er réseau d’étudiants et de jeunes actifs au service des aînés pour réaliser des animations culturelles en structures pour personnes âgées ou en collectivités locales. Toutes ces initiatives contribuent à dessiner un monde désirable avec les jeunes.

## 1B2 | Dessiner un monde désirable avec les jeunes

Le monde de demain n'attend pas : d'ici 2030, 75 % des actifs seront issus des générations Y et Z<sup>70</sup>. Pour engager les transformations du monde à venir, il faudra donc composer avec les jeunes et faire confiance en leurs forces. La transition des organisations et du monde impose de poser un regard neuf sur la jeunesse et de compter sur tous les jeunes.

**D'ici 2030,  
75%  
des actifs  
seront issus des générations Y et Z.<sup>71</sup>**

### 1 - "Tu me parles pas d'âge"

Cette phrase du footballeur Kylian Mbappé, prononcée en mai 2018, peut faire sourire. Elle rend compte en réalité de l'exaspération de toute une génération qui peine à être reconnue pour son talent, reléguée à son statut de "jeune". Les jeunes possèdent des forces et des talents nombreux, à mettre au service des transitions du monde. Si l'on prend la peine de les écouter, les jeunes ont beaucoup à nous apprendre.

#### ● Panorama de jeunes inspirants

Dans cette section, nous vous proposons un panorama non exhaustif de jeunes inspirants, célèbres ou moins célèbres, qui tordent le cou aux idées préconçues sur la jeunesse. À l'instar de Kylian Mbappé qui a multiplié les records dans le monde du football avec son jeune âge, ces trajectoires de jeunes nous rappellent que "la valeur n'attend pas le nombre des années"!

#### ● Blaise Pascal, prodige des mathématiques et inventeur de la calculette

Blaise Pascal, mathématicien et philosophe du XVII<sup>e</sup> siècle, laisse une marque indélébile dans le monde des sciences en inventant la première machine à calculer à l'âge de 19 ans. Son génie précoce ouvre la voie à des avancées futures dans le domaine des mathématiques et de la technologie.

#### ● Rimbaud, un visionnaire de 16 ans

Le poète Arthur Rimbaud révolutionne la littérature française de manière fulgurante. Il commence à écrire ses premiers poèmes à l'âge de 14 ans. Après avoir publié plusieurs recueils, Rimbaud se retire de sa carrière poétique à... 19 ans. Sa poésie restera dans les mémoires, et inspirera nombre de générations de poètes et de chanteurs, de Patti Smith à Eddy de Pretto.

#### ● Picasso, la palette précoce

Pablo Picasso, maître incontesté de l'art moderne, esquisse

ses premiers tableaux à seulement 8 ans. À tout juste 14 ans, il rentre aux Beaux-Arts de Barcelone, alors que l'âge requis est de 20 ans. Il bénéficie de ce passe-droit car il a accompli avec perfection, en une journée seulement, la réalisation de tableaux qui étaient initialement prévus sur un mois !

#### ● James Baldwin, un écrivain engagé pour l'égalité

James Baldwin commence à écrire dès son adolescence. À l'âge de 19 ans, il publie son premier roman, *Go Tell It on the Mountain* (1953), lançant une carrière littéraire qui marque profondément la littérature américaine. Son parcours reste un exemple inspirant de lutte contre l'injustice sociale et raciale.

#### ● Anne Frank, une jeunesse gravée dans les mémoires

L'écrivaine juive allemande devient célèbre pour son journal intime, écrit pendant la Seconde Guerre mondiale alors qu'elle est cachée avec sa famille pour échapper aux nazis. Elle décède à l'âge de 15 ans dans un camp de concentration. Le journal d'Anne Frank est publié après sa mort. Il est traduit dans de nombreuses langues et devient l'un des documents les plus poignants relatant la persécution des Juifs pendant l'Holocauste.

#### ● Xavier Dolan, le génie du cinéma

Xavier Dolan dirige son premier long métrage à l'âge de 19 ans. En 2017, il reçoit le César du meilleur réalisateur et du meilleur montage pour le film *Juste la fin du monde* à 28 ans.

#### ● Malala Yousafzai, militante pour la paix

Malala Yousafzai, militante pakistanaise, acquiert une renommée mondiale à l'âge de 15 ans en défendant l'éducation des filles. Lauréate du prix Nobel de la paix en 2014, elle demeure une inspiration majeure pour sa détermination précoce en faveur des droits éducatifs.

#### ● Greta Thunberg, la voix de la jeunesse pour le climat

Greta Thunberg, militante environnementale renommée, commence sa lutte contre le changement climatique à un jeune âge. À l'âge de 15 ans, elle manifeste devant le Parlement suédois contre l'inaction face au changement climatique. En novembre 2018, elle lance la grève scolaire pour le climat. Son engagement passionné déclenche un mouvement mondial, prouvant que la jeunesse peut être une force incontestable pour le changement.

#### ● Gabriel R, l'ingéniosité à 15 ans

Gabriel R, jeune inventeur, repousse les limites de la créativité en concevant un téléphone que l'on peut fabriquer chez soi pour seulement 30 euros. Son talent précoce souligne le potentiel infini de la jeunesse pour façonner le futur de manière novatrice et accessible.<sup>72</sup>

## 1B. ÉCRIRE DE NOUVEAUX RÉCITS POSITIFS DES JEUNESSES

### ● Les énergies de demain : cartographie des forces de la jeunesse

On le voit, si tant est qu'il était nécessaire de le rappeler, les jeunes eux aussi sont pleins de talents qu'ils n'attendent que de partager au monde. À condition qu'on les écoute et qu'on leur donne une place, on découvre des jeunes profondément résilients, pleins de rêves et de talents à mettre au service du monde durable et heureux de demain.

Au risque de décevoir les discours pessimistes sur la jeunesse, les jeunes ne sont pas désespérés, loin de là. Malgré les multiples barrages qu'ils ont pu rencontrer, notamment la Covid-19, les jeunes gardent confiance en l'avenir et avancent de manière résiliente : *"Peut-être que je me voile la face mais je reste positif. Je pense que chaque époque a ses crises à gérer !"*, affirme ainsi Jérémie (22 ans). Élise (20 ans)<sup>73</sup>, quant à elle, est heureuse de vivre à une époque où les femmes ont gagné en libertés : *"Je suis consciente des progrès, même s'il reste plein de choses à améliorer"*. Les jeunes manifestent un désir de vivre, et un élan de renouveau qui peuvent tous nous inspirer. Ils possèdent une forme d'énergie nouvelle, un regard neuf et une créativité, qui permettent de bousculer les codes pour propulser le changement.

Les forces et les valeurs des jeunes, dans un monde en plein mouvement, sont nombreuses. Au premier rang des utilisateurs des outils numériques, les jeunes maîtrisent mieux que personne les technologies et les réseaux sociaux. Elsa Da Costa, directrice générale d'Ashoka, identifie cette appétence et cette facilité pour les outils numériques comme le trait caractéristique des nouvelles générations : les jeunes font preuve d'une grande agilité par rapport à la technologie. Ils montrent un talent fou dans la maîtrise du numérique et ont une capacité à tester et à manipuler sans cesse de nouveaux outils techniques de façon impressionnante. Pour Elsa Da Costa, la proximité des jeunes avec Internet a fait d'eux de formidables chercheurs d'informations. Ouverts sur le monde grâce au numérique et aux réseaux sociaux, ils ont selon elle une faculté à percevoir les sujets dans leur globalité avec une compréhension écosystémique, notamment sur les sujets en lien avec l'environnement et le climat alors qu'il y a quelques années les journalistes peinaient à en parler à tel point cela était technique.

© Christelle Thouvenin

Parmi les forces de la jeunesse, une aspiration à l'égalité - Grilles du Quartier jeunes de Paris



Dynamiques et forces de propositions, les jeunes ont beaucoup à apporter à la société, notamment dans le monde du travail. Ambitieux, ils sont portés par des rêves que les adultes ont parfois oubliés. Jérémie (22 ans) espère ainsi travailler aux États-Unis. *"La culture et le sport nord-américains me fascinent depuis tout petit. Un an que je prépare ce projet, mes CV sont prêts à être envoyés. J'ai aussi plein d'autres objectifs : travailler dans un club de football professionnel, pour une écurie de Formule 1 ou Roland Garros..."*.

Les jeunes sont également soucieux du respect de l'égalité et témoignent d'une forte tolérance qu'ils souhaitent incarner dans leurs engagements. Ils sont la génération la plus attentive à l'inclusion (44% des Zoomers, 42% des milleniums, 36% des X et 28% des Baby Boomers<sup>74</sup>). Pour eux, la diversité au sein du collectif, qu'elle soit d'ordre social, de genre, d'origine ou d'âge, est perçue comme une valeur ajoutée pour progresser, et ils rejettent catégoriquement toute forme de discrimination.



Quand on lui demande son rêve, Élise (20 ans) répond ainsi : *"Qu'il n'y ait plus de pollution ni de harcèlement de rue, même si cela est utopique. Je vise aussi un Master en économie sociale et solidaire, pour impulser de nouvelles dynamiques sur le tri des déchets ou l'égalité homme-femme"*.

Élise (20 ans)

Ainsi les querelles générationnelles ne devraient pas occulter toute la richesse dont les jeunes peuvent faire bénéficier la société. *"Les jeunes peuvent être de vraies locomotives du futur."* indique Philippe Gallien, directeur de l'éducation, de la jeunesse et du sport, au Département de l'Isère. Et de poursuivre : *"Le politique doit s'autoriser à voir l'autre dans toute sa richesse, justement en parlant de la richesse des jeunes. La vision positive de la politique a un effet fort de construction d'un imaginaire, qui n'est pas défensif"*.

Par ailleurs, pour Pascal Van Laethem, président de l'ALJT, à chaque époque il y a des querelles entre les anciens et leur jeunesse. Les nouvelles générations qui arrivent poussent les anciennes devant eux. A fortiori, la jeune génération se construit autour de l'idée de ne pas reproduire un ancien modèle qui serait caduque. Ses *soft skills* ne sont pas les mêmes que les nôtres, c'est probablement une génération moins craintive, aux idées plus affirmées, et qui s'autorise à ne pas être d'accord, bifurquer plus franchement dans son parcours. Les jeunes réveillent l'ensemble du système et de la société.

● **Les jeunes, catalyseurs de changement : entre équilibre et sens, les enseignements de la jeunesse pour les entreprises**

Les jeunes ne sont pas dénués d'idéaux. Ils sont porteurs de valeurs et d'aspirations qui peuvent inspirer toutes les générations. Les organisations, qui vont devoir composer avec les jeunes, ont tout à gagner à comprendre les aspirations et les valeurs de ces jeunes (voir Partie 4).

La jeunesse actuelle se trouve à la croisée des chemins, cherchant ardemment un nouvel équilibre entre travail et vie personnelle. Pour 40% des individus âgés de 18 à 30 ans en 2021, le critère déterminant pour une vie réussie est d'avoir du temps libre pour jouir pleinement de sa vie. Cette attention à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est à replacer au centre d'une vision générale des jeunes placée sous le signe du "*carpe diem*". Ce principe s'affirme en effet comme une valeur prédominante, avec 90% des 18-31 ans soulignant l'urgence de vivre pleinement sa vie. Pour les jeunes, la liberté et l'indépendance semblent être des valeurs cardinales. L'idéal d'une carrière figée menée au sein d'une même entreprise est beaucoup moins prégnant chez ces générations, même s'il n'est pas absent. 79% de la Génération Z souhaitent travailler en CDI contre 86% des Millennials (-7 points de pourcentage)<sup>75</sup>. Enfin, même s'ils sont connus pour être des "*digital addicts*", les jeunes restent attachés aux espaces physiques et aux liens sociaux que permettent les entreprises : 75% des jeunes salariés aiment venir au bureau<sup>76</sup>. La flexibilité du travail représente pour eux un critère fondamental dans le choix de leur emploi. 93%<sup>77</sup> des 14-26 ans disent accorder de l'importance au fait que leur employeur offre une grande souplesse à ses employés et 73%<sup>78</sup> de la Génération Z veulent pouvoir organiser leur temps et modes de travail comme ils le souhaitent.

66

**Les jeunes adressent ici un message fort : le bien-être et l'accomplissement de soi passent avant la réussite professionnelle. En 2022, 40%<sup>79</sup> des jeunes préféreraient démissionner et être au chômage plutôt que d'être dans un job qui les rend malheureux.**

Source : Workmonitor

En outre, cette attention portée à l'équilibre s'articule autour d'une quête plus générale de sens et d'utilité notamment dans le travail. La jeunesse est loin d'être désenchantée, elle est en recherche active de nouveaux chemins et d'idéaux. Cette préoccupation pour le sens se traduit dans le choix du travail des jeunes. Ils témoignent d'une forme d'exigence dans le choix de leur parcours professionnel et de l'entreprise dans laquelle ils évolueront. 94%<sup>80</sup> des jeunes estiment que les dirigeants d'entreprise prennent insuffisamment voire pas du tout en compte les enjeux environnementaux dans leurs décisions. Les jeunes aspirent à exercer un travail dans lequel ils se sentent pleinement alignés. Les jeunes que nous avons pu interroger au cours de nos entretiens témoignent notamment de leur envie de s'engager pleinement dans un travail utile qui fait sens pour la société. Ils mettent le sens et l'utilité au centre de leurs préoccupations en ce qui concerne le choix d'un emploi. Les enjeux climatiques et environnementaux semblent être le marqueur de la nouvelle génération. Pour Pierre (23 ans), l'importance du respect des enjeux écologiques n'est pas à négocier : "*J'essaye d'avoir... enfin je sens qu'on a tous un impact sur la Terre, qu'on soit jeune ou pas jeune. (...) Mais par exemple avec ce qu'on fait pour la planète, les enjeux climatiques, etc, on doit aussi penser à ça pour les générations futures, futures et futures, etc.*" 93% des étudiants pensent que la majorité des métiers doit intégrer les enjeux environnementaux<sup>81</sup>.

L'exigence des jeunes devant la nécessité de prendre en compte les enjeux climatiques force les organisations à repenser leurs modes de travail et leur modèle économique pour s'engager activement dans toutes les transitions. Ayant grandi au cœur des problématiques de transitions durables, les jeunes ne détournent pas les yeux devant l'urgence. Ils portent une vision positive mais lucide des enjeux à venir qu'ils tentent d'incarner dans leur travail et leurs engagements. Pour une partie des jeunes, la nécessité des transitions à engager ne les paralyse pas, mais les pousse au contraire à s'engager : Rinji (25 ans) a ainsi repris des études pour exercer un métier à impact : devenir consultant en entreprises et former les organisations à l'empathie.



*"Et du coup euh... c'est... le fait de vouloir participer à ces enjeux sociaux qui me fait reprendre les études." [...] "Ce qui ne me va pas dans la société... et que j'aime dans la société bah j'ai envie de le faire évoluer quoi. Du coup euh... comme je disais tout à l'heure, je reprends les études pour ça. Et euh... du coup oui, ça m'impacte puisque j'ai envie de participer à améliorer les choses."*

Rinji (25 ans)

## 1B. ÉCRIRE DE NOUVEAUX RÉCITS POSITIFS DES JEUNESSES

Il ne faut toutefois pas en conclure que cette quête d'alignement et de sens est un chemin facile et tout tracé pour les jeunes. Ces derniers aspirent à être utiles mais ont parfois du mal à incarner ce en quoi ils croient dans leur travail. Ils sont aussi dans une forme de posture d'humilité et ont soif d'en apprendre plus pour devenir de meilleurs citoyens. Pour les jeunes, le travail est un lieu de choix pour se former et apprendre les enjeux de demain. 61%<sup>82</sup> estiment que la meilleure manière d'apprendre, c'est par la pratique du métier. 46%<sup>83</sup> attendent ainsi que les entreprises soient actrices de leur éducation pour les préparer aux enjeux de demain. Ce sont là des pistes sur la place que va occuper le travail dans les années à venir : il semble s'affirmer comme lieu de transformation et de prise de conscience en acte des individus. Le préalable pour faire advenir cette transformation étant de représenter et valoriser la pluralité des jeunes.

61%

**estiment que la meilleure manière d'apprendre, c'est par la pratique du métier.**

46%

**attendent ainsi que les entreprises soient actrices de leur éducation pour les préparer aux enjeux de demain.**

Source : Rapport d'activité 2022, Youth Forever.

## 2 - Représenter et valoriser la pluralité des jeunes

Les jeunes ont indéniablement des richesses et des talents à apporter à la société. À trop écarter la voix des jeunes dans la société, du travail à la politique, l'on risque en effet de décourager les jeunes et de les mener à une posture de rejet vis-à-vis de la société.

Redonner confiance à la jeunesse, c'est aussi lui montrer que la jeunesse n'a pas qu'un visage. Les discours médiatiques et politiques ont parfois tendance à uniformiser les représentations de la jeunesse si bien qu'on en oublierait presque l'infinie variété des trajectoires des jeunes. Toutes les jeunes ont leur place dans la société. Il est temps de faire droit à de nouveaux récits de jeunes et de présenter de nouveaux rôles modèles aux jeunes dans lesquels ils peuvent se reconnaître : personnalités inspirantes mais aussi jeunes qui entreprennent, qui luttent pour des causes, jeunes qui mènent des parcours brillants dans des métiers manuels, compagnons du devoirs, jeunes créateurs d'associations...

### ● Un déficit de représentation et d'écoute de la jeunesse

Pour Elsa Da Costa, directrice générale d'Ashoka, qui entend faire bouger les lignes grâce à son réseau d'acteurs de changement, le constat est clair : les jeunes, par delà leur diversité, partagent une volonté commune, ils souhaitent être entendus par la société. Ils expriment

en effet le sentiment de ne pas être écoutés et d'être trop souvent laissés pour compte par les politiques, dans le travail... Cette frustration de ne pas être entendus se déverse dans les réseaux sociaux où les jeunes trouvent un moyen d'expression privilégié.

Confrontés à l'absence ou le manque de prise en compte de leur parole, les jeunes peuvent être tentés de faire monde à part et de se désolidariser de la société. La crise démocratique actuelle affecte particulièrement les jeunes, témoignant d'une profonde défiance envers le système politique établi. Une partie significative de cette génération, se sentant marginalisée, exprime une colère croissante envers les institutions en place. Cette frustration se manifeste de diverses manières, allant du rejet des institutions à la volontaire abstention lors des élections, en passant par des votes en faveur des extrêmes, du militantisme, et même de nouvelles formes d'engagement au quotidien. L'enquête Une jeunesse plurielle de l'Institut Montaigne (2022)<sup>84</sup> révèle de façon préoccupante une forme de tolérance à la violence contre les institutions et leurs élus chez les jeunes. Près de la moitié (49%) des individus âgés de 18 à 24 ans estiment "compréhensible" de confronter des élus lors de manifestations, comparativement à 40% au sein de la génération de leurs parents. De plus, la tolérance envers les comportements de dégradation est deux à trois fois plus élevée parmi les jeunes.

66

**De manière plus générale, les jeunes remettent en question l'efficacité du système politique, et cette remise en cause se reflète dans des attitudes telles que le désintérêt envers le processus électoral traditionnel voire le repli pur et simple.**

Salomé (21 ans) l'exprime sans équivoque : "En vrai je ne me sens pas trop dans la société en fait.(...) Moi je ne me sens pas du tout incluse dans la société. Pour moi, je suis vraiment dans un truc à part. Dans ma tête je suis vraiment coupée de ça". Sa réaction est symptomatique d'une frustration d'une partie des jeunes face à l'apparente inertie du système politique. D'autres jeunes, comme Élise, ont participé au processus électoral, mais sans grandes attentes. Pour Élise : "La jeunesse n'est pas une priorité." Cette déclaration met en lumière le sentiment d'abandon ressenti par certains jeunes, qui estiment que leurs préoccupations et leurs besoins ne sont pas pris en compte de manière adéquate par les institutions politiques en place. Cette crise de confiance remet en question la démocratie, alors que la confiance est la pierre angulaire d'un système démocratique fonctionnel, d'où l'urgence d'y répondre.



### ● Donner la voix à toutes les jeunes

Les jeunes partagent le sentiment de ne pas être écoutés. Mais certains subissent même une double peine : celle de n'être pas non plus représentés et donc d'avoir l'impression de ne pas faire partie de l'espace public. "La jeunesse n'est qu'un mot" disait Pierre Bourdieu. En effet, les jeunes sont traversés par des situations très diverses. Il n'existe pas une manière d'être jeune, mais bien une pluralité d'origines, de chemins, de talents, de choix de vie...

C'est le point de départ du sociologue Frédéric Dabi, dans son ouvrage *La Fracture* : la jeunesse n'est pas un bloc monolithique, mais plutôt un ensemble diversifié de réalités et d'expériences. Les ruptures se produisent non seulement entre les générations, mais également au sein même de la jeunesse. Cette diversité se manifeste à travers différentes périodes de la vie des jeunes mais aussi au sein d'une même classe d'âge.

Elsa Da Costa nous a fait part à cet égard d'une illustration emblématique des écarts entre les jeunes. Au cours d'une Assemblée des jeunes, des décideurs et une centaine de jeunes issus de différents quartiers, des quartiers populaires aux quartiers aisés comme le 6<sup>e</sup> arrondissement parisien, ont été rassemblés. Lors d'une journée dédiée au bien-être, l'organisation s'est aperçue que la notion de bien-être recoupe des significations très différentes selon que l'on vive par exemple à Trappes ou à Paris centre. Walid, de Cergy, a fait part de l'étonnement qu'il a eu à découvrir toutes les dimensions de la notion de bien-être : "J'ai découvert grâce à votre association le taux de suicides monstrueux chez jeunes, le mal-être important, et la notion d'absence de soin ; alors que pour moi le bien-être veut dire être en sécurité dans mon quartier." À

seulement 30 km de différence, les jeunes peuvent avoir des représentations tout à fait différentes.

# “

**L'archipellisation de la jeunesse désigne les multiples fractures (géographiques, sociales, économiques, culturelles ...) internes de la jeunesse qui en font une population hétérogène.**

Or, ce qui devrait aujourd'hui nous alerter, est l'amplification de ces ruptures et ces inégalités qui risquent de fragmenter la jeunesse. On peut ainsi parler comme Jérôme Fourquet d'"*archipellisation*"<sup>85</sup> pour désigner ce mouvement de fracture interne à la jeunesse. Cette fracture se manifeste à travers des réalités très diverses, du lycéen à l'étudiant, du diplômé en recherche d'emploi au jeune salarié précaire, du créateur d'entreprise qui réussit, etc. Les résultats sur le bonheur, issus de l'enquête *La Nouvelle Vague*, confirment des disparités significatives entre les jeunes. Le critère qui semble le plus discriminant semble être le niveau d'études des jeunes.

Pour Amélie Nicaise, directrice générale déléguée de l'association d'égalité des chances Article 1 qui accompagne les jeunes dans leur orientation, la réussite des études et l'insertion professionnelle, ces différences de réalités sociales engendrent des conséquences en termes d'égalité dans les perspectives. Pour un jeune qui vient d'un milieu rural, les aspirations et la foi dans la capacité de pouvoir évoluer ne sont pas les mêmes

qu'un jeune vivant en ville. A titre d'illustration, à leur majorité, quelque 20% d'entre eux partent s'installer en ville, contre 1% des jeunes urbains allant vers le rural<sup>86</sup>. Pour Amélie Nicaise, les récits de "transclasses", personnes qui auraient réussi à dépasser les barrières sociales, restent des exceptions et ne devraient pas occulter les injustices sociales qui pèsent encore sur certaines populations. Elle ajoute que le constat demeure celui d'une reproduction sociale : les choses bougent assez peu en ce qui concerne le progrès social, la règle étant celle du statu quo dans lequel chacun reste à sa place.

Alors que  
**43%**  
des jeunes

**s'identifiant comme "privilegiés" déclarent être "très heureux", ce chiffre chute à 12% à 13% parmi ceux qui se perçoivent comme membres des catégories populaires voire défavorisées.<sup>87</sup>**

Source : Frédéric Dabi et Stewart Chau,  
La Fracture (2021)

Plus inquiétant encore, les jeunes issus des catégories défavorisées accusent des taux de bonheur significativement plus bas que ceux plus privilégiés : alors que 43% des jeunes s'identifiant comme "privilegiés" déclarent être "très heureux", ce chiffre chute à 12% à 13% parmi ceux qui se perçoivent comme membres des catégories populaires voire défavorisées. Nous pouvons faire une hypothèse : la capacité de projection, l'épanouissement et la capacité de réalisation des jeunes dépendent en partie du sentiment d'intégration et de valorisation de la société. Pour certains jeunes, issus des quartiers populaires, de la ruralité, de parcours académiques moins valorisés, etc., moins et souvent mal représentés, il y a une crise de récit à surmonter et à réinvestir. C'est la question fondamentale du "nous" qui se pose : pour faire société et préparer le monde de demain, nous devons intégrer et faire valoir tous les récits de jeunesse. Pour les jeunes de banlieues, comme les jeunes des milieux ruraux, il faut rompre avec le cliché médiatique qui tend à considérer les "jeunes de banlieue", ou les jeunes qui vivent à la campagne, comme des groupes homogènes et uniformes. Il y a bien une diversité de banlieues, d'espaces ruraux, et au sein-même de ces espaces il existe une multiplicité de destins.

La revue *Idées et Territoires*<sup>88</sup>, dans un dossier dédié aux jeunes des quartiers populaires, propose de s'ouvrir à la diversité des trajectoires de ces jeunes contre la stigmatisation ambiante : "Ces jeunes des "quartiers", des "banlieues" ou des "cités" cristallisent clichés et stéréotypes en tout genre, alors que nous faisons le pari de la complexité de la réalité quotidienne, de la pluralité des parcours et des appartenances multiples." Les discours médiatiques ont souvent tendance à décrire les jeunes des quartiers populaires, notamment les garçons, comme des "jeunes inintégrables", des "dangers permanents pour

la communauté de citoyens", mais la réalité est bien plus nuancée : les jeunes des banlieues ont des parcours multiples, ils sont boulangers, artisans, ils font des études parfois brillantes, ils s'investissent dans leur quartier, certains sont engagés pour le climat...

Pour permettre aux jeunes de tous réussir dans leur propre trajectoire, il est aussi important d'adopter une attitude différenciée sensible à la pluralité des expériences de chacun. Pour Augustin Vicard, directeur de l'Injep, l'homogénéisation des plateformes et des solutions a pour conséquence de perdre de nombreux jeunes en route. Pour des publics décrocheurs, ou des jeunes qui ont effectué une année de césure, la plateforme de sélection Parcoursup représente une forme de pression. Il s'agit de proposer des possibilités d'accomplissement moins linéaires, de laisser la place aux pas de côté dans la trajectoire des jeunes.

“

**Représenter une jeunesse uniforme, ce n'est pas seulement condamner une partie de la jeunesse : c'est aussi se priver d'une partie significative de talents.**

Le mode français de formation et sélection à l'embauche présente à ce propos des failles : il est basé sur une stratégie élective, qui répond à une logique élitiste et qui est fondée sur une forte hiérarchisation du système d'éducation et de formation, plutôt que sur une stratégie inclusive visant à donner à chaque jeune un niveau de compétence suffisant pour accéder à un emploi qualifié.<sup>89</sup> De même, au niveau de l'embauche, on observe des stratégies particulièrement frileuses des recruteurs. Plutôt que de rechercher la conformité et les parcours linéaires, les entreprises ont tout à gagner à valoriser les profils singuliers et motivés. Pour inclure des employés aux parcours divers, certaines entreprises ont ainsi fait le choix d'un mode de recrutement innovant : le recrutement sans CV, par exemple ou bien le recours à un tiers comme la Fondation Mozaïk qui promeut l'inclusion économique des jeunes de la France périphérique, discriminés pour leur provenance géographique et sociale.

● **Forger de nouveaux role model, la clef pour inspirer les jeunes et les sortir du déterminisme**

Tous les jeunes ont leurs talents et leurs forces, tous doivent donc pouvoir trouver des modèles qui leur ressemblent. Forger des modèles inspirants qui reflètent la diversité et les aspirations de la génération actuelle est la clef pour inspirer les jeunes et leur donner l'impulsion de réaliser leurs projets. Montrer aux jeunes la variété des parcours et des réussites possibles leur donne la possibilité de croire eux aussi en leur rêve. L'encapacitation des jeunes passe par cette création de nouveaux *roles models* auxquels ils pourront s'identifier. Cela inclut des figures de jeunes engagés à tous les niveaux, des exemples de réussite multiples dans le sport, l'artisanat, l'entrepreneuriat, les sciences...

66

**L'encapacitation des jeunes passe par cette création de nouveaux rôle models auxquels ils pourront s'identifier.**

Pour Philippe Gallien, directeur de l'éducation, de la jeunesse et du sport, au Département de l'Isère, il est également nécessaire de produire des récits mesurés des jeunes. Pour ce faire, il faut faire attention à la surmédiatisation des jeunes, aussi bien dans une extrême que dans l'autre : les jeunes ne sont ni exceptionnels, ni insupportables. Pour lui, il est impératif de remettre de l'ordinaire dans le récit collectif de la jeunesse. *“Ne leur faisons pas porter l'avenir de la société.”* conclut-il.

Par ailleurs, il est important de mettre en avant les parcours des femmes et des jeunes femmes qui ont évolué et réussi dans des domaines tels que la science ou l'entrepreneuriat, où la sous-représentation persiste, notamment lors des choix d'orientation. Le parcours d'Anjali Govindassamy, 27 ans, co-fondatrice et COO de Repeat, marque de *“la culotte menstruelle engagée”*, est à ce titre un modèle pour les jeunes femmes, et notamment les femmes issues de la diversité. C'est ce que clame la jeune femme avec audace sur son profil LinkedIn : *“Ici pour prouver que les zillennials de couleur peuvent créer des entreprises ambitieuses et fortes pour de bon”*. Son approche entrepreneuriale et durable peut être une inspiration pour tous les jeunes. L'exemple de Camille Étienne, militante écologiste de 25 ans qui mène des actions d'influence auprès des décideurs, et qui tente plus largement de fédérer la société civile autour des enjeux climatiques, est aussi un modèle pour des jeunes qui ont soif d'engagement. Enfin, mentionnons l'association Rêv'Elles. Depuis 2013, elle inspire,

motive et accompagne les jeunes femmes des quartiers populaires, dans leur épanouissement personnel et à venir professionnel. Grâce à des rôle models, elle leur permet ainsi de *“s'affranchir des déterminismes grâce à des espaces de confiance et des dynamiques collectives leur permettant de déployer leur pouvoir d'agir.”*

Enfin, il est temps d'arrêter de brandir aux jeunes des modèles uniques de réussite. Dans cette perspective, l'initiative de la chaîne télévisée RMC de célébrer les meilleurs artisans de France de l'année est à saluer. Dans un contexte où les nouvelles générations sont en quête de sens, l'artisanat est une voie possible pour les jeunes. Des jeunes sportifs, des compagnons du devoir, aux jeunes engagés, les modèles de jeunesse doivent s'ouvrir pour inspirer tous les jeunes.

### 3 - Les jeunes aux manettes du futur souhaitable de demain

#### ● Accueillir l'engagement des jeunes

Nous verrons plus en détail dans la Partie 4 que l'accueil de l'engagement des jeunes constitue un défi essentiel pour permettre aux jeunes de s'épanouir et de prendre activement leur place dans le monde de demain. Pour ce faire, les médias jouent un rôle important. En effet : *“À force de partager de l'information violente, les jeunes pensent qu'il n'y a plus d'intérêt à s'investir dans quoi que ce soit. Si le monde fout le camp, à quoi bon ...”* indique Philippe Gallien, directeur de l'éducation, de la jeunesse et du sport, au Département de l'Isère, rapportant les propos d'un psychiatre d'une institution partenaire.

Pour autant, contrairement à ce que l'on dit souvent de la jeunesse, les jeunes ne sont pas désengagés. Pour Amélie Nicaise, directrice générale déléguée de

Volontaires en Service Civique participant au défilé du 14 juillet 2021

© Hugo Lebrun / Agence du Service Civique



l'association Article 1, la nouvelle génération n'est pas simplement autocentrée ou fermée sur elle-même. Malgré l'inquiétude et la détresse provoquées par la crise sanitaire mondiale, les jeunes manifestent une réelle envie de contribuer positivement à la société.



**Créer des espaces propices à la rencontre et à l'échange, palliant ainsi le manque actuel de situations intergénérationnelles dans la vie quotidienne des jeunes.**

**62%** des 13-23 ans estiment avoir le potentiel d'impacter le monde.

**63%** des 15-25 ans ont déjà consacré du temps à des actions bénévoles  
Source : Jam France d'impacter le monde.

Une première tendance révélée par les chiffres est la distanciation des jeunes par rapport au monde politique, mais cela ne signifie pas une absence d'engagement. Au contraire, 62% des 13-23 ans estiment avoir le potentiel d'impacter le monde, soulignant ainsi une volonté d'influence et de participation active. Cette inclination se manifeste également dans le domaine du bénévolat, avec 63%<sup>91</sup> des 15-25 ans ayant déjà consacré du temps à des actions bénévoles, alors même que l'on observait précédemment une crise du bénévolat chez leurs aînés. 78%<sup>92</sup> des jeunes affirment qu'ils n'accepteraient pas un poste qui n'a pas de sens. Ces chiffres soulignent une conscience sociale et une recherche de signification dans leurs actions professionnelles. Si de nombreux jeunes ne se déclarent pas engagés de manière formelle, ils le sont de facto dans leur vie quotidienne, comme nous l'ont montré nos entretiens avec des jeunes. Ce décalage entre la perception personnelle de l'engagement et les actes quotidiens suggère la nécessité de repenser la manière dont l'engagement est défini et mesuré chez les jeunes.

**78%**<sup>93</sup> des jeunes affirment qu'ils n'accepteraient pas un poste qui n'a pas de sens.  
Source : Monster

Amélie Nicaise propose une piste intéressante pour concilier le désir d'engagement des jeunes et répondre à la fracture intergénérationnelle : encourager les associations intergénérationnelles. À 20 ans en effet, un jeune étudiant aura tendance à fréquenter d'autres jeunes de sa fac, des clubs avec des gens de son âge : en bref, les jeunes passent souvent le plus clair de leur temps avec des gens qui ont à peu près le même âge. En favorisant la mixité des générations au sein des associations bénévoles, il est possible de créer des espaces propices à la rencontre et à l'échange, palliant ainsi le manque actuel de situations intergénérationnelles dans la vie quotidienne des jeunes.

● L'empowerment des jeunes :  
moteur de transformation des organisations

Selon une étude de Morning Consult<sup>94</sup> (2020), 62% des 13-23 ans pensent qu'ils ont le potentiel d'impacter le monde. Les jeunes connaissent leurs qualités et leurs forces. Il ne reste plus qu'à les laisser prendre leur place. 42%<sup>95</sup> des Zoomers seraient même prêts à s'impliquer dans les décisions stratégiques de l'entreprise (contre 36% des Millenials) d'après une étude de Paris WorkPlace report (2019). À la clef : l'accélération des transformations nécessaires des organisations et des entreprises plus congruentes et en phase avec des valeurs fortes.

À ce titre, il semble que le travail représente un levier d'engagement important pour les jeunes. D'après les chiffres d'une étude de l'organisation Youth Forever, le travail cumulerait 52%<sup>96</sup> des premiers choix des Zoomers pour adresser les causes qui leur sont chères. Pour faire avancer ces causes, les jeunes ont à cœur d'incarner leurs engagements dans leur activité professionnelle. Ce mouvement remet ainsi en jeu les dynamiques traditionnelles de l'entreprise et impulse une nouvelle énergie au service des transitions de demain. Les jeunes, qui jouent le rôle de défenseurs des enjeux de demain, forcent les entreprises à être plus exigeantes devant les enjeux de durabilité. Les jeunes appellent à des transformations profondes au sein des entreprises, par leur travail, mais aussi par leur façon de consommer. Selon Morning Consult (2020), 67%<sup>97</sup> des jeunes considèrent l'engagement des entreprises comme un critère déterminant dans leurs décisions d'achat. Si elles veulent s'engager dans des modèles pérennes, les entreprises doivent donc se montrer ambitieuses devant les causes adressées par les jeunes.

**Le travail cumulerait  
52%  
des premiers choix  
des Zoomers  
pour adresser les causes qui  
leur sont chères.**

Source : Jeunes cons vieux fous (2022),  
Youth Forever

Pour construire le monde souhaitable et heureux de demain, l'organisation Youth Forever entend promouvoir l'empowerment des jeunes et accompagner la transition

des entreprises :

*“Youth Forever, c’est le combat d’une ONG qui œuvre pour une jeunesse armée et soutenue pour lui permettre d’adresser, au sein de nos organisations, les défis immenses qui l’attendent. Pour cette génération aux ailes coupées par la crise que nous venons de vivre, nous - citoyens et organisations - devons lui donner les moyens de prendre son envol. L’intergénérationnel sera, plus qu’un levier, une condition nécessaire pour parvenir à construire un futur possible et souhaitable dont nous serons fiers collectivement.”* indique Jasmine Manet, directrice générale Youth Forever.



© Guillaume Lagane, Facilitation Graphique - Bpifrance Le Lab

*L'entreprise a un rôle majeur à jouer dans la création d'un avenir désirable*

# Conclusion et orientations

*“Si des années de vie nous séparent, c’est la même heure à notre horloge. Peu importe l’ampleur de notre passé, aujourd’hui on doit se battre pour ce monde qui est en train de nous échapper.”<sup>97i</sup> Camille Etienne, activiste pour le climat de 25 ans, adresse là un message fort : devant les transitions à venir, jeunes et moins jeunes ne doivent plus s’opposer mais se faire confiance.*

*La jeunesse pâtit malheureusement encore et toujours de clichés, de stéréotypes enfermants qui la qualifient tantôt de paresseuse, d’hyperconnectée, d’excessive, d’idéaliste... Face à ces représentations limitantes, les jeunes tentent de résister. Si on écoute les jeunes, on se rend compte en effet du caractère à part de cette génération qui vit des conditions nouvelles : le développement et même l’omniprésence du numérique, la précarité et l’instabilité de l’emploi, la crise climatique... Pour avancer ensemble et inventer le futur heureux de demain, écouter et entendre la parole des jeunes, leurs peurs, leurs angoisses en ce qui concerne les bouleversements écologiques à venir, et parfois leur détresse psychique, est fondamentale. Donner la parole aux jeunes est en effet la première étape pour redonner confiance aux jeunes et les encapaciter.*

*La jeunesse d’aujourd’hui n’est pas pire ou meilleure que celle des générations précédentes. Elle est unique et singulière, les jeunes se renouvellent car elles représentent au fond la part la plus intime de la vie, la nouveauté, l’énergie, la création. Afin de valoriser les jeunes plurielles, qui sont autant de talents et de projets à mettre au service de la société, il s’agit de multiplier les récits inspirants autour de la jeunesse et de diversifier les rôles modèles de la jeunesse.*

*Pour mener à bien les nombreux défis à venir, et préparer le monde heureux et durable que nous espérons, nous avons tous un rôle à jouer dans la société. Les jeunes et leur exigence en termes de respect des enjeux climatiques, rappellent aux organisations leurs devoirs et les appellent à être ambitieuses. Cette transformation souhaitable des organisations doit donc passer par une refonte du pacte intergénérationnel et donner confiance à chacun sur le rôle qu’il peut jouer. Réconcilier jeunesse et pouvoir n’est plus qu’un pas à franchir pour progresser vers une transition des modèles !*

Voici dans cette optique quelques orientations :

Reconnaître les bouleversements de l’adolescence :

- Informer les adolescents, les parents et les acteurs de la jeunesse des bouleversements complexes vécus à l’adolescence et de leurs impacts sur les jeunes pour changer les récits sur la jeunesse ;
- Décaler le début des cours de deux heures pour favoriser l’apprentissage des adolescents.

Renforcer la confiance en soi des jeunes :

- Créer une culture de l’encouragement, de la bienveillance et de la confiance précoce à l’instar d’autres pays comme le Canada ;
- Remplacer “Tu peux mieux faire” par “Tu peux le faire” ! ;
- Co-construire une éducation élargie (sexualité, genre, consentement, gestion d’un budget, discriminations,...) et des solutions avec les jeunes, les parents, et les acteurs de la jeunesse pour mieux outiller les jeunes dans la vie et renforcer leur confiance.

Adapter les politiques pour mieux accompagner les jeunes :

- Développer une approche holistique, personnalisée et relationnelle des jeunes en désilotant les politiques jeunesse et en comprenant les bouleversements des jeunes ;
- Généraliser les espaces jeunes sur tous les territoires, des espaces pensés par et pour les jeunes qui incluent des espaces de rencontres entre jeunes ;
- Mettre en place un système démocratique où les votes seraient pondérés en fonction de l’espérance de vie pour encourager les jeunes à y participer et leur redonner confiance ;
- Reconnaître et accompagner la période de l’âge adulte émergent ;
- Changer l’accompagnement en matière de santé mentale : lever les tabous genrés sur la santé mentale ; créer des espaces d’accueil du mal-être des jeunes, via la pair-aidance comme le fait Nightline ; former les acteurs de la jeunesse à la détection des signaux faibles et à l’écoute et permettre la gratuité des consultations psychologiques et psychiatriques pour une meilleure prise en charge de la santé mentale des jeunes.

Développer la confiance intergénérationnelle :

- *Développer et promouvoir les espaces-temps intergénérationnels comme par exemple les offres de colocation intergénérationnelles. À la clef, des bénéfices pluriels : lutter contre la précarité des jeunes et des aînés, les deux populations les plus touchées par la pauvreté, et renforcer le lien et la solidarité intergénérationnels ;*
- *Mieux accueillir, représenter et accompagner les jeunes dans le travail pour transformer le travail et la société.*



**Partenaire officiel**

# LA FÉDÉRATION NATIONALE DU CRÉDIT AGRICOLE



**Le Crédit Agricole, premier groupe coopératif et mutualiste au monde avec 11 millions de sociétaires.**

Ses valeurs de responsabilité, de proximité et de solidarité ont façonné son modèle jour après jour. La satisfaction des clients et l'engagement dans la durée guident ses actions. Ses 39 Caisses régionales, banques coopératives de plein exercice, sont présentes partout en France.

Le Crédit Agricole a formalisé sa volonté d'être utile dans un projet sociétal. Les actions de nos Caisses locales, de nos 2 fondations agissant sur l'ensemble du territoire national et des 35 structures de mécénat régionales, de nos 80 Points passerelle, multiplient notre impact sur le terrain grâce à la dynamique portée par nos Caisses régionales, leurs collaborateurs et administrateurs.

Le Crédit Agricole souhaite renforcer son soutien aux jeunes en facilitant leur insertion par l'emploi et la formation, en les accompagnant sur le chemin de la création d'entreprise, en favorisant le mieux vivre ensemble, la solidarité, l'accès aux biens, aux soins et aux services essentiels.

**50.000 alternants dans les Caisses régionales et entités du Groupe Crédit Agricole d'ici 2025**

Les jeunes ont été durement touchés par la crise sanitaire, dans leur formation, leur recherche de stages et d'emploi, les revenus ont chuté, notamment avec la perte des emplois étudiants.

L'engagement du Crédit Agricole :

- Mobilisation du Groupe pour accueillir et former 50 000 alternants et stagiaire en France et à l'internationale de 2022 à 2025
- Le Crédit Agricole, 1er employeur privé en France, s'engage résolument et de manière encore plus marquée en faveur de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes en accueillant et en formant 50 000 jeunes d'ici 2025, notamment via l'alternance et les stages, que ce soit au sein des banques de proximité et des métiers du Groupe, en France ou à l'international.

Cet accroissement significatif de plus 25 % par an témoigne d'une forte mobilisation pour mieux répondre à cet enjeu sociétal de développement de compétences, de mobilité sociale et d'emploi.

**Youzful pour aider, une plateforme 100 % digitale dédiée à l'emploi et à l'orientation**

Cette plateforme gratuite et accessible à tous vise à favoriser l'emploi en connectant, dans les territoires, les jeunes et les acteurs économiques tant artisans qu'agriculteurs ou TPE/PME. Pour les entreprises, notamment celles dépourvues d'outils spécifiques, l'enjeu est de faciliter leur recrutement en leur permettant de déposer des offres d'emplois (stage, alternance, CDD, CDI...) et d'acquérir de la visibilité auprès des jeunes. Plus de 300 000 offres émanant de Pôle Emploi et des professionnels inscrits sont disponibles.

L'objectif est de faciliter les recherches d'emploi des jeunes en les accompagnant de A à Z, avec des offres accessibles simplement, une communauté de professionnels avec qui échanger, des informations à retrouver sur l'orientation et l'emploi, en lien avec Uni-Médias, L'Étudiant et L'Apprenti. Les jeunes peuvent également s'inscrire à des événements dans leur région pour rencontrer les entreprises qui y recrutent. Depuis six ans, le Crédit Agricole met à profit sa connaissance du territoire pour organiser ces rencontres qui prennent la forme de job dating.

## Sport école de la vie, véritable levier d'insertion

Formidable moteur du vivre ensemble, le sport favorise l'engagement des entreprises, la diversité, permet de lutter contre l'exclusion... Il peut aussi s'avérer être un tremplin vers l'emploi.

Depuis 50 ans le Crédit Agricole, banque partenaire et solidaire accompagne le foot, sport numéro 1 et préféré des Français. Un engagement aux côtés de tous les footballeurs et de ceux qui les encouragent.

Aujourd'hui, 38 sports sont accompagnés. Si l'on intègre les partenariats à la maille régionale, plus de 20 000 clubs sont soutenus chaque saison et plus de 6 000 collaborateurs et administrateurs sont impliqués bénévolement dans le sport en région. Le Sport comme école de la vie fédère l'ensemble de ces engagements sous la houlette d'un ambassadeur de renom Teddy Riner.

## Les jeunes apprennent à gérer leur budget grâce aux Points Passerelle

En intervenant auprès des jeunes dans les Missions locales, les écoles, les Maisons rurales et familiales (...). Les Points Passerelles - un dispositif d'accompagnement social et financier créé par le Crédit Agricole - proposent plus de 10.000 ateliers budgétaires par an dans le cadre de projets de réinsertion ou d'éducation financière.

Ils accompagnent également des jeunes dans leur insertion avec un coup de pouce se matérialisant par une aide à l'acquisition de matériel informatique par exemple ou un microcrédit pour favoriser leur mobilité ou leur formation.

## L'accès au logement : un sujet prioritaire

Tous les ans, il y a 2 millions d'entrées dans le parc locatif privé dont 50% sont réalisées par les moins de 30 ans. Pour les étudiants, le poste loyer représente à lui seul près de 70% de leur budget.

Dans le cadre du partenariat avec Action logement, le Crédit Agricole propose le dispositif Visale, composé d'une offre de caution gratuite (avec prise en charge des dégradations). Toute personne de 18 à 30 ans est éligible (sans justification de ressources pour les étudiants et apprentis). L'offre est accessible 100% en ligne.

## Proposer une gamme d'offres qui n'exclut aucun client

Le besoin de protection lié à l'incertitude n'a jamais été aussi grand. Or, pour de nombreux Français, des assurances de qualité sont inaccessibles du fait de leur coût.

En tant que bancassureur universel, Crédit Agricole Assurances intègre dans sa nouvelle gamme auto, une offre d'assurance accessible à tous, sans rogner sur la qualité des garanties essentielles et lance un programme de lutte contre la non assurance auto.

Enfin, une offre entrée de gamme EKO MRH permet aux jeunes d'être assurés, à des tarifs adaptés sans renoncer aux garanties essentielles.

*La GEN Z : Une jeunesse engagée, ultra digitalisée et contrainte budgétairement*



© iStock



# 02. | De la confiance à la construction de soi

*Après une exploration des imaginaires autour de la jeunesse et des tumultes qu'elle traverse, cette deuxième partie de l'étude sonde les mécanismes sous-jacents aux questions de confiance, d'identité et d'orientation. L'objectif est de susciter une réflexion approfondie et de proposer des suggestions en vue d'un accompagnement plus éclairé de la jeunesse pendant l'adolescence, période pleine de complexité.*

*(Re)donner et faire confiance à la jeunesse implique avant tout de l'écouter. Tel est le dessein de cette partie, visant à mettre en lumière, autant que possible, les pensées et les aspirations des jeunes interrogés. Pour rappel, la partie qualitative de notre recherche repose sur 18 entretiens semi-directifs et deux Focus Groups, le premier organisé dans un lycée professionnel de la Fondation Apprentis d'Auteuil ; le second organisé avec des jeunes étudiants et travailleurs d'une résidence de l'Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT). Notre approche qualitative est complémentaire aux statistiques descriptives fournies par les sondages et enquêtes. Elle vise à cerner le raisonnement sous-jacent des jeunes, en lien avec les phénomènes observés. La valeur ajoutée de cette étude réside dans sa quête de recueil d'une parole authentique de la jeunesse : les données émergent spontanément, échappant aux attentes prédéfinies et aux choix de réponse imposés. Cette partie - qui s'intéresse à un domaine spécifique de la vie des jeunes, le domaine éducatif - pose la problématique suivante : comment faciliter la découverte de soi et permettre aux jeunes de choisir une voie éducative épanouissante ?*

*Premièrement, nous nous interrogerons sur la confiance, qui est au centre de notre recherche (2A). Quel est le rapport des jeunes à la confiance ? Comment perçoivent-ils la confiance que la société leur accorde ? Quels leviers pour favoriser la confiance en soi, en son avenir et en celui du monde ? L'enjeu de cette section consiste à fournir des pistes pour renforcer ce sentiment de confiance chez les jeunes, à tous les niveaux afin de (re) donner et faire confiance à la jeunesse.*

*Deuxièmement, nous expliciterons les particularités de l'adolescence et de la construction de l'identité, et leurs impacts sur le processus d'orientation (2B). Dans cette section, il s'agit de mettre en exergue les diverses transformations - notamment cognitives, comportementales et relationnelles - au moment de l'adolescence et d'explorer la notion d'identité. Comment l'identité se construit-elle ? Comment faciliter l'atteinte de la version souhaitée de soi ? L'enjeu ici est d'explorer ce cheminement vers la quête d'identité en comprenant les mécanismes psychologiques sous-jacents afin de pouvoir refaçonner l'accompagnement des jeunes.*

*Troisièmement et pour finir, nous analyserons les critères et processus qui entrent en jeu chez les jeunes au moment de faire leur choix d'orientation (2C). L'intention de cette section est de dévoiler comment la jeunesse se sent face aux choix d'orientation et de comprendre comment elle opère ses choix - que ce soit pour choisir un lycée, un établissement supérieur ou son premier emploi - afin de faciliter une prise de décision éclairée et choisie. Par quels facteurs sont guidés les choix d'orientation des jeunes ? Les jeunes sont-ils suffisamment équipés pour effectuer des choix éclairés ? Il s'agit dans cette section de comprendre ce que la jeunesse considère comme crucial, ainsi que les influences externes contextuelles et systémiques qui interviennent dans les décisions d'orientation. Des leviers sont présentés pour favoriser des orientations choisies et éclairées, et tendre vers un plus grand épanouissement éducatif. L'enjeu est également d'analyser la manière dont les jeunes opèrent réellement leurs choix, les ressources vers lesquelles ils se tournent, et le lien avec le sentiment d'accompagnement. La nécessité de repenser les solutions existantes afin de faciliter leur prise en main par les jeunes est mise en avant. Cette réflexion ouvre la voie à la troisième partie, axée sur l'examen des solutions existantes, celles à renforcer et celles à réinventer.*

*Cette plongée dans les mécanismes psychologiques et sociaux vise à prendre de la hauteur et à formuler des orientations pour des politiques jeunesse qui contribuent réellement à (Re)donner et faire confiance à la jeunesse.*



# 2A Développer la confiance : ingrédient d'une jeunesse épanouie

La question de la confiance est centrale dans notre étude. Il est ici question d'investiguer les chemins à emprunter pour développer la confiance de la société envers les jeunes, et celle que ces derniers éprouvent vis-à-vis de leur propre devenir et de celui du monde.

En effet, les préoccupations sociétales et environnementales de la jeunesse nécessitent de (re)mettre en avant la capacité individuelle et collective d'impacter le monde (2A4). L'inquiétude des jeunes concerne également leur avenir personnel. Bien que plusieurs expriment un sentiment d'optimisme et d'espoir, nombreux sont ceux qui voient leur avenir personnel de manière floue. La nécessité d'un accompagnement holistique à la quête d'identité se pose alors pour (re)donner confiance en l'avenir (2A3). C'est alors que l'entourage et la société jouent un rôle sur la confiance en soi des jeunes. En effet, bien que plusieurs jeunes autonomes n'expriment pas de répercussions négatives d'un manque d'accompagnement, il s'avère utile pour ceux qui se confrontent à des problèmes d'estime de soi durant leur parcours éducatif (2A2). Pour (re)donner confiance à la jeunesse, une société doit reconnaître et valoriser sa place dans tous les domaines. Cela implique d'abandonner les stéréotypes associés à la jeunesse et de tenir compte des spécificités cognitives de la période de l'adolescence (2A1).

## 2A1 Pour une société qui fait confiance à la jeunesse : lever le poids des schémas traditionnels et des stéréotypes

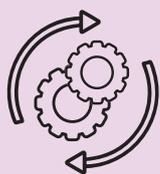
Faire de l'école un espace de confiance est un enjeu essentiel pour permettre à la jeunesse de se sentir écoutée et suffisamment à l'aise pour proposer des initiatives nouvelles (3). Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de déconstruire les stéréotypes qui pèsent sur la jeunesse et de réaliser toute la complexité cognitive de cette période de la vie (2). C'est alors

que pour (re) donner confiance à la jeunesse, il est nécessaire de lui faire une place à tous les niveaux de la société, tout en abandonnant les généralités et les projections limitantes (1).

### 1 - L'hétérogénéité de la confiance accordée à la jeunesse

**Tableau 1. Perception par les jeunes de notre étude qualitative du niveau de confiance que leur accorde la société**

	Niveau bas (pas de confiance en la jeunesse)	Niveau moyen	Niveau élevé (confiance en la jeunesse)
<b>Entretiens semi-directifs</b>	11/18  5/18 dans le monde du travail  2/18 à l'école	X	2/18 dans le monde du travail  9/18  6/18 à l'école  1/18 dans la politique
 <b>Focus Group 1</b> Lycéens de la Fondation Apprentis d'Auteuil	6/9	2/9	1/9
 <b>Focus Group 2</b> Étudiants et jeunes travailleurs de l'Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT)	3/6	X	3/6



### Avant-propos sur les données récoltées

Les occurrences mises en avant dans l'infographie ci-dessus servent à résumer les tendances communes au sein de nos différents échantillons.

A travers cette étude qualitative (entretiens semi-directifs et deux Focus Groups, ou groupes de discussion), l'objectif n'est pas la représentativité des données, ni leur quantification. Nous avons pour objectif d'analyser en profondeur les perspectives de plusieurs jeunes, sans prétendre à un état des lieux sur la jeunesse française. Nous nous intéressons aux idées communes entre les différents jeunes interrogés, et cherchons à nous questionner sur l'origine de ces tendances en nous appuyant sur la science, la littérature et le point de vue d'experts.

Au cours des entretiens semi-directifs, la question "Selon toi, quel niveau de confiance est accordé à la jeunesse ?" a été posée.

Durant les Focus Groups, chaque jeune a indiqué, de façon individuelle, le niveau de confiance qu'il pense que leur accordent la société et les adultes, sur un baromètre allant de 0 à 10 points. S'en sont suivis des échanges collectifs. Un décalage peut ainsi se constater entre ce qui a été écrit, et ce qui est dit, du fait de l'influence de l'opinion générale du groupe.

#### ● Un niveau de confiance ressenti qui dépend du contexte et des expériences préalables

A travers l'étude qualitative que nous avons menée, nous faisons le constat que les différents jeunes interrogés perçoivent des niveaux de confiance différents de la part de la société. La société renvoie aux adultes : à l'école, dans le monde du travail, dans la politique ou dans les médias. A la question : "Selon toi, quel niveau de confiance est accordé à la jeunesse ?", les jeunes ont associé le concept de société à un ou plusieurs de ces aspects. Ils n'ont pas systématiquement donné leur avis sur chacun de ces domaines.

Les perspectives sont hétérogènes au sein des différents groupes de jeunes (que ce soit parmi ceux ayant participé aux entretiens ou ceux ayant été réunis au sein des Focus Groups). Cela tombe sous le sens puisque tous ont été confrontés à des situations et adultes différents. C'est d'ailleurs ce qu'expliquent certains jeunes lors des entretiens semi-directifs. Pour Marion (17 ans), les adultes font confiance à certains jeunes et pas à d'autres, selon le contexte. Assane (19 ans), Zoé (17 ans) et Samuel (17 ans) perçoivent que le niveau de confiance dépend de l'adulte qui perçoit le jeune. Ils prennent l'exemple du monde du travail. Pour ces trois jeunes, il n'y a pas de généralités possibles concernant le niveau de confiance accordé à la jeunesse. Selon Samuel, tout dépend des entreprises : "Je pense qu'il y a des entreprises qui font direct confiance, mais d'autres qui

sont plus dures avec les jeunes." Ainsi, généraliser est réducteur, comme le suggère Assane : "Il n'y a pas de règle générale je crois."

Ce dernier exprime toutefois des facteurs pouvant être en cause. D'après lui, le niveau de confiance accordée à la jeunesse est lié à la perception des adultes de leur propre jeunesse. En effet, il explique que certains adultes vont considérer les jeunes comme dignes de confiance car ils vont se souvenir qu'ils ont également été jeunes. A l'inverse, il explique que d'autres ne vont pas accorder cette confiance à la jeunesse en se rappelant qu'au même âge, les adultes ne leur faisaient pas confiance non plus.



**Cette idée renvoie à celle d'un bizutage générationnel : les adultes ayant eu la vie dure seraient enclins à faire subir ces mêmes difficultés aux jeunes générations.**

Assane explique également que le comportement observé de certains jeunes peut influencer la confiance accordée à la jeunesse en général. D'après ses constatations, dans le monde du travail, les employeurs peuvent avoir des appréciations plus ou moins négatives de la jeunesse en fonction de leurs expériences préalables avec leurs alternants. En se mettant à la place du patron pour illustrer son propos, il indique : "S'il y en a un qui est bon etc. bah le prochain je l'accueillerai en me disant qu'il sera tout aussi bon que lui et j'aurai une bonne image des jeunes."

#### ● Permettre aux jeunes de trouver leur place dans tous les domaines de la société : une preuve de confiance

Plusieurs jeunes interrogés dans le cadre de notre étude estiment que la société fait confiance à la jeunesse. Au cours des entretiens semi-directifs, les domaines mentionnés sont : le monde du travail, la politique et l'école.

Permettre aux jeunes de trouver leur place au travail : une preuve de confiance

©Photo de Mizuno K:



Par rapport au monde du travail, Zoé (17 ans) et Adam (22 ans) perçoivent un climat de confiance vis-à-vis de la jeunesse. Ce dernier explique sa surprise face au niveau d'autonomie et de confiance qu'on lui accorde au cours de son alternance : *“Je trouve qu'on fait beaucoup confiance. Je fais beaucoup de choses en autonomie alors que je suis en alternance en BTS. Et j'ai été en autonomie quasiment directement. Limite un peu choqué même.”* Quant à Zoé, cette perception de confiance est issue des témoignages de ses proches : *“Mais après j'ai beaucoup d'amis là par exemple, qui font des jobs d'été ou des choses comme ça. Et franchement, ils disent que ça se passe super bien avec leurs collègues qui sont bien plus âgés qu'eux et que franchement ils leur font confiance.”* L'autonomie et la bonne intégration pourraient ainsi être des indicateurs de confiance dans le monde du travail.

Maxime (19 ans) évoque quant à lui l'aspect politique. Il explique que le fait d'avoir les mêmes droits que les adultes à la majorité est un indicateur de confiance en la jeunesse : le droit de vote, le droit de conduire, le droit de travailler. Cet indicateur n'est donc valable que pour les jeunes ayant 18 ans ou plus. Qu'en est-il des mineurs ? La possibilité de prendre part à la vie politique de sa commune à travers des missions de participation citoyenne pourrait être considérée comme un indicateur possible de confiance envers cette jeunesse mineure, mais ce lien n'a pas été mentionné au cours des entretiens.

L'école est le domaine de société qui est le plus souvent rattaché à la question de confiance au cours des entretiens (6 jeunes sur 18). Pour expliquer cette perception de confiance, les jeunes mentionnent des facteurs différents. Certains sont liés à la place qu'ils peuvent tenir à l'école : la possibilité de s'exprimer, et plus encore, la possibilité d'être force de proposition et libre (créer des associations, des votes, des règles). D'autres facteurs sont relatifs à la relation qu'ils entretiennent avec leurs professeurs : leur posture de compréhension, la proximité renforcée, la diminution des rapports hiérarchiques par rapport aux autres générations.

Pour Philippe Choquet, Président de la FESIC, pour développer la vie associative, il faut que nos institutions éducatives fassent avant tout confiance aux jeunes. En faisant confiance, on donne confiance même s'il y a des risques. On doit accueillir les projets des jeunes quels qu'ils soient.

Dans cette veine, dans le Département de l'Isère, le dispositif *“Agora Jeunesse”* permet non plus aux professeurs et conseillers d'orientations, mais aux jeunes de proposer et décider de projets. Les associations subventionnées élaborent une trame d'intervention pour que les jeunes puissent proposer des projets. Le Département soutient et finance le projet, la confiance dans l'initiative du jeune étant posée comme principe dès le départ. Le Département finance un méta-processus d'émergence de projets et accepte ce qui en sort.

Offrir un cadre de liberté et de confiance à l'école est essentiel à l'épanouissement des élèves. Des travaux en

sociologie, psychologie positive et neurosciences étayent ce propos. Comme expliqué dans l'étude *Territoires heureux : approches et pratiques pour des territoires et modes de vie heureux* (La Fabrique Spinoza, 2023)<sup>98</sup>, des études et théories établissent un lien entre les conditions scolaires et le bien-être des élèves. D'un côté, cette possibilité de croissance personnelle et d'engagement dans des activités stimulantes à l'école est un pilier du bien-être chez les apprenants. D'un autre côté, les neurosciences révèlent qu'entretenir une communication bienveillante entre enseignants et jeunes peut influencer les sentiments des élèves, et répondre à leurs besoins de sécurité et de confiance.

### ● Renforcer la prise en compte des envies des jeunes en abandonnant les généralités et projections limitantes

Un nombre important de jeunes interrogés perçoivent un manque de confiance de la part de la société. Les exemples cités mettent en avant la perception d'un manque de légitimité de la parole des jeunes ; lequel est entretenu par l'image négative d'une jeunesse homogène véhiculée par certains médias (Partie 1, 1B11 et 1B22). Quant au monde du travail, les jeunes évoquent les contradictions, l'incompréhension et l'aigreur de certains adultes vis-à-vis de leurs motivations, de leurs compétences et de leurs envies d'entreprendre.



### Paradoxe observé : des notes qui révèlent un haut niveau de confiance mais des verbatims qui indiquent l'inverse

Au cours des Focus Groups, quelques jeunes ont indiqué à l'écrit que la société faisait confiance en la jeunesse, mais à l'oral, seuls des aspects négatifs sont ressortis. Ces jeunes n'ont-ils pas osé prendre la parole ou se sont-ils conformés au discours majoritaire du groupe ? Certains jeunes ayant mis une note élevée ne se sont pas exprimés. Nous pouvons émettre l'hypothèse qu'ils n'avaient pas envie de contredire un consensus de groupe. D'autres, comme Bogdan (23 ans) au cours du second Focus Group (ALJT), ont indiqué une note élevée mais ont exprimé à l'oral le point de vue inverse, allant dans le sens du discours commun. Nous pouvons émettre l'hypothèse qu'il s'agit d'un effet de conformisme.

Les jeunes interrogés s'expriment sur ce manque de confiance perçu de la part de la société. Etienne (15 ans) estime que la jeunesse ne se sent pas comprise ou écoutée : *“Parce que dans la société, quand un jeune essaie d'avoir des idées sur justement la société elle-même, parfois on s'en moquera, on se dira ‘oui, mais de toute façon il n'a rien connu, il ne sait pas ce que c'est la vie.’”* Un manque de compréhension se fait ressentir, comme l'explique Cheik (27 ans ; Focus Group ALJT) :



*“Bah en fait ils ne nous comprennent pas dans le sens où l'image qu'ils ont de nous c'est les réseaux sociaux, un peu déconnectés de la réalité. Et donc les médias généralement, c'est ce qu'il se passe. Quand il y a des évènements, des grèves, des mouvements lycéens : pour eux ce ne sont que des petits adolescents qui veulent s'amuser et foutre la merde partout quoi. On n'est pas crédibles parce qu'on est des enfants par rapport à eux. Et le fait que nous, on n'a pas eu le même mode de vie qu'eux, parce qu'on est très réseaux sociaux, technologie et tout ça. Ils sont déconnectés.”*

Cheik (27 ans)

Les médias pourraient entretenir une perception négative de la jeunesse, et a fortiori, ce manque de confiance accordée. C'est ce qu'indique Zoé (17 ans) : *“Les émeutes, il y a eu un bashing médiatique immense là-dessus, mais sachant que la majorité c'était des jeunes entre 12 et 17 ans.”* Les propos de Violette (17 ans ; Focus Group Apprentis d'Auteuil) concordent avec cette idée que les médias influencent la représentation de la jeunesse : *“Parce que sans les médias on ne serait pas au courant de ce qui se passe ailleurs. Enfin, quand il y a eu tous les jeunes qui ont cassé tout plein de trucs, bah on aurait jamais été au courant si on n'habitait pas à côté, sans les médias. Et du coup bah forcément, ils se disent 'c'est ça les jeunes aujourd'hui, ils sont comme ça' ”.* Zoé indique que les événements comme les émeutes sont généralisés à toute la jeunesse en politique : *“Mais bon, il ne faut pas mettre tout le monde dans le même panier. Mais je pense que le politique a tendance à faire ça.”* Ariel (24 ans) rejoint cette idée d'un manque de confiance accordé à la jeunesse en politique : *“Ben je pense ça dépend des gens, mais là en ce moment au niveau du gouvernement, je ne pense pas qu'il y ait vraiment de confiance.”*

Le monde du travail ressort comme un milieu où le manque de confiance en la jeunesse peut se faire particulièrement ressentir. Dans les entretiens, 5 jeunes sont de cet avis. Les idées qui émergent sont : d'emblée, on ne fait pas confiance aux jeunes, on ne leur accorde pas le plus grand respect, et on leur demande pourtant d'être déjà expérimentés à leur arrivée. Cela dépeint une vision plutôt négative de l'intégration des jeunes dans le monde du travail (Partie 4).

Cette perception se retrouve également à travers le premier Focus Group (Apprentis d'Auteuil), durant lequel Alexandre (18 ans) explique que les employeurs peinent à faire confiance aux jeunes du fait de précédentes expériences négatives. Il indique que ce passif freine l'insertion des jeunes au moment de trouver un stage ou un premier emploi : *“Par exemple, quand on cherche nos premiers emplois, quand on cherche un stage, des fois*

*les maîtres de stage disent non, parce que comme ils ont eu beaucoup de jeunes qui ont fait n'importe quoi, ils font plus confiance.”* Dans les entretiens, Assane (19 ans) exprime également cette idée que les adultes projettent parfois leur vécu sur les futurs jeunes rencontrés. Violette (17 ans) évoque, quant à elle, un manque de confiance envers les mineurs souhaitant travailler, malgré sa motivation et son sérieux.

Dans le second Focus Group (ALJT), les jeunes ont l'impression d'être perçus comme des menaces dans le monde du travail. Ils ont l'impression que leurs ambitions d'entrepreneuriat ne plaisent pas aux actuels adultes voulant garder leur place : *“J'ai l'impression que... comme Seydou, il veut devenir chef d'entreprise, ils sont beaucoup... enfin, la jeunesse a cet esprit beaucoup entrepreneurial etc. pour certains... je pense que les adultes veulent garder leur place...”* (Cheik, 27 ans). Selon eux, les adultes tentent de freiner les ambitions de la jeunesse, de les dissuader de leurs capacités d'ascension professionnelle, ce qui peut être interprété comme un désir de maintenir le statu quo.

De même, cette idée de restriction des ambitions entrepreneuriales des jeunes est évoquée lorsqu'il s'agit du domaine scolaire. Toujours dans le second Focus Group (ALJT), les participants expliquent que les professeurs, voulant bien faire, les incitent à poursuivre des parcours linéaires et visant la sécurité : *“Je pourrais rajouter en disant que, par exemple, à l'école, nous, on a des professeurs qui veulent nous chercher un bon emploi. Par exemple, nous trouver un bon CDI, une bonne entreprise. Et moi, ce n'est pas ma vision des choses.”* (Seydou, 25 ans). Cela ne correspond pas à leurs attentes : *“Moi, je me dis 'tu ne me vois pas professionnellement comme chef d'entreprise ? Pourquoi tu ne me dis pas de créer une entreprise ?' Et ça, c'est quelque chose qu'on voit assez souvent.”* (Seydou). Les jeunes de notre Focus Group de l'ALJT regrettent ainsi qu'on ne les pousse pas assez dans cette direction de l'entrepreneuriat, voire qu'on les prive d'une possibilité de choix. Cela les fait percevoir les adultes de manière négative, comme *“aigris”*.

C'est ainsi que, par rapport aux anciennes générations, les jeunes semblent avoir moins peur de ne pas suivre le schéma traditionnel : avoir un CDI, faire un crédit, etc. C'est ce que constate également Amélie Arcile, cofondatrice de Benevolt, plateforme de mise en relation entre bénévoles et associations. Elle perçoit que les jeunes sont davantage tournés vers les choix du cœur. De même, Julien Sabas, humoriste de 26 ans ayant travaillé plusieurs années auprès de la jeunesse, se rend également compte que la génération Z cherche moins à suivre le chemin des adultes et se tourne plus spontanément vers l'entrepreneuriat que sa génération, la génération Y. Quant à Olivier Lenoir, cofondateur et directeur général d'Osons Ici et Maintenant, il trouve que la jeunesse actuelle est entreprenante. Il perçoit qu'elle a envie de passer à l'action. Elle est toutefois frustrée qu'on ne lui donne pas forcément toutes les clés en main pour réussir. En guise d'illustration, dans le second Focus Group (ALJT),

les jeunes indiquent vouloir être entrepreneurs mais qu'ils n'ont pas été préparés à la création d'entreprise ou à la question des finances dans le cadre de leur cursus de formation. Et cette incitation des professeurs à suivre un schéma traditionnel plutôt que l'entrepreneuriat n'est pas forcément perçue comme un manque de confiance par Bogdan (23 ans). D'après lui, il s'agit plutôt d'une projection des difficultés que les professeurs ont eux-mêmes rencontrées professionnellement sur la future carrière de leurs élèves. Pour Bogdan et Miguel (24 ans), les adultes n'ont pas le choix de faire confiance à la jeunesse, mais ils le font à contre-cœur.



*“En fait, ils n'ont pas le choix de nous faire confiance parce qu'en fait, on représente un peu l'avenir et puis après ils vont à la retraite donc ils sont obligés de nous faire confiance”.*  
Bogdan (23 ans) et Miguel (24 ans)

Dans les entretiens, Zoé (17 ans) et Kaïla (16 ans) partagent cette idée selon laquelle l'école est un lieu qui accorde peu de confiance à la jeunesse. Zoé perçoit une infantilisation des élèves en raison de certains élèves qui *“se font remarquer”*, et que cette perception peut être généralisée à tous les élèves de la classe. Tout le monde serait mis à tort dans le même panier : *“Il y a vraiment des jeunes déjà qui sont très matures, qui ont envie de faire des choses, etc. et donc on ne leur fait pas suffisamment confiance.”* (Zoé).

En synthèse, de cette hétérogénéité de la confiance accordée à la jeunesse, nous pouvons extraire à partir de notre étude qualitative des variables qui peuvent être autant de leviers à travailler. Ces variables sont les suivantes :

- les cadres, normes et systèmes de fonctionnement mis en place qui permettent l'épanouissement (école) ; l'encapacitation (travail) ; la représentation (démocratie) ; et la projection des jeunes (actualisation des programmes de formation incluant l'entrepreneuriat comme une voie possible) ;
- les expériences personnelles des adultes et aînés projetées sur la jeunesse d'aujourd'hui ;
- les expériences des adultes avec d'autres jeunes qui vont construire des a priori négatifs ou positifs par rapport aux jeunes qu'ils vont rencontrer par la suite ;
- les représentations négatives de la jeunesse dans les médias qui biaisent ensuite la confiance que la société peut leur accorder.

En toile de fond, ces variables convoquent la question des stéréotypes portés sur la jeunesse. Comment déconstruire ces idées reçues ?

## 2 - Lutter contre les stéréotypes générationnels



### Comprendre la notion de stéréotypes (Salès-Wuillemin, 2006<sup>99</sup>)

#### Les stéréotypes

D'après Leyens, Yzerbyt et Schadron (1994)<sup>100</sup>, les stéréotypes sont des *“croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais souvent aussi des comportements, d'un groupe de personnes.”* (p. 12). Ce sont des modèles de pensée qui simplifient la réalité, rendant ainsi possible le traitement des informations provenant de l'environnement. Ils jouent un rôle essentiel en évitant une surcharge mentale, car l'environnement réel est jugé trop vaste et complexe (Lippman, 1922)<sup>101</sup>. Sans eux le monde environnant serait insensé et incompréhensible. La stéréotypisation serait également une sorte de processus adaptatif, un mode de fonctionnement *“normal”* des individus, qui optimise ainsi leurs capacités. Les stéréotypes sont à la fois une rationalisation et une justification des préjugés.

#### Les préjugés

Un préjugé est une attitude évaluative (positive ou négative) à l'égard d'un individu ou d'un groupe d'individus en raison de son appartenance sociale (Fischer, 1987)<sup>102</sup>. Les préjugés pousseraient à des comportements discriminatoires envers ces personnes (Allport, 1954)<sup>103</sup>.

#### Processus psychologiques contribuant à la formation de stéréotypes

Les stéréotypes se forment à partir de quatre processus distincts :

- **les jugements polarisés** : surestimer les traits positifs de son propre groupe d'appartenance tout en surestimant les traits négatifs des autres groupes d'appartenance ;
- **la surgénéralisation** : considérer que les membres d'un groupe se ressemblent plus entre eux qu'ils ne ressemblent aux membres des autres groupes, et que si un comportement est présent chez l'un d'entre eux, alors c'est qu'il est nécessairement présent chez la plupart des autres individus du groupe ;
- **la distorsion de la réalité** : ne retenir que les événements qui viennent conforter le préjugé et percevoir les événements de façon à ce qu'ils confortent le préjugé ;
- **la corrélation illusoire** : illusion que les traits descriptifs d'un groupe social présentent une forte cohérence entre eux et tendance à surestimer les liens qui existent entre l'appartenance à un groupe et la possession des traits qui y sont en général reliés.

### Processus psychologiques contribuant au maintien des stéréotypes

Trois processus complémentaires permettent de maintenir le système de catégorisation et les caractéristiques de chaque catégorie :

- **l'exposition, la perception et la mémorisation sélective** : chercher avant tout à préserver son univers cognitif, ce qui conduit à éviter de se confronter aux informations contradictoires. Et en cas d'exposition à la contradiction, il s'agit de ne pas prendre en compte les informations contradictoires parce qu'elles risquent de bouleverser les stéréotypes sociaux ;
- **distorsion perceptuelle et biais de mémorisation** : déformer les informations de façon à ce qu'elles ne soient plus en contradiction avec les stéréotypes sociaux ;
- **biais de confirmation d'hypothèses** : pour maintenir l'ensemble du système, procéder par biais de confirmation d'hypothèse. Ainsi, chaque information conforme aux stéréotypes va fonctionner comme un renforcement positif des stéréotypes établis (tandis que les informations non conformes vont subir des déformations multiples ou ne pas être prises en compte).

### Deux pistes pour déconstruire les stéréotypes

Pour éviter la création et le maintien de stéréotypes négatifs, il est nécessaire de mettre en place des dispositifs qui s'appuient sur des projets de mixité sociale et qui reposent sur deux leviers :

- **mettre en contact les différents groupes d'individus** : faire se rencontrer les individus afin que les appartenances groupales soient effacées au profit des caractéristiques individuelles ;
- **créer des buts communs** entre différents groupes afin de fédérer au-delà des groupes.

### ● Les stéréotypes : une adhésion inévitable ?

Les stéréotypes sur la jeunesse sont des idées connues et implicitement partagées par toutes les générations. Les jeunes ont le recul sur les stéréotypes de leur propre catégorie sociale et arrivent à nuancer ce qui relève du stéréotype et ce qui relève de leur comportement réel. Par exemple, dans le premier Focus Group (Apprentis d'Auteuil), Anastasia (18 ans) distingue plusieurs jeunes : celle qui passe à la télévision et la sienne. Elle ne s'identifie pas à la jeunesse qui est médiatisée. Elle trouve que ces différentes jeunes sont confondues, et que les comportements néfastes d'une partie de la jeunesse se répercutent sur l'image d'autres jeunes qui n'en sont pas à l'origine.

“

**Bien que la jeunesse ne s'identifie pas à ces stéréotypes, elle semble parfois les partager lorsqu'elle pense elle-même à la jeunesse en général.**

En effet, au cours des entretiens, plusieurs jeunes ont exprimé que la société ne leur faisait pas confiance. Certains d'entre eux ont pourtant indiqué qu'ils trouvaient ces attitudes négatives légitimes. Ainsi, Etienne (15 ans) indique *“qu'il y a une part de vrai”* lorsqu'il explique que la société pense que la jeunesse n'a rien connu et ne sait pas ce qu'est la vie. Clara (21 ans) mentionne également que *“d'un côté, c'est normal”* si dans le monde du travail on ne fait pas confiance aux jeunes en raison de leur manque d'expérience. Zoé (17 ans) explique quant à elle que l'infantilisation des élèves est compréhensible : *“En fait, je peux comprendre par exemple au regard des gens de ma classe, je peux tout à fait comprendre comment on nous infantilise, c'est tout à fait légitime.”*

Les jeunes savent différencier les nuances entre les différents types de jeunes puisqu'ils appartiennent à cette catégorie sociale. Ils ont une vision plus précise de qui ils sont, et qui sont les jeunes qui les entourent. Cela ne les empêche toutefois pas de partager certains stéréotypes véhiculés dans la société, en prenant soin de se distinguer eux en tant que jeunes, du groupe social de la jeunesse. Le fait que la sémantique *“part de vrai”, “normal”, “légitime”* ait été utilisée pourrait révéler une motivation à justifier le système. Selon la théorie de justification du système (Jost & Banaji, 1994)<sup>104</sup>, les individus sont motivés à percevoir le système comme juste, naturel et inévitable. Même les membres de groupes qui sont désavantagés par ces stéréotypes (comme les jeunes) rationalisent leur position subordonnée dans la hiérarchie sociale (Bonnot & Verniers, 2017)<sup>105</sup>.

### ● L'adolescence ne se résume pas aux stéréotypes

Plusieurs stéréotypes peuvent peser sur la jeunesse (1B). Ces idées reçues omettent le fait que l'adolescence est avant tout une période neurobiologique. Comme l'explique Grégoire Borst - professeur de psychologie du développement et de neurosciences cognitives de l'éducation et directeur du LaPsyDé (Paris Cité - CNRS) - au cours de la conférence *Pourquoi j'ai quitté l'école* (2023, Assemblée nationale)<sup>106</sup>, les parents et enfants ont très peu de connaissances sur ce qu'est un adolescent.



**Faire reconnaître l'adolescence comme une période de bouleversements physiques, hormonaux et cérébraux engendrant une grande vulnérabilité psychologique afin de déconstruire les stéréotypes caricaturaux de cette période de la vie.**

L'adolescence est une période en grande partie liée à la façon dont se développe le cerveau. Nous sommes adolescents jusqu'à 20-25 ans. Au niveau du cerveau, le décalage entre, d'une part, les zones impliquées dans la réactivité émotionnelle, la recherche de la récompense, la recherche du plaisir ; et d'autre part, les zones qui permettent de réguler ces parties du cerveau est ce qui crée cette période spécifique de la vie. Il s'agit d'une période de grande vulnérabilité au niveau psychologique.



© Photo de Laura Chouette sur Unsplash

L'adolescence est bien plus qu'un stéréotype

● **La nécessité de déconstruire les stéréotypes**

La déconstruction des idées reçues est un réel enjeu sur lequel les chercheurs en psychologie sociale se sont penchés. Comme mentionné dans l'encadré Comprendre la notion de stéréotypes, des leviers existent pour diminuer l'adhésion aux stéréotypes négatifs. Au cours de notre recherche, plusieurs jeunes ont implicitement mentionné un levier possible : la proximité (physique et émotionnelle). Par exemple, lors du second Focus Group (ALJT), Violette explique que les adultes n'ont pas confiance en la jeunesse en général, mais que ses parents et ses éducateurs si : *"Après, individuellement, moi, je sais que mes parents, ils me font confiance. Les éducateurs aussi, ils nous font confiance. Mais je sais que les adultes en général, quand ils voient plein de jeunes, ils ne font pas confiance"*. D'après ce témoignage, il est possible de comprendre que la vision de personnes proches de la jeunesse serait moins stéréotypée que celle des personnes qui en sont éloignées. Cette idée rejoint celle de mettre en contact les différents groupes d'individus - afin d'effacer les stéréotypes au profit des caractéristiques individuelles. D'après Edith Salès-Wuillemin, professeure de psychologie sociale à l'Université de Bourgogne, il s'agit d'un levier favorable à la levée de l'adhésion aux stéréotypes négatifs (Salès-Wuillemin, 2006).



**Multiplier les projets communs intergénérationnels et miser sur la proximité physique et émotionnelle pour déconstruire les stéréotypes.**

Ainsi, en synthèse, plusieurs stéréotypes peuvent peser sur la jeunesse et freiner la confiance qui leur est accordée par les adultes dans plusieurs sphères de la société. Par

rebond, ces stéréotypes - intériorisés - peuvent être très limitants pour les jeunes et miner leur confiance en eux. Toutefois, nous verrons plus tard que la construction d'un projet commun intergénérationnel peut être une voie intéressante pour sortir des stéréotypes ; tout comme miser ou recréer une proximité physique et émotionnelle entre les jeunes et le reste de la société, voie sous-entendue dans notre démarche qualitative.

Mais au-delà de la lutte contre les stéréotypes, faire confiance à la jeunesse démarre dès l'école. L'école est le lieu le plus commun à toutes les jeunes. Aussi doit-elle être vécue et perçue comme un espace de confiance.

**3 - Faire de l'école un espace de confiance**

● **L'Éducation Nationale : quels points d'amélioration pour favoriser la confiance ?**

L'Éducation Nationale reflète les inégalités de la société comme l'explique Amélie Nicaise, directrice générale déléguée chez Article 1. L'étude PISA (Programme International pour le Suivi des Acquis des élèves, 2018)<sup>107</sup> permet d'étayer ce propos. En effet, il est révélé qu'en France, plus qu'ailleurs, le milieu social explique les différences de performance (en compréhension de l'écrit) entre les élèves issus de l'immigration et les autres.



### Programme International pour le suivi des Acquis des élèves

Le Programme International pour le Suivi des Acquis des élèves (PISA) est une évaluation de l'Organisation de Coopération et le Développement Économiques (OCDE). Elle teste les compétences des élèves de 15 ans en lecture, sciences et mathématiques tous les trois ans. En 2022, la France est l'un des 85 pays participants.

L'étude évalue la capacité des élèves à appliquer leurs connaissances scolaires dans des situations de la vie quotidienne. En France, le ministère de l'Éducation Nationale organise l'enquête dans 335 établissements sélectionnés de manière aléatoire, interrogeant environ 30 élèves de 15 ans dans chaque école. Les objectifs incluent la mesure des performances des élèves ; l'étude de leur préparation à la vie adulte ; l'identification de facteurs externes influençant les performances ; et enfin la mise en évidence des différences entre les pays en termes de performances moyennes et d'équité éducative.

Selon Amélie Nicaise, le système éducatif incite à la reproduction sociale. Elle explique que comme les enseignants ont connu ce système, ils ont tendance à répéter les mêmes mécanismes car cela leur semble fonctionner. Cette idée pourrait faire écho au mécanisme psychologique de motivation à justifier le système. En effet, faut-il comprendre que les équipes pédagogiques sont motivées à percevoir le système comme juste, naturel et inévitable ?

Augustin Vicard, directeur de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep), confirme que l'Éducation Nationale n'a pas changé. Les jeunes d'aujourd'hui vivent la même chose qu'il y a 20 ans. Les dernières grandes variations concernant la jeunesse ont eu lieu dans les années 1980-1990 avec un allongement des études et la mise en place du lycée professionnel. Depuis cette époque, il n'y pas de grandes variations selon l'expert.



### Remplacer "Tu peux mieux faire" par "Tu peux le faire !"

Le changement est pourtant nécessaire. En effet, les enjeux ne sont plus les mêmes aujourd'hui. C'est ce qu'explique Olivier Lenoir, cofondateur et directeur général d'Osons Ici et Maintenant. Selon lui, nous sommes conscients d'être arrivés au bout d'un système. Le projet



© Photo de Jakob Rosen sur Unsplash Comment start

Remplacer "Tu peux mieux faire" par "Tu peux le faire"

de société se doit d'être renouvelé. La logique d'anxiété ne favorise pas la confiance en soi et en la société. L'expert s'étonne des différences entre la jeunesse québécoise et française sur les questions de confiance. A 18 ans au Québec, les jeunes n'ont pas de problème avec la prise de parole en public, ils dégagent une forme de confiance plus importante que les jeunes français. La pédagogie est également différente. Au Québec, dès 2-3 ans, les enseignants disent "tu peux le faire" et non "tu peux mieux faire" comme en France où cela contribue à saper la confiance et les capacités des jeunes.

Cette confiance est sapée par le manque d'opportunité de les laisser s'exprimer. Julien Sabas, humoriste de 26 ans ayant travaillé plusieurs années auprès de la jeunesse, explique que la faille tient au fait de ne pas écouter les jeunes et de parler à leur place. Les jeunes sentent leurs propos et ressentis minimisés sous prétexte que les anciens ont également été jeunes.

Augustin Vicard, directeur de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep), confirme que l'Éducation Nationale n'a pas changé. Les jeunes d'aujourd'hui vivent la même chose qu'il y a 20 ans. Les dernières grandes variations concernant la jeunesse ont eu lieu dans les années 1980-1990 avec un allongement des études et la mise en place du lycée professionnel. Depuis cette époque, il n'y pas de grandes variations selon l'expert.



**A chaque génération, les enjeux se renouvellent. La jeunesse d'il y a 30 ans ne peut pas transférer son vécu sur la jeunesse d'aujourd'hui.**

Toutefois, l'objectif ici n'est pas de critiquer l'Éducation Nationale. Comme l'explique Dominique Lelong-André, directrice d'établissements scolaires au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil, en France, nous avons déjà beaucoup de chance au niveau éducatif. L'intention est bien d'identifier les axes d'amélioration pour (re)donner et faire confiance à la jeunesse.



### Un indice de bonheur à l'école

**HappyIndex®AtSchool est un indice qui mesure le niveau déclaré d'épanouissement des étudiants dans leur université ou école. Le taux de réponse des étudiants indique l'engagement vis-à-vis de l'enquête et est déjà indicatif avant même la note globale.**



Faire de l'école un espace de confiance

#### ● Comment faire de l'école un espace de confiance ?

Instaurer un climat de confiance à l'école commence par accueillir les changements et les initiatives nouvelles de la part des jeunes. Justement, il s'agit de ne pas répéter un schéma si celui-ci s'est déjà avéré être source de souffrance pour les générations précédentes. Comme l'explique Assane (19 ans) au cours d'un entretien : "Et après... c'est surtout qu'il faut se souvenir de sa jeunesse. Un adulte est passé par la jeunesse. Et s'il se souvient des difficultés qu'il a eues et qu'il ne reproduit pas les mêmes erreurs que ce qu'on lui a fait, bah... ça ira mieux pour la jeunesse qui est là actuellement."

Écouter la jeunesse est un premier pas pour comprendre ce qu'elle traverse et ce à quoi elle aspire. Comme l'explique Dominique Lelong-André, les jeunes au collège et au lycée ont beaucoup de discernement, ils sont capables de discuter. Au-delà de les écouter, Julien

Sabas propose d'inclure les jeunes dans la recherche de solutions face aux problématiques qui concernent spécifiquement leur génération. En effet, il considère que les problèmes d'aujourd'hui sont différents de ceux d'avant. C'est pour cela qu'il est impératif de donner un espace de parole dans les lieux d'éducation. Il propose de créer des groupes de réflexion, en compagnie de personnes aptes à les écouter, pour régler les problématiques rencontrées. L'intention serait de faire remonter cela au niveau politique.



**Inclure les jeunes dans la recherche de solutions face aux problématiques qui concernent spécifiquement leur génération dans des espaces de parole dédiés.**

Il s'agit, ce faisant, de mettre en avant les capacités des jeunes, leur pouvoir d'agir. D'après Olivier Lenoir,

il faut les inciter à prendre la parole en public dès le plus jeune âge. Ils doivent se rendre compte de quoi ils sont capables et se lancer. L'expert explique l'importance du contexte pour permettre aux jeunes de (re) trouver une capacité d'agir et une confiance en soi. Selon lui, la confiance en soi passe par l'autre, par le regard porté sur un jeune. A cette période, le temps est à l'expérimentation. Il s'agit de permettre aux jeunes d'apprendre, d'essayer, d'échouer dans un cadre sécuritaire qui permet de voir les erreurs comme des opportunités d'apprentissage. Par l'expérimentation, le sentiment d'efficacité personnelle - la croyance

en ses capacités de réussite - peut se renforcer (Bandura, 1977)<sup>108</sup>. Il s'agit d'un aspect clé de la confiance en soi d'après la recherche montrant une corrélation positive entre un haut niveau d'efficacité personnelle et un haut niveau d'estime de soi (Bandura, 1997<sup>109</sup> ; Kartika, 2022)<sup>110</sup>.



**La confiance en soi passe par l'autre, par le regard porté sur un jeune. Par l'expérimentation, le sentiment d'efficacité personnelle - la croyance en ses capacités de réussite - peut se renforcer.**

Source : Bandura, (1977)

Des initiatives inspirantes de la part des jeunes se constatent déjà dans certaines écoles. Dominique Lelong-

## 2A. DÉVELOPPER LA CONFIANCE : INGRÉDIENT D'UNE JEUNESSE ÉPANOUIE

André indique par exemple que plusieurs élèves de son établissement ont pris l'initiative d'organisation de tournois de foot pour les classes. L'école les aide, leur donne la responsabilité de le faire. D'après l'experte, écouter ne signifie pas tout accepter, mais savoir faire un pas de côté. Il faut laisser aux élèves le temps de rêver, d'écouter le silence, de se le réapproprier.

Ainsi de grandes directions pour faire de l'école un espace de confiance se dégagent et permettent de poser quelques bases pour la Partie 3 consacrée à la connaissance de soi et à l'orientation :

- faire évoluer la culture d'un système éducatif basé sur

l'illusion du mérite et la reproduction sociale, vers un système éducatif plus ouvert à la variété des compétences et où chaque jeune pourrait se sentir bon et valorisé dans un domaine, au delà des matières académiques ;

- inciter les jeunes à s'exprimer, prendre la parole et développer leurs soft skills ;
- permettre aux jeunes d'expérimenter ;
- écouter les jeunes qui vivent leur propre époque plutôt que de parler à leur place ...
- leur permettre d'imaginer les solutions aux problèmes qu'ils rencontrent.

Finalement, faire confiance à la jeunesse offre un cadre sécuritaire pour qu'elle puisse croire en elle-même.

## 2A2 | Pour une jeunesse qui se fait confiance : comprendre les leviers contextuels

La confiance de la jeunesse peut passer par la confiance que lui accorde l'entourage et plus largement, la société. Mais lorsque cette confiance fait défaut, certains jeunes arrivent tout de même à croire en eux et à atteindre leurs objectifs (2). Cette confiance ressentie passe par une perception de contrôle et une certaine connaissance de

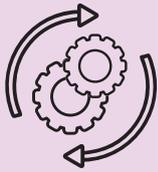
soi. Il ne faut toutefois pas oublier que la jeunesse peut aussi douter d'elle-même en raison de nombreux facteurs contextuels (1).

### 1 - La confiance en soi des jeunes : des perspectives divergentes

**Tableau 2. Perception des jeunes de notre étude qualitative de leur niveau de confiance en soi**

	Niveau bas (pas de confiance en soi)	Niveau moyen	Niveau élevé (confiance en soi)
Entretiens semi-directifs	4/18	X	3/18
Focus Group 1 Lycéens de la Fondation Apprentis d'Auteuil	2/9	4/9	3/9
Focus Group 2 Étudiants et jeunes travailleurs de l'Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT)	1/6	1/6	4/6





### Avant-propos sur les données récoltées

Au cours des entretiens semi-directifs, seule la question du niveau de confiance accordée par la société et du niveau de confiance en son avenir personnel ont été posées. Les questions de confiance en soi ont émergé d'elles-mêmes chez Assane (19 ans), Rémy (20 ans) et Marion (17 ans), lorsqu'ils ont évoqué leur niveau de confiance en l'avenir. Ils semblent associer leur niveau de confiance en soi à leur niveau de confiance en l'avenir.

C'est la raison pour laquelle tous ne se sont pas exprimés sur ce point.

De cette observation, il a été décidé d'inclure la question de la confiance en soi au sein des Focus Groups. C'est la raison pour laquelle chacun a pu s'exprimer sur le sujet. Chaque jeune a indiqué son niveau de confiance en soi sur un baromètre allant de 0 à 10 points. Les données ont été récoltées à l'écrit de façon individuelle, et des échanges ont ensuite eu lieu en groupe. Un décalage peut ainsi se constater entre ce qui a été écrit, et ce qui est dit, du fait de l'influence de l'opinion générale du groupe.

#### ● La perception de contrôle et la connaissance de soi : des leviers de confiance en soi ?

Selon notre recherche qualitative, la question du haut niveau de confiance semble être liée à plusieurs facteurs. Les jeunes explicitent le niveau de confiance en soi sur des critères internes. Cela peut concerner la perception de contrôle d'une situation. Ainsi, comme l'explique Zoé (17 ans), il n'est pas utile de se sentir dévalorisé lorsque l'issue d'une situation ne dépend pas de soi : *"Il ne faut pas se concentrer sur ce qui peut échapper à notre contrôle, je pense, parce que les événements extérieurs échappent à notre contrôle et déjà je suis 'folle dingue' du contrôle, donc en fait, les seules choses que je peux contrôler c'est les choses que je fais moi, donc autant se concentrer là-dessus, parce que après ce qu'il y a autour, je ne peux rien faire malheureusement avec ça."* Externaliser les conséquences d'une situation - et percevoir ainsi un manque de contrôle sur l'issue de celle-ci - peut d'ailleurs, dans certains contextes, être une stratégie pour préserver l'estime de soi. En effet, des études montrent qu'en cas d'échec, les personnes ayant une haute estime d'elles-mêmes ont tendance à attribuer les résultats négatifs à des causes externes pour restaurer leur image de soi et leur affect positif (Blaine & Crocker, 1993<sup>111</sup> ; Chandler, Lee, & Pengilly, 1997<sup>112</sup>).

La connaissance de soi est un autre facteur évoqué au sein du second Focus Group (ALJT). Bogdan (23 ans), qui indique un niveau de confiance en soi de 10/10 à l'écrit, explique cette note de la façon suivante : *"Je me*

*connais bien, donc je connais mes limites, je connais mes qualités..."* La majorité des jeunes de ce Focus Group a justifié ses notes selon le critère de la connaissance de soi. Cela indiquerait-il que ces jeunes ont un haut niveau d'efficacité personnelle ? En effet, la connaissance de soi passe par l'expérience, et c'est justement la répétition d'une situation qui favorise une perception positive de ses capacités de réussite (Bandura, 1977<sup>113</sup>). L'auto-efficacité est positivement corrélée à l'estime de soi (Bandura, 1997<sup>114</sup> ; Mann, 2004<sup>115</sup>). L'estime de soi étant fortement liée au bien-être subjectif (Diener & Diener, 1995<sup>116</sup> ; Diener, Oishi & Lucas, 2015<sup>117</sup>), elle représente un enjeu essentiel d'épanouissement de la jeunesse.

#### ● La comparaison sociale, le niveau de sentiment d'efficacité personnelle, le genre, l'image corporelle : des facteurs liés au manque de confiance en soi

Au cours des entretiens, Clémentine (21 ans), Marion (17 ans) et Zoé (17 ans) indiquent avoir un faible niveau de confiance en soi. Cette notion de confiance a émergé au cours de la question relative au niveau de confiance en l'avenir. Dès lors, Clémentine associe ce faible niveau de confiance à ses craintes par rapport au futur. En effet, elle pense que faire des erreurs est une éventualité : *"Mais en fait je n'ai pas... j'ai très peu confiance en moi. Euh enfin... Oui voilà, j'ai très peu confiance en moi. Et du coup je me dis qu'un jour je peux foirer quelque chose ou je ne sais pas. Je ne sais pas une bêtise comme ça."*

Zoé remet en question ses capacités futures à réussir ses études : *"Alors là, encore une fois, j'ai très très peur de ne pas être à la hauteur pour Sciences Po. Et en fait, c'est que j'ai tellement peur d'être moins intelligente, moins cultivée que tous les gens autour et que tous les gens qui vont être là-bas que ça me terrifie. Je sais que je vais devoir redoubler d'efforts justement pour être à la hauteur. Il faudra que je me mette à travailler sérieusement. Je me repose sur mes lauriers pour être honnête, là je sais que ça va faire mal, ça me fait un peu peur en fait."* L'estime de soi est-elle menacée du fait d'une comparaison sociale trop ascendante ? Une étude pionnière publiée dans *Journal of Personality and Social Psychology* (Morse & Gergen, 1970<sup>118</sup>) révèle que le fait de se comparer à une personne perçue comme supérieure à soi diminue l'estime de soi. De plus, le propos de Zoé rejoint ce qui est nommé l'effet du *"gros poisson dans la petite mare"* (ou big-fish-little-pond effect). Ce phénomène décrit l'impact négatif des établissements d'enseignement hautement sélectifs sur l'image de soi (Huguet & Kuyper, 2008<sup>119</sup> ; Huguet et al. 2009<sup>120</sup>). Les études révèlent qu'un élève qui a un bon niveau scolaire a tendance à se comparer moins favorablement dans une école composée de camarades très doués, par rapport à une école avec une majorité d'élèves peu doués. Cela conduit alors à une image de soi moins positive sur le plan scolaire. Dans quelles conditions les comparaisons sociales ascendantes peuvent-elles avoir un effet bénéfique ? Lorsque les individus ont un besoin d'amélioration de soi, ils perçoivent les personnes ayant un niveau supérieur comme une source d'inspiration, ce qui permet de trouver des modes opératoires plus efficaces (Smith & Sachs, 1997)<sup>121</sup>.



*“Alors là, encore une fois, j’ai très très peur de ne pas être à la hauteur pour Sciences Po. Et en fait c’est que j’ai tellement peur d’être moins intelligente, moins cultivée que tous les gens autour et que tous les gens qui vont être là-bas que ça me terrifie. Je sais que je vais devoir redoubler d’efforts justement pour être à la hauteur. Il faudra que je me mette à travailler sérieusement. Je me repose sur mes lauriers pour être honnête, là je sais que ça va faire mal, ça me fait un peu peur en fait.”*  
Zoé (17 ans)

Marion doute également de ses capacités dans le domaine scolaire. Elle explique que malgré sa réussite scolaire manifeste, elle ne cesse de remettre en question ses capacités : *“Oh [souponne] franchement, ma confiance en moi je ne sais pas si je trouve qu’il y a beaucoup de jeunes qui sont dans le même cas, mais je n’ai pas confiance en moi, même en ayant des très très bons résultats, je n’ai pas une confiance en moi qui est très très forte, enfin on est toujours en proie au doute, je n’ai pas eu confiance enfin ça me freine un peu au niveau de l’ambition tout ça parce que je relativise vachement les acquis que j’ai et du coup ça ne me permet pas de me démarquer avec des projets hors du commun et une ambition folle parce qu’on y croit pas trop quoi.”* Ce témoignage peut illustrer le gap existant entre ses performances effectives et la perception de ses capacités. Il est possible d’émettre l’hypothèse d’un faible sentiment d’efficacité personnelle ressenti, phénomène d’ailleurs corrélé positivement au niveau d’estime de soi (Bandura, 1997<sup>122</sup> ; Kartika, 2022<sup>123</sup>). Cela implique que la diminution d’un de ces facteurs entraîne la diminution de l’autre (et inversement).

*Le lien entre estime de soi et apparence physique plus étroit chez les filles*



© Photo de Taylor Smith sur Unsplash

Le lien entre l’estime de soi et l’apparence physique apparaît au cours du premier Focus Group (Apprentis d’Auteuil). Par exemple, Maëlle (19 ans) : *“Il y a des jours où je me dis que je suis trop belle et il y a des jours où je n’ai aucune confiance en moi.”* La recherche dans le domaine de la santé montre que l’insatisfaction vis-à-vis de son apparence, critère associé à l’estime de soi, est d’autant plus fréquent chez les femmes, et plus particulièrement chez les jeunes adultes (Bucchianeri, Arikian, Hannan, Eisenberg & Neumark-Sztainer, 2013)<sup>124</sup>.

D’ailleurs, le genre est une variable en jeu lorsqu’il s’agit d’estime de soi. Au sein des Focus Groups, durant lesquels cette question était clairement posée, des tendances de réponses différenciées entre les filles et les garçons peuvent être observées. Durant le premier Focus Group, les garçons ont eu tendance à indiquer des niveaux de confiance en soi plutôt élevés, et supérieurs par rapport à ceux des filles. Durant le second Focus Group, uniquement composé de garçons, seul 1 sur 6 a indiqué un faible niveau de confiance en soi. Il s’agit toutefois d’observations sur un échantillon non représentatif et non d’effets significatifs généralisables. L’étude n’est pas quantitative et ne vise pas à établir des relations de cause à effet. Le constat qui se dessine est toutefois intéressant au regard de la littérature scientifique qui met en avant des différences genrées concernant l’estime de soi.



**En effet, des méta-analyses fournissent des preuves solides sur l’existence de cet écart, les hommes ayant tendance à avoir une meilleure estime d’eux-mêmes que les femmes. Cette distinction apparaît à l’adolescence et persiste au début et au milieu de l’âge adulte, avant de se réduire à l’âge mûr. L’ampleur de l’effet tend à s’accroître légèrement durant l’adolescence. Ces différences entre les sexes sont dues à des mécanismes universels qui transcendent le contexte et la culture.**

(Casale, 2020).<sup>125</sup>

Le poids du contexte sociétal sur l’estime de soi et le bien-être des jeunes n’est pas à minimiser. Parmi les variables identifiées dans le cadre de nos entretiens qualitatifs :

- la perception de contrôle ;
- la connaissance de soi ;
- la comparaison sociale ;
- la croyance en ses compétences ;
- l’apparence physique ;
- le genre...

sont autant d’éléments qui viennent percuter la confiance en soi mais aussi les aspirations d’égalité des jeunes exprimées en Partie 1 et Partie 4. Ces éléments doivent donc être pris en ligne de compte, en tant que leviers, pour bâtir des politiques d’éducation et d’orientation (Partie 3) de la jeunesse ancrées dans la réalité.

Car investir dans un cadre bienveillant et de confiance pour la jeunesse, c’est déjà lui faire confiance.

## 2 - Faire confiance à la jeunesse pour que les jeunes aient confiance en eux

### ● Rassurer et valoriser les qualités de la jeunesse pour lui redonner confiance en elle

Les jeunes veulent qu'on leur fasse confiance, qu'on les écoute, qu'on les comprenne, qu'on reconnaisse et valorise leurs talents. C'est ce qu'explique Dominique Lelong-André, directrice de plusieurs établissements au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil. Selon Olivier Lenoir, cofondateur et directeur général d'Osons Ici et Maintenant, la confiance en soi des jeunes naît d'une relation et d'un environnement. La grande tendance n'est pas de faire confiance à la jeunesse, mais elle en a besoin. Selon l'expert, cette confiance est le pilier pour construire la société avec la jeunesse.

Fanny (22 ans) explique d'ailleurs que faire confiance aux jeunes est un facteur clé pour leur permettre de croire en leur capacité à agir sur les enjeux de société :



*“Par exemple, si on ne fait pas assez confiance aux jeunes, par exemple s'ils sont capables de faire des grandes choses, ils ne savent pas qu'ils sont capables de faire des grandes choses, et qu'eux bah pour eux ils ne sont là que pour faire que des bêtises, faire la fête, des choses comme ça, des choses... que des divertissements par exemple. Et bah... ça crée en fait un manque de confiance dans le sens où ils ignorent en fait leur potentiel. Par exemple, ils ignorent qu'ils ont des capacités en eux et qu'eux aussi peuvent faire changer les choses. Et que ce n'est pas à 40 ans que je suis capable de faire des grandes choses. Même étant jeune, on peut faire de grandes choses aussi en fait.”*

Fanny (22 ans)

D'après Victor Senave, responsable de l'émergence de vocations et de projets chez Makesense, faire confiance à la jeunesse est un impératif permettant de faire gagner du temps à tout le monde.

Pour cultiver cette confiance, l'une des pistes évoquée par Pascale Lemaire - Toquec, directrice ressources éducatives, à Apprentis d'Auteuil, un des enjeux est de générer les moments où un déclic peut se produire. Pour les jeunes qui ont eu des parcours de vie difficiles, comme ceux accueillis à la fondation, ce déclic peut se produire si l'on sait valoriser leur potentiel et mettre en valeur leurs réussites, même les plus petites. Tous les ans, fin novembre, la fondation organise une semaine originale intitulée la Semaine de la réussite. Il s'agit de célébrer toutes les réussites : scolaires ou de comportement, jusqu'à des choses simples comme de s'être tenu à ranger sa chambre tous les jours, ou être arrivé à se lever tous les matins pour rejoindre son collège.

Ce mécanisme rejoint l'idée de développer des “parcours” avec des jalons gamifiés de réussite, comme nous le verrons en Partie 4A12.



**Célébrer toutes les réussites des jeunes pour renforcer leur confiance en eux.**



**Les mains tendues : un dispositif opérationnel à dimension émancipatrice**

**Pascale Lemaire - Toquec, directrice ressources éducatives, rapporte que la mission d'Apprentis d'Auteuil est de “Faire des jeunes des hommes et des femmes debout”. C'est évidemment difficile à mesurer. D'autant plus que les grandes missions de la fondation (lutte contre le décrochage scolaire, protection de l'enfance, formation et insertion professionnelle, accompagnement des familles, plaidoyer) vont bien au-delà d'un objectif “opérationnel”. Néanmoins, des résultats concrets sont atteints puisqu'une enquête annuelle, menée auprès des sortants d'Apprentis d'Auteuil âgés de plus de 16 ans, montre chaque année que 80% des jeunes sont en formation et/ou en emploi dans les 6 mois qui suivent leur sortie. Et la vision émancipatrice portée est également mesurée : 9 jeunes sur 10 déclarent que leur accompagnement par la fondation a contribué à développer leur confiance, leur autonomie, leur connaissance de soi, et que cela les a aidés à construire leur projet.**

● Une capacité à croire en soi malgré un manque de confiance de la part des adultes

Parfois, même sans confiance de la société, les jeunes n'abandonnent pas et arrivent à croire en eux. D'après un sondage IFOP sur la confiance en soi dans le cadre scolaire et professionnel (2022)<sup>126</sup> - mené sur un échantillon de 1 006 lycéens, représentatif de la population lycéenne - 75% des jeunes indiquent avoir confiance en eux.

Amélie Arcile, cofondatrice de Benevolt, explique que la génération actuelle sait ce qu'elle veut. Elle explique en effet que si on ne fait pas confiance à la jeunesse, elle agira de toute façon sans le soutien des adultes afin de dessiner un monde qui lui convient. Cette idée se retrouve dans le second Focus Group (ALJT). Les jeunes hommes présents indiquent que le manque de confiance perçu de la part de la société ne restreint ni leurs objectifs, ni leurs projets.

Mais cette capacité à croire en soi et à s'inscrire dans le monde pourrait cependant être décuplée par une plus

## 2A. DÉVELOPPER LA CONFIANCE : INGRÉDIENT D'UNE JEUNESSE ÉPANOUIE

grande valorisation et confiance dans les potentiels de la jeunesse. Un double impact à la clé : des bénéfices certains

pour la société, mais aussi une meilleure confiance de la jeunesse en son avenir personnel.

*Croire en soi et en son projet*

© Photo de Jed Owen sur Unsplash



## 2A3 | Pour une jeunesse qui a confiance en son avenir personnel : vers un accompagnement holistique

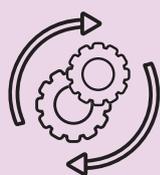
La question de l'avenir peut paraître floue pour plusieurs jeunes, voire s'accompagner de craintes et d'appréhensions. Dans ces cas-là, un accompagnement vers la quête d'identité peut être source d'apaisement. Un élément important est de proposer un accompagnement holistique, qui prend en compte chaque jeune de façon individuelle et complète (3). Et bien que la projection dans l'avenir puisse en effrayer certains, il s'avère que de nombreux jeunes se disent à l'inverse optimistes quant à

leur avenir. Pleins d'espoirs et de projets, plusieurs jeunes se sentent capables d'agir à l'échelle sociétale, et de réussir à l'échelle personnelle (2). Pourtant cette question de l'avenir divise : les jeunes interrogés dans le cadre de notre recherche qualitative ont des perspectives allant de la crainte à l'optimisme (1).

**1 - Se projeter dans l'avenir : des perspectives allant de la crainte à l'optimisme**

Tableau 3. Perception des jeunes de leur niveau de confiance en l'avenir

	Perception pessimiste Faible niveau de confiance en l'avenir	Perception floue Niveau de confiance modéré de confiance en l'avenir	Perception optimiste Haut niveau de confiance en l'avenir
Entretiens semi-directifs	<p>2/18 avoir peur de l'échec</p> <p>2/18 appréhension par rapport à son avenir personnel</p> <p>1/18 projeter des difficultés dans sa vie</p> <p>1/18 appréhension d'entrer dans une grande école</p>	<p>9/18 du mal à se projeter dans l'avenir</p> <p>2/18 ne pas vouloir tout prévoir</p> <p>2/18 ne pas se pas se poser de questions sur l'avenir</p> <p>1/18 certitude d'orientation mais incertitude concernant le futur métier</p> <p>1/18 beaucoup de choses à construire</p> <p>5/18 niveau de confiance modéré dans l'avenir personnel</p>	<p>8/18 perception optimiste de son avenir</p> <p>2/18 pas d'inquiétude concernant l'avenir professionnel</p> <p>1/18 résilience face à la possibilité de changer de voie professionnelle</p> <p>1/18 projeter d'avoir un impact positif sur la société</p> <p>1/18 gagner de l'argent par son art est rassurant pour l'avenir</p> <p>1/18 espoir de réussite</p> <p>1/18 confiance dans sa capacité à impacter positivement la société</p> <p>10/18 haut niveau de confiance en son avenir personnel</p>
 Focus Group 1 Lycéens de la Fondation Apprentis d'Auteuil	<p>3/9 niveau de confiance inférieur à 5</p>	<p>2/9 niveau de confiance de 6,5</p>	<p>7/9 niveau de confiance supérieur ou égal à 7</p>
 Focus Group 2 Étudiants et jeunes travailleurs de l'Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT)	X	<p>1/6 niveau de confiance de 6</p>	<p>5/6 niveau de confiance supérieur ou égal à 7 (4 fois 10/10)</p>



### Avant-propos sur les données récoltées

Au cours des entretiens semi-directifs, les questions « Comment perçois-tu ton avenir ? » et « Quel est ton niveau de confiance dans l'avenir ? » ont été posées.

Durant les Focus Groups, chaque jeune a indiqué, de façon individuelle, son niveau de confiance en l'avenir sur un baromètre allant de 0 à 10 points. S'en sont suivis des échanges collectifs.

## 2 - Une jeunesse optimiste qui espère un avenir radieux : entre succès, ambition, simplicité et alignement

### ● Des projets plein la tête pour bâtir son avenir

De nombreux jeunes interrogés dans le cadre de notre étude arrivent à se projeter dans l'avenir. Le projet revenant le plus fréquemment (5 fois sur 18) durant les entretiens est celui de voyager. L'envie de découvrir de nouveaux horizons ou de renouer avec le pays de ses

origines sont les raisons évoquées. Ce désir de voyager peut être en lien avec le fait de ne pas se sentir particulièrement ancré dans un territoire défini : « Il n'y a rien qui me retient dans un pays ou un autre. » (Assane, 19 ans).

L'avenir est aussi perçu par certains comme celui de tous les possibles. Kaïla (16 ans) indique qu'elle prévoit de se fixer le plus d'objectifs possibles. Clara (21 ans) perçoit quant à elle la possibilité de construire beaucoup de projets : « Voilà je me dis, de ce point de vue-là, il y a beaucoup de choses à construire. Comme je suis jeune, j'ai encore la possibilité aussi de faire plein de choses, de réaliser plein de rêves que j'ai. » L'avenir est à construire, le temps est à la découverte et à la réalisation de ses aspirations. Les transitions de vie sont parfois envisagées, comme l'explique Pierre (23 ans). Il projette en effet de reprendre ses études à l'étranger, comme c'était le cas avant la crise Covid-19. Pour lui, il s'agit d'un retour à la vie normale : « Du coup, pendant... au début, je ne pensais pas que le Covid allait durer si longtemps et avoir un tel impact, on va dire négatif sur ma vie. Mais là, depuis 6 mois, j'ai enfin comme, après donc 2 ans, là ça fait 2 ans et demi, mais après 2 ans de rien, j'ai commencé à me

## 2A. DÉVELOPPER LA CONFIANCE : INGRÉDIENT D'UNE JEUNESSE ÉPANOUIE

*reprenre en main et à ré-espérer de nouveau à un retour à une vie normale. En tout cas, j'espère que comme celle d'avant à peu près, c'est-à-dire en reprenant mes études. Et donc du coup, du coup, c'est pour ça que depuis 6 mois, je travaille pour me réinscrire et redemander si je peux réintégrer l'école aux Etats-Unis ou au Canada ou autre. Juste pas en Europe. Juste revenir là où j'étais avant, dans les milieux anglo-saxons."*

Et tandis que certains prévoient un avenir enrichi de découvertes, d'imprévus et de déracinement, d'autres ont plutôt une vision tracée de leur évolution. Le désir de reproduction d'un schéma de vie traditionnel est partagé par plusieurs jeunes. Au cours des entretiens semi-directifs, Assane (19 ans) partage son aspiration familiale : *"Mais je me vois continuer dans la cuisine, fonder une petite famille. Pas en Ile-de-France. Et c'est ça voilà."* Cette perspective va dans le sens des observations d'Olivier Lenoir, cofondateur et directeur général d'Osons Ici et Maintenant, qui constate que les jeunes aspirent à une vie simple et heureuse.



*"Sinon, je le vois [mon avenir] assez tranquille. Je ne me vois pas riche. Mais je ne me vois pas pauvre non plus. Je le vois, ouais... bah je pense, un peu comme tout le monde : maison, femme, enfants, et voilà."*

Adam (22 ans)

Au niveau professionnel, trois jeunes ont pu faire part de leur vision de leurs futurs projets au cours des entretiens. Il peut s'agir d'aligner sa future profession à ses aspirations ou encore à ses convictions. Zoé (17 ans) sait déjà qu'elle veut travailler dans la politique, et s'oriente de façon à atteindre cet objectif : *"Par exemple, j'aimerais bien aller dans la politique plus tard honnêtement. (...) C'est pour ça que j'ai tout mis en œuvre pour essayer d'intégrer Sciences-Po et j'ai fini par réussir, mais mon Dieu que ça a été un enfer, et j'ai présenté comme projet d'avenir, parce qu'ils aiment bien que l'on ait un projet à Science Po, que je voulais faire administratrice de l'Assemblée nationale. Donc que j'aimerais bien bosser à l'Assemblée Nationale et peut-être à long terme, un jour, être députée, on ne sait pas. Mais en tout cas, j'aimerais œuvrer dans la politique parce que je pense que c'est là où il y a moyen de faire de belles choses."* Outre le domaine, la question de l'alignement entre ses convictions et sa profession est également un souhait pour l'avenir. C'est ce qu'indiquent Rinji (25 ans) et Ariel (24 ans). Ce dernier explique sa préférence professionnelle : *"Après... idéalement, ce que je voudrais faire c'est des missions humanitaires plus tard, mais après ça reste... et travailler toujours avec les personnes exilées et déplacées c'est vraiment ce que je préfère."*

### ● Pas de craintes à l'horizon, seulement des espoirs

Plusieurs jeunes interrogés perçoivent leur avenir de façon positive, optimiste et confiante. La confiance en leur avenir

peut se traduire par l'absence de craintes manifestes. Assane partage cette perspective : *"Déjà je le perçois bien. Je ne me vois pas... Moi, je... j'espère en tout cas, que ça ira bien plus tard. (...) Mais ouais je le perçois assez bien. Je n'ai pas vraiment de grande crainte pour ma vie future."* Tout comme Adam (22 ans) qui anticipe un futur positif : *"Parce qu'en gros, oui je la vois... je la vois bien, positive tout ça. Je ne cherche pas quelque chose de gros ou tout ça."* Le sentiment d'espoir représente également un signe d'optimisme concernant son avenir. Clara (21 ans), Assane (19 ans) et Rémy (20 ans) expliquent en effet espérer avoir un futur épanouissant. Par exemple, Rémy indique :



*"L'avenir, je le vois comment ? Bah, l'avenir, j'espère qu'il va être beau. Je ne vois que ça. (...) Tout ce que je veux, c'est de réussir dans ce que je fais."*

Rémy (20 ans)

Et même en cas d'imprévu, certains jeunes expriment une forme de résilience face aux reconversions d'orientation ou de profession. Au cours de son entretien, Samuel (17 ans) exprime cela : *"Ben après je ne sais pas peut-être que ça ne va pas me plaire mais après il faut juste tester. Et si ça ne te plaît pas, tu vas voir autre chose."* Cette perspective résiliente se retrouve dans le discours de Louis (18 ans) au cours du premier Focus Group (Apprentis d'Auteuil). Il explique qu'au cours de leur parcours scolaire, les élèves peuvent craindre de regretter leurs choix, mais selon lui, cela est toujours rattrapable : *"Mais moi, la solution que je leur propose c'est de rentrer dedans et même s'ils sont déçus, bah, ils ont du temps pour entrer dans une autre filière. Et si on est perdu, on peut toujours gagner en entrant dans une filière."*

### ● Un optimisme vis-à-vis de sa réussite professionnelle

Au-delà d'une absence de craintes ou d'un espoir incertain, plusieurs jeunes expriment une sûreté vis-à-vis de leur succès professionnel futur. Sans avoir de projet précis en tête, Anastasia (18 ans ; Focus Group Apprentis d'Auteuil) sait qu'elle fera le choix d'un métier épanouissant : *"Moi j'ai mis 8,5 parce qu'en vrai je ne sais pas forcément ce que je vais faire plus tard, mais je sais que dans tous les cas je trouverai du plaisir."* Au sein du même Focus Group, Louis (18 ans) n'a pas non plus de vision claire de son futur métier mais sait qu'il aura du succès au niveau professionnel : *"Je sais que je vais y arriver plus tard, mais je ne sais pas ce que je veux faire."*

D'autres jeunes ont au contraire une vision plutôt claire vis-à-vis de leur projet professionnel, ce qui leur confère un sentiment d'optimisme pour l'avenir. C'est le cas de Maxime (19 ans) et Clémentine (21 ans) au cours des entretiens. De son côté, Clémentine ne doute pas du fait qu'elle fera le travail qu'elle souhaite : *"Je sais ce que je veux faire, donc pour moi c'est évident que ça arrivera."*

Ça peut paraître très... je ne sais pas comment on peut dire mais très... très... (...) Oui. Enfin pour moi, pour mon travail, je sais.” Maxime partage le même point de vue : “En vrai 7/10. Bah parce que je sais un peu déjà où je vais atterrir donc déjà ça met un peu en confiance de savoir que forcément je vais avoir un travail. Un travail et je sais que... bah... qui marche bien donc je ne me fais pas de soucis.” Par ailleurs, Salomé (21 ans) explique que le fait de gagner de l'argent grâce à son art est prometteur pour son avenir professionnel : “Même si ça ne m'empêche pas de produire. Et je reste, je fais de l'argent tout le temps. Le fait de gagner de l'argent avec ça, ça... ça rend la chose plus concrète en fait. Et... et c'est rassurant pour l'avenir, quoi.”

Certains jeunes du second Focus Group (ALJT) expliquent également avoir des projets clairs au niveau professionnel, ce qui les rend confiants pour l'avenir. Pour Adama (27 ans), le fait de projeter un parcours linéaire est vecteur d'optimisme : “Moi, j'ai mis 10 parce qu'au stade où je suis, je suis en ligne droite avec mes ambitions, mes qualités et mon parcours final. Parce que je vois que là je suis sur une ligne droite, en fait, avec mes objectifs donc je pense que s'il n'y a pas de problèmes majeurs je peux réussir. Que ce soit le monde du travail ou la vie sociale.” Seydou (25 ans), qui indique également avoir un niveau de confiance de 10/10, pense quant à lui qu'avoir confiance en son avenir est un impératif : “On se fixe des objectifs donc on est obligé de se faire confiance”. Globalement, les jeunes de ce Focus Group, pleins d'optimisme, se fixent des objectifs élevés et expriment une forte croyance en leurs capacités de réussite. Il est dès lors possible de penser qu'ils ont un haut niveau de sentiment d'efficacité personnel. En effet, une étude publiée dans *The Journal of Social Psychology* (Bouffard-Bouchard, 1990<sup>127</sup>) montre que dans le cadre scolaire, les étudiants dont le sentiment d'efficacité est élevé se fixent des aspirations plus élevées et évaluent plus précisément la qualité de leurs performances, par rapport aux étudiants à capacités cognitives égales à qui l'on a fait croire qu'ils n'avaient pas ces capacités.

Au-delà de savoir la voie vers laquelle s'orienter, la certitude d'une réussite future peut aussi dépendre de réalités matérielles. Ainsi, Assane (19 ans) est optimiste sur ce point du fait qu'il estime avoir choisi une voie professionnelle qui continuera à recruter. Quant à Salomé, son optimisme quant à son futur succès professionnel est dû au fait que son art trouve son public, qu'il commence à être monétisé et qu'elle a un grand réseau : “Puis c'est vrai comme je suis déjà dans le milieu maintenant et que je connais les gens, j'ai des contacts, je ne suis pas trop inquiète. Je sais que si demain je veux faire une exposition, je peux trouver très facilement. Donc ça je ne suis pas inquiète. (...) Après en termes de ventes, j'ai aucune idée de si je vais vendre beaucoup de trucs dans ma vie. Après c'est vrai que j'ai comme l'impression que c'est bien parti parce que, là aujourd'hui j'ai pas de nom, je ne suis pas même sur Instagram, du coup, notre principal outil de travail c'est Instagram donc... (...) Du coup, j'ai l'impression que justement, si j'avais

plus de visibilité, ça serait vraiment incroyable. En fait, j'ai l'impression que les gens, ils sont réceptifs à ce que je fais, donc ça marche. (...) Mais du coup, j'ai assez confiance quand même. Enfin, j'ai un lien public pour ce que je fais quoi.”



“Moi, je travaille dans la restauration, c'est un milieu qui sera toujours présent en France parce que les gens aiment manger, aiment aller au restaurant. Donc je me dis que je suis un peu... (...) Malgré toutes les évolutions qui arrivent avec l'intelligence artificielle etc... ça ne bougera pas. Dans le milieu dans lequel je suis, il y a trop d'adeptes réguliers, tout le monde est adepte de ça en fait. Donc comment la société en elle-même va évoluer, c'est une chose, moi je vais continuer dans mon milieu qui restera tel quel je pense. Et voilà. C'est ça que je me dis quoi.”

Assane (19 ans)

Au cours des entretiens, la certitude de sa réussite académique ou professionnelle est également associée à une certaine perception de contrôle. Elle questionne aussi la notion du rapport à l'effort chez les jeunes. Pour Maylis (18 ans), les efforts mènent nécessairement à la réussite : “Bah, en soi je me dis que si je travaille assez, si je mets assez d'efforts, etc. il n'y a pas de raison pour que je n'y arrive pas. Je suis plus dans l'optique où je vais y arriver, même s'il faut que je redouble une année, même si ça prend plus de temps, etc. je vais finir par y arriver. (...) Ouais, je rentre à peine dans le tunnel parce que c'est le début, mais je vais y arriver.” Samuel (17 ans) partage cette perspective : “Je sais que si je travaille il est possible de faire beaucoup de choses. Comme je n'ai pas trop de difficultés par exemple à l'école, apprendre ça va. Donc je sais que si je m'en donne les moyens, je peux y arriver.” Cela peut faire penser à ce que Lerner (1966)<sup>128</sup> a théorisé comme étant la “croyance en un monde juste”. Il s'agit de la croyance selon laquelle chacun est responsable de tout ce qui lui arrive, et par conséquent, mérite toute joie et toute peine vécue. Il s'agit d'un biais cognitif qui conduit à omettre l'influence des facteurs externes dans l'avènement d'une situation (2C32).

#### ● Une capacité à affronter, voire agir sur les enjeux de société

Les jeunes ayant témoigné les plus forts sentiments d'optimisme sont Rinji (25 ans) et Fanny (22 ans), au cours des entretiens semi-directifs. Ils perçoivent tous deux qu'un avenir “radieux” les attend, et se sentent prêts face aux enjeux sociétaux. Rinji projette de s'améliorer et de s'adapter malgré les obstacles qu'il pourra rencontrer : “J'aime ma vie. Je n'arrive pas à imaginer comment elle pourrait s'empirer. Enfin je ne la vois que s'améliorer euh... Parce que chaque année qui passe, je fais des

## 2A. DÉVELOPPER LA CONFIANCE : INGRÉDIENT D'UNE JEUNESSE ÉPANOUIE

choses en plus vers... vers qui je veux être et ce que j'aime. Du coup euh... je ne vois pas comment ça peut... enfin j'imagine qu'un avenir radieux quoi. (...) Je suis très optimiste. Optimiste, mais pas dans l'idée euh de... tout ira bien. Optimiste dans l'idée que même si tout ira mal euh... je pense que... euh... on va s'adapter et que... moi en tout cas je vais m'adapter."



Des jeunes optimistes vis-à-vis de leur réussite professionnelle

© Photo de Alexis Brown sur Unsplash

événements futurs : "Donc je me pose vachement de questions et je me remets tout en question parce que justement j'ai un entourage qui est super bienveillant et qui est très très cool avec moi, donc ça me permet d'avoir confiance en moi et de ne pas forcément trop me prendre la tête vis-à-vis de ce qui va arriver. (...) Si ça se passe mal ou même si la situation se détériore, j'aurai toujours un endroit qui est stable et qui est solide et sur qui je peux compter. C'est un truc qui est super super important pour moi, pas juste la famille, enfin les amis aussi ça a une part super importante. Et je me dis que là où actuellement, ça peut un petit peu déraiper, bah j'aurai toujours ça pour me rattraper et c'est aussi super important pour moi." Être entouré de camarades très optimistes en leur avenir professionnel est également un moyen de conforter ses propres ambitions comme l'explique Bogdan (23 ans ; Focus Group ALJT) :

Fanny se dit également réjouie lorsqu'elle pense à son avenir, et projette d'avoir un impact sur la société :



"Radieux. Vraiment. Quand je regarde mon avenir, quand je l'imagine, quand je le perçois, bah... je me réjouis à chaque fois. (...) Et euh que bah... je vais passer par des obstacles, je vais passer par toutes sortes de choses déjà, je suis déjà passée par beaucoup de choses vraiment qui sont vraiment, c'est difficile. (...) Genre je sais que tout ce que j'ai vécu, ça va être quelque chose, vraiment, que les gens vont... vont tirer en fait bah... des bonnes choses pour leur propre vie. Et... ça va aider les gens demain en fait. Moi j'ai peut-être souffert mais demain ça va aider quelqu'un qui sera peut-être dans une situation que j'ai déjà vécue. Et donc je pourrai aider la personne."  
Fanny (22 ans)



"Déjà le fait qu'ils ont tous répondu 10, ça confirme aussi ce que moi j'ai mis. On est bien entourés par des gens qui ont confiance en leur propre avenir. En fait, on se soutient les uns les autres."

Bogdan (23 ans)

Au-delà d'un soutien social, les proches peuvent également devenir acteurs de leurs projets futurs. C'est ce qu'indique Pierre (23 ans) au cours de son entretien : "Je pense que je suis vraiment bien parti, surtout par le soutien que mes parents me font avec ma mère surtout, qui m'aide, qui m'aide beaucoup dans les démarches à trouver des écoles et tout et tout. Et puis là, actuellement, aussi elle m'aide à trouver une auto-école pour pouvoir passer mon permis de conduire, tant que je suis en France, pourquoi pas. J'ai déjà mon code mais j'ai juste pas beaucoup de place d'exams, mais elle m'aide beaucoup avec ça. Donc elle est là, en présentiel avec moi."

La famille peut même devenir un véritable exemple à suivre, ce qui confère une vision plutôt confiante de son évolution future. Maylis (18 ans) décrit son père comme un role model :

### ● L'importance de l'entourage dans la construction du sentiment de confiance en l'avenir

Avoir confiance en l'avenir se construit également grâce au soutien manifeste de son entourage. Pour Marion (17 ans), avoir un entourage bienveillant la rassure quant aux



*“J’ai toujours réussi à faire ce que je voulais et j’ai eu un très bon exemple de mon père qui est de : on peut partir de très loin et arriver à... à faire ce qu’on veut, à être ce qu’on veut. Donc je me dis : si lui il a réussi plus tôt, pourquoi moi je n’y arriverais pas ? Il n’y a pas de raison pour que je n’y arrive pas en soi.”*  
Maylis (18 ans)

### ● La quête d’identité personnelle comme clé

Savoir qui nous sommes, qui nous voulons devenir, est un processus continu. Avoir le sentiment de s’être trouvé peut influencer son sentiment d’optimisme en l’avenir. Fanny (22 ans) en fait le témoignage : *“C’est ce qui m’a permis maintenant aujourd’hui d’avoir cette ferme conviction, cette assurance, cette confiance, et... en fait c’est ça. Mais... la quête de mon identité a changé ma vie en fait. C’est vraiment ça qui a changé ma vie. Parce qu’avant j’étais perdue [rires].”* Pour elle, cette quête a été rendue possible grâce à ses croyances religieuses. Le chemin à emprunter pour construire son identité diffère en fonction des individus. Des mécanismes psychologiques communs peuvent toutefois sous-tendre cette construction d’identité (2B1).

De cette plongée au cœur des verbatims de nos interrogés optimistes quant à leur avenir personnel, nous pouvons dégager quelques ingrédients pour la mise en place de politiques à l’attention de la jeunesse :

- les envies, les rêves et les projets personnels - comme par exemple voyager - qui nourrissent l’optimisme ;
- la confiance en soi et la confiance

en ses capacités, qui donnent le sentiment de pouvoir surmonter les situations, ce qui contribue à diminuer l’anxiété ;

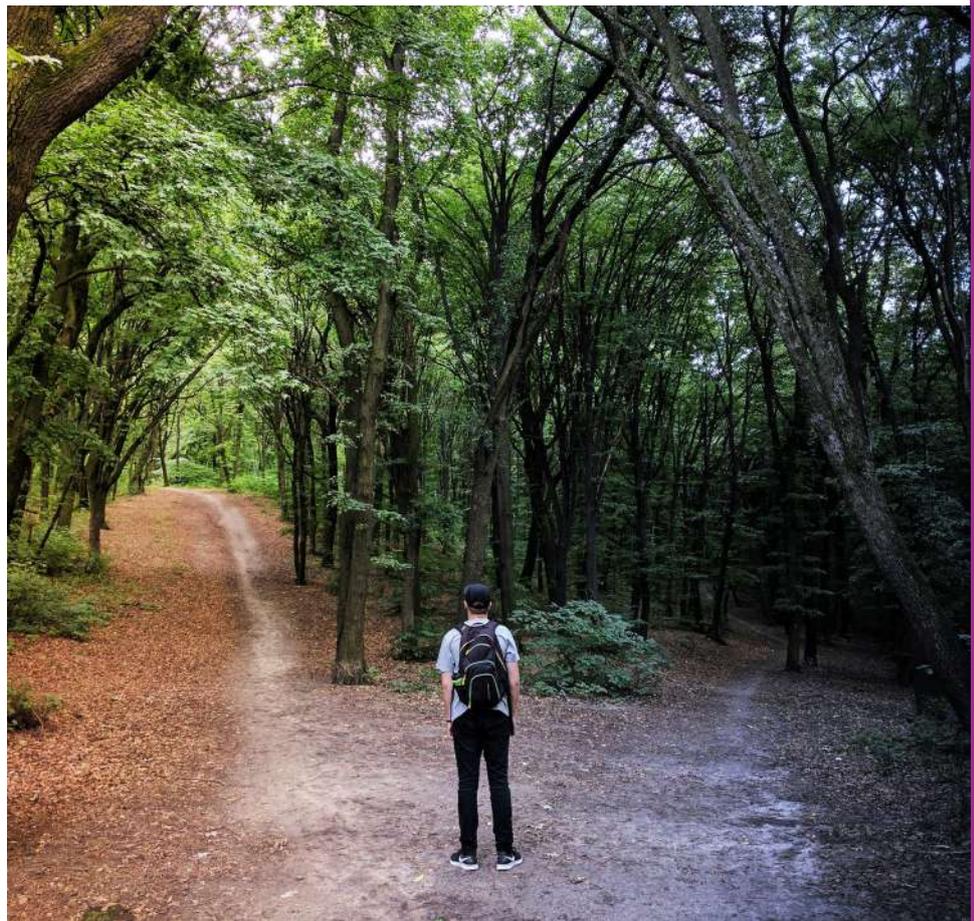
- la recherche d’accomplissement, la quête de soi qui donne un but existentiel ;

- la prise en compte de l’entourage et notamment de la famille, qui peut soutenir ou inspirer les jeunes.

De manière très nette, ces éléments lient aussi l’individu au monde ; les projets personnels et les projets de société ; la confiance en soi et la confiance en son avenir personnel. Ils renforcent l’idée d’une nécessaire période de connaissance de soi dans le processus d’orientation (Partie 3) et invitent à accompagner de façon holistique la jeunesse qui doute et appréhende l’avenir.

© Photo de Vladislav Babienko sur Unsplash

L’avenir incertain



## 3 - Accompagner de façon holistique la jeunesse qui doute et appréhende l’avenir

### ● L’avenir comme un tableau flou

Au cours de notre recherche qualitative, de nombreux jeunes ont pu indiquer qu’ils avaient du mal à se projeter dans l’avenir. C’est par exemple ce qu’exprime Adam (22 ans) : *“Bah en soi, comment je le perçois, je n’en ai aucune idée. Et je me dis qu’on verra bien selon ce qu’il se passe.”* Etienne (15 ans) illustre quant à lui cette idée par la métaphore d’une ombre au loin : *“Euh... J’espère, le plus heureux possible. Mais je l’aperçois comme une ombre au loin qu’il va falloir... auquel un jour je vais arriver et je vais devoir faire des choix.”* Cette difficulté à se projeter peut également justifier d’un choix d’études générales, afin de repousser à plus tard une spécialisation, comme l’indique Marion (17 ans) : *“Bah un petit peu flou. Justement, je ne sais pas trop. Je ne sais pas exactement vers où je vais et d’où le choix de la prépa parce que du coup c’est un enseignement qui est très très dense, qui reste super vaste sur plein de domaines. Et du coup ça me permettra de me spécialiser plus tard, quand je serai vraiment sûre et certaine de ce que je veux faire.”*

Il est d’ailleurs commun à cet âge de ne pas savoir avec précision le parcours qui correspondra le mieux à ses aspirations. Les projets peuvent évoluer continuellement. Et c’est bien ce qu’exprime Zoé (17 ans), qui connaît déjà son domaine d’intérêt (la politique), mais ne connaît pas encore avec précision son futur métier : *“Mais encore une fois, je suis sur le projet d’administratrice de l’Assemblée nationale, mais il y a des chances que d’ici quelques mois je change d’avis. Je pense qu’il y a plein de métiers dans la politique dont j’ai pas conscience et peut être d’autres qui m’intéresseront plus que ça.”*

## 2A. DÉVELOPPER LA CONFIANCE : INGRÉDIENT D'UNE JEUNESSE ÉPANOUIE

Tandis que certains jeunes tentent de se projeter sans avoir encore une vision bien précise, d'autres déclarent ne pas se poser de questions sur l'avenir. Clémentine (21 ans) explique qu'elle ne réfléchit pas du tout à cette question-là. C'est également le cas de Salomé (21 ans), qui ressent qu'elle manque de temps : *“Et du coup... là c'est vrai que je n'ai pas trop le temps de penser à ma vie professionnelle, même si je continue de produire tout le temps, tout le temps. Je ne me pose pas tant de questions sur l'avenir.”*

Ne pas se projeter peut être une préférence pour certains jeunes. Ariel (24 ans) exprime cela : *“Je... j'aime bien ne pas trop trop tout prévoir et voir un peu ce qui se passe selon les moments. (léger rire).”* Clara (21 ans) partage ce point de vue, et explique que cela sert à ne pas laisser des appréhensions restreindre ses projets : *“Mais en tout cas, j'essaie de... Des fois aussi je ferme un peu les yeux sur certaines choses. Et je me dis on verra juste parce que ça ne sert à rien aujourd'hui de se bouffer la vie et d'angoisser, de ne pas vivre finalement par rapport à toutes ces craintes, alors qu'en fait on ne sait pas de quoi l'avenir est fait.”*

### ● Des craintes et appréhensions concernant son avenir

Au-delà d'une incertitude vis-à-vis de ses choix et projets futurs, la question de l'avenir personnel peut être source d'appréhension. Cette peur qu'il adienne un événement imprévu qui bouleverse ses ambitions, comme l'exprime Adam (22 ans) : *“Mais bon, j'ai toujours cette petite angoisse, cette petite peur que quelque chose se passe mal et que... Et que quelque chose n'aille pas bien quoi. Je ne sais pas quoi mais...”* Devoir faire des choix décisifs pour son avenir est également vécu comme inquiétant pour Etienne (15 ans) :



*“Ben oui, j'ai un peu peur parce que quand même ça va... bah ça va changer notre vie. Et on a qu'une vie. Donc oui c'est une ombre, c'est quelque chose, pas de malveillant je dirais. Mais d'inquiétant. (...) Par exemple des choix. Quel métier ? Les études ou même encore les choix sociaux. Savoir s'il faut rester ami avec cette personne là ou pas, si elle est toxique ou pas. Enfin, c'est assez compliqué je pense.”*

Etienne (15 ans)

Cette appréhension peut se matérialiser en peur concrète, celle de l'échec. Clémentine (21 ans) et Maxime (19 ans) sont de cet avis. Ce dernier explique qu'il a une crainte de ne pas réussir ses études : *“Mais après oui, toujours la peur de... de se dire que... que je vais mal faire les choses, que je peux aussi bah pas forcément bien réussir mes études.”*

Dès lors, les craintes ressenties vis-à-vis de son avenir peuvent être liées au domaine scolaire. Lorsqu'on demande aux jeunes leurs sources de préoccupation,

le domaine scolaire revient plusieurs fois. Que ce soit s'orienter avec Parcoursup (Kaïla, 16 ans), ou encore trouver son alternance pour la rentrée (Rinji, 25 ans) ou encore l'appréhension de ne pas être à la hauteur dans sa future grande école (Zoé, 17 ans). Cette dernière exprime l'ampleur de sa peur : *“Je vais faire mes études à Sciences Po Paris. Donc oui, ça fait peur... J'ai intégré Sciences Po Paris. C'est quand même une très, très grande école. Je suis terrifiée à l'idée de ne pas être à la hauteur de cette école et de tous les gens qui y vont. Sincèrement, ça me terrifie.”* Cette peur se focalise sur ses compétences futures : *“Et en fait c'est que j'ai tellement peur d'être moins intelligente, moins cultivée que tous les gens autour et que tous les gens qui vont être là-bas que ça me terrifie. Je sais que je vais devoir redoubler d'efforts justement pour être à la hauteur.”*

Le domaine professionnel entre également en ligne de compte. Certains jeunes projettent avec certitude des échecs futurs. C'est ce qu'exprime Maëlle (19 ans : Focus Group Apprentis d'Auteuil) : *“Moi, j'ai mis 0. Parce que... [rires des autres]. Non, mais parce que, bah, tout simplement, pas confiance. Là c'est bon et tout, mais je suis sûre à 100% que je ne vais pas réussir parce que j'aimerais bien être au moins aisée pour vivre de ce que j'aime tout en gagnant de l'argent mais j'ai tellement peur de ça, mais c'est une grosse crainte.”* Violette (17 ans ; Focus Group Apprentis d'Auteuil) explique quant à elle avoir vécu des interactions néfastes au cours de son stage précédent. Elle projette alors une difficulté d'intégration dans son travail futur : *“Bah, du coup, je me dis que je n'arriverais jamais à m'intégrer”*

Marion (17 ans) explique que les craintes vis-à-vis du domaine scolaire et professionnel sont communes à toute sa génération :



*“Euh, bah après j'ai un peu évoqué à la fin la... la peur ou le fait d'être préoccupé par euh, par l'avenir, dans le sens professionnel, enfin c'est de plus en plus dur j'ai l'imp... ou c'est peut être parce que je rentre dans ce monde-là, mais je trouve que ça devient un peu compliqué de mener de longues études, de trouver, par exemple je pensais aux places en Master tout ça et d'avoir un projet d'avenir fixe, bah ce n'est pas forcément facile et ce sont des choses qui nous inquiètent vachement je trouve. Mais je pense que c'est commun à toute la génération ça encore.”*

Marion (17 ans)

D'autres enjeux de société peuvent également influencer cette appréhension de l'avenir. D'un côté, Marion évoque l'enjeu économique. Elle indique en effet que la précarité étudiante renforce ce sentiment de peur en l'avenir, jusqu'à parfois remettre en question la décision de poursuivre des études longues : *“Après, forcément,*

plus généralement, les jeunes je pense qu'on a un peu tous plus ou moins peur de l'avenir et c'est un sujet qui nous préoccupe tous parce que bah il y a la précarité étudiante, tout ça, on n'a pas forcément envie de sauter dedans à pieds joints donc on est un peu moins entre guillemets par les études maintenant parce que bah on voit l'autre problème qui, qui arrive avec." D'un autre côté, Salomé (21 ans) met en avant la question de la santé mentale. Etant depuis de nombreuses années affectée par de multiples problématiques touchant à sa santé physique et mentale, elle a du mal à espérer un futur optimiste : "C'est pas défaitiste, mais je sais que même si j'ai confiance en moi, je sais que globalement, je serai toujours concernée par un quelconque problème [rires]."

### ● Accompagner les jeunes en prenant en compte tous les aspects de leur vie

Selon les facteurs amenant les jeunes à ressentir de l'appréhension pour l'avenir, des solutions différentes peuvent être pensées. Lorsque l'appréhension des jeunes se fixe sur les domaines scolaires et professionnels, l'accompagnement vers la quête d'identité peut s'avérer pertinent. Des professionnels tels qu'Olivier Lenoir, cofondateur et directeur général d'Osons Ici et Maintenant, guident les jeunes vers cette quête d'identité. Il explique que ceux qu'il accompagne sont souvent angoissés, agités, et ont beaucoup de souffrances. Au bout de 9 mois d'accompagnement, les jeunes trouvent des repères. Ils peuvent alors faire une célébration de clôture au cours de laquelle leur chemin vers la quête d'identité et la projection dans son avenir est perceptible. Il s'agit de compléter : "Hier j'étais..." ; "Aujourd'hui je suis..." ; "Et demain je serai..." Olivier Lenoir constate que la majorité des jeunes qu'il accompagne arrivent à se projeter à la fin du parcours. Il s'agit d'un indicateur important de confiance.



**Généraliser les accompagnements vers la quête d'identité comme le fait Osons Ici et Maintenant pour permettre aux jeunes de se projeter, renforcer leur confiance en eux et dans le monde et diminuer leurs angoisses de l'inconnu.**

En parallèle de ce chemin académique et professionnel qui nécessite un accompagnement par des professionnels (Partie 3), les jeunes font face à des réalités parfois difficiles. Les verbatims de notre étude qualitative, nous permettent dès lors de faire ressortir un ensemble de craintes plus ou moins prononcées liées à l'avenir des jeunes :

- l'angoisse liée à un avenir flou ou dans lequel les jeunes peinent à se projeter ;
- la peur de se fermer des opportunités en faisant des choix ;
- le stress lié au fait de se tromper dans ses choix ;
- la crainte de l'échec scolaire ou professionnel ;
- la peur de ne pas gagner sa vie ou de la précarité ;
- l'inquiétude de devoir faire face à des problèmes de

santé physique ou mentale ;

- l'appréhension de l'inconnu.

Ces enseignements sont éclairants à plusieurs titres.

Premièrement, ils disent toute la fragilité de certains jeunes face à leur projection dans l'avenir et invite la société à mieux les accompagner de manière holistique.

Deuxièmement, ils mettent en lumière l'héritage de schémas traditionnels français quelque peu destructeurs, comme par exemple la difficulté à transformer un échec en apprentissage et à normaliser cela pour que ça ne soit plus la fin du monde.

Troisièmement, ils trahissent l'expérience douloureuse du processus d'orientation pour certains jeunes, renforçant des imaginaires étriqués et procéduriers de l'orientation (Partie 3).

Quatrièmement, ils soulignent la nécessité de se connaître pour faire des choix dans le processus d'orientation (Partie 3).

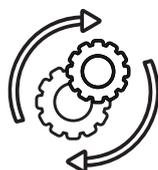
Cinquièmement et pour finir, en améliorant la prise en charge des jeunes, en les amenant à expérimenter, à développer des soft skills, en les informant mieux sur les voies possibles, bref, en leur donnant les moyens de développer leur confiance en soi, d'être adaptables et résilients, on peut directement agir sur la majorité des facteurs d'inquiétudes cités.

Transformer un processus douloureux en chemin de découvertes, n'est-ce pas là aussi une manière de renforcer la confiance des jeunes en l'avenir du monde ?

## 2A4 | Pour une jeunesse qui a confiance en l'avenir du monde : développer la perception de contrôle et d'impact sur le monde

Pour (re)donner aux jeunes confiance en l'avenir du monde, il est nécessaire de remettre au devant de la scène la capacité collective et individuelle d'impacter le monde. Il s'agit d'à la fois mettre en avant l'impact des initiatives visant à résoudre les problèmes de société, et de développer une perception de contrôle pour que les jeunes puissent se sentir acteurs du changement (2). Par ailleurs, renforcer les leviers contextuels (comme la communication) et psychologiques (comme le pouvoir d'agir) est d'autant plus important qu'un certain nombre de jeunes exprime une inquiétude quant au destin du monde. La question climatique revient fréquemment comme source de préoccupation, et une forme de pessimisme se dessine quant aux sujets politiques et géopolitiques (1). Leur avenir. Pleins d'espoirs et de projets, plusieurs jeunes se sentent capables d'agir à l'échelle sociétale, et de réussir à l'échelle personnelle (2). Pourtant cette question de l'avenir divise : les jeunes interrogés dans le cadre de notre recherche qualitative ont des perspectives allant de la crainte à l'optimisme (1).

### 1 - Un regard inquiet sur l'avenir du monde



#### Avant-propos sur les données récoltées

Au cours des entretiens semi-directifs, la question du niveau de confiance en l'avenir du monde ne figurait pas dans le guide d'entretien. Cette notion a pu

émerger suite à une relance d'une des chercheuses ou du discours-même du participant. C'est la raison pour laquelle tous ne se sont pas exprimés sur ce point.

De cette observation, il a été décidé d'inclure cette question de la confiance en l'avenir du monde au sein des Focus Group. C'est la raison pour laquelle chacun a pu s'exprimer sur le sujet. Chaque jeune a indiqué son niveau de confiance en l'avenir du monde sur un baromètre allant de 0 à 10 points. Les données ont été récoltées à l'écrit de façon individuelle, et des échanges ont ensuite eu lieu en groupe. Un décalage peut ainsi se constater entre ce qui a été écrit, et ce qui est dit, du fait de l'influence de l'opinion générale du groupe.

#### ● La question climatique au coeur des appréhensions futures

Plusieurs jeunes indiquent ne pas avoir confiance en l'avenir du monde. *“Ça... Je vous avoue, j'ai un peu moins confiance en la manière dont ça va évoluer.”* explique en effet Assane (19 ans) au cours d'un entretien. Par ailleurs, lors du premier Focus Group (Apprentis d'Auteuil) les jeunes expriment à l'unanimité un manque de confiance en l'avenir du monde. Maëlle (19 ans) exprime sa perte d'espoir : *“Je n'y crois pas tout simplement. La température augmente de 2 degrés, je n'y crois plus.”*

Cette préoccupation écologique est partagée par plusieurs jeunes au cours des entretiens semi-directifs (cf. partie 4).

**Tableau 4. Perception des jeunes de leur niveau de confiance en l'avenir du monde**

	Perception pessimiste Faible niveau de confiance en l'avenir du monde	Perception optimiste Haut niveau de confiance en l'avenir du monde
Entretiens semi-directifs	2/18 faible niveau de confiance en l'avenir du monde	1/18 haut niveau de en l'avenir du monde
 Focus Group 1 Lycéens de la Fondation Apprentis d'Auteuil	9/9 niveau de confiance inférieur à 4 (allant jusqu'à -1)	X
 Focus Group 2 Étudiants et jeunes travailleurs de l'Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT)	3/6 niveau de confiance inférieur ou égal à 2	3/6 niveau de confiance supérieur ou égal à 7 (dont 2 fois 10/10)

Ariel (24 ans) explique en effet son pessimisme : *“Je suis très... assez pessimiste au niveau dérèglement climatique et tout ça. Surtout du point de vue enfin... comme je travaille aussi avec des personnes exilées, je vois de plus en plus les conséquences que ça va avoir aussi sur les déplacements de populations et puis sur tellement de... sur le monde au monde entier quoi.”* Toutefois, malgré l’appréhension des répercussions futures, Clara (21 ans) indique ne pas perdre espoir.



*“Et en même temps, j’ai un peu peur parce que bah par rapport à toutes les préoccupations que je disais. Ouais, je me dis, par exemple j’aime beaucoup voyager, et en même temps voilà voyager à l’autre bout de la planète c’est très polluant. Et donc voilà. Enfin, en fait, je suis un peu incertaine du futur. Je n’ai pas complètement perdu espoir, je ne me dis pas ‘ça y est c’est fini quoi’. Mais voilà. En même temps, je me dis, vraiment, je ne sais pas de quoi demain est fait. Et ouais je ne suis pas sûre qu’on vive dans un monde... À tout moment, on peut vivre dans un monde beaucoup moins agréable que celui qu’on connaît aujourd’hui, malgré... les mauvaises choses qui existent aujourd’hui quoi. Ouais voilà. J’ai des incertitudes et en même temps je ne suis pas non plus effrayée de l’avenir.”*

Clara (21 ans)

*à l’école on en parle beaucoup. Donc ça, je suis plutôt pessimiste parce que je trouve que les gouvernements, on arrive jamais à les faire bouger vraiment. Donc... ouais, je suis pessimiste de toute façon en politique.”*

Au-delà de la politique française, la question géopolitique est également perçue comme préoccupante lorsqu’il s’agit de se figurer l’avenir du monde. Cette vision se retrouve au sein du second Focus Group (ALJT). Par exemple, Adama (27 ans) manque de confiance en l’avenir du fait des multiples crises mondiales :



*“Moi, je suis pas du tout confiant en l’avenir du monde parce que je pense qu’il y a plein de spéculations qui se passent autour de nous, il y a des conflits géopolitiques, il y a des crises sanitaires. En fait, moi, l’avenir... Moi, je dirais que c’est incertain dans sa globalité. C’est vraiment incertain.”*

Adama (27 ans)

Dominique Lelong-André, directrice de plusieurs établissements de la Fondation Apprentis d’Auteuil, explique que la société actuelle est anxiogène. On parle de guerres, de tremblements de terre, mais pas de sujets qui élèvent. Selon elle, la question de la beauté des choses n’est pas assez abordée. L’experte estime qu’à partir d’un drame, on peut bâtir du beau. Il y a toujours quelque chose à transcender. Cela peut poser la question de la médiatisation des informations : les événements négatifs sont-ils particulièrement mis sur le devant de la scène ?

## 2 - (Re)mettre au devant de la scène la capacité collective et individuelle à impacter le monde

● Mettre en avant l’impact des initiatives visant à résoudre des problèmes de société

Un vent d’optimisme peut être constaté chez Etienne (15 ans) au cours des entretiens : *“7/10. Sept. Je pense que le monde est en train de prendre conscience de beaucoup de choses.”* Ainsi, la perspective d’un changement futur peut favoriser un sentiment de confiance en l’avenir du monde. Pour Violette (17 ans ; Focus Group Apprentis d’Auteuil), une des clés pour redonner espoir pourrait être la

mise en avant des solutions à fort impact : *“J’ai mis 1 parce qu’en fait tout le monde sait que ça ne va pas le monde, mais il y a beaucoup de... enfin, je vois beaucoup, sur les réseaux, des associations qui veulent changer tout ça et... enfin, plein de trucs, du coup ça donne un mini espoir si ça marche.”*



Les jeunes, préoccupés par le climat et les questions géopolitiques

● Une perception pessimiste de la politique et de la géopolitique

La crainte écologique peut être liée à un pessimisme politique, comme l’explique Ariel (24 ans) : *“Et puis euh...”*

© Photo de Pauline Loroy sur Unsplash



© Photo de Tetiana SHYSHKINA sur Unsplash

Les jeunes, acteurs du changement

### ● Développer une perception de contrôle pour se sentir acteur du changement

Plusieurs jeunes interrogés évoquent une certaine capacité d'agir qui les rend confiants par rapport à l'avenir du monde. Au cours d'un entretien, Rinji (25 ans) projette une capacité de faire face aux contraintes temporaires : *“Les humains sauront faire les changements nécessaires pour réussir à... euh bah à rester... une société quoi.”* Cette perspective est partagée au cours du second Focus Group (ALJT). Miguel (24 ans) et Bogdan (23 ans) sont certains que l'Homme dépassera les problématiques rencontrées à l'avenir. Ce dernier fait référence à la capacité d'adaptation des humains à travers l'Histoire : *“Chaque fois dans l'Histoire que l'homme s'est retrouvé dos au mur, en fait, il a su trouver des solutions. Et du coup, à partir de là, il faut travailler.”* Dès lors, le fait de mettre en avant la capacité d'action individuelle et collective d'agir positivement peut être une piste pour (re) trouver un sentiment de confiance en l'avenir du monde. Comme expliqué en partie 4, la jeunesse peut être actrice du changement pour bâtir un monde meilleur.



### Un atelier immersif pour reprendre confiance en l'avenir

**1er Acte est un atelier immersif et collaboratif gratuit de 3 heures pour reprendre confiance en l'avenir. Il s'agit d'imaginer un scénario positif pour le monde de 2050, de découvrir ses talents et le rôle que chacun peut jouer pour construire ce futur souhaitable (Ticket for Change).**<sup>129</sup>

Ainsi, nos interrogés manifestent plutôt une vision pessimiste de l'avenir du monde qui peut largement être façonnée par les médias et résonne avec l'éco-anxiété grandissante (4E23). Cette vision pessimiste se porte donc avant tout sur l'urgence climatique, la politique et la géopolitique. Toutefois, certaines initiatives et la capacité à se sentir acteur du changement peuvent contrebalancer ce déficit de confiance dans l'avenir. C'est toute la puissance de la notion d'engagement que nous traitons dans la partie 4E.

Ces éléments soulignent de fait les différents pans de la confiance - confiance de la société, confiance dans l'avenir, confiance en son avenir et confiance en soi - comme des éléments interdépendants. D'ailleurs, *“La confiance peut sauver l'avenir”* est le credo de la Fondation Apprentis d'Auteuil. Il exprime le potentiel que l'organisation voit chez les jeunes. Mais ce credo montre aussi que l'avenir des jeunes et celui du monde sont liés. Pour Philippe Choquet, Président de la FESIC, les jeunes peuvent prendre confiance en eux si l'intégralité du système se construit entièrement autour de la confiance. C'est un cercle vertueux : l'institution éducative fait confiance aux enseignants qui sont eux-mêmes confiants ce qui permettra de transmettre cette confiance aux étudiants, qui se donneront également confiance entre eux.

De fait, (re)donner et faire confiance à la jeunesse est une démarche holistique qui passe par la construction de nouveaux récits, par l'action collective et par la connaissance du processus de quête d'identité afin de mieux l'accompagner.

✓ **Partenaire officiel**

**LE DÉPARTEMENT  
DE L'ISÈRE**



## La présentation

Le département de l'Isère bénéficie d'atouts exceptionnels, tant géographiques qu'économiques et patrimoniaux. Il s'étend sur près de 7 500 km et il se caractérise par une forte densité de la population, avec toutefois d'importantes disparités entre les territoires de montagne et les zones urbaines. L'Isère en quelques chiffres : 1,3 millions d'habitants, dont 19% ont de 11 à 25 ans.

## La philosophie

Les jeunes débordent d'idées et d'imagination. La jeunesse iséroise est créative, engagée et mérite d'être accompagnée dans ses initiatives et projets. Aussi, le Département de l'Isère souhaite ré-enchanter sa jeunesse et tout mettre en œuvre pour étayer la construction d'une citoyenneté responsable chez les 11-25 ans.

Le "réflexe Jeunesse" du Département se caractérise par une approche universelle du jeune isérois, tout en ayant une attention particulière aux plus fragiles (handicap, précarités...).

La thématique jeunesse est transversale car les besoins de cet "usager du territoire" sont multiples. Il apparaît donc nécessaire de "désiloter", c'est-à-dire, de coordonner un travail inter-secteur. L'objectif est de provoquer la rencontre entre acteurs œuvrant pour la jeunesse et avec les jeunes, dans la perspective de positionner le jeune au cœur des projets du territoire.

Grâce à des démarches innovantes et mutualisées, les principaux acteurs jeunesse isérois accordent leurs moyens et leurs actions, pour favoriser l'engagement citoyen des jeunes et leur autonomie, pour accompagner les projets qu'ils portent, pour valoriser ceux qui se concrétisent.

Ce dynamisme se décline en bassin de vie sur les 13 territoires isérois.

## Les approches

### ● Unifier les politiques de la jeunesse, au bénéfice de tous

Le Département, au travers de son plan jeunesse de 2016, s'est donné l'ambition d'agir en transversalité que ce soit en interne à son organisation ou que ce soit de manière partenariale à l'échelle des territoires. L'idée est de déployer un travail efficace en réponse aux besoins d'un public, et non une démarche uniforme, peu adaptée et peu réactive face aux évolutions sociétales.

### ● Favoriser la rencontre comme pilier de l'orientation des jeunes

Le Département est attentif à l'évolution de ses pratiques professionnelles. Les postures des techniciens peuvent changer. Il s'agit de tendre la main, de proposer des projets aux jeunes, et de s'appuyer sur l'ensemble des dispositifs de droit commun. Par exemple, un professionnel de l'ASE doit avoir connaissance de l'ensemble des dispositifs accessibles aux jeunes, qu'il s'agisse de sport, de culture ou de biodiversité. L'interconnaissance est le socle d'une action pertinente.

### ● Favoriser le lien et les relations au cœur de la construction des jeunes

Le Département souhaite développer les démarches d'aller vers, qu'elles soient numériques ou physiques, pour établir ou consolider les liens entre jeunes, et avec les adultes. Cela passe par l'animation de réseaux et par le soutien aux structures qui accompagnent les jeunes.

### ● Cultiver la fierté en croisant la culture et le sport

Le Département mène de nombreuses actions ou expérimentations pour rendre le jeune fier de son parcours, et les adultes fiers de leur accompagnement vers son autonomie de ce jeune. La fierté générée est vertueuse. L'essaimage de ce type de démarche, vers des partenaires institutionnels ou associatifs, renforce ce cercle vertueux. Le bien être des jeunes isérois est renforcé.

- **Construire un discours positif sur la jeunesse**

Le Département de l'Isère souhaite changer le regard porté sur les 11-25 ans. L'idée est de s'autoriser à voir le jeune comme un individu, cet autre que moi, avec toute sa richesse, justement en parlant de la richesse des jeunes. La vision positive de la politique a un effet fort de construction d'un imaginaire, qui n'est pas défensif. Elle permet également la déculpabilisation de tous.

- **Avoir des attentes justes vis-à-vis de la jeunesse, y compris celle accompagnée en protection de l'enfance**

Le Département est soucieux de mener une action cohérente et sincère. Le fil conducteur de cette action est une écoute attentive et un dialogue permanent où l'exigence et l'excellence sont vécues comme des moyens de se dépasser et non de persécuter.

- **Co-construire les solutions et dispositifs par, pour et avec les jeunes, avec tous nos partenaires**

Conscient que les usagers sont les seuls en capacité d'établir des réponses adaptées à leurs besoins, le Département souhaite développer des actions qui prennent racines dans le concret et la réalité vécus par les jeunes. Pour cela, l'interaction permanente entre la collectivité et les jeunes est nécessaire. Le "réflexe jeune" doit s'accroître. Le Département souhaite que les jeunes soient inclus, autant que nécessaire, dans les échanges et incite à la plus grande participation aux instances.

## Une réussite

L'écoute sincère des jeunes (exemples : participation des anciens lauréats au jury de la bourse "coup de pouce jeunes Isère" ; échanges entre le Président et les jeunes de l'observatoire départemental de la protection de l'enfance, ... )



Avec Isère collégiens, le Département de l'Isère favorise pour tous la découverte des sports outdoor

© Département de l'Isère

## 2B

# Faciliter la quête d'identité des jeunes

A travers la question de la quête d'identité, il s'agit de mettre en avant les transformations propres à la période de l'adolescence, tout en comprenant les processus en jeu dans la notion d'identité, de soi, et de soi désiré.

La finalité de la quête d'identité est de pouvoir identifier la version de soi-même à atteindre, en fonction de ses aspirations personnelles. Ce chemin se construit grâce à un accompagnement à la connaissance de soi, et à l'inspiration par les pairs (2B2). Mais, cette conception du soi diffère selon des facteurs culturels et contextuels. Dans les cultures individualistes, une quête d'identité apparaît durant la période de l'adolescence. A ce moment-là, le rapport aux autres évolue et laisse place à l'exploration de nouveaux possibles. La relation aux pairs prend une place grandissante, au détriment de celle entretenue alors de façon privilégiée avec les figures parentales. La connaissance des voies psychologiques par lesquelles l'identité personnelle se construit est un préalable indispensable à l'accompagnement des jeunes. (2B1)

## 2B1

## Les voies psychologiques par lesquelles l'identité personnelle se construit

L'identité est construite en contexte. En effet, il s'avère que la culture, mais aussi le statut socio-économique, influencent la manière de penser, de ressentir et d'agir. Les normes et les motivations diffèrent en fonction de ces facteurs (3). C'est à l'adolescence que les normes sociales deviennent particulièrement saillantes. Dans les cultures individualistes, une réelle transformation des relations interpersonnelles s'opère. Des liens forts sont recherchés avec les pairs, et non plus avec les parents. L'identité se construit sur la base des interactions avec cet entourage amical (2). Cette crise d'identité, qui survient durant l'adolescence, s'accompagne d'un rapport différencié à l'exploration et à l'engagement. Et au-delà des bouleversements, le rapport au monde change du fait de bouleversements cognitifs, caractéristiques de la période de l'adolescence (1).

### 1 - La découverte de sa vraie identité : principale épreuve de l'adolescence

#### ● L'adolescence : un rapport au monde singulier

Lorsque l'enfant entre dans cette période de la vie (vers 10-12 ans), des transformations sur les plans physiologique, cognitif, social et émotionnel sont observées. Jusqu'à la fin de l'adolescence (20-25 ans), le cerveau connaît une asynchronie. Selon Grégoire Borst, professeur de psychologie du développement et de neurosciences cognitives de l'éducation et directeur du LaPsyDé (Paris Cité - CNRS), l'adolescence se définit par le décalage entre le système limbique (mature précocement) et le cortex préfrontal (qui se développe plus tardivement). Le système limbique est impliqué dans les émotions, la recherche de

plaisir et de récompense, tandis que le cortex préfrontal a pour rôle de réguler ce système (via des capacités cognitives de niveau supérieur telles que l'inhibition)<sup>130</sup>.



**A l'adolescence, le système limbique impliqué dans les émotions, la recherche de plaisir et de récompense se développe avant le cortex préfrontal qui a pour rôle de réguler ce système. Cela rend les adolescents très vulnérables aux émotions; aux frustrations; aux addictions et aux comportements à risques.**

La conséquence : il est beaucoup plus dur de réguler ses émotions, sa frustration et ses comportements. Cela est bien plus dur que pour les enfants, souligne l'expert. Il advient alors des mouvements d'humeur extrêmes et un comportement parfois difficile et imprévisible. En effet, les recherches empiriques ont révélé qu'au début de l'adolescence, les jeunes rencontrent une amplification des expériences émotionnelles, tant positives que négatives. Certaines émotions spécifiques s'intensifient (la honte, la fierté et l'anxiété) et la labilité émotionnelle - c'est à dire les sautes d'humeur - est très importante (Lannegrand-Willems, 2017)<sup>131</sup>.

Si bien que l'adolescence n'est pas une période de transition mais une rupture : le changement est radical par rapport à l'enfance et à l'âge adulte. Granville Stanley

## 2B. FACILITER LA QUÊTE D'IDENTITÉ DES JEUNES

Hall est le premier psychologue contemporain qui a décrit le développement de l'adolescence en 1904. Il soutient une conception de l'adolescence agitée et bouillonnante. Cette perspective est partagée par les théoriciens psycho-analytiques (tels que Freud dès 1946). A tel point que pour Anna Freud : *“Etre normal durant l'adolescence est en soi anormal.”* (1958, p. 275). Plus récemment, les psychologues du développement Françoise Bariaud et Henri Lehalle soulignent que durant l'adolescence, *“la configuration identitaire constituée durant l'enfance ne permet plus les ajustements satisfaisants aux demandes nouvelles de l'environnement social. L'adolescent va devoir former activement son identité personnelle, c'est-à-dire établir consciemment la synthèse entre ses intérêts, ses valeurs, ses capacités, et les opportunités sociétales, dans un contexte social et culturel beaucoup plus large que celui de l'enfance.”* (2007, p. 146)<sup>132</sup>.

A cette période singulière de la vie, des grands idéaux et de nouveaux systèmes de valeurs émergent, parfois en contradiction avec ceux de sa famille. Comme l'explique Grégoire Borst, les adolescents peuvent percevoir le monde avec un regard plus engagé du fait de la place centrale du système limbique. Le cerveau ne s'habitue pas aux injustices et aux émotions, contrairement à celui des adultes où l'empathie, en comparaison, s'étirole. Ainsi, les jeunes portent un regard particulier sur le monde qui les entoure et gèrent de façon singulière les différentes situations qu'ils rencontrent. Dans cette période de grands changements et de transition vers l'âge adulte, les adolescents commencent à se questionner sur leur identité. Le processus d'autonomisation devient un enjeu fondamental à cette période au cours de laquelle l'adolescent a tendance à s'ouvrir personnellement au monde (Lannegrand-Willems, 2017).



### Une influence de la culture sur la définition de l'adolescence

Il reste important de garder en tête que l'expérience de l'adolescence n'est pas strictement d'origine biologique. Les psychologues expliquent que le contexte culturel définit également cette période. Ainsi, la théorie de la tempête et du stress ne s'applique pas aux cultures non-occidentales selon Margaret Mead (1928) et Ruth Benedict (1938). Dans d'autres cultures, l'enfant peut assumer progressivement ses responsabilités d'adultes sans aucune manifestation d'angoisse, ni de période d'indépendance et de détresse. Plusieurs recherches confirment que le vécu de l'adolescent diffère selon les cultures (exemple : Arnett, 1999)<sup>133</sup>.

### ● Une crise de l'identité à l'adolescence

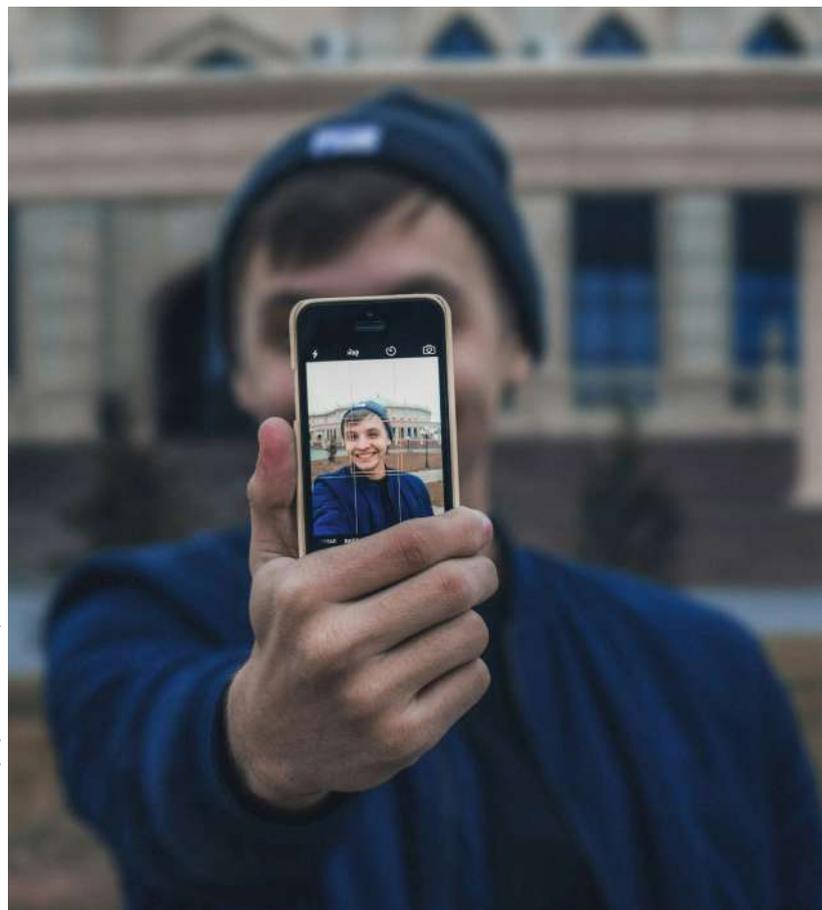
Selon Erik Erikson (1963)<sup>134</sup> - psychologue du développement et élève d'Anna Freud - la principale

épreuve de l'adolescence est la découverte de sa vraie identité. Une crise entre l'identité et la confusion des rôles se manifeste. Erikson estime qu'à chaque période de la vie, l'humain fait face à une crise psychosociale spécifique. Il identifie 8 crises à travers sa théorie du développement psychosocial. Il considère l'adolescence comme une période allant de 12 à 18 ans. A cette période, alors même que l'adolescent cherche sa vraie identité, il doit jouer plusieurs rôles en réponse aux nombreuses interactions de son environnement social en expansion, avec la confusion que cela peut entraîner.

Lorsque cette crise de l'identité est résolue de façon adéquate, le jeune développe un sentiment cohérent de son être intérieur, un sens à son identité. L'identité *“réalisée”* garantit - à un niveau psychosocial - l'intégration de l'individu dans la société et - à un niveau individuel - un sentiment de bien-être et de confiance (Lannegrand-Willems, 2017)<sup>135</sup>. A l'inverse, en cas de résolution inadéquate, le jeune ressent un sentiment de fragmentation, de changement, de soi obscur. Dès lors, il ne parvient pas à avoir une conscience de soi solide et une stabilité.



**La principale épreuve de l'adolescence est la découverte de sa vraie identité via un processus d'exploration et d'engagement durant lequel les rencontres et les expériences vont être déterminantes.**



© Photo de Dmitry Tyukov sur Unsplash

L'adolescence : une crise d'identité

● **L'exploration et l'engagement : deux processus à l'œuvre pour construire son identité**

A partir du modèle d'Erikson, James Marcia - psychologue clinicien et du développement - identifie deux processus à l'œuvre dans la construction de l'identité personnelle : l'exploration et l'engagement (1966)<sup>136</sup>. L'exploration renvoie au comportement de résolution de problème visant à mettre au jour de l'information à propos de soi ou de son environnement de façon à prendre une décision concernant des choix de vie importants. L'engagement fait référence à l'adhésion à un ensemble de valeurs, objectifs et croyances.



**Exploration et engagement : quatre statuts d'identité**

De par les deux dimensions de l'exploration et de l'engagement, James Marcia définit quatre statuts

d'identité (différents ajustement psychosociaux) :

- **la réalisation identitaire** (forte exploration et fort engagement) : individu qui n'est plus en quête identitaire, mais qui a défini les éléments identitaires auxquels il adhère (statut le plus abouti, le plus mature) ;
- **la forclusion identitaire** (faible exploration et fort engagement) : état d'engagement vis-à-vis de plusieurs buts sans qu'il y ait eu d'exploration, correspond à des individus peu assurés et s'identifiant toujours aux modèles parentaux ;
- **le moratoire identitaire** (forte exploration et faible engagement) : état d'exploration et absence d'engagement, mais capacité à définir plusieurs alternatives possibles lors de choix importants ;
- **la diffusion identitaire** (absence d'engagement) : comportements peu adaptés, voire à risques, sorte d'absence de structure identitaire de base.

Cette classification renvoie à des types identitaires (plutôt qu'à des stades comme dans la théorie d'Erikson). Ils sont associés à des caractéristiques de personnalité et sont étudiés en rapport avec certains domaines de la vie : choix professionnel, religion, politique, amitié, etc. (Guichard & Cohen-Scali, 2008)<sup>137</sup>. Cette théorie éclairante a pu être à la source d'autres modèles théoriques sur la question identitaire (comme celui de Luyckx, Goossens, Soenens, Beyers & Vansteenkiste, 2005)<sup>138</sup>.

Malgré les divergences entre les différents modèles développementaux, un point commun est le fait de considérer que l'enjeu majeur de l'adolescence est la construction identitaire. Ces éléments permettent de remettre au centre des politiques de jeunesse et d'orientation des données psychologiques fondamentales pour comprendre, voire faciliter la quête identitaire des adolescents. Or, combien d'acteurs de la jeunesse, de décideurs des politiques publiques, de parents et même d'adolescents ont réellement conscience de ce qui traverse la jeunesse au cours de l'adolescence ? Comment mieux prendre en compte cette crise identitaire dans les processus

de connaissance de soi et d'orientation au moment où il est question de se projeter dans l'avenir ? Comment mieux tirer partie de ces connaissances pour (re) donner et faire confiance aux jeunes ?



**Expliquer et prendre en compte les étapes de la construction identitaire dans les politiques jeunesse et l'orientation.**

Par ailleurs, les processus en jeu dans cette construction à l'adolescence (et tout au long de la vie) sont beaucoup plus complexes qu'une combinaison d'exploration et d'engagement. La transformation s'opère effectivement à l'échelle du soi, mais également à l'échelle de son entourage. En effet, au cours de ce processus d'individuation, les relations interpersonnelles se trouvent impactées.

**2 - Une transformation des relations interpersonnelles au cours de cette quête d'identité**

● **Une volonté de se détacher de ses parents pour devenir soi**

A l'adolescence, la relation entre les enfants et les parents se transforme. Les parents, qui auparavant avaient une posture d'autorité non remise en cause, font face à une nouvelle dynamique. Une étude longitudinale sur 1 330 ados de 11 à 14 ans (McGue, Elkins, Iacono, & Walden, 2005)<sup>139</sup> montre que l'aspect conflictuel augmente du fait d'une indépendance recherchée. Les résultats indiquent qu'à 14 ans, les adolescents disent être plus en conflit avec leurs parents que lorsqu'ils avaient 11 ans. A l'adolescence, les jeunes portent un regard moins positif sur leurs parents et pensent que ces derniers ont aussi moins de considération à leur égard. Cela illustre le prix à payer lorsque les enfants cherchent leur indépendance. Cette quête d'identité et d'indépendance explique pourquoi certains adolescents vivent une période de "tempête et de stress" (Zimbardo & Gerrig, 2013)<sup>140</sup>. Une donnée à nuancer toutefois, puisqu'il s'agit d'une tendance moyenne. La plupart des adolescents savent toujours trouver chez leurs parents un soutien pratique et émotionnel (Smetana, Campione-Barr & Metzger, 2006)<sup>141</sup>.

Les liens sociaux sont essentiels pour définir le soi, comme l'explique Grégoire Borst, professeur de psychologie du développement et de neurosciences cognitives de l'éducation et directeur du LaPsyDé (Paris Cité - CNRS). Durant l'enfance, les liens sociaux au sein du contexte familial permettent de définir le soi. Le lien d'attachement envers les adultes se forme dès la naissance, et les enfants se font également très tôt des amis (Zimbardo & Gerrig, 2013)<sup>142</sup>. Toutefois, à l'adolescence et pour la première fois, le jeune cherche à se façonner une attitude et un comportement en mettant ses parents en compétition avec ses pairs (Zimbardo & Gerrig, 2013). La plupart des études sur le développement durant l'adolescence se concentrent sur la mutation

## 2B. FACILITER LA QUÊTE D'IDENTITÉ DES JEUNES

du rôle de la famille (ou des adultes responsables des enfants) et de celui des amis (Smetana, Campione-Barr & Metzger, 2006). Dès lors, à l'adolescence, ce sont les liens sociaux extérieurs à la famille qui sont recherchés pour se définir. Cela fait partie du processus d'autonomisation et d'individuation des adolescents, comme l'explique Grégoire Borst. Ce dernier ajoute qu'en contrepartie de ce changement de dynamique, l'adolescent se trouve très largement influencé par ses pairs, bien plus qu'à une autre période de la vie.

### ● L'apprentissage des normes sociales : un guide pour le futur soi

La volonté de construction d'une identité propre à l'adolescence s'accompagne d'une sensibilité à l'environnement. S'effectue un apprentissage et une reconnaissance des hiérarchies sociales, une acquisition d'un contexte social, comme l'explique Grégoire Borst. Le développement social des jeunes nécessite cette relation avec les pairs. Cela offre des occasions d'apprentissage concernant les comportements adéquats dans des circonstances socialement exigeantes. Les relations avec les pairs jouent ainsi un rôle positif pour préparer les adolescents dans des situations futures.



### **Renforcer la pair-aidance dans le processus de construction et d'orientation.**

### ● La relation aux pairs pour construire son identité en devenir

Mais bien au-delà d'un apprentissage des normes sociales, les liens d'attachement changent de direction. Ils ne s'opèrent plus exclusivement au sein de la famille. Les jeunes cherchent à créer ce type de lien dans la sphère extra-familiale. Par exemple, le soutien social est davantage cherché chez ses amis (Furman & Burhmester, 1992)<sup>143</sup>. Les psychologues expliquent que les relations avec les pairs se situent à trois niveaux : l'amitié, les cliques - groupes de 6 à 12 personnes avec un point commun et une cohésion - et les bandes - groupes élargis moins soudés (Brown & Klute, 2003)<sup>143i</sup>. A travers ces trois types d'interactions, les jeunes définissent peu à peu les caractéristiques sociales de leur identité en devenir, dévoilant le type de personnalité qu'ils choisissent d'avoir et le type de relations qu'ils veulent entretenir (Hartup, 1996)<sup>144</sup>.

Bien que la présence de pairs puisse augmenter l'adoption de comportements à risque au cours de l'adolescence, le lien aux autres est à maintenir. Appartenir à un groupe permet de combler le besoin d'appartenance, besoin fondamental et universel, quel que soit l'âge. Satisfaire ce besoin influence positivement le sentiment de bien-être individuel.



© Sophie Stracino/Apprentis d'Auteuil

La relation aux pairs pour construire son identité en devenir

Ainsi, le lien social est fondamental pour permettre aux jeunes de s'individuer de façon épanouissante. Ces liens fournissent un cadre sûr et stimulant dans lequel les individus peuvent explorer, affirmer et affiner leur identité, créant ainsi un équilibre entre la nécessaire autonomie individuelle et la connexion sociale (Zimbardo & Gerrig, 2013)<sup>145</sup>. Le prisme de notre étude interroge de fait comment le développement de liens avec les pairs peut être un levier de renforcement de la confiance des jeunes et de conception de politiques jeunesse plus adaptées.

Mais, si la construction de son identité dépend en partie de son entourage, le contexte dans lequel chacun grandit (économique et culturel) a également son importance. Cela conditionne en effet la façon de concevoir le "soi".

## 3 - Une conception de soi qui varie selon le contexte

### ● L'angle de la psychologie sociale : comprendre comment le contexte façonne son identité

L'identité est liée à sa façon dont on se perçoit dans son rapport au monde. Le "soi" peut revêtir plusieurs sens et significations selon l'angle psychologique choisi. Par exemple, en psychanalyse, le soi tente de se définir par rapport à sa construction psychique. En psychologie sociale, le concept du soi est mis en lien avec le contexte sociétal. Cette perspective est pertinente pour notre étude, car elle permet d'éclairer sur des différences de projection, vécu et réussite sur le plan éducatif et professionnel.



### L'identité et la conception de soi

#### L'identité

(L'identité personnelle se situe à l'intersection de soi et du contexte (Guichard & Cohen-Scali, 2008)<sup>146</sup>.

C'est l'ensemble des buts, des valeurs et des croyances que l'individu donne à voir, ainsi que de tout ce qui constitue sa particularité individuelle par rapport aux autres. Le sentiment conscient d'avoir une identité personnelle repose sur des observations simultanées : la perception d'une similitude avec soi-même, de sa propre continuité existentielle dans le temps et dans l'espace et la perception du fait que les autres reconnaissent cette similitude et cette continuité (Erikson, 1978, p. 49)<sup>147</sup>. L'identité personnelle renvoie donc au "je" et aux différents "soi".

L'identité sociale est quant à elle un sentiment de solidarité intime, profond, avec les idéaux d'un groupe, lié à l'intégration au moi et aux sentiments de soi d'éléments caractérisant les groupes auxquels l'individu appartient (la langue maternelle, le pays d'origine, l'ethnie, la religion, etc.) (Guichard & Cohen-Scali, 2008). Cet aspect de l'identité s'apparente au modèle de l'identité sociale des psychologues sociaux Tajfel et Turner (1986)<sup>148</sup>.

#### La conception de soi

La conception de soi renvoie à la structure mentale dynamique qui motive, interprète, organise, arbitre et régule les comportements ainsi que les processus intra-personnels et interpersonnels. Cette conception englobe les souvenirs de soi, les convictions quant à ses traits, les motivations, les valeurs et aptitudes, le soi idéal (ce qu'on rêve de devenir), les sois possibles (ce qu'on envisage d'incarner), les évaluations positives ou négatives de soi (l'estime de soi) et ce que les autres pensent de soi (Chen et al. 2006)<sup>149</sup>. D'un point de vue développemental, et en référence aux travaux des années 1950-1960 du psychologue psychanalyste Erik Erikson, l'identité personnelle est traditionnellement vue comme une synthèse des éléments du passé, des caractéristiques actuelles et des attentes futures (Lannegrand-Willems, 2017)<sup>150</sup>.

#### ● Culture individualiste vs. collectiviste : une conception de soi qui diffère selon la culture

Le contexte culturel influence la façon de concevoir le soi, c'est-à-dire, la façon de se définir vis-à-vis des autres et de ses objectifs privilégiés (Markus & Kitayama, 1991)<sup>151</sup>. Les chercheurs identifient deux conceptions de soi : indépendante (cultures individualistes) et interdépendante (cultures collectivistes) (cf. encadré). Ces deux façons de concevoir son identité jouent un rôle sur la manière de penser, ressentir et agir (Markus & Kitayama, 1991).



### Le soi indépendant vs. interdépendant (Markus & Kitayama, 1991)<sup>152</sup>

#### Le soi indépendant

Dans les cultures individualistes, les individus sont plus susceptibles de mettre en valeur une construction de soi indépendante qui promeut un soi unique, séparé des autres, avec des objectifs liés à leur réussite. Il s'agit de "*se représenter comme un individu dont le comportement s'organise et trouve son sens dans la référence à son propre répertoire interne de pensées, de sentiments et d'actions, plutôt que par rapport aux pensées, sentiments et actions d'autrui*" (Markus & Kitayama, 1991). Le soi occidental, issu d'une culture individualiste, ne représente qu'une minorité par rapport à la population mondiale totale, qui compte 70% de cultures collectivistes.

#### Le soi interdépendant

Dans les cultures collectivistes, les individus sont plus enclins à renforcer une construction de soi interdépendante, qui favorise l'interconnexion entre le soi et les autres, avec l'idée d'une relation avec les autres. "*L'expérience de l'interdépendance nécessite de s'envisager en tant que partie prenante d'une relation sociale globalisante et de reconnaître que son comportement s'avère déterminé, conditionné et dans une large mesure organisé par ce que l'acteur perçoit comme les pensées, sentiments et actions des autres partenaires de la relation*" (Markus & Kitayama, 1991).

#### Est-il possible d'avoir ces deux constructions de soi simultanément ?

Il est possible d'avoir à la fois un soi indépendant et interdépendant, mais l'environnement et le contexte culturel favorisent le développement d'une construction de soi - indépendante vs. interdépendante - plutôt que l'autre (Cross, Hardin & Gercek-Swing, 2011)<sup>153</sup>.

Dans les cultures occidentales, les jeunes ont ainsi tendance à promouvoir une identité unique, séparée des autres, avec des objectifs liés à leur réussite personnelle.

Cette construction de soi est liée à la question identitaire du fait qu'elle influence les objectifs et les motivations des individus. Lorsque le soi est indépendant, les objectifs personnels sont considérés comme plus importants que les objectifs collectifs. Dans les cultures occidentales, deux types de motivations liées au soi sont présentes : l'auto-valorisation

## 2B. FACILITER LA QUÊTE D'IDENTITÉ DES JEUNES

(l'objectif est d'avoir une image positive de soi) et l'auto-vérification (l'objectif est de maintenir un soi stable ; "je suis ce que je pense être").

La construction de soi est ainsi induite implicitement par la culture d'un pays. Les jeunes étudiants au sein de pays occidentaux se confrontent aux normes d'indépendance au sein des systèmes éducatifs. Les normes prônées sont la capacité à exprimer et défendre ses opinions, faire face aux difficultés par ses propres moyens et à influencer les autres. Une moindre importance est accordée aux valeurs interdépendantes : le travail coopératif, l'entraide et l'appréciation des opinions d'autrui (Stephens, Fryberg, Markus, Johnson, & Covarrubias, 2012)<sup>154</sup>. Ainsi, les normes culturelles qui structurent la société orientent la façon dont les jeunes définissent leur rapport aux autres, leur identité, mais aussi leur épanouissement. En effet, le soi indépendant s'épanouit à travers sa liberté, réussite singulière, le fait d'être meilleur que les autres (à l'inverse du soi interdépendant qui cherche avant tout la cohésion du groupe) (Markus & Kitayama, 2003)<sup>155</sup>.



Travail de recherche de solutions avec le Focus Group des lycéens de la Fondation Apprentis d'Auteuil

### ● L'influence du statut socio-économique sur la conception de soi

Si la conception de soi est culturelle, elle dépend aussi du statut socio-économique. Les personnes aisées développent plutôt une conception de soi indépendante et ont pour norme de se démarquer des autres. A l'inverse, les personnes aux faibles ressources économiques ont davantage une conception de soi interdépendante et leurs normes culturelles consistent à s'adapter aux autres (Fiske & Markus, 2012<sup>156</sup> ; Markus & Conner, 2013).

Cette influence se constate également chez les jeunes. En effet, les étudiants issus de milieux socio-économiques défavorisés sont plus enclins à adopter des motivations d'interdépendance, tandis que les étudiants

issus de milieux socio-économiques favorisés sont plus enclins à adopter des motivations d'indépendance (Stephens, Fryberg, Markus, Johnson & Covarrubias, 2012<sup>157</sup> ; Stephens & Townsend, 2015<sup>158</sup> ; Phillips, Stephens, Townsend & Goudeau, 2020)<sup>159</sup>.

La conception de soi peut d'ailleurs impacter la réussite scolaire. En effet, les étudiants issus de milieux socio-économiques défavorisés (et ayant par conséquent un soi interdépendant) se confrontent à un décalage culturel à l'entrée à l'Université, qui prône des normes d'indépendance (Stephens, Fryberg, Markus, Johnson, & Covarrubias, 2012). Ces auteurs développent ainsi la théorie du mismatch culturel (cf. encadré ci-dessous). Cette inadéquation culturelle freine la réussite académique des jeunes issus d'un milieu défavorisé.



### Théorie du mismatch culturel (Stephens, Fryberg, Markus, Johnson, & Covarrubias, 2012)<sup>160</sup>

Ces chercheurs ont développé la théorie du décalage culturel qui suggère que les étudiants de première génération réussissent moins bien à l'Université que les étudiants de haut statut socio-économique en raison d'un décalage culturel.

En effet, les jeunes issus de milieux populaires auraient été socialisés dans un contexte familial prônant des normes d'interdépendance tandis que le milieu universitaire prône des normes indépendantes. Ainsi, les attentes au sein du milieu universitaire vis-à-vis des étudiants seraient une capacité à exprimer et défendre ses opinions, faire face aux difficultés par ses propres moyens et à influencer les autres (valeurs indépendantes). Une moindre importance serait accordée au travail coopératif, à l'entraide et à l'appréciation des opinions d'autrui (valeurs interdépendantes).

Les étudiants issus d'un bas statut socio-économique expérimenteraient un décalage culturel lors de l'entrée à l'Université, et entreraient ainsi dans une phase d'inconfort face à des normes contraires aux leurs. Cet inconfort les conduirait à percevoir les tâches demandées comme plus difficiles. Cette perception de difficulté mènerait par la suite à une mauvaise performance.

Cette grille de lecture permet de comprendre en profondeur certaines croyances limitantes, l'inconfort ou le sentiment d'illégitimité, d'infériorité ou d'imposture qui peuvent grever la confiance des jeunes ou freiner leurs choix d'orientation. Des interventions permettent toutefois de contrer cet impact négatif du décalage culturel pour favoriser l'inclusion de tous et faciliter la trajectoire des jeunes vers leur soi désiré.

## 2B2 | Dessiner une route vers le soi désiré au niveau éducatif et professionnel

Pour que les jeunes puissent évoluer vers une version désirée de soi, il est nécessaire qu'ils puissent être accompagnés afin de développer une meilleure connaissance de soi, tout en diminuant l'impact négatif lié au genre et aux origines sociales (2). Mais avant d'aborder la notion de soi désiré, il convient d'aborder la notion des sois possibles et son implication sur les comportements et motivations des jeunes (1).

### 1 - Un chemin qui commence à l'échelle des représentations : les sois possibles comme guides motivationnels et comportementaux

● **La projection d'un futur soi qui est désiré, craint ou attendu : autant de sois possibles orientant les comportements**

Les sois possibles se situent à l'interface entre le concept de soi et la motivation. Il s'agit d'une représentation personnalisée des buts personnels. Ils ont une part importante dans la régulation des conduites : ils servent de guides pour l'action. Leurs trois fonctions :

- orienter la sélection de comportements permettant d'atteindre les sois désirés / d'éviter les sois craints ;
- offrir un cadre interprétatif aux résultats issus de l'action ;



#### Les sois possibles (Markus & Nurius, 1986)<sup>161</sup>

##### Le soi

Ce concept renvoie à l'ensemble des croyances et connaissances qu'un

individu a sur lui-même. Cela comprend :

- les connaissances actuelles sur soi (ce que je suis) ;
- un ensemble de faits, de descriptions de soi passé (ce que je fus) ;
- des projections futures (ce que je serai).

#### Les sois possibles

Ce sont les visions de ce qu'on pourrait devenir. Il s'agit des *“composantes du concept de soi qui représentent ce que les individus pourraient devenir, ce qu'ils espèrent devenir ou ont peur de devenir”* (Markus & Nurius, p. 954). Trois catégories de sois possibles peuvent être mobilisées :

- les sois désirés, espérés (ce qu'on aimerait devenir, possible avec de l'effort) ;
- les sois craints (ce que qu'on a peur de devenir) ;
- les sois attendus (ce qu'on pense devenir légitimement).

- permettre des réajustements si nécessaire.

Les sois possibles émergent et prennent sens dans un contexte spécifique. La théorie IBM (Identity-Based Motivation ; Oyserman, 2015)<sup>162</sup> cherche à spécifier les conditions dans lesquelles des conceptions de sois futurs peuvent exercer un impact motivationnel et comportemental.

Cette théorie est utile pour comprendre comment créer des interventions pertinentes pour faciliter l'atteinte du soi désiré - au niveau éducatif et professionnel - chez les jeunes.



#### La théorie IBM (Identity-Based Motivation) (Oyserman, 2015)<sup>163</sup>

Les représentations mentales, comme les représentations du soi futur, ne sont pas statiques : ce sont des états construits à un moment donné dans un contexte spécifique.

Cette théorie met l'accent sur 3 éléments fondamentaux pour prédire l'impact motivationnel et comportemental d'un soi possible :

- **La pertinence** psychologique du soi possible : seuls les sois possibles qui sont perçus comme connectés au soi présent - perception que ce que je suis et ce que je fais relié à ce que je serai demain - peuvent constituer des moteurs et des guides pour la conduite ;

- **La congruence** : pour que le soi possible pertinent soit réellement moteur, il faut que les stratégies d'actions permettant d'accéder à ce soi possible soient compatibles avec d'autres aspects de son identité (en particulier, ceux en lien avec les catégories sociales d'appartenance) ;

- **L'interprétation des difficultés** : l'individu peut donner deux types de significations aux difficultés rencontrées au moment de mettre en œuvre des comportements reliés au soi possible. D'un côté, ces difficultés peuvent être le signe que le but est important pour soi, et mener à de la persévérance et à un engagement. D'un autre, elles peuvent être interprétées comme le signe d'une impossibilité d'atteindre son objectif, menant à un désengagement. Dans ce cas-là, l'individu n'accorde plus d'importance au soi possible qui était avant envisagé.



© Photo de Erik Eastman sur Unsplash

Quels sois possibles ?

### ● L'identité sociale comme frein aux sois possibles

Puisque les représentations du soi futur sont socialement situées (dépendantes du contexte), les identités sociales, notamment lorsqu'elles sont rendues saillantes, peuvent venir restreindre ce que les individus imaginent pour eux-mêmes. L'identité sociale peut venir agir comme une barrière aux sois possibles, notamment dans les comportements qui vont viser à atteindre ces sois possibles. L'identité sociale, pour les groupes stigmatisés, signifierait que certains rôles ou réalisations sont inadaptés ou inatteignables par les personnes partageant cette identité sociale particulière. Par exemple, les femmes peuvent percevoir que leur identité sociale est incompatible avec un soi futur au travail, notamment dans les domaines masculins (leadership, scientifique, ingénieur) (Lips, 2007)<sup>164</sup>.

Les identités sociales vont également produire des identités futures supplémentaires aux identités professionnelles futures : quand une femme a un soi futur particulier au travail, elle a aussi en tête des identités futures additionnelles pouvant être incompatibles avec le soi possible au travail. Conséquence : il faut choisir entre ces sois possibles incompatibles. La recherche montre que les filles, même très douées à l'école, sont influencées par des considérations qui concernent les rôles professionnels et par les rôles familiaux quand elles pensent à leur soi possible au travail. Les garçons sont quant à eux concentrés sur l'aspect professionnel. Cela explique

en partie que les filles rapportent plus de sois possibles liés à la famille que les garçons qui eux, se projettent plutôt dans le domaine professionnel (Brown & Diekmann, 2010)<sup>165</sup>.



**Lever les freins liés à l'identité sociale qui restreignent les sois possibles par l'exposition à des role models.**

Rendre saillant un stéréotype est ce qui impacte les intentions et comportements. Ainsi, quand son groupe social (exemple : les filles) est visé par un stéréotype menaçant qui est saillant (par exemple au travers de l'exposition à des rôles traditionnels), l'identité sociale féminine va rendre l'entrepreneuriat et les positions de leadership incompatibles avec leur identité. Conséquences : elles auront moins d'intentions entrepreneuriales, lesquelles sont perçues comme masculines (Gupta, 2008)<sup>166</sup>. Le fait de se désengager d'un domaine du fait des stéréotypes de genre réduit les aspirations futures et s'exprime dans des sois possibles plus restreints.

Comment comprendre l'acceptation de cette dévaluation ? Ce désengagement du domaine vise à protéger le soi : il est inutile d'envisager quelque chose qui n'est pas pour soi ou qui n'est pas atteignable pour soi. De plus, certains auteurs ont mené une méta-analyse (Croft, Schmader, & Block, 2019)<sup>167</sup> sur la complémentarité des rôles et les sois possibles. L'objectif était de comprendre dans quelle mesure les attentes des jeunes femmes sur la probabilité que leur partenaire prenne en charge les rôles de soin (vs. celui de pourvoyeur du foyer) influence la façon dont ces femmes s'imaginent dans le futur, notamment sur des rôles non traditionnels. Les résultats ont montré que les attentes de complémentarité influencent les sois possibles : quand on amorce le fait que les rôles familiaux puissent évoluer, les femmes arrivent à s'imaginer comme étant le principal pourvoyeur du foyer. Ainsi, ce sont bien les rôles traditionnels qui agissent comme une contrainte pour les femmes dans les sois possibles attendus. Dès lors, les femmes et autres minorités auraient une intériorisation des stéréotypes qui les concernent.

Dès lors, il s'agira de travailler dans l'accompagnement des jeunes - à la connaissance de soi, à l'orientation et à l'insertion professionnelle - à lever les freins sociaux et de genre qui entravent l'atteinte des sois possibles désirés. Comment favoriser le développement des sois possibles des jeunes, de façon inclusive ? Quel cadre à construire pour mettre en lumière le potentiel de réalisation de toutes les jeunesse ?

## 2 - Un cadre à construire pour mettre en lumière le potentiel de réalisation de la jeunesse : vers le développement des sois possibles

### ● Les chemins cognitifs favorisant l'atteinte du soi désiré

Pour que les jeunes puissent atteindre la version d'eux-mêmes qu'ils souhaitent incarner à l'avenir, ils doivent : avoir une vision concrète, optimiste, un sentiment de continuité entre le soi présent et futur, percevoir une congruence entre leur objectif et leur groupe d'appartenance et se sentir capables d'affronter les obstacles.

Avoir une vision concrète du soi désiré, passe par sa capacité à s'imaginer son futur soi, de le visualiser concrètement une fois qu'il a atteint son objectif. Développer une vision optimiste de son soi possible consiste à s'imaginer réussir dans le futur. Cela favorise la motivation, les performances et une persévérance sur la tâche (Ruvolo & Markus, 1992)<sup>168</sup>. L'imagination d'un soi réussi améliore d'ailleurs le bien-être (King, 2001)<sup>169</sup>. De plus, les efforts déployés pour atteindre le soi désiré sont renforcés lorsqu'il y a un sentiment de connexion entre présent et futur. Selon une étude menée auprès d'étudiants (Landau, Oyserman, Keefer, & Smith, 2014)<sup>170</sup>, la métaphore du chemin à parcourir favorise cette perception de continuité entre son soi présent et son soi futur. Cette métaphore produit un effet positif sur les intentions d'action et sur les efforts déployés dans le domaine académique. Le modèle IBM (Oyserman, 2015)<sup>171</sup> étaye d'ailleurs ce propos en indiquant que seuls les sois possibles perçus comme pertinents et connectés au soi présent pourront constituer des moteurs et des guides pour la conduite et favoriser l'atteinte du soi désiré.



**L'imagination d'un soi réussi améliore le bien-être (King, 2001)<sup>172</sup>. De plus, les efforts déployés pour atteindre le soi désiré sont renforcés lorsqu'il y a un sentiment de connexion entre présent et futur.**

Au-delà de stratégies cognitives pouvant être appliquées par tout un chacun, il s'avère que certains jeunes pourraient faire face à des situations plus spécifiques. En effet, le développement des sois possibles peut être freiné lorsque le jeune perçoit une incompatibilité entre sa catégorie d'appartenance (genre, statut socio-économique, etc.) et une certaine orientation d'étude ou professionnelle (filière scientifique pour les filles, études supérieures pour les jeunes issus de milieux défavorisés). Cela pourrait mener à un découragement plus rapide face aux difficultés rencontrées. Ces obstacles pourraient être interprétés comme les signes d'une impossibilité à réussir dans un domaine jugé comme incompatible avec le soi. Ne pas croire en ses capacités restreint son intention de poursuivre ses efforts et l'atteinte d'un soi désiré initialement (Lockwood, Jordan & Kunda, 2002<sup>173</sup> ; Oyserman, Bybee & Terry, 2006<sup>174</sup>).

Le modèle IBM révèle au contraire que la clé de réussite pour passer de l'envie à la réalisation effective de ce qu'on désire, est le sentiment de congruence entre sa catégorie sociale d'appartenance et le soi possible, mais aussi une interprétation positive des difficultés rencontrées. Dès lors, le fait d'interpréter les obstacles comme un signe que la tâche est importante pour soi favorise l'engagement, la persévérance, et ainsi l'atteinte du soi désiré. D'ailleurs, la recherche montre que croire en ses capacités (sentiment d'efficacité personnelle) est également un moteur pour développer et atteindre son soi désiré. Ainsi, dans le cadre scolaire, les étudiants dont le sentiment d'efficacité est élevé se fixent des aspirations plus élevées et évaluent plus précisément la qualité de leurs performances que les étudiants à capacités cognitives égales à qui l'on a fait croire qu'ils n'avaient pas ces capacités (Bouffard-Bouchard, 1990). Dès lors, amorcer un soi possible positif augmente l'auto-efficacité, diminuant ainsi les intentions d'abandon des étudiants et augmentant leur intention de poursuivre leurs études (Lockwood, Jordan & Kunda, 2002 ; Oyserman, Bybee & Terry, 2006). Des interventions mettant en avant des role models favorisent d'ailleurs la perception d'un soi positif, capable de multiplier ses ambitions et de réussir, quelle que soit sa catégorie d'appartenance (genre ou statut socio-économique).



**Selon le modèle IBM, la clé de réussite pour passer de l'envie à la réalisation effective de ce qu'on désire, est le sentiment de congruence entre sa catégorie sociale d'appartenance et le soi possible, mais aussi une interprétation positive des difficultés rencontrées.**

### ● Lever les freins contextuels au développement des sois possibles : l'impact des role models

Les sois possibles ne se développent pas équitablement chez tous les jeunes. En effet, certains ont des projections de soi limitées car ils considèrent que certaines opportunités ne sont pas faites pour eux. Des facteurs contextuels sont en jeu dans la limitation des aspirations : le mismatch culturel et les stéréotypes de genre.

D'une part, le décalage culturel peut restreindre les choix d'orientation. En effet, il est plus difficile de se projeter et de réussir des études longues lorsque la norme culturelle prônée est différente de la sienne. Comme expliqué précédemment avec la théorie du "mismatch culturel" (Stephens, Fryberg, Markus, Johnson, & Covarrubias, 2012)<sup>175</sup>, les jeunes issus de milieux socio-économiques défavorisés qui sont les plus enclins à adopter des motivations d'interdépendance, se confrontent à un décalage culturel à l'entrée à l'Université, qui prône des normes d'indépendance. De plus, ces jeunes sont plus souvent exposés à des

## 2B. FACILITER LA QUÊTE D'IDENTITÉ DES JEUNES

représentations négatives des personnes issues de contextes défavorisés (peu performants, sans emploi). En conséquence, cela les empêche de développer un soi possible positif en termes de réussite scolaire, ce qui peut impacter leur motivation et performance (Oyserman, Bybee & Terry, 2006)<sup>176</sup>.



© Image par Ernesto Esclava de Pixabay

L'exposition des jeunes filles à des *role models* peut les aider à s'émanciper d'un déterminisme social, géographique et économique

Mettre en place une intervention basée sur les *role models* en milieu universitaire peut rompre avec le "*mismatch culture*" qui empêche les jeunes issus d'un milieu défavorisé de se projeter positivement (et réussir ses études supérieures) (Stephens, Hamedani & Destin, 2014)<sup>177</sup>. Ces chercheurs ont constaté que lorsque des étudiants (*role model*) racontaient leur parcours, les difficultés rencontrées en raison de leur milieu social et les solutions mises en place, l'écart de performance entre les nouveaux étudiants issus de milieu populaire et ceux issus de milieux favorisés était grandement réduit. En plus d'une amélioration des performances, le témoignage des étudiants avait permis d'augmenter la perception de soutien social, l'identification aux études, le sentiment d'efficacité personnelle dans le domaine académique et un plus fort sentiment d'appartenance lors de la transition à l'Université chez les jeunes issus de milieux populaires. Les *role models* sont les plus susceptibles d'affecter l'opinion et l'inspiration de jeunes lorsque leur succès semble réalisable. L'efficacité de cette intervention vient du fait qu'elle a permis aux nouveaux étudiants de prendre conscience de l'impact de leur milieu social sur leur réussite, de constater qu'ils n'étaient pas seuls, que des personnes issues du même milieu socio-économique avaient réussi et qu'ils en étaient également capables en adoptant des stratégies efficaces. Dès lors, avoir l'opportunité de rencontrer des modèles de réussite qui leur ressemble peut développer les sois possibles des jeunes confrontés à un décalage culturel.

66

**Les *role models* sont les plus susceptibles d'affecter l'opinion et l'inspiration de jeunes lorsque leur succès semble réalisable.**

D'autre part, les stéréotypes de genre peuvent également limiter la projection dans certains métiers. Comme expliqué précédemment, les femmes peuvent percevoir que leur identité sociale est incompatible avec un soi futur au travail, notamment dans les domaines masculins (*leadership*, scientifique, ingénieur) (Lips, 2007)<sup>178</sup>. Le fait de se désengager d'un domaine en raison des stéréotypes de genre réduit les aspirations futures et s'exprime dans des sois possibles plus restreints.

Pour lutter contre cette intériorisation des stéréotypes de genre, l'exposition aux *role models* s'avère également pertinente, à l'image du programme de sensibilisation *For Girls in Science* de la Fondation L'Oréal. Des jeunes femmes ayant une formation scientifique (collaboratrices du groupe L'Oréal et jeunes chercheuses) viennent témoigner pendant une heure dans les classes. Une étude d'impact menée en 2019 par l'Institut des Politiques Publiques (IPP)<sup>179</sup> révèle l'efficacité de cette intervention. Les résultats indiquent que

sur un échantillon de 20 000 élèves scolarisés dans les classes de seconde et de terminale scientifique d'une centaine de lycées franciliens en 2015-2016, les représentations stéréotypées diminuent. De plus, la proportion de filles de terminale scientifique s'orientant vers une classe préparatoire scientifique passe 11 à 14,5 % (soit une augmentation de 30%). Le type d'identification déclenchée par l'exposition au *role model* a son importance. Un des apprentissages de cette étude est que la situation professionnelle du *role model* doit être perçue comme attractive et atteignable. De même, il est important de soigner la façon d'amener le propos car un effet non anticipé de cette intervention est de renforcer la croyance selon laquelle les femmes sont sous-représentées dans les filières et les métiers scientifiques.



**Rêv'Elles pour lutter contre le triple déterminisme social, de genre et de territoire des jeunes femmes des quartiers Prioritaires de la ville**

**Depuis 2013, l'association Rêv'Elles inspire, motive et accompagne les jeunes femmes des quartiers populaires dans leur épanouissement personnel et professionnel. Les différents programmes aident les jeunes filles de 14 à 20 ans à prendre confiance en elles, construire leur projet professionnel et déployer leur pouvoir d'agir au sein d'une communauté de femmes engagées autour des valeurs de sororité et de bienveillance. Présente en Île-de-France et en région Auvergne-Rhône-Alpes, l'association a sensibilisé et accompagné plus de 3000 jeunes**

**filles agissant ainsi sur le long terme en faveur de l'émancipation économique et sociale des jeunes femmes des quartiers populaires.**

**“L'association lutte contre un triple déterminisme social culturel et de genre qui empêche les jeunes filles de devenir elles-mêmes. Elle travaille en partenariat avec des entreprises et des jeunes femmes qui agissent en tant que role models pour leur ouvrir le champ des possibles. Ce faisant, Rêv'Elles travaille aussi la diversité et l'inclusion dans les entreprises. On est dans une approche transversale, on apporte des réponses structurantes, de long terme et moins dans le one shot. On travaille des soft skills, la confiance en soi, la connaissance de soi, l'estime de soi, la capacité à interagir avec l'autre, la légitimité pour parler devant un public, la projection dans l'avenir, l'empowerment. On a aussi un podcast dédié et on essaie de construire une communauté d'entraide et un réseau pour trouver des stages. On a des transformations très intéressantes, par exemple certaines jeunes femmes ont changé leur orientation scolaire en réaffirmant leur choix pour s'échapper d'un choix subi et reprendre leur vie en main.”** indique Blandine Clérin Directrice de la communication et du rayonnement.

De futures interventions pourraient porter sur l'orientation des garçons vers des filières littéraires, comme le suggère Grégoire Borst, professeur de psychologie du développement et de neurosciences cognitives de l'éducation et directeur du LaPsyDé (Paris Cité - CNRS). En effet, les garçons ont également tendance à moins se projeter dans des filières considérées stéréotypiquement comme féminines. Ainsi, le contenu des sois possibles chez les garçons pourrait également être diversifié.

Bien que les interventions ponctuelles ont pu montrer leur efficacité pour développer les sois possibles des jeunes marginalisés et / ou étant la cible de stéréotypes, il est nécessaire de penser à des initiatives sur le long-terme favorisant la connaissance de soi et plus largement, la quête d'identité.

#### ● Accompagner les jeunes pour favoriser la connaissance de soi et la quête d'identité

Pour permettre aux jeunes de développer des sois possibles et d'avoir des aspirations concernant leur orientation et professionnalisation future, il est nécessaire de leur fournir les outils vers une meilleure connaissance de soi (cf. Partie 3). Pour s'orienter, il faut se connaître, comme l'explique Laurent Sovet, maître de conférences en psychologie différentielle au Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées (LaPEA) à l'Université de Paris Cité. Il précise que la connaissance de soi regroupe un ensemble large d'éléments qui se rapportent à soi : les compétences, les valeurs, les motivations, les intérêts, les passions, les points forts, les points faibles, la façon de réagir, etc. Le chercheur rappelle également que cette connaissance de soi n'est pas figée, et que la personne que nous sommes actuellement ne reflète pas nécessairement celle que l'on va devenir. C'est ainsi que la connaissance de soi s'inscrit davantage dans une démarche continue tout au

long de la vie plutôt qu'à un instant précis, au cours de sa scolarité. Laurent Sovet propose plusieurs clés menant à la connaissance de soi :

- la capacité d'introspection ;
- la prise de recul sur ses ressources métacognitives ;
- la passation de tests (tout en ayant un discernement sur ce que cela mesure) ;
- la dimension expérientielle (se confronter à la situation et découvrir ses intérêts) ;
- le feedback de son entourage (avec l'importance de la crédibilité de la personne qui délivre le propos).

Dans cette période de tension perpétuelle qu'est l'adolescence, durant laquelle les choix d'orientation et de métiers contribuent à former leur identité, l'accompagnement est essentiel. C'est ce qu'explique le manifeste pour une orientation scolaire et professionnelle de la réussite, Vers une méthode par les capacités, d'IMPALA, structure qui aide les jeunes dans leur orientation grâce à une plateforme favorisant la connaissance de soi. Il est expliqué que : *“Soumis à la pression du système, les adolescents ne peuvent choisir sans être aiguillés par des personnels formés, investis, et en nombre suffisant. Sans soutien, le jeune ne peut exprimer ses doutes, ses incertitudes et ses contradictions, qui sont à la source de sa construction identitaire.”* (Waldman, 2020)<sup>180</sup>.



**C'est ainsi que, pour faciliter cette construction identitaire à l'adolescence, de nombreux spécialistes s'accordent sur l'importance d'un accompagnement centré sur la prise de décision et la prise en compte des émotions.**

(Lannegrand-Willems, 2017).

Cet accompagnement de la jeunesse - au moment où elle cherche à se définir, à se projeter et à comprendre les chemins qu'elle peut et souhaite emprunter via des role models pertinents - offre une valeur ajoutée à plusieurs niveaux. A l'échelle individuelle, trouver sa place est vecteur d'épanouissement. Et à l'échelle sociétale, permettre aux jeunes d'être à leur juste place et de mobiliser l'ampleur de leurs compétences est favorable pour construire la société de demain. Les politiques de la jeunesse concernant l'orientation auraient donc tout intérêt à ce que cette quête d'identité soit la moins restreinte possible pour favoriser des bienfaits à la fois individuels et collectifs.

Mais avant d'atteindre la meilleure version de soi-même, celle qui correspond à ses aspirations et répond aux besoins de la société, le chemin peut être long et complexe pour se trouver, se connaître, se comprendre, devenir soi. Le choix de son orientation, de sa vie professionnelle, est un chemin vers son soi futur et souhaité. Mais comment se passe réellement cette phase de construction dans la vie des jeunes ? Comment font-ils leurs choix ? Arrivent-ils à se défaire des pressions externes, ou sont-ils aidés par la société pour justement dessiner ce chemin ?

## ✓ Partenaire officiel

# L'AGENCE DU SERVICE CIVIQUE

AGENCE DU SERVICE CIVIQUE



Opérateur unique de l'État pour la mise en œuvre du Service Civique, du programme Erasmus + Jeunesse et Sport et du Corps européen de solidarité, l'Agence du Service Civique œuvre, depuis plus de 10 ans, au service d'une société plus juste, plus solidaire, et plus apaisée.

Avec plus de 700 000 jeunes ayant effectué une mission de Service Civique, l'Agence est un carrefour qui fait se rencontrer les désirs d'engagement de la jeunesse et les besoins des structures d'accueil, nourrissant l'envie d'agir et l'aspiration de la société à un monde plus équitable. Avec près de 446 projets européens soutenus en 2022, l'Agence œuvre également à l'échelle du continent.

## Le service civique

Créé en 2010, le Service Civique vise à "renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale" en offrant aux jeunes de 16 à 25 ans (30 ans s'ils sont en situation de handicap) l'opportunité de s'engager. En France ou à l'étranger, au service des autres et de la collectivité, pour des causes solidaires et durables. Le Service Civique est un levier d'engagement et de citoyenneté pour les jeunes à travers les missions d'intérêt général qu'il propose. Au service des jeunes et de leurs désirs d'engagement, le Service Civique vise à la fois à mobiliser la jeunesse sur les défis environnementaux et sociaux auxquels la société fait face dans son ensemble, et à offrir un cadre d'engagement rassurant, au sein duquel la jeunesse peut prendre confiance, développer ses compétences, et mûrir ses projets d'avenir.

Les volontaires peuvent s'engager dans 10 domaines d'intervention (solidarité, santé, éducation pour tous, culture et loisirs, sport, environnement, mémoire et citoyenneté, développement international et action humanitaire, intervention d'urgence, citoyenneté européenne) au sein d'organismes sans but lucratif (principalement des associations), de services et établissements de l'État ou de collectivités territoriales.

Indemnisé mensuellement à hauteur de 620 euros nets, le Service Civique ouvre également la possibilité de suivre des formations : civique et citoyenne, premiers secours (PSC1). Il est accessible à tous les jeunes Français et ressortissants de l'espace économique européen ainsi qu'à des jeunes extra-européens sous certaines conditions, notamment dans le cadre du principe de réciprocité entre la France et ses pays partenaires.

En 2023, 148 500 jeunes ont réalisé une mission de Service Civique dans près de 10 000 structures agréées.

## Les programmes européens

Avec le volet Jeunesse du programme Erasmus +, le Corps européen de solidarité (CES), et le centre de ressources SALTO YOUTH EuroMed, l'Agence du Service Civique assure la mise en œuvre de plusieurs programmes européens en faveur de la mobilité et de l'engagement des jeunes.

Fenêtre d'ouverture sur l'Europe et le monde, les programmes européens permettent à l'Agence de soutenir l'engagement des jeunes sur l'ensemble du continent. Ils sont autant d'outils d'émancipation et d'opportunités d'épanouissement, de rencontres et de développement de compétences pour les jeunes.

Les programmes européens permettent de financer des projets de jeunes et d'organisations de jeunesse dans le cadre d'appels à propositions à travers l'ensemble du continent. Ces programmes sont ouverts aux pays membres de l'Union européenne ainsi qu'à l'Islande, la Norvège, le Liechtenstein, la Turquie, la Macédoine du Nord et la Serbie. Les pays voisins de l'Union européenne (sud de la Méditerranée, Balkans, Caucase, Europe de l'Est) sont également partenaires des programmes.

En 2022, 41,8 millions d'euros alloués par la Commission européenne ont permis à l'Agence de mettre en œuvre les deux programmes Erasmus + jeunesse et Sport et le Corps européen de solidarité. Dans ce cadre, près de 20 000 jeunes ont pu ainsi bénéficier de ces programmes.

Au-delà du champ qu'elle couvre par ses activités, l'Agence du Service Civique porte un engagement, celui de tisser le lien social entre les générations, de ménager des espaces où les individus se brassent, se croisent et se rencontrent ; celui de soutenir une jeunesse résiliente, volontaire, et engagée.

Car le Service Civique tout comme les programmes européens portés par l'agence sont une réponse à un monde en crises, climatiques, économiques, géopolitiques ; une réponse aux transformations qui traversent notre société contribuant à répondre aux défis qui nous font face alors que le monde de demain reste encore à dessiner ; une réponse aux nouvelles formes d'engagements que la jeunesse adopte dans un monde qui bouge et qui se reconfigure.

Résolument tournée vers l'avenir, offrant une mission pour chacun au service de tous, l'Agence du Service Civique est tout entière consacrée à la jeunesse et à son engagement.



## 2C

# Comprendre les critères et processus d'orientation

Comprendre les processus en jeu au moment de faire ses choix d'orientation et les critères considérés comme importants est tout l'enjeu de cette section. Il s'agit de déterminer les changements à opérer afin de favoriser une orientation choisie et ainsi, un plus grand épanouissement éducatif.

L'éventail des dispositifs d'aide à l'orientation ne sont pas connus par tous les jeunes, et le cas échéant, ils sont souvent perçus comme insuffisants ou inefficaces. Cela conduit à un sentiment de manque d'accompagnement par les solutions existantes, le seul soutien perçu étant celui des proches, voire des enseignants. Entre méconnaissance, un rapport à l'effort différencié et une difficulté d'accès aux informations, de nombreux freins peuvent entraver la prise en main des dispositifs par les jeunes (2C4). Et malgré l'existence d'aides à l'orientation, des facteurs contextuels (notes, influence familiale) et systémiques (stéréotypes de genre, milieu socio-économique) viennent en amont filtrer les aspirations des jeunes. (2C3). Cela étant dit, au moment de faire le choix de leur établissement post-bac ou de leur premier travail, les jeunes ont également des critères spécifiques en tête, nécessaires à leur épanouissement éducatif et professionnel (2C2). Il faut toutefois tenir compte du fait que l'orientation ne se fait pas dans les mêmes conditions pour tous les jeunes. La scolarité est plus ou moins semée d'embûches selon les différents parcours, traduisant un rapport au système éducatif différencié selon les jeunes (2C1).

## 2C1 | Le rapport des jeunes au système éducatif : en quête d'un terrain d'entente

La période des choix d'orientation peut être un ouragan émotionnel chez les jeunes. Entre peur, inquiétude, stress et incertitude, il est parfois compliqué de naviguer entre toutes les possibilités existantes. Cette phase peut toutefois être vécue sereinement lorsqu'un temps de maturation a été possible (2). C'est ainsi que tous les jeunes ne sont pas égaux face à leur scolarité. Certains trouvent plus facilement leur voie que d'autres. Les parcours non linéaires se font de moins en moins rares, et les réorientations s'avèrent être vertueuses lorsqu'elles permettent aux jeunes de se sentir enfin à leur place. Dans ce processus, l'épanouissement éducatif passe avant tout par un environnement scolaire bienveillant et une prise en compte par les équipes pédagogiques des spécificités psychologiques et cérébrales des jeunes (1).

### 1 - La scolarité : entre parcours du combattant et épanouissement

#### ● Normaliser les parcours non-linéaires

De nos jours, les parcours scolaires ne sont pas forcément linéaires (Onisep TV, 2022)<sup>181</sup>. Cela peut être dû à une évolution des aspirations ou encore à la découverte de nouveaux possibles en cours de route. Certains parcours sont atypiques malgré eux. Rinji (25 ans), explique lors d'un entretien que, par manque

de role model ou de vision claire sur les chemins à emprunter, il s'est plusieurs fois cherché, ré-orienté, en vue de trouver ce qui lui correspondait : *“Après moi j'ai un parcours vraiment euh très freestyle. Du coup euh... ce qui est difficile, c'est que je n'ai jamais vraiment euh... eu de modèle. Ou de gens pour me dire mais si tu veux en arriver là, il faut que tu fasses ça et tout. J'ai plusieurs fois changé de cap. Et voilà. Euh... j'ai un parcours particulier donc en général... personne n'a fait la même chose que moi pour en arriver à ce que je veux faire.”*

Mais ces allers-retours sont naturels. Comme l'explique Yoril Baudoin - cheffe du service académique d'information et d'orientation à Reims : *“Finalement ce qui va de soi c'est de se laisser porter par la vie, par les opportunités.”* (Onisep TV, 2022). Pour avoir le sentiment d'être à sa place et que son orientation est cohérente avec ses aspirations, il est parfois nécessaire de se réorienter.

#### ● La réorientation pour se reconnecter à ses aspirations

Les réorientations, qui seront également évoquées en Partie 3A11, concernent 32% des 15-30 ans, et 38% de ceux en situation de handicap (IFOP, 2022)<sup>182</sup>. Elles ont la vertu de mettre fin à des parcours scolaires éprouvants, durant lesquels les jeunes ne se sentent pas à leur



© Photo de Zoe Schaeffer sur Unsplash

Se réorienter pour se reconnecter à ses aspirations

place. En effet, la première cause de réorientation est le manque d'intérêt pour la filière (38% chez les 15-30 ans et 45% chez ceux en situation de handicap ; IFOP, 2022).

#### Les réorientations concernent

# 32%

des 15-30 ans, et

# 38%

de ceux en situation de handicap.

Source : (IFOP, 2022)<sup>183</sup>

Durant le premier Focus Group (Apprentis d'Auteuil) - dans le cadre de notre étude qualitative - plusieurs jeunes actuellement en filière professionnelle ont pu ressentir ce sentiment d'inadéquation avec un lycée général, qui précède l'intégration d'une filière correspondant à leurs aspirations. Anastasia (18 ans) indique en effet qu'elle ne se sentait pas à sa place en filière générale. Suite à son année de Terminale, elle a décidé de se réorienter en bac pro artisanat et métiers d'art, option marchandisage visuel.

Intégrer la filière adéquate permet de retrouver du sens à ses actions. C'est à travers le témoignage d'Assane (19 ans) qu'il est possible de comprendre le lien entre la perte de sens et le désinvestissement du domaine scolaire. En effet, il explique qu'en 3ème, l'école ne lui disait plus rien, jusqu'à faire *"un petit peu n'importe quoi"* sans réellement en identifier la cause à ce moment-là. Et c'est grâce à une expérience de stage dans le domaine de la restauration qu'il a eu le déclic : il était certain d'avoir trouvé sa vocation. Il s'est alors orienté vers un lycée professionnel spécialisé.

La nécessité d'une orientation choisie est d'autant

plus importante qu'elle peut être préventive du décrochage scolaire. Puisque les situations de décrochage sont plus souvent observées dans les filières professionnelles en raison d'une orientation subie (par exemple, par manque de place dans la filière souhaitée), la démarche Tous Droits Ouverts (TDO) a été mise en place afin de renforcer les initiatives existantes pour lutter efficacement contre le décrochage scolaire, en priorité auprès des jeunes en filière professionnelle.



**La démarche Tous Droits Ouverts (TDO) pour lutter contre le décrochage scolaire**

**La démarche Tous Droits Ouverts (TDO) a été menée de mars à août 2023 dans neuf académies volontaires<sup>184</sup>. Elle est mise en place à compter de la rentrée scolaire 2023 pour soutenir l'action des équipes éducatives et pédagogiques auprès des élèves (à partir de 16 ans) les plus fragiles, en priorité ceux issus de lycée professionnel.**

**Ce parcours individualisé aux objectifs précis est conçu comme une étape dans un parcours de formation et d'insertion en cohérence avec l'obligation de formation pour les 16-18 ans. Les principes qui encadrent cette démarche allient la responsabilisation du système éducatif et de ses partenaires, le respect des Codes de l'éducation et du travail et la souplesse dans la mise en œuvre.**

**Cette démarche s'appuie sur la mobilisation de tous les acteurs locaux de l'accompagnement, de l'insertion, de la formation et de l'emploi des jeunes. Elle vise pour chacun l'accès à la diplomation et à la qualification professionnelle<sup>185</sup>.**

Lorsque l'élève s'oriente vers une filière qui correspond à ses aspirations professionnelles, la scolarité est alors perçue d'un œil bien plus positif. C'est le cas de Marion (17 ans) qui, aspirant à devenir vétérinaire, se sent épanouie en Licence de sciences de la vie : *"(...) je me suis assez épanouie dans mes études, dans ma scolarité (...) j'ai adoré ça (...)."*

● **L'importance d'un environnement bienveillant à l'école**

Un environnement scolaire bienveillant est également indispensable au bien-être des élèves. Dès lors, lorsque sa relation avec ses camarades est détériorée, cela peut grandement affecter le parcours scolaire des jeunes et même, leur santé mentale. Au cours d'un entretien, Kaïla (16 ans) explique avoir une phobie scolaire en raison

## 2C. COMPRENDRE LES CRITÈRES ET PROCESSUS D'ORIENTATION

de l'environnement toxique lorsqu'elle était au collège, entre camarades. Elle a alors eu du mal à retourner à l'école, et a bénéficié d'aménagements des horaires. Bien heureusement, dès l'entrée au lycée, du fait du changement d'établissement, sa phobie scolaire a pu s'éteindre. Ce témoignage éclaire d'ailleurs sur le lien possible entre souffrance à l'école et décrochage scolaire.



### L'expérimentation Bienveillance À L'École (BALE) en Suisse

**La bienveillance a pu être renforcée dans une école en Suisse grâce à une expérimentation fondée sur la méthode Bienveillance À L'École (BALE). Cette dernière propose l'apprentissage et le développement de la bienveillance à l'école, via un outil principal mis en place : le cercle de parole, de confiance ou magique. Des règles simples comme "je parle au JE", "je ne me moque pas", etc. permettent de développer la fraternité. Ce sont 5 000 élèves et plus de 200 enseignants qui ont pu déployer cette méthode. Elle donne lieu à 93% de satisfaction de la part des enseignants, à une diminution par deux des disputes entre élèves (mais aussi entre professionnels) et à une réduction à quasi-nulles des exclusions inter-enfants.**

Durant le premier Focus Group (Apprentis d'Auteuil), Violette (17 ans) explique quant à elle qu'en intégrant la filière Sciences et Technologies du Design et des arts Appliqués (STD2A), elle s'est sentie très mal. En plus d'une inadaptation au rythme des cours, elle a été la cible de harcèlement de la part de ses camarades de classe. Elle souligne le fait que c'est cet environnement néfaste qui a eu le plus d'impact sur son mal-être. Pour lutter contre le harcèlement scolaire, fléau qui frappe des centaines de milliers d'élèves chaque année avec parfois des conséquences dramatiques (Education.gouv.fr., 2023)<sup>185</sup>, plusieurs initiatives du gouvernement et des établissements scolaires sont mises en place.



### Des exemples d'action pour lutter contre le harcèlement scolaire (Education.gouv.fr, 2023)<sup>186</sup>

#### Qu'est-ce que le harcèlement scolaire ?

Le harcèlement se définit comme une violence répétée qui peut être verbale, physique et/ou psychologique à l'école. Lorsqu'un enfant est insulté, menacé, battu, bousculé ou reçoit des messages injurieux à répétition, on parle donc de harcèlement. La victime est souvent isolée, plus petite, faible physiquement, et dans l'incapacité de se défendre. Les risques de harcèlement sont plus grands en fin d'école primaire et au collège. Cela se développe en particulier lorsque le climat scolaire de l'établissement est dégradé et lorsque les situations de harcèlement sont

mal identifiées par l'équipe éducative.

#### Qu'est-ce que le cyberharcèlement ?

Le cyber-harcèlement est une des modalités du harcèlement scolaire. Il s'agit d'un acte agressif, intentionnel, perpétré virtuellement et de façon répétée à l'encontre d'une victime qui ne peut facilement se défendre seule. Il peut prendre plusieurs formes :

- les intimidations, insultes, moqueries ;
- la propagation de rumeurs ;
- le piratage de comptes et l'usurpation d'identité digitale ;
- la création d'un sujet de discussion, d'un groupe ou d'une page sur un réseau social à l'encontre d'un camarade de classe ;
- la publication d'une photo ou d'une vidéo de la victime en mauvaise posture ;
- le *sexting* (des images produites par les mineurs, représentant d'autres jeunes et pouvant être utilisées dans le cadre de la pornographie infantile).

#### Plusieurs actions pour lutter contre le harcèlement et le cyberharcèlement

##### Les campagnes de sensibilisation

Pour permettre aux enseignants d'aborder la question du harcèlement avec leurs élèves, un clip pédagogique «Si le jeu blesse, il faut que ça cesse» a été tourné avec les élèves du collège Françoise-Seligmann (académie de Paris), lauréat du prix Non au harcèlement 2023. Le prix Non au harcèlement est organisé par le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse avec le soutien de la Mutuelle MAE. L'objectif est de donner la parole aux jeunes pour qu'ils s'expriment collectivement sur le harcèlement à travers la création d'une affiche ou d'une vidéo, qui servira de support de communication pour le projet qu'ils souhaitent mener dans leur établissement.

##### Le programme PHARE

Le programme de lutte contre le harcèlement à l'école, pHARe, est un plan global de prévention et de traitement des situations de harcèlement. Mis en place depuis 2021, généralisé aux écoles et collèges à la rentrée 2022, il est étendu aux lycées depuis la rentrée 2023. 100% des écoles et établissements mettent en œuvre ce programme. Fondé sur huit piliers, il vise à mesurer le climat scolaire, prévenir le harcèlement, former une communauté protectrice, intervenir efficacement, associer parents et partenaires, mobiliser les instances scolaires, suivre l'impact des actions, et mettre à disposition une plateforme de ressources. Pour assurer le succès du programme pHARe, il est essentiel qu'il soit largement connu. Ainsi, la diffusion du numéro d'urgence 3018 sera systématique à chaque rentrée scolaire, inclus dans les carnets de correspondance et autres supports numériques.

**Journée nationale de lutte contre le harcèlement à l'école**

Pour sensibiliser la communauté éducative aux phénomènes de harcèlement dans le milieu scolaire, la journée nationale de lutte contre le harcèlement est organisée chaque année au mois de novembre. Cette journée est l'occasion de rappeler combien la prévention et la lutte contre le harcèlement sont fondamentales pour permettre aux élèves d'avoir une scolarité épanouie dans le cadre de la priorité donnée au bien-être.

**Plusieurs mesures gouvernementales (septembre 2023)**

Plusieurs mesures gouvernementales, prévues à partir de septembre 2023, incluent l'introduction de cours d'empathie dès septembre 2024 dans certaines écoles dès la maternelle pour promouvoir la tolérance. La mise en place d'un questionnaire d'auto-évaluation est prévu pour les élèves du CE2 à la 3ème afin de permettre aux victimes de dénoncer le harcèlement. Des brigades anti-harcèlement, composées de psychologues et de personnels formés, sont souhaitées pour assister les chefs d'établissement en cas de situation de harcèlement. Pour accélérer les sanctions, la saisine systématique du procureur de la République est prévue en cas de signalement. Les élèves soupçonnés de harcèlement grave verront leur téléphone confisqué sur demande d'un juge, et les harceleurs seront exclus des réseaux sociaux utilisés pour leurs actes. Il s'agit également de sensibiliser au cyberharcèlement par la distribution d'un passeport numérique à tous les élèves de 6ème, et grâce à un numéro unique, le 3018, pour signaler les cas de harcèlement scolaire et de cyberharcèlement.

**L'engagement des élèves ambassadeurs ou sentinelles**

La lutte contre le harcèlement repose notamment sur l'engagement des élèves, avec 22 900 jeunes ambassadeurs collégiens formés pour repérer et intervenir dans les situations de harcèlement, évitant ainsi l'isolement des victimes. Ces ambassadeurs jouent également un rôle clé dans la sensibilisation de leurs pairs, en utilisant des outils disponibles sur le site Non au harcèlement. Parallèlement, le dispositif Sentinelles de la Fondation Apprentis d'Auteuil souligne l'engagement crucial des élèves dans la prévention du harcèlement scolaire, en créant des groupes vigilants formés pour identifier les signes précurseurs et intervenir avec le soutien d'adultes référents. De nombreux jeunes Sentinelles, anciennes victimes de harcèlement, sont motivés par le désir d'empêcher que d'autres vivent la même expérience (20 minutes, 2023)<sup>187</sup>.

Lorsque le climat scolaire est apaisé, l'épanouissement se trouve également à travers l'opportunité de tisser des liens d'amitié. Zoé (17 ans) dit remercier le lycée pour la qualité des moments qu'elle a pu vivre avec ses amis durant sa scolarité. Elle ajoute qu'une bonne entente avec les professeurs a également contribué à son bien-être scolaire : *“Mais au lycée, franchement, j'ai eu des*

*professeurs exceptionnels et ça, j'ai eu beaucoup de chance. (...) Et puis j'avais tendance à bien m'entendre avec eux. (...) C'est ma prof de français chérie, je l'adore, je suis encore en contact avec elle.”*

- **Prendre en compte les spécificités psychologiques et cérébrales des jeunes**

D'ailleurs, lorsqu'un élève a des troubles, que ce soit au niveau neurologique, développemental et / ou psychologique, il a besoin d'un environnement scolaire en capacité de s'adapter à ses spécificités. Salomé (21 ans) explique en effet être neuro-atypique et avoir toujours été touchée par des problématiques d'ordre mental durant sa scolarité, sans s'être sentie suffisamment accompagnée : *“J'avais besoin d'un... d'un encadrement spécial à l'école et tout et du coup ça... bah... voilà ça ne marchait pas.”* Ces expériences négatives ont fortement impacté sa vision du système scolaire : *“Maintenant je suis traumatisée de... tout ce qui est scolaire (...).”*

Ainsi comprendre les critères et processus d'orientation des jeunes ne peut faire l'économie d'une prise en compte de l'expérience de la scolarité par les jeunes. Cette expérience peut être affectée par :

- des spécificités cérébrales, cognitives et psychologiques qui changent l'expérience d'apprentissage et impactent la vision du système scolaire ainsi que le sentiment d'inclusion ;
  - une ambiance plus ou moins bienveillante (harcèlement) pouvant altérer la scolarité et la santé mentale (phobie scolaire ...) ou au contraire permettre de tisser des liens avec les camarades et professeurs ;
  - des réorientations pour rester connecté à ses aspirations en construction, aboutissant parfois à des parcours non-linéaires, lesquels gagneraient à être normalisés comme un cheminement personnel ;
- Ces éléments nous donnent des pistes intéressantes pour (re)donner et faire confiance à la jeunesse via des politiques d'éducation et d'orientation plus inclusives et moins normées pour que l'expérience scolaire permette véritablement de libérer le potentiel des jeunes. Ils remettent également au centre l'école et les établissements scolaires comme espaces-temps des possibles, dans les processus d'orientation, teintés d'émotions multiples.

**2 - La palette des émotions à l'épreuve des choix d'orientation**

- **La peur, l'inquiétude, le stress et l'incertitude face au champ des possibles**

Le moment où se pose la question “Qu'est-ce que tu veux faire plus tard ?” peut faire peur, comme l'explique Victoria Guillomon, jeune diplômée de l'INSEEC Bordeaux et auteure du livre *Ce qu'on n'apprend pas à l'école* (2021)<sup>187i</sup>. Ce qui peut effrayer est le sentiment de prendre une décision qui sera décisive pour “réussir sa vie”. Cette question est posée

avant même de s'attarder sur qui nous sommes à cet âge-là.

La réponse n'est d'ailleurs pas si évidente que cela, puisque l'adolescence est une période de construction, notamment au niveau de l'identité. "À part ceux qui savent depuis tout petit ce qu'ils veulent être ou ont une vocation, à 20 ans, la plupart des jeunes sont juste paumés." indique Victoria Guillomon. Selon un sondage IFOP (2022)<sup>188</sup>, 80% des étudiants entre 15 et 30 ans ont déclaré se sentir ou s'être senti inquiets par leurs choix d'orientation (33% beaucoup et 47% un peu). Concernant les jeunes en situation de handicap entre 15 et 30 ans, ce chiffre monte à 85% (50% beaucoup et 35% un peu). Par ailleurs, la première crainte des jeunes interrogés est celle de ne pas réussir ses études (cela concerne 46% des 15-30 ans, et 38% de ceux en situation de handicap). Le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023)<sup>189</sup> - effectué sur un échantillon de 1 609 jeunes entre la seconde et le bac+2 - va dans le même sens.

**83%** **des jeunes se sentent inquiets (43% beaucoup et 40% un peu) concernant leurs choix d'orientation.**

**71%** **des jeunes déclarent se sentir stressés, et 57% indiquent se sentir perdus, au moment de prendre leur décision. Les jeunes dans des niveaux supérieurs au bac se sont sentis davantage stressés (80% vs. 62% pour les secondes) et perdus pour choisir leur orientation (66% vs. 51% pour les secondes).**

Source : *Le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes* (BVA & L'Étudiant, 2023)<sup>190</sup>

Au cours des entretiens, sans que la question leur soit directement posée, Clara (21 ans) et Zoé (17 ans) ont évoqué leurs difficultés en termes d'orientation. Pour cette dernière, la difficulté à s'orienter peut se ressentir au moment des choix de spécialités au lycée : "Alors ça, ça été un cas, le choix a été extrêmement difficile... il y a des gens qui font par élimination, là où ils sont forts, mais moi comme je me débrouille partout ça a été très très très dur." Elle explique qu'il s'agit parfois d'un choix draconien, qui nécessite de décider entre ses intérêts personnels et ce qui serait utile professionnellement. Elle préconise alors de prendre 2 spécialités en lien avec les études souhaitées, et d'en sélectionner une pour se faire plaisir.

Mais parfois, c'est la transition entre le lycée et les études supérieures qui marque le début d'une réelle période de doutes. C'est ce qu'explique Clara :



*"Mais je dirais que là où on rencontre les premières difficultés c'est entre le lycée et les études supérieures. Parce que, souvent, des gens que j'ai autour de moi, on était beaucoup dans la situation où on commence des études mais sans savoir ce que c'est parce que tout ce qu'on a fait jusque-là c'était aller à l'école. Et ça ne montre pas grand chose de la vie. Et tout d'un coup on a pleins de possibilités, on peut partir faire du droit, faire de la psychologie... Enfin il y a encore pleins d'autres choses qui existent mais justement en fait on se retrouve face à pleins de choses mais... qui paraissent super cool mais en fait on ne sait pas vraiment... Déjà on ne sait pas vraiment ce que c'est au niveau formation, et derrière on n'a aucune idée de ce sur quoi ça débouche comme métier. Et je pense que c'est normal aussi. Quand on a 18 ans voilà on n'a pas non plus le truc de se projeter dans le métier qu'on va faire et on pense déjà, première étape la formation."*

Clara (21 ans)

Suite à ces entretiens, il a été décidé d'inclure au sein des Focus Group une question dédiée aux émotions lors de ses choix d'orientation. Durant le premier (Apprentis d'Auteuil), une forme d'appréhension est notamment exprimée par Anastasia (18 ans) : "Fébrile quand même, on n'est jamais sûre à 100% de si ça va nous amener où on veut, si ça va nous plaire."

Cette question de l'orientation peut s'avérer anxiogène pour certains jeunes. Amélie Nicaise - directrice générale déléguée chez Article 1 - explique que cela est dû à la complexité du sujet et aux enjeux qui y sont rattachés. Cette impression qu'à un moment donné, tout se décide de façon immuable est à relativiser.

● **La joie, l'enthousiasme et la satisfaction d'avoir une perspective claire**

Savoir la filière et / ou la profession vers laquelle s'orienter peut offrir un apaisement quant aux choix d'orientation. Au cours des Focus Groups, les jeunes s'expriment quant à leurs émotions au moment de faire leurs choix d'orientation. Durant le Focus Group mené au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil, plusieurs lycéens (en filière professionnelle) rapportent des affects positifs au moment de se réorienter (le passage d'une filière générale à une filière professionnelle).

Durant le Focus Group mené au sein de l'ALJT, les garçons présents expriment à l'unanimité des émotions positives : la satisfaction, la joie et même l'excitation face aux choix d'orientation. Ils indiquent ne pas avoir eu particulièrement de doutes. Bogdan (23 ans) explique sa stratégie pour construire son projet : opter pour une vision à court-terme, en faisant ses choix au fur et à mesure, comme une continuité naturelle : "Pour



Discussion autour des émotions qui jalonnent l'orientation avec les lycéens du Focus Group organisé avec Apprentis d'Auteuil

moi c'était un peu du jour au lendemain à chaque fois." Globalement, ce groupe de jeunes a su assez rapidement ce que chacun voulait faire plus tard, à l'image de Seydou (25 ans) : "J'ai toujours voulu faire de la mécanique." Ce qui, par conséquent, a pu faciliter leurs décisions d'orientation, comme l'explique Adama (27 ans) : "C'était vraiment facile parce que, de base, vu que j'avais le rêve de devenir ingénieur, donc pour moi c'était tout simplement de faire une filière qui me permet d'occuper ce poste-là."

Ils expriment beaucoup de détermination et indiquent ne pas se laisser le choix d'échouer. Ils pensent beaucoup en termes d'objectifs à atteindre : "J'ai cherché le chemin qui me rapproche le plus avec mes objectifs, ce qui fait que je n'ai pas vraiment de choix" (Miguel, 24 ans). Timéo (20 ans) a, quant à lui, le sentiment que ce sont les professeurs qui essaient de faire ressentir des émotions négatives aux élèves en les faisant douter de leurs capacités à créer leur propre entreprise.

Globalement, le second Focus Group (ALJT), composé de nombreux diplômés, fait preuve d'optimisme en se rappelant de cette période des choix d'orientation. Le fait d'avoir récemment été diplômés a-t-il impacté leur perception de leur orientation ? Le fait d'avoir réussi les a-t-il amenés à se dire que finalement, cette période était positive ? En effet, Bogdan exprime que c'est en se voyant réussir au fur et à mesure qu'il a réussi à se fixer des objectifs : "C'était le parcours aussi qui a fait que j'ai confiance en moi. Plus j'avais, plus je me rendais compte que je pouvais réfléchir à long-terme." Aurait-il eu le même point de vue s'il n'avait pas aussi bien réussi ou, s'il avait voulu changer de voie en cours de route ?

D'ailleurs, le fait de poser cette question aux jeunes après coup peut modifier les souvenirs et les émotions ressenties, en fonction de leur situation actuelle, et des résultats constatés. Plus généralement, l'imaginaire concernant l'orientation peut également influencer

les affects ressentis. Comme l'explique Elsa Da Costa, il y a un travail à faire autour des représentations et des récits autour de l'orientation afin de rendre le sujet plus positif et attractif. C'est un point que nous développerons en Partie 3.



**Retravailler l'imaginaire et les récits autour de l'orientation pour les rendre plus positifs et attractifs et mettre en place des stratégies de petits pas ouvertes mais sécurisantes.**

En synthèse, les émotions suscitées par le processus des choix d'orientation et les stratégies utilisées par ceux qui disent avoir plutôt bien vécu cette période nous permettent d'extraire deux options possibles en matière de politiques dédiées à la jeunesse :

- changer l'imaginaire de l'orientation (Partie 3) : des récits plus positifs, plus compréhensifs, plus ouverts sur les différents cheminements ; accompagnés d'un allongement de l'espace-temps du processus d'orientation et doublés d'un meilleur accompagnement pourrait contribuer à rendre l'expérience moins stressante pour les jeunes. Retours d'expérience et imaginaires pourraient alors contribuer à redonner confiance à la jeunesse dans cette phase délicate ;
- mettre en place des stratégies de petits pas vers un objectif final : les stratégies de petits pas qui permettent de jalonner une progression vers un objectif de manière itérative pourraient être une voie intéressante à développer pour l'ensemble des jeunes. Cela permettrait de sécuriser les avancées tout en reconsidérant le champ des possibles à chaque étape pour ne pas se sentir enfermé. Ces deux options permettraient d'aborder l'orientation avec plus de sérénité et de confiance, sachant que de nombreux critères interviennent dans les choix qui sont opérés.

## 2G2 | Les critères perçus comme importants pour choisir son orientation et son travail

Au moment de faire leurs choix d'orientation ou de travail, les jeunes s'interrogent nécessairement sur les critères importants pour eux. La quête de sens et d'impact sociétal apparaît en filigrane dans le discours de plusieurs jeunes. La recherche d'impact écologique apparaît moins au cours de notre recherche qualitative, non pas car cela ne préoccupe pas les jeunes, mais car ils ont l'impression de ne pas être assez équipés pour agir à l'échelle individuelle (5). Ils évoquent alors un principe de réalité, qui les fait d'ailleurs prendre en compte des critères très pragmatiques comme l'emplacement géographique, l'accessibilité, la rémunération et le marché du travail (4). La notion d'un emploi pertinent, dans lequel ils peuvent projeter une capacité de réussite et une possibilité de monter en compétences ainsi qu'en expérience professionnelle entre également en jeu (3). Sans oublier la dimension de bien-être au travail qui revient à travers la nécessité ressentie d'un travail favorisant la liberté et l'autonomie des jeunes, tout en leur permettant d'évoluer dans un environnement qui leur correspond, avec des collègues bienveillants (2). Mais avant toute chose, le critère indispensable et prioritaire pour la majorité des jeunes est bien celui du métier-passion, perçu comme un réel levier d'épanouissement, bien au-delà du critère de la rémunération (1).

### 1 - Suivre sa vocation et être heureux

#### ● Choisir le domaine qui retentit le plus avec ses intérêts personnels

De nombreux jeunes privilégient leur intérêt pour le domaine lorsqu'ils font leurs choix d'orientation et de travail. En effet, d'après un sondage IFOP (2022)<sup>191</sup>, 71% des 15-30 ans - ayant suivi des études supérieures ou souhaitant le faire - considèrent que le contenu de la formation a été / sera un critère déterminant dans le choix d'une formation après le bac. Ce pourcentage atteint même 80% pour les jeunes en situation de handicap. Le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023)<sup>192</sup> présente des résultats similaires.

### des 15-30 ans

# 71%

**ayant suivi des études supérieures ou souhaitant le faire - considèrent que le contenu de la formation a été / sera un critère déterminant dans le choix d'une formation après le bac.**

Source : IFOP (2022)

Déployé sur un échantillon de 1 609 jeunes entre la seconde et le bac+2, les résultats révèlent que le critère considéré comme le plus important pour faire son choix

d'orientation est le goût personnel pour une filière / un métier. Il a été sélectionné par 48% des participants et 32% le placent comme premier critère. Lorsque seule la population lycéenne est analysée - 1 207 jeunes - le goût personnel est le premier critère pour faire son choix de spécialités. 58% le sélectionnent et 33% le placent en première position.

Dans le cadre des entretiens semi-directifs, 13 jeunes sur 18 interrogés indiquent spontanément que l'intérêt pour le domaine est un critère important pour faire leur choix de spécialités au lycée, d'orientation et / ou de (futur) emploi. Cet aspect revient souvent en premier dans les différents discours. Clara (21 ans) explique ce choix : *“Ouais, je choisis par rapport à déjà, mes goûts, mes intérêts, ce qui me plaît, et ce dans quoi je me sens bien et à ma place.”* C'est finalement un alignement à ses valeurs et à sa personnalité qui est recherché, comme l'explique Assane (19 ans) : *“Mais je pense qu'en fait, ça dépend de ta personnalité, voir si ce travail-là correspond à ta personnalité, à tes valeurs, à ce que tu aimes dans la vie en général.”* Faire de sa passion un travail peut alors donner l'impression de ne plus travailler, comme l'explique Samuel (17 ans) : *“Moi, je pense que si tu trouves un métier qui te plaît et que voilà, c'est ta passion ou un truc du style, tu ne dois pas avoir trop l'impression de travailler, même si tu travailles forcément, c'est fatiguant et tout ça.”* Pour Assane (19 ans), ne pas faire un métier en accord avec ses intérêts personnels est perçu comme la pire perspective : *“Pour moi, il n'y a rien de pire que de faire un travail qui ne te plaît pas. C'est horrible.”*



*“Ouais, je choisis par rapport à déjà, mes goûts, mes intérêts, ce qui me plaît, et ce dans quoi je me sens bien et à ma place.”*

Clara (21 ans)

Au cours des Focus Groups, les jeunes ont pu rédiger et classer (de 1 à 7) par ordre d'importance - de façon individuelle et spontanée - les critères qu'ils jugent comme importants pour choisir leur future profession. Durant celui mené avec la Fondation Apprentis d'Auteuil, 5 lycéens en filière professionnelle sur 9 ont pour premier critère le plaisir du domaine. Les termes utilisés sont : *“passion”, “aimer ce que je fais”, “être bien dans mon métier”,* etc. De façon similaire, ils citent des critères relatifs à leur filière professionnelle, indiquant leur volonté d'exercer dans le secteur qu'ils apprécient. La plupart étant en bac pro artisanat et métiers d'art, option marchandisage visuel, le critère créativité est

mentionné par 5 jeunes sur 9. 4 d'entre eux placent ce critère en deuxième ou troisième place dans la hiérarchie d'importance des critères pour choisir son futur métier. Au cours d'un entretien, ce critère est également mentionné par Salomé (21 ans), étudiante en art. Le critère art ressort d'ailleurs dans la hiérarchie de 3 jeunes sur 9. Par ailleurs, certains d'entre eux étant en brevet de métiers d'art ébénisterie, le critère travail manuel est également mentionné par 3 jeunes (1 l'a mis en première place, 1 l'a mis en deuxième place et le dernier en troisième place).

Durant le second Focus Group (ALJT), le critère plaisir n'est pas directement mentionné. Mais le critère domaine de l'entreprise est cité par Adama (27 ans) et Bogdan (23 ans), respectivement en quatrième et sixième position dans leur hiérarchie de critères. Seul Timéo (20 ans, le plus jeune du groupe) place en première position un critère lié à la passion du métier : *"être épanoui"*. Pour lui, c'est le plaisir au travail qui prime : *"Si on ne s'amuse pas en même temps, je ne vois pas l'intérêt de travailler."* Le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023) révèle d'ailleurs - sur la base de 1 609 jeunes entre la seconde et le bac+2 - que l'épanouissement personnel est le deuxième critère considéré comme important pour faire son choix d'orientation (il a été sélectionné par 38% des participants, et 20% le placent comme premier critère).

Comment expliquer ce contraste entre les résultats des Focus Group ? Est-ce dû aux différences d'âges entre les lycéens d'Apprentis d'Auteuil (entre 14 et 19 ans) et les jeunes logés à l'ALJT (entre 20 et 27 ans) ? Comme l'explique Amélie Arcile, cofondatrice de Benevolt, à 20 ans, il est normal que les préoccupations soient davantage portées sur les projets que sur l'aspect financier. Elle ajoute que néanmoins, à 25 ans, les préoccupations de la réalité reprennent parfois le dessus. C'est ainsi que le salaire est à l'inverse le critère qui revient le plus dans le top 3 des jeunes au cours du second Focus Group (2 sur 6 le placent en première position, 3 en deuxième et 1 en troisième position).

### ● Aimer son travail, un critère plus important que la rémunération ?

La place du critère passion se confirme par l'enquête Une jeunesse plurielle de l'Institut Montaigne (2022)<sup>193</sup>. Sur un échantillon représentatif de 8 000 jeunes entre 18 et 24 ans, les résultats indiquent que pour 42% d'entre eux, c'est l'intérêt du travail qui les motive dans le choix d'un emploi. Le salaire est le second critère de motivation pour choisir son emploi (21%). Le rapport explique ainsi que les jeunes ne sont, en moyenne, pas utilitaristes et désirent avant tout tirer des satisfactions personnelles de leur travail.

## des jeunes

# 42%

**placent l'intérêt du travail avant le salaire (21%) dans le choix d'un emploi.**

Source : Une jeunesse plurielle de l'Institut Montaigne (2022)<sup>194</sup>

Le critère relatif à l'intérêt du domaine est d'autant plus important qu'il est explicitement mis devant celui de la rémunération par plusieurs jeunes. Au cours des entretiens, 5 jeunes ont précisé préférer exercer une profession qui leur plaît au détriment de la rémunération, plutôt que l'inverse. Par exemple, Rémy (20 ans ; en études de graphisme) explique avoir justement quitté un travail bien rémunéré et peu épanouissant pour un travail moins bien rémunéré mais le rendant plus heureux : *"J'étais dans le groupe Ouest-France, donc je bossais... j'avais un bon salaire, mais je me levais le matin, je n'avais pas envie d'y aller parce que ce n'est pas ce que je voulais faire. Alors que là, je suis dans un studio, donc qui est beaucoup plus petit. Donc c'est beaucoup... c'est beaucoup plus petit, donc je gagne moins d'argent, genre moins de salaire, mais je kiffe ce que je fais, quoi. Le matin, je suis content d'y aller."*

### ● Le choix d'un métier passion, une voie vers l'épanouissement

Quelques jeunes interrogés au cours de notre recherche qualitative expliquent le lien entre le choix d'un



© Photo de Bermix Studio sur Unsplash

Plaisir et passion : premiers critères de choix d'un métier chez nos interviewés

domaine qui plaît et leur bien-être. Fanny (22 ans) évoque les bienfaits en termes d'émotions (bien-être émotionnel) : *"C'est de savoir ce qu'on aime faire. Ce qu'on aime faire. Euh... ce que quand je fais, genre ça me procure la joie, la paix."* Elle explique également l'impact au niveau du bonheur cognitif : *"C'est un peu*

*dommage de se lancer dans des choses qu'on n'aime pas en fait. Parce que beaucoup de gens font des choses qu'ils détestent. Et c'est une souffrance. Ça ne crée pas du tout la joie et le bonheur. Il n'y a pas de bonheur à faire ce qu'on n'aime pas faire.*” Ainsi, projeter des choix alignés à ses passions est, à l'inverse, vecteur de joie et de satisfaction de vie. Choisir de suivre ses rêves, à l'image d'Adèle (19 ans), suscite un sentiment d'épanouissement : *“C'est vraiment juste parce que je veux faire ça depuis petite. Je n'ai jamais voulu faire autre chose, en fait. Depuis toute petite. Et vraiment ça me passionne. Genre, ça me rend heureuse de soigner des animaux, d'avoir toute la connaissance sur tous les animaux.”*

Au-delà même d'un sentiment de bien-être, exercer un métier passion pourrait susciter le sentiment de réussir sa vie. C'est ce qu'indique l'étude *Regards croisés sur la jeunesse* menée en 2022 par la Caisse d'Épargne, avec le soutien de l'Institut Audirep (2023)<sup>195</sup>. Sur un échantillon de 1 604 jeunes entre 18 et 29 ans, 89% estiment que *“réussir sa vie”* passe par la possibilité d'exercer un métier passion (57% ont répondu *“tout à fait”*). Le métier passion est classé comme le premier critère pour *“réussir sa vie”* chez les jeunes CSP+, les étudiants et les inactifs, et comme deuxième critère chez les jeunes CSP- (juste après l'aspect économique pour voyager et se faire plaisir).

### estiment que “réussir sa vie”

**89%** passe par la possibilité d'exercer un métier passion.

Source : *Regards croisés sur la jeunesse* menée en 2022 par la Caisse d'Épargne, avec le soutien de l'Institut Audirep (2023)<sup>196</sup>

Une meilleure reconnaissance de l'importance du plaisir de faire un métier qui passionne, qui est en lien avec ses aspirations et qui procure de l'épanouissement et du bonheur pourrait avoir plusieurs vertus dans le processus d'orientation :

- permettre aux jeunes de s'interroger sur ce qui leur plaît au delà des compétences académiques ;
  - laisser la place au rêve dans des démarches souvent jonchées de procédures ;
  - bousculer les déterminismes en remettant sur un pied d'égalité toutes les formations et les métiers.
- Mais si travailler dans le domaine souhaité est un critère d'épanouissement, de nombreux jeunes n'oublient pas de souligner l'importance du cadre du travail pour se projeter dans un poste.

## 2 - Un cadre de travail qui correspond aux jeunes

- La nécessité de se sentir libre et autonome dans son travail

L'autonomie et la liberté sont des critères importants pour de nombreux jeunes lorsqu'il s'agit de choisir leur travail. C'est ce que montre l'enquête *Les jeunes et la prise en compte des enjeux écologiques dans les études et le monde du travail* (Toluna & Harris interactive, 2023)<sup>197</sup>, menée pour le collectif Pour un réveil écologique. Sur un échantillon représentatif de 2 007 Français, les résultats indiquent que 89% des 18-30 ans prennent en compte l'autonomie et la liberté pour choisir leur travail. 53% considèrent ce critère comme prioritaire, et 36% comme important mais pas prioritaire.

### des 18-30 ans

**89%**

prennent en compte l'autonomie et la liberté pour choisir leur travail.

Source : *Les jeunes et la prise en compte des enjeux écologiques dans les études et le monde du travail* (Toluna & Harris interactive, 2023)

Dans le cadre de notre recherche qualitative, la liberté est un critère qui a pu émerger au cours des entretiens. Pour Rinji (25 ans), ce critère se caractérise par la liberté d'entreprendre et de choisir son mode de travail : *“Que... j'ai assez la liberté d'entreprendre dans mon poste. Et... de... dans la manière aussi dont je fais mon travail. Donc euh notamment avec le télétravail.”* Il lie d'ailleurs cette liberté à son épanouissement personnel. En effet, lorsqu'il lui est demandé ce qui le rend heureux en tant que jeune, il explique entre autres : *“Euh... d'avoir le plus de liberté possible.”*

C'est ainsi que la flexibilité et l'autonomie au travail peuvent constituer un critère de projection dans un futur métier. En s'appuyant sur son expérience en alternance dans une entreprise de nettoyage, Adam (22 ans) explique ainsi l'importance de pouvoir choisir ses horaires, tout comme la nécessité d'avoir une certaine autonomie pour effectuer ses missions :



*“Pour ma part ce serait un taf avec une certaine entre guillemets ‘liberté’. C'est par exemple pendant mon travail que j'ai eu la possibilité de faire, pas ce que je veux mais entre guillemets ‘choisir’ un peu mon planning, ce que je vais faire la semaine. Une certaine liberté quoi. Pouvoir travailler en autonomie. Ne pas être dépendant du temps de quelqu'un tout le temps.”*

Adam (22 ans)

Cette volonté d'autonomie et d'entrepreneuriat peut être liée à celle de ne pas désirer de hiérarchie, comme c'est le cas de Salomé (21 ans) : *“Et du coup que ça me laisse un maximum de liberté euh... Enfin... Après, enfin moi j'aimerais vraiment... enfin moi ce que je veux c'est ne*

*pas avoir de patron ou des gens qui me disent quoi faire. Du coup ça sera aussi travailler à mon compte.*” Cette idée est partagée par Emma (17 ans), qui a participé au premier Focus Group (Apprentis d’Auteuil). Elle explique sa volonté d’indépendance et ne pas *“être sous autorité”*. Ce critère autonomie / indépendance est mentionné - de façon individuelle et spontanée - par 5 jeunes sur 9. Il n’a pas la même importance pour tous. Deux lycéens l’ont placé en deuxième ou troisième place, deux autres l’ont mis en sixième place, et un dernier en septième place.

D’après Stéphane Vincent, fondateur de SuperFUTUR, être libre fait partie des principales aspirations des jeunes. Il considère que cette envie de liberté ne signifie pas une absence de cadre, mais la présence d’un cadre qui favorise cette autonomie.

### ● L’importance des conditions et du cadre de travail

Maintenir un cadre de travail est certes essentiel, tout en gardant une attention particulière à la qualité des conditions de travail. En effet, les jeunes interrogés dans le cadre de notre étude qualitative ont été plusieurs à souligner l’importance de ce critère dans leur projection dans un futur métier.

Tout commence par l’appréciation du lieu géographique de l’emploi, comme le souligne Adam (22 ans) : *“Et... ouais un endroit géographique qui me plaît, moi et la personne avec qui je suis.”* Une fois en poste, les conditions de travail doivent correspondre à sa personnalité. Apprécier le mode de travail (en bureau ou en extérieur), la forme des missions (répétitives ou différentes) et sa place dans la structure (poste à responsabilité ou non) sont autant de questions que se pose Ariel (24 ans) pour décider si un poste lui convient :



*“Et je savais déjà que je ne voulais pas être dans un bureau constamment. Et que je voulais bouger, enfin ne pas faire toujours le même travail, avoir des tâches un peu différentes. Si c’est qu’effectuer des tâches, ou si c’est décider enfin, quel type de responsabilité tu as, des choses comme ça.”*

Ariel (24 ans)

*Le cadre de travail : un critère de choix important pour les jeunes*



© Photo de ThisisEngineering RAEng sur Unsplash

Dans le premier Focus Group (Apprentis d’Auteuil), les conditions de travail reviennent également comme un critère de choix pour son futur métier. 5 jeunes sur 9 ont mis des critères en lien avec les modes de travail souhaités : *“travailler dans un atelier”, “avoir mon espace de travail”, “pas trop fatiguant”, “pas derrière un bureau”, “travail en équipe et seul”*. Pour recontextualiser, la plupart de ces jeunes sont en bac pro artisanat et métiers d’art, option marchandisage visuel. Il est dès lors cohérent qu’il y ait une volonté d’avoir son propre espace et atelier, bien que certains jeunes aient également cette envie de collaboration dans leur futur travail. Outre le lieu et le mode de travail, la question de la pénibilité est également apparue une fois. En effet, Maëlle (19 ans) désire un métier *“pas trop fatiguant”* (en sixième position de sa hiérarchie). Globalement, les conditions de travail ne sont pas nécessairement un critère prioritaire pour la plupart des jeunes interrogés, hormis une personne ayant placé la volonté de travailler dans un atelier en deuxième position dans son classement de critères.

Au sein du second Focus Group (ALJT), les conditions de travail sont évoquées à deux reprises, sous les termes *“confort”* (au sens ergonomique) - en quatrième position - et *“environnement de travail”* - en cinquième position. Dès lors, outre les aspects logistiques et matériels, la qualité de l’environnement social au travail est un critère qui tient à cœur à plusieurs jeunes pour se projeter sereinement dans un poste.

### ● Le besoin d’un environnement de travail bienveillant

Outre les conditions et le cadre de travail, l’ambiance au travail a également son importance. L’enquête Les jeunes et la prise en compte des enjeux écologiques dans les études et le monde du travail (Toluna & Harris interactive, 2023) étaye ce propos. En effet, les résultats indiquent que 92% des 18-30 ans prennent en compte ce critère au moment de choisir un travail. 60% le considèrent comme prioritaire, et 32% comme important mais pas prioritaire.

Dans la même veine, la bonne entente entre collègues est un critère qui revient au cours de notre recherche qualitative. Lors des entretiens, Clémentine (21 ans) explique que les interactions positives et bienveillantes dans le cadre professionnel constituent un critère

d’épanouissement au travail. Dans

le cadre du premier Focus Group (Apprentis d’Auteuil), 4 jeunes sur 9 évoquent également des critères relatifs à un environnement de travail positif : *“bonne ambiance au travail”, “parler avec les autres”, “sociabilité” et “bien m’entendre avec mes futurs collègues”*. Ces critères ne figurent pas nécessairement en haut de la liste, hormis celui qui concerne l’ambiance au travail, placé dans le top 3 d’un des classements.

## 2G. COMPRENDRE LES CRITÈRES ET PROCESSUS D'ORIENTATION

Dans le second Focus Group (ALJT), l'environnement de travail est presque mentionné à l'unanimité, soit par 5 jeunes sur 6. Ils mentionnent les critères *“environnement de travail bienveillant”*, *“relation de travail”*, *“environnement de travail”*, *“vie sociale”* ou encore *“réseau avec des amis dans la même entreprise”*. Le critère concernant la bienveillance de l'environnement de travail est placé dans le top 3 de la hiérarchie de Seydou (25 ans). Il précise notamment l'importance du droit à l'erreur, *“parce qu'on avance aussi quand on fait des erreurs”*. La bienveillance au travail ne s'arrête alors pas seulement à la convivialité, mais peut s'étendre à des comportements de tolérance dans une perspective d'encouragement et de progression continue.

Dès lors, l'impact de l'environnement de travail sur le bien-être est à prendre en compte. Salomé (21 ans) explique qu'il est essentiel que son futur travail puisse préserver sa santé mentale : *“Euh... mais le principal c'est un travail où je me sens bien parce que bah du coup j'ai quand même des prédispositions aux... aux troubles mentaux et tout et psychologiques. (...) Que ça me provoque pas d'anxiété ou quoi.”*

C'est ainsi que les conditions et l'environnement de travail ont leur importance pour décider de s'orienter vers un métier. Pris en compte dans l'orientation, ces éléments peuvent :

- inciter les acteurs de l'orientation à présenter des métiers en contextes ;
- inciter les jeunes à aller dans des entreprises et à la rencontre des professionnels pour évaluer leur projection concrète dans un métier ou dans un environnement ... permettre aux jeunes de cheminer dans leur quête en discernant les différents aspects des carrières professionnelles pour chercher la meilleure compatibilité. Cet aspect permet de sécuriser un socle indispensable pour pouvoir ensuite évoluer.

### 3 - Se sentir à la hauteur et en capacité d'évoluer

#### ● Projeter une capacité de réussite

La perception de ses capacités de réussite dans un secteur est un critère considéré par les jeunes comme important pour se projeter dans des études ou un métier. D'après le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023), sur la base de 1 207 lycéens, 25% prennent compte ce critère pour faire leurs choix d'orientation (et 11% le placent en premier). Il s'agit du troisième critère le plus choisi (après le goût personnel pour une filière / métier et l'épanouissement personnel). La question de la capacité de réussite se pose également dès le lycée, au moment des choix de spécialités. En effet, une analyse exclusivement sur les lycéens - 1 207 jeunes - indique que la perception de sa capacité à réussir est le troisième critère le plus important pour choisir ses spécialités. 46% des lycéens sélectionnent ce critère, et 20% le placent en première position.

**La perception de sa capacité à réussir est le 3e critère le plus important pour choisir ses spécialités.**

**46%**

**des lycéens sélectionnent ce critère, et**

**20%**

**le placent en première position.**

Source : Baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023)

Durant notre recherche qualitative, ce critère est mis en relation avec le métier désiré. Ainsi, l'importance de son niveau de compétence apparaît au cours du Focus Group mené au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil. Leïla (14 ans) indique aspirer à un métier correspondant à ses domaines de compétences, et éviter ceux qui en sont éloignés (en l'occurrence, les mathématiques). Ce critère étant classé en sixième position de sa hiérarchie, ce n'est toutefois pas celui qui guide le plus ses choix. A l'inverse, pour Alexandre (18 ans), cet aspect est si important à ses yeux qu'il le place en première position de sa hiérarchie des critères. Pour lui, les missions doivent avoir un niveau de difficulté à la hauteur de ses capacités.

© Photo de Emmanuel Ikwuegbu sur Unsplash



Se sentir à la hauteur et pouvoir développer ses compétences : un autre critère de choix de formation et de métier

#### ● Voir ses compétences valorisées et développées

Outre le fait de percevoir que les compétences d'un poste sont alignées aux siennes, la valorisation de ses capacités s'avère être un critère à prendre en compte pour Violette (17 ans), qui a participé au Focus Group au sein d'Apprentis d'Auteuil. Elle le place en quatrième position de sa hiérarchie.

En plus de sentir ses compétences valorisées, le fait de pouvoir en développer de nouvelles peut également être un critère de sélection pour se projeter dans une profession. 3 jeunes sur 6 ayant participé au Focus

Group au sein de l'ALJT évoquent le développement de compétences comme étant un critère important. Ils ont, de façon individuelle et spontanée, placé ce critère en première, deuxième et quatrième position. Bogdan (23 ans) place le critère "*technique (compétences)*" en première position. Il le définit comme l'importance de développer ses compétences pour acquérir un sentiment de légitimité et devenir chef d'entreprise. Ayant des objectifs d'entrepreneuriat - comme la plupart des autres jeunes de ce Focus Group - la possibilité de monter en compétences demeure pour lui sa principale motivation pour intégrer un poste. De façon équivalente, Timéo (20 ans) place en deuxième position le critère "*gagner en expérience*". Pour Seydou (25 ans), l'intérêt est également de développer des "compétences annexes".

#### ● Avoir la possibilité d'évoluer professionnellement

Une fois les compétences développées, la possibilité d'évoluer dans son poste s'avère avoir son importance pour les jeunes interrogés. Comme le montre le témoignage de Bogdan, l'intérêt du développement de compétences peut être d'accéder à un poste à responsabilités. Il place ainsi le critère "*perspective d'évolution*" en troisième position de sa hiérarchie. De façon similaire, Cheik (27 ans) et Adama (27 ans) placent respectivement ce même critère en première et deuxième position. Au cours d'un entretien, Rinji (25 ans) explique également l'importance de pouvoir accéder à un poste à responsabilité : "*Euh... et la possibilité d'évoluer. C'est-à-dire que si je fais bien mes missions, que je puisse changer de poste pour euh... enfin pour euh gagner en responsabilité.*"

En dézoomant de notre étude qualitative, la possibilité d'évolution professionnelle est aussi citée au niveau national par le *baromètre de confiance en l'avenir des jeunes* (BVA & L'Étudiant, 2023). Sur la base de 1 609 jeunes entre la seconde et le bac+2, les résultats révèlent que 12% considèrent les perspectives d'évolution (dans le secteur souhaité) comme un critère pour faire son choix d'orientation (et 6% le placent en première position). L'enquête *Les jeunes et la prise en compte des enjeux écologiques dans les études et le monde du travail* (Toluna & Harris interactive, 2023) montre que chez les 18-30, ce critère a d'autant plus d'importance. En effet, elle révèle que 85% d'entre eux prennent en compte les possibilités d'évolutions au sein de l'entreprise lors du choix d'un métier. 46% considèrent ce critère comme prioritaire, et 39% comme important mais pas prioritaire.

À la lumière de ces indications, la corrélation entre compétences et métiers ainsi que la capacité à développer des compétences et à évoluer semblent être d'autres éléments clés pour redonner et faire confiance à la jeunesse. Une meilleure prise en compte de ces aspects dans les processus d'orientation pourrait permettre aux jeunes :

- de commencer à s'interroger sur leurs compétences techniques et personnelles et à les développer pour atteindre leurs objectifs ;

- d'imaginer des pistes d'évolution personnelle en hybridant leurs envies, leurs compétences et leurs aspirations pour emprunter des chemins plus inédits générateur d'innovation ;
  - de commencer à s'interroger sur leur identité professionnelle.
- Finalement, ce questionnaire peut aussi être salutaire quand il est question de se caler aux réalités de la vie.

## 4 - La nécessité de se caler sur les réalités de la vie

### ● L'accessibilité d'une formation : le critère géographique, économique et d'inclusion du handicap

Qu'en est-il de l'accessibilité géographique des projets ? La variable territoriale impacte les aspirations professionnelles des jeunes, comme expliqué dans l'étude *Territoires heureux : approches et pratiques pour des territoires et modes de vie heureux* (La Fabrique Spinoza, 2023). C'est alors qu'au moment de s'orienter, les jeunes peuvent voir leur champ des possibles restreints par cette question de la mobilité. Comme le montre un sondage IFOP (2022), 52% des 15-30 ans considèrent que le lieu de résidence de leur famille est un facteur qui a / a eu "*beaucoup*" ou "*assez*" d'influence sur leurs choix en matière d'orientation scolaire et universitaire. Pour les jeunes en situation de handicap, ce pourcentage s'élève à 61%. Face aux problèmes de mobilité, une solution que proposent les jeunes d'Apprentis d'Auteuil (premier Focus Group) est l'intégration d'un internat au lycée.

## des 15-30 ans

# 52%

**considèrent que le lieu de résidence de leur famille est un facteur qui a / a eu "beaucoup" ou "assez" d'influence sur leurs choix en matière d'orientation scolaire et universitaire. Pour les jeunes en situation de handicap, ce pourcentage s'élève à 61%.**

Source : IFOP (2022)

Le poids du facteur géographique est tel que certains jeunes se mettent à ré-envisager leurs choix d'orientation. Le sondage IFOP (2022) indique que l'éloignement géographique est un critère ayant incité de nombreux jeunes à écarter des orientations qui avaient été dans un premier temps envisagées. Parmi les 69% des 15-30 ans ayant écarté certaines orientations, le critère géographique concerne 16% d'entre eux. Les jeunes en situation de handicap sont quant à eux 79% à avoir renoncé à des choix d'orientation. Pour 22% d'entre eux, la cause est également géographique. Une solution possible est le suivi de la formation souhaitée à distance, comme c'est le cas pour Maylis (18 ans), interrogée au cours d'un entretien semi-directif.

Au moment de la recherche d'un emploi, le critère géographique entre également en ligne de compte. C'est ce que montre l'enquête *Les jeunes et la prise en compte des enjeux écologiques dans les études et le monde du travail* (Toluna & Harris interactive, 2023). D'après les résultats, 85% des 18-30 ans prennent en compte l'éloignement du lieu de travail par rapport à son domicile pour choisir son emploi. 45% considèrent ce critère comme prioritaire, et 40% comme important mais pas prioritaire. Ce frein géographique au moment de la recherche d'emploi est notamment expliqué par Clémentine (21 ans), qui habite en zone rurale, au cours d'un entretien, : *“Mais ensuite en fait... n'ayant pas le permis, et voulant chercher du travail, j'ai cherché un petit peu partout mais je trouvais que c'était très loin. Du coup, je me déplace beaucoup à pied. Mais c'était beaucoup trop loin pour que j'y aille.”*

**85%**

### des 18-30 ans

**prennent en compte l'éloignement du lieu de travail par rapport à son domicile pour choisir son emploi. 45% considèrent ce critère comme prioritaire, et 40% comme important mais pas prioritaire.**

Source : *Les jeunes et la prise en compte des enjeux écologiques dans les études et le monde du travail* (Toluna & Harris interactive, 2023)

D'autre part, l'aspect financier entre également en ligne de compte. En effet, le sondage IFOP montre que 48% des 15-30 ans - ayant suivi des études supérieures ou souhaitant le faire - considèrent que le coût de la formation a été ou sera un critère déterminant dans le choix d'une formation après le bac. Concernant les jeunes en situation de handicap, le pourcentage est de 50%. Cela illustre une certaine inégalité des chances, inhérente au système éducatif tel qu'il est pensé jusqu'alors (cf. 2C3).

**48%**

### des 15-30 ans

**ayant suivi des études supérieures ou souhaitant le faire - considèrent que le coût de la formation a été ou sera un critère déterminant dans le choix d'une formation après le bac.**

Source : IFOP (2022)

Pour finir, le sondage IFOP (2022) ayant pour spécificité de mettre en lumière le parcours des jeunes en situation de handicap, il est révélé que la compatibilité entre un établissement scolaire et son handicap a également son importance. En effet, cela peut mener à ré-envisager ses choix d'orientation. Parmi les 79% des 15-30 ans en situation de handicap ayant écarté certaines orientations, le critère de l'incompatibilité de la formation, du cursus ou de l'établissement avec

son handicap concerne 27% d'entre eux. Il est dès lors nécessaire de repenser les enseignements afin de faciliter l'inclusion de tous. L'orientation ne devrait pas être déterminée par des facteurs qui échappent aux jeunes et qui n'ont aucun rapport avec les aspirations et capacités.

Parmi les  
**79%**  
des 15-30 ans

**en situation de handicap ayant écarté certaines orientations, le critère de l'incompatibilité de la formation, du cursus ou de l'établissement avec son handicap concerne 27% d'entre eux.**

Source : IFOP (2022)

● Une attention portée aux réalités du marché du travail

La question des opportunités d'emploi semble également entrer en ligne de compte dans le choix d'orientation et de travail de certains jeunes. Par exemple, Kaïla (16 ans ; entretien semi-directif) explique vouloir être sûre d'avoir un emploi à la sortie des études, et s'assurer qu'il y aura beaucoup d'opportunités professionnelles. Clara (21 ans) explique également s'être réorientée afin d'avoir plus d'opportunités professionnelles : *“Je me dis que ça vaudrait peut-être plus le coup de faire un Master de lettres qui est plus large et qui me permettrait d'avoir plus d'opportunités derrière. Déjà parce que je pense qu'au cours d'une vie, on a envie d'évoluer, de ne pas tout le temps faire le même métier.”* Son désir d'élargir le champ des possibles est notamment lié à une préoccupation économique : *“Et aussi parce que je me dis bah peut-être que financièrement en fait je ne pourrai pas m'en sortir.”*

La question de l'intégration rapide sur le marché du travail s'avère être un critère important pour 42% des jeunes entre 15 et 30 ans - ayant suivi des études supérieures ou souhaitant le faire - selon un sondage IFOP (2022). De façon équivalente, le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023) révèle que les perspectives d'emploi (dans le secteur souhaité) est un critère important pour 17% des jeunes entre la seconde et le bac+2 au moment de faire ses choix d'orientation. 8% d'entre eux ont placé ce critère en première position. Concernant plus spécifiquement la population lycéenne, le baromètre indique que ce taux passe à 31% lorsqu'il s'agit de faire ses choix de spécialités. 14% des lycéens estiment qu'il s'agit du critère ayant le plus d'importance. Ainsi, une certaine proportion de jeunes anticipent dès le lycée le marché du travail futur dans leurs décisions d'orientation.

Cette préoccupation peut amener à laisser de côté ses rêves, pour favoriser une voie plus sécuritaire au niveau économique, comme l'illustre le témoignage de Pierre (23 ans ; entretien semi-directif) : *“Je préférerais d’abord la sécurité, donc d’abord mon diplôme de sciences politiques et finances, et ensuite mes passions qui sont l’aviation et ensuite les rêves qui sont la NASA.”* Son objectif est toutefois l'équilibre entre sa passion et sa stabilité financière : *“Donc je fais vraiment le pour et le contre, mais je ne fais pas juste pour l’argent et je ne fais pas juste pour le plaisir. J’essaye de trouver ce milieu, cette balance. (...) entre sécurité financière et plaisir.”*

### ● Le critère de la rémunération : le choix d'une vie confortable

Lorsqu'il s'agit de choisir un emploi, la rémunération est un critère déterminant pour de nombreux jeunes. C'est ce que montre l'enquête Les jeunes et la prise en compte des enjeux écologiques dans les études et le monde du travail (Toluna & Harris interactive, 2023). Les résultats indiquent que 92% des 18-30 ans prennent en compte le salaire et les avantages financiers pour choisir leur travail. 60% considèrent ce critère comme prioritaire, et 32% comme important mais pas prioritaire.

Le critère monétaire est également mentionné plusieurs fois par les jeunes interrogés dans le cadre de notre recherche qualitative. Certes, l'idée d'abondance peut séduire certains jeunes, comme Alexandre (18 ans ; Apprentis d'Auteuil) qui espère la *“richesse”* (placée en deuxième place) ou encore Maëlle (19 ans ; Apprentis d'Auteuil) qui aimerait le *“double du SMIC”* (en troisième position). Mais globalement, la prise en compte du critère financier relève davantage d'une volonté de pouvoir répondre à des besoins de première nécessité, et prétendre à un certain confort de vie.

Par exemple, Pierre (23 ans ; entretien semi-directif) évoque le critère de la rémunération en lien avec sa projection d'une vie de famille : *“Mais je compte bien aussi avoir un salaire pour fonder une famille, avoir une maison, etc.”* Le contexte économique et l'inflation rendent également la question du salaire d'autant plus saillante. Les jeunes sont parfois prêts à sacrifier le critère du métier-passion si cela est nécessaire à une vie décente. En effet, Etienne (15 ans ; entretien semi-directif), encore en 3ème, projette déjà ce scénario : *“Si j'avais le choix, ce serait la passion. Mais parce qu'aujourd'hui, dans notre monde, bah tout devient beaucoup plus cher et que pour pouvoir vivre convenablement en dehors, il faut bien gagner sa vie et autant faire un métier moins passionnant pour gagner plus d'argent.”*

Cette aspiration à une vie confortable - mais sans excès - par le biais d'un métier bien rémunéré se retrouve également dans le discours des jeunes au sein des Focus

Groups. En effet, Anastasia (18 ans ; Apprentis d'Auteuil) mentionne en sixième place le critère *“gagner ‘assez d'argent pour pouvoir vivre convenablement’”*, tout comme Timéo (20 ans ; ALJT) qui indique en troisième place le critère *“avoir de quoi vivre”*.

Quant à Miguel (24 ans ; ALJT) - qui place l'argent comme premier critère - il précise qu'il aspire à utiliser son salaire à bon escient. Adama (27 ans) - qui place également les *“avantages financiers et sociaux”* en première position - explique d'ailleurs qu'il souhaite gagner de l'argent afin de créer son entreprise.



© Photo de Towfiq barbhuiya sur Unsplash

Les critères de choix de formations et de métiers sont percutés par les réalités de la vie

### ● La rémunération, une perspective de bonheur ?

Le critère financier fait partie de ceux les plus fréquemment cités par les jeunes interrogés au cours de notre recherche qualitative. En effet, il a été spontanément mentionné par 6 lycéens sur 9 au cours du premier Focus Group (Apprentis d'Auteuil), 6 jeunes sur 6 au cours du second Focus Group (ALJT) et 7 fois sur 18 au cours des entretiens. Que penser de la place du critère financier dans les choix d'avenir des jeunes ? A-t-il une si grande importance ?

Pour avoir une vision plus représentative de ce que pense la jeunesse à l'échelle de l'hexagone, les enquêtes nationales sont éclairantes. Elles permettent de relativiser l'importance de ce critère, qui n'est en réalité pas la priorité de la plupart des jeunes au moment des choix d'orientation ou de métier. D'un côté, les résultats de l'enquête *Une jeunesse plurielle de l'Institut Montaigne* (2022) - menée auprès de 8 000 jeunes - indiquent que 25% des jeunes entre 18 et 24 ans considèrent le salaire comme étant une motivation pour choisir un emploi. D'un autre côté, le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023)<sup>198</sup> révèle que - sur un échantillon de 1 609 jeunes entre la seconde et le bac+2 - seuls 13% estiment qu'il s'agit d'un critère important pour faire ses choix d'orientation. 5% d'entre eux seulement le placent en première position.

Et bien que l'aspect financier soit parfois perçu comme essentiel pour "réussir sa vie" d'après l'étude *Regards croisés sur la jeunesse* (Caisse d'Épargne & Institut Audirep, 2023), cela est à mettre en lien avec les bénéfices secondaires suscités : le lien aux autres, la reconnaissance et la notion de bonheur personnel et partagé. En effet, les résultats de cette enquête nationale - menée auprès de 1 604 participants entre 18 et 29 ans - lient la notion d'argent à celle de plaisir. Il est indiqué que "gagner de l'argent pour se faire plaisir, voyager" est le troisième critère considéré par 53% des jeunes comme important pour "réussir sa vie". Plus spécifiquement, ce critère est en première position pour les CSP- (87%), en troisième position pour les CSP+ (82%) et en quatrième position chez les étudiants et inactifs (84%). De plus, "avoir la capacité de donner de l'argent à sa famille, d'aider financièrement les autres" revient comme deuxième critère pour "réussir" sa vie chez les jeunes CSP+ ainsi que chez les étudiants et inactifs.

“

**Dès lors, comme l'explique Stéphane Vincent, fondateur de SuperFUTUR, les jeunes désirent surtout - à travers ces aspirations financières - avoir un sentiment de reconnaissance et sentir que leur entourage est fier d'eux. Ainsi, avoir cette capacité de venir en aide à ses proches peut notamment créer une boucle rétroactive de bonheur via la reconnaissance et la fierté que peut susciter ce geste.**

En synthèse, les réalités de la vie entrent dans la grille de lecture des jeunes quand ils sont dans un processus d'orientation. Pour redonner et faire confiance à la jeunesse, les éléments qui ressortent de cette partie ouvrent des perspectives en matière :

- d'amélioration de l'accessibilité géographique et financière des projets ainsi que de l'inclusion des personnes porteuses de handicaps visibles et invisibles. Cela dans une optique d'égalité des chances ;
- de meilleures informations sur les débouchés des métiers ; les métiers en tension ; les métiers du futur ; les conditions pour réussir et se démarquer dans une niche ou un marché saturé... Cela pour adapter les formations et profils des jeunes aux besoins des entreprises ;
- de gestion budgétaire, information sur les rémunérations, travail sur les différents types de reconnaissances mais aussi sur le sentiment d'utilité, d'impact et le sens qui transparaissent en toile de fond de la rémunération...

## 5 - Se sentir utile et avoir un impact sociétal et / ou environnemental

### ● Choisir un métier qui a du sens et / ou un impact sur la société

Amélie Arcile, cofondatrice de Benevolt, constate que la quête de sens (Parties 1B23 et 4E) est un marqueur chez les jeunes. Cette nécessité d'effectuer un travail riche de sens, à l'échelle personnelle comme sociétale, revient dans le discours de Clara (21 ans), au cours d'un entretien : "Et dans le côté autant personnel que social quoi. (...) un métier qui ait aussi du sens pour les autres. Ou pour la société. (...) Il faut que ça corresponde à mes valeurs et tout ça. Et que ça ait un sens par rapport à moi. (...)" Rinji (25 ans) considère quant à lui cette double quête de sens comme son plus grand objectif professionnel.



"En fait, mon objectif ultime professionnellement, c'est de me sentir utile et de participer à quelque chose... qui a du sens pour la société et pour moi."

Rinji (25 ans)

Le lien à la quête de sens se manifeste aussi en filigrane au cours des entretiens, à travers les critères tels qu'avoir un travail engagé (Ariel, 24 ans), qui favorise le partage (Maylis, 18 ans) ou encore qui correspond à ses rêves (Pierre, 23 ans). D'ailleurs, l'aspiration professionnelle de certains jeunes peut retentir avec cette volonté d'impact sociétal. C'est par exemple le cas d'Etienne (15 ans), qui aimerait intégrer la politique : "Parce que ça me donne envie de changer des choses. Et que donc moi j'aimerais faire plus tard dans la politique. C'est... la politique, je pense que c'est aujourd'hui le pouvoir de changer les choses. Et vu que c'est ça dont j'ai envie, c'est ça qui m'a donné l'envie de faire ce métier."

D'après Olivier Lenoir, cofondateur et directeur général d'Osons Ici et Maintenant, les jeunes cherchent à mettre du sens dans leur vie, dans un contexte qui les fait parfois se sentir impuissants. Ce lien entre préoccupations sociétales et choix d'orientation se constate à travers les entretiens. Par exemple, Salomé (21 ans) voit en son art une forme d'engagement militant, permettant de communiquer au monde ce qui lui semble ineffable : "En fait, quand tu fais de l'art, ce n'est jamais pour parler de la pluie et du beau temps quoi. (...) Parce que l'art c'est pour... c'est que tu as besoin de sortir quelque chose de toi en fait. C'est qu'il y a quelque chose qui ne va pas. (...) C'est toujours sur des choses engagées parce que c'est ce que je vis quoi. (...) Et donc forcément, c'était naturel que mes combats militants se retrouvent dans ma vie professionnelle parce que sinon je ne ferais pas de l'art

*quoi. (...) J'ai besoin d'informer sur ce que je vis, j'ai besoin de déconstruire et d'étaler comme mon intimité au monde parce que c'est mon moyen de communication avec le monde en fait. Parce que je vis des choses qui font que les mots ça ne suffit pas. (...) Puis il y a des choses qui sont ineffables, il y a des choses qu'on ne peut pas dire avec les mots, donc ça reste important."*

Quant à Rinji (25 ans), c'est le désir de faire évoluer la société qui conditionne son choix d'orientation et de métier : *"Et du coup c'est le fait de vouloir participer à ces enjeux sociaux qui me fait reprendre les études. (...) Ce qui ne me va pas dans la société... et que j'aime dans la société bah j'ai envie de le faire évoluer quoi. (...) J'ai envie de... former les gens à l'empathie, d'aider les organisations à se transformer. (...) J'ai envie d'aider les organisations à mieux prendre en compte les gens et les enjeux de société dans leur système."*

Au cours des Focus Groups, il a été proposé aux jeunes d'ajouter à leur hiérarchie le critère quête de sens. A deux reprises, ce critère ne ressort pas comme prioritaire. Concernant le premier Focus Group (Apprentis d'Auteuil), cette notion de quête de sens ne semble pas familière. Ils font toutefois spontanément le lien avec une recherche de sens pour soi. Ils considèrent en effet que le fait d'être épanoui au travail est déjà vecteur de sens. Et certains vont même, sans faire le lien direct à la quête de sens, jusqu'à placer en première position des critères d'utilité sociale comme *"rendre service"*. Au cours du second Focus Group (ALJT), les jeunes n'ont pas mentionné ce critère au premier abord mais considèrent par exemple cette notion de quête de sens sous le prisme de l'entreprise. L'implantation et l'éthique de l'entreprise sont des critères qui comptent à leurs yeux, notamment car cela retentit avec son impact sur le monde. Mais le sens se trouve aussi par l'action individuelle. Les jeunes interrogés ont mis en avant l'importance de faire des missions utiles, de se creuser la tête, mais aussi de trouver une forme de reconnaissance à travers leur travail. Adama (27 ans)

explique par exemple l'importance de se sentir reconnu pour son travail en contribuant à des projets à impact. *"Je veux aussi avoir un impact sur la vie des citoyens."* indique-t-il.

L'enquête Les jeunes et la prise en compte des enjeux écologiques dans les études et le monde du travail (Toluna & Harris interactive, 2023) permet d'avoir une perspective représentative de la jeunesse sur la question de la quête de sens. Les résultats indiquent que 82% des 18-30 ans considèrent le sentiment d'avoir un emploi utile à la société comme un critère déterminant pour choisir leur travail. 40% considèrent ce critère comme prioritaire, et 42% comme important mais pas prioritaire.

### des 18-30 ans

# 82%

**considèrent le sentiment d'avoir un emploi utile à la société comme un critère déterminant pour choisir leur travail.**

Source : Les jeunes et la prise en compte des enjeux écologiques dans les études et le monde du travail (Toluna & Harris interactive, 2023)

#### ● Prendre en compte l'impact environnemental : un critère de dissonance cognitive ?

Le critère écologique, est-il celui qui vient en premier à l'esprit des jeunes ? Au cours des entretiens, l'écologie ou la préservation de l'environnement n'émergent pas en tant que critères. Ils émergent davantage en tant que sources de préoccupations. Et justement, plusieurs jeunes ont pu indiquer que les préoccupations environnementales et écologiques habitant l'esprit peuvent servir de guide pour choisir sa vocation. C'est par exemple le cas de Fanny (22 ans) qui, en tant que grande passionnée de nutrition, s'oriente également vers cette voie en espérant modifier les comportements de consommation.

*Se sentir utile et avoir un impact positif : un autre critère du choix d'une formation ou d'un métier*

© Image par Use at your Ease sur Pixabay





*“Et donc moi j’aimerais que les gens en fait... changer un peu le paradigme en fait des gens. C’est-à-dire qu’ils pensent plus genre qu’il y a des consommateurs ignorants et inconscients. Mais prennent conscience vraiment de leur pouvoir en tant que consommateurs et de leur capacité à impacter vraiment l’environnement, à réduire la surproduction, à baisser la surconsommation tout ça.” Son ambition s’aligne alors avec les enjeux environnementaux actuels : “J’aimerais apporter quelque chose, vraiment. Pour que les gens soient bien et qu’on prenne soin de notre planète. (...) On est responsable de la planète en vrai, tous. Tous autant que nous sommes.”*

Fanny (22 ans)

Durant les Focus Groups, il a été proposé aux jeunes d’ajouter à leur hiérarchie le critère écologie. Concernant le premier Focus Group (Apprentis d’Auteuil), ce facteur n’est pas spontanément mentionné par les lycéens. Une fois le critère *écologie* proposé, les opinions se polarisent. D’un côté, Alexandre (18 ans) explique avoir l’intention de refuser de travailler dans une entreprise qui pollue énormément. D’un autre côté, plusieurs filles du groupe expliquent ne pas pouvoir prendre en considération ce critère, car cela entrerait en contradiction avec leur vocation. En effet, leur filière professionnelle (en bac pro artisanat et métiers d’art, option marchandisage visuel) nécessite d’utiliser beaucoup de matériaux, ce qui leur semble incompatible avec les notions de limitation de déchets et de recyclage. Il semblerait que ce soit la perception d’incompatibilité avec le choix de carrière qui mène ces jeunes à ne pas prendre en compte ce critère. Il pourrait alors être utile, au sein des cours, d’inclure des sensibilisations à l’économie circulaire, à l’éco-conception et à l’application de gestes éco-responsables aux métiers d’art.

De façon équivalente, les jeunes du second Focus Group (ALJT) ne pensent pas spontanément au critère écologique pour faire leur choix de métier. Une fois le critère écologie introduit, il s’avère qu’ils persistent à maintenir cet aspect en bas de leur hiérarchie. Un sentiment d’incompatibilité avec le métier désiré ou le contexte économique actuel peut être perçue de leur part. Toutefois, certains expliquent qu’ils accordent tout de même une importance à la préservation de l’environnement. “Moi je ne veux pas détruire le futur de mes enfants” indique en effet Adama (27 ans). D’autres expliquent quant à eux percevoir davantage l’écologie comme un critère transversal, tout comme Bogdan (23 ans) : “L’écologie, en fait, je la vois dans tous les points avant”. Timéo explique quant à lui l’avoir placé en dernière position car il nécessite une action collective et pas seulement individuelle. Dès lors, le

fait de sensibiliser à l’impact réel que peuvent avoir les actions individuelles pourrait les faire changer de perspective.

L’importance de l’écologie pour choisir une orientation ou un métier semble relative chez les jeunes. L’enquête Les jeunes et la prise en compte des enjeux écologiques dans les études et le monde du travail (Toluna & Harris interactive, 2023) offre une vision plus représentative de l’importance du critère écologique chez les jeunes. Sur un échantillon représentatif de 2 007 Français, les résultats indiquent que 82% des 18-30 ans prennent en compte le sentiment d’avoir un emploi qui respecte l’environnement au cours de leur recherche d’emploi. 37% considèrent ce critère comme prioritaire, et 45% comme important mais pas prioritaire. Les sondages ne présentent toutefois pas des critères homogènes sur la question. Par exemple, l’enquête Une jeunesse plurielle de l’Institut Montaigne (2022) - menée auprès de 8 000 jeunes - indique que seuls 4% des jeunes entre 18 et 24 ans ont pour premier critère le choix d’un emploi “dans une entreprise socialement responsable et attentive aux questions d’environnement”. Se pose alors la question de l’influence des différences individuelles pour mieux comprendre la nuance des résultats (tranche d’âge, milieu socio-économique, etc.).

Ainsi, parmi les critères perçus comme importants dans la recherche d’une formation ou d’un travail, le sens, l’impact et l’écologie peuvent donner lieu à des approches différentes de l’orientation en :

- valorisant l’introspection et la connaissance de soi afin de choisir une voie alignée avec la quête de sens de chacun ;
- élargissant les imaginaires des métiers via leurs impacts écologiques, les innovations et nouvelles manières de faire (économie circulaire, éco conception, low tech...) qui peuvent ouvrir des perspectives en connectant les moteurs d’engagements des jeunes à leur réalisation professionnelle.

Mais s’il existe une multitude de critères de choix au moment de s’orienter et de s’insérer professionnellement, des facteurs externes entrent également en ligne de compte.

## 2G3 | Les choix d'orientation et de travail : influence des facteurs contextuels et systémiques

Avant de se pencher sur la question des choix d'orientation, il est important d'avoir conscience que les jeunes n'ont pas tous le même privilège de penser leur orientation sans contraintes externes. Cette question nécessite d'avoir les ressources et conditions adéquates. Plusieurs facteurs peuvent interférer avec cette phase, que ce soit au niveau contextuel (précarité, harcèlement scolaire...) ou psychologique (santé mentale, troubles neurodéveloppementaux...). C'est alors que la question d'aligner ses aspirations à ses décisions professionnelles relève d'un privilège, comme l'explique Ariane Eksl, directrice de l'ingénierie sociale et de la communication à l'Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT). Dès lors, pour les jeunes dans l'urgence d'accéder à un emploi, l'orientation se pense parfois plus tard, une fois les ressources nécessaires trouvées, comme le fait d'avoir un toit par exemple.

Des facteurs systémiques - c'est-à-dire des facteurs qui font partie d'un système de croyances et d'une hiérarchie sociale difficile à remettre en cause - limitent les aspirations des jeunes. Tandis que les stéréotypes de genre orientent le choix d'études supérieures en fonction de représentations sexuées, l'origine sociale restreint la perception d'être capable de réussir les études supérieures (2). Quant aux facteurs contextuels, plus conscientisés, ils pèsent dans les décisions d'orientation des jeunes. Émerge alors la question de la pertinence des choix, puisque s'orienter en fonction des notes peut mener à des orientations subies, et que suivre les conseils de sa famille peut mener à des reproductions sociales. Dans ce contexte, peut-on réellement choisir son orientation (1) ?

### 1 - Les facteurs contextuels en jeu dans les choix d'orientation

#### ● Les résultats scolaires comme guide pour s'orienter

Les notes influencent-elles les choix d'orientation des jeunes ? C'est ce qu'indiquent en tout cas les résultats d'un sondage IFOP (2022), révélant que parmi les 69% des 15-30 ans ayant écarté certaines orientations, la cause était les résultats scolaires pour 21% d'entre eux. Les jeunes en situation de handicap sont quant à eux 79% à avoir renoncé à des choix d'orientation. Pour 20% d'entre eux, les notes en sont également la cause. La question de la notation semble ainsi tracer le champ des possibles pour les jeunes. C'est alors que le meilleur cas de figure perçu, celui où la probabilité d'avoir une orientation subie est restreinte, est celui d'avoir des bonnes notes dans l'intégralité des matières. Samuel (17 ans) explique en effet, au cours d'un entretien, ne pas s'être senti limité dans ses choix d'orientation du fait de ses bons résultats scolaires : "Et comme j'avais de bonnes notes un peu partout, je n'étais pas trop limité." Il se sent libre de se diriger vers le chemin qui lui plaît le plus.



**Nomad Education : se donner ses propres objectifs pour gagner en fierté et en confiance**

**Pour Caroline Maitrot-Feugas, Fondatrice et CEO de Nomad Education, il faut faire confiance aux jeunes. La promesse de son application est atteignable : gagner 1 à 2 points de moyenne mais il faut s'engager. 2 millions d'utilisateurs sont actifs sur une année scolaire sur Nomad Education. Les jeunes choisissent leurs propres objectifs, ils se réapproprient leur réussite scolaire. Ils peuvent par exemple réaliser 30 minutes de révision par semaine, ils prennent confiance, sont fiers du travail accompli, des résultats obtenus.**

Et paradoxalement, la perception qu'une filière offre plus de débouchés qu'une autre peut conditionner les jeunes à une orientation subie. D'emblée, il existe des représentations plus ou moins positives concernant les différentes filières. Par exemple, sur l'ancien modèle académique, la filière scientifique en lycée général a souvent été accompagnée d'une représentation positive. Dans l'imaginaire collectif, elle est intégrée par les bons élèves et propose beaucoup de débouchés. Le témoignage d'Adam (22 ans) illustre ce propos : "C'est ça le truc, c'est qu'au lycée, c'est un peu... si t'as des bonnes notes, tu vas à la meilleure filière. Bah si, il y en a qui ont choisi par exemple entre ES, L, des choses comme ça." Souvent perçue comme porteuse de multiples opportunités d'études et de métier, cette filière est parfois empruntée au détriment des aspirations réelles des élèves. C'est ce qu'explique Adam : "Mais bon, quand j'y suis allé, moi, je sais qu'on m'a dit d'aller en S parce que depuis S, on peut tout faire. Sauf qu'au final, je me suis retrouvé dans un truc qui ne me plaisait pas forcément."



"C'est ça le truc, c'est qu'au lycée, c'est un peu... si t'as des bonnes notes, tu vas à la meilleure filière. Bah si, il y en a qui ont choisi par exemple entre ES, L, des choses comme ça."

Adam (22 ans)

Tendre vers un fonctionnement par compétences peut être une solution pour faciliter les orientations choisies des lycéens (Partie 3). C'est d'ailleurs ce qu'évoque Zoé (17 ans) au cours d'un entretien, en s'inspirant du modèle scandinave : "Ils partent du fait que tu as acquis cette compétence et que c'est plus formateur pour toi que de créer toute une concurrence autour des notes."



Les résultats académiques : aide ou fardeau pour l'orientation ?

Elle explique que fonctionner par compétence pourrait favoriser un rapport plus positif à ses capacités : *“Donc je trouve que le système de compétences qui n'est pas forcément des notes, c'est plutôt pas mal parce que si on n'arrive pas à acquérir une compétence, on dit 'oui, il y a une marge de progrès et il y a quelque chose à accomplir pour en arriver là'.”*

Toutefois, Mathilde Sallez, directrice du pôle Orientation et responsable du programme Inspire chez Article 1, explique au cours d'une conférence (2023)<sup>199</sup> qu'aujourd'hui, les notes ne sont pas le principal déterminant de l'orientation. De nombreux facteurs sont à prendre en ligne de compte.

### ● L'inspiration par l'entourage pour trouver sa voie

L'entourage à la fois éducatif et familial peut être source d'influence, voire d'inspiration chez les jeunes. C'est ce qu'expliquent ceux que nous avons interrogés dans le cadre d'entretiens semi-directifs.

L'influence éducative provient souvent des professeurs. Ils peuvent certes encourager les élèves à choisir les spécialités qui semblent leur convenir, comme l'indique Zoé (17 ans) : *“Mais en fait je voulais rester assez large, c'est pour cela que j'avais choisi physique. Et en fait, j'ai eu ma professeure de français qui m'avait dit 'non mais Chloé prends HLP' parce que j'avais rédigé une plaidoirie et elle avait trouvé ça incroyable, 'tu es faite pour cette spécialité, vas-y' et tout. Donc j'ai pris HLP, je me suis dit 'allez, let's go, écoutons cette professeure incroyable'.”* Mais plus marquant encore, la perception des professeurs comme un réel soutien peut renforcer l'envie d'être à son tour enseignant. C'est par exemple le cas de Maylis (18 ans) : *“Alors, je veux être enseignante depuis toute petite, vraiment. Mais cette envie, elle a été renforcée quand je suis rentrée au collège, parce que je m'en suis fait quelque peu harceler et j'ai une professeure vraiment qui m'a énormément aidée, et... c'est un peu aussi grâce à elle que j'ai... bah, j'ai continué mon année, je n'ai pas lâché.”* Le choix d'un métier d'enseignement avec pour

objectif d'aider les jeunes concerne également Clara (21 ans) et Marion (17 ans), interrogées dans le cadre des entretiens.

L'influence familiale joue un rôle d'autant plus important dans la construction des projets d'avenir des jeunes. Dans le cadre de notre recherche, plusieurs jeunes ayant suivi une filière professionnelle expliquent avoir été incités par leurs parents à poursuivre de longues études. Assane (19 ans ; entretien semi-directif), Rémy (20 ans ; entretien semi-directif) et Timéo (Focus Group ALJT), tous issus d'une filière professionnelle, expliquent que ce sont leurs parents qui les ont incités à poursuivre des études supérieures. Par exemple, Assane prévoit de poursuivre ses études après son BTS Management en Hôtellerie Restauration

(MHR) car ses parents le lui conseillent : *“Mes parents eux ils viennent un peu de l'ancienne génération, et pour eux, plus tu fais des... enfin là pour l'instant je suis jeune je suis chez mes parents. En gros ça ne me sert à rien d'arrêter de travailler, d'arrêter les études après le BTS. Parce que pour eux je n'ai pas besoin d'avoir un vrai salaire. Pour l'instant, pour eux, ils veulent que je continue les études.”* Il explique que c'est sa volonté de rendre fier ses parents qui l'incite à prendre particulièrement en compte leurs conseils : *“Du coup j'avais une hésitation du coup sur le fait est-ce que je finis après le BTS ou pas. (...) Pour les rendre fiers, peut-être que je serai poussé à le faire.”*

Cette influence, qui peut guider vers une certaine durée d'études ou un certain domaine, peut aller jusqu'à la reproduction du parcours académique et / ou professionnel de ses proches. D'un côté, Adam (22 ans) explique par exemple avoir suivi des études sur le modèle de sa mère : *“Et sinon, pour les études actuelles, c'était par rapport à ma mère qui du coup est dans le même secteur que moi, elle m'en a parlé et... j'ai regardé, j'ai testé. Et ça m'a plutôt plu donc...”* D'un autre, Maxime (19 ans) a pour objectif de reprendre l'exploitation agricole de son père. Il indique percevoir son avenir professionnel dans la continuité de celui de son père : *“Euh... bah je le perçois dans la continuité de ce que mon père a fait euh... essayer d'évoluer de continuer euh... ce qu'il a déjà commencé quoi.”*

En conclusion, plusieurs facteurs contextuels, qu'ils soient scolaires ou familiaux, orientent explicitement les choix d'orientation et de métier des jeunes.

- Les facteurs scolaires laissent entrevoir une marge d'évolution du système d'orientation pour sortir des schémas où les bons élèves sont fléchés vers des voies générales et longues, et les moins bons vers des études professionnelles plus courtes. Ce qui est en cause ici, c'est autant le déterminisme académique et social que la hiérarchisation des formations et des métiers dans la société.

- Le rôle de l'entourage et notamment de la famille invite à mobiliser cette dernière dans une action coordonnée avec

les professeurs et les acteurs de l'orientation pour redonner à chacun un juste poids dans les décisions du jeune.

A noter que les jeunes arrivent à identifier ces facteurs contextuels et à les mettre en sens. Toutefois, des facteurs bien plus systémiques, et plus difficilement identifiables, sont également à l'œuvre.

## 2 - Les facteurs systémiques limitants les aspirations de la jeunesse

### ● Le poids des stéréotypes sur le choix de filière



#### Les stéréotypes de genre

##### Qu'est-ce qu'un stéréotype de genre ?

Les stéréotypes de genre renvoient aux croyances concernant les caractéristiques que devraient posséder les hommes et les femmes (Deaux & Lewis, 1984<sup>1991</sup> ; Martin & Dinella, 2001)<sup>200</sup>. Ils ont quatre composantes : les rôles, les occupations, les traits et l'apparence physique. Pour chaque composante, il existe des attributs associés au féminin, et des attributs associés au masculin (Martin, Wood & Little, 1990)<sup>200i</sup>.

#### Les normes de genre visant les femmes

Les femmes sont généralement décrites comme douces, émotives et gentilles (Sullivan, Moss-Racusin, Loper & Williams, 2018)<sup>201</sup>. Le comportement perçu comme désirable est la communalité (c'est-à-dire être tourné vers les autres) : s'intéresser aux enfants, être sensible, gentille, solidaire, attentionnée et chaleureuse (Prentice & Carranza, 2002)<sup>202</sup>. A l'inverse, la dominance est perçue comme indésirable : l'agressivité, l'intimidation, l'arrogance, ou encore la rébellion. Ces traits proscrits pour les femmes sont tolérés chez les hommes (Prentice & Carranza, 2002).

#### Les normes de genre visant les hommes

Les hommes sont généralement décrits comme des êtres forts, amateurs de sports, et courageux (Sullivan et al. 2018). Le comportement perçu comme désirable est l'agentivité : faire preuve de leadership, être affirmés, ambitieux, autonomes, compétents et compétitifs (Prentice & Carranza, 2002). A l'inverse, la vulnérabilité est perçue comme indésirable : l'émotivité, la naïveté, l'insécurité, l'incertitude (Prentice & Carranza, 2002) ou encore la faiblesse, la timidité ou les activités féminines (Koenig, 2018) ne sont pas des traits perçus comme désirables chez les hommes. Ces traits proscrits pour les hommes sont tolérés chez les femmes (Prentice & Carranza, 2002).

#### Une intensification des stéréotypes de genre à l'adolescence

Du fait d'un contexte social genré dès la naissance,

la connaissance des stéréotypes de genre émerge dès les premières années de la vie (Tam, Jewell & Brown, 2019)<sup>203</sup>. Au cours de l'adolescence, les stéréotypes de genre vis-à-vis des traits de personnalité s'intensifient (Koenig, 2018). Le développement d'un physique sexué alerterait d'une entrée dans la maturité sexuelle, rendant saillant les rôles de genres (Hill & Lynch, 1983)<sup>204</sup>. Au niveau social, ces changements physiques conduiraient l'entourage (la famille, les pairs) à interagir de façon plus genrée avec l'adolescent, et à l'inciter à se conformer aux stéréotypes de genre (Hill & Lynch, 1983). Ces transformations physiques, accompagnées des réactions de l'entourage, peuvent conduire les adolescents à davantage se conformer aux stéréotypes de genre, ainsi qu'à davantage y adhérer (Huster & Alvarez, 1990 ; cités par Lobel, Nov-Krispin, Schiller & Lobel, 2004)<sup>205</sup>.

Pour finir, il serait intéressant de confronter cette réflexion sur les stéréotypes de genre aux combats féministes qui se sont intensifiés ces dernières années et à la multiplication des identités de genre.

Le stéréotype selon lequel les garçons réussissent plus dans les matières scientifiques est fortement partagé, à la fois chez les filles et chez les garçons, quels que soient leur origine sociale ou leur niveau scolaire (Breda, Jouini & Napp, 2018)<sup>206</sup>. Les normes sociales et les stéréotypes - internalisés dès le plus jeune âge, mais aussi par l'entourage des jeunes - sont reconnus comme une des causes principales à la ségrégation des choix d'orientation entre les filles et les garçons, comme l'explique Marion Monnet, docteure en économie et chercheuse à l'Institut national d'études démographiques (Ined)<sup>207</sup>.

La croyance en ces stéréotypes sape la confiance des filles en leurs capacités. A niveau égal, ces dernières ont tendance à sous-estimer leur niveau en mathématiques par rapport aux garçons et aux filles de leur classe. L'identification à un sexe (et donc au rôle normé attribué à ce sexe) creuse alors les écarts de performance en mathématiques. C'est alors que cette internalisation des stéréotypes mène, de façon contre-productive, à les confirmer (OCDE, 2015)<sup>208</sup>. Une étude expérimentale montre en effet un lien de cause à effet : les filles réussissent significativement moins bien en mathématiques lorsque les stéréotypes sont activés, ou lorsqu'ils ne sont ou pas explicitement désactivés (Spencer, Steele & Quinn, 1999)<sup>209</sup>.

Les stéréotypes affectent alors durablement l'intérêt des filles pour les matières connotées masculines. En 2016, 31 % des filles (vs. 39% des garçons) s'orientent vers une Première scientifique après la Seconde. Parallèlement, elles ont trois fois plus de chance (14%) de choisir une Première littéraire par rapport aux garçons (4%). Cet écart se constate également dans le choix d'études post-bac. En effet, bien que les filles représentent 55 % des



© Christelle Thouvenin - Tous droits réservés

Pour lever le poids de ces stéréotypes dans les choix d'orientation, plusieurs leviers peuvent être envisagés : les sensibilisations auprès des jeunes et des professeurs, des témoignages de role models, des initiatives de mentorat de la part de ces role models, etc.<sup>213</sup>

**Le milieu socio-économique : vecteur d'inégalité des chances face aux choix d'orientation**

En France, un accent très fort est mis sur la notion d'excellence. Agnès van Zanten, sociologue de l'éducation et directrice de recherche au Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), explique en effet que *"comparé à d'autres modèles éducatifs, y compris ceux de nos proches voisins européens, le système français se montre particulièrement efficace pour dégager une élite"* (CNRS Le journal, 2018).<sup>214</sup>

L'école française repose sur le principe méritocratique selon lequel seuls les efforts fournis sont responsables de réussite académique et professionnelle, comme l'indique Agnès van Zanten. Or, en France, c'est l'origine sociale qui pèse le plus sur les trajectoires des élèves (Canopée, 2021)<sup>215</sup>. L'impact du milieu socio-économique ne s'arrête pas aux résultats scolaires et va jusqu'à modifier les choix d'orientation des jeunes. Un constat fort : en France, 1 élève défavorisé sur 5 ayant de bons résultats ne

effectifs, elles ne sont que 29 % à s'orienter vers des classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques (Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse & Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 2019)<sup>210</sup>. Et même pour celles ayant choisi une filière scientifique, la biologie est favorisée par rapport à la physique ou aux mathématiques. Il ne s'agit pas d'un manque d'intérêt mais d'un manque de croyance en ses capacités de réussite<sup>211</sup>.

Cette sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques et techniques est considérée comme préoccupante par les chercheurs et les pouvoirs publics notamment parce qu'elle contribue largement aux inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.



**Selon les pays, cette sous-représentation des femmes dans les domaines scientifiques explique entre 20 et 30 % des écarts de salaires entre les sexes, parmi les diplômés du supérieur (Blau & Kahn, 2017).<sup>212</sup>**

prévoit pas de faire des études supérieures - alors que cette proportion est quasi nulle parmi les élèves favorisés (PISA, 2018)<sup>216</sup>. D'après une enquête menée entre 2012 et 2013 dans 59 collèges en Ile-de-France (Guyon & Huillery, 2014)<sup>217</sup>, l'origine sociale impacte significativement les choix d'orientation des élèves de 3e. Alors même qu'ils sont dans la même classe et ont le même niveau scolaire, les élèves issus d'un milieu modeste ont plus envie d'emprunter la voie professionnelle et ne de pas poursuivre d'études longues par rapport à ceux issus d'un milieu favorisé.

Pour quelle raison la projection dans les études supérieures est-elle différente en fonction de l'origine sociale des élèves, à niveau scolaire égal ? D'après l'étude de Guyon et Huillery (2016)<sup>218</sup> - menée sur un échantillon d'élèves de 3ème à Paris - deux causes sont en jeu : le biais de perception de ses propres capacités et le fatalisme social. Ce sont le manque de croyance en ses capacités et la ferme conviction que l'origine sociale a un impact inévitable sur la réussite qui amènent les élèves issus d'un milieu modeste à faire des vœux d'orientation différenciés. Ils sous-estiment leurs capacités dès le collège (faible estime de soi scolaire, significativement moins élevée par rapport aux élèves favorisés de même niveau) et ne considèrent pas les études supérieures comme atteignables (Guyon & Huillery, 2014).



### Une inégalité d'accès aux établissements privés ou prestigieux : des conséquences sur les parcours d'orientation

#### Les choix d'orientation : une question davantage abordée dans les lycées privilégiés

Au lycée, le type d'établissement influe sur la projection académique et professionnelle des élèves, créant des disparités en matière d'accompagnement en fonction du milieu socio-économique. Agnès van Zanten participe depuis 2013 à de nombreux projets dont la mise en place d'enquêtes ethnographiques dans quatre lycées, dont elle explique les résultats (CNRS Le journal, 2018).

Dans les lycées favorisés, l'orientation est abordée dès la Seconde, avec un soutien personnalisé et une promotion des grandes écoles. Les élèves sont bien accompagnés jusqu'à l'utilisation de Parcoursup, la plateforme de sélection et d'affectation dans les études supérieures.

En revanche, dans les lycées moyens, l'accent est mis sur la lutte contre le décrochage et la réussite au bac, reléguant l'orientation à la Terminale. Les conseils sont moins individualisés, axés sur les filières non sélectives, et l'utilisation de Parcoursup peut être complexe, avec un soutien limité.

#### L'orientation post-bac : le critère du prestige pour ceux qui peuvent se le permettre

Le prestige de l'établissement est d'ailleurs un critère recherché dans son orientation post-bac par 27% des 15-30 ans (et 27% de ceux en situation de handicap ; IFOP, 2022). Mais tous les jeunes n'ont pas les moyens d'intégrer les établissements onéreux. Selon le même sondage IFOP (2022), parmi les 69% des 15-30 ans ayant écarté certaines orientations, le critère économique concerne 21% d'entre eux. Les jeunes en situation de handicap sont quant à eux 79% à avoir renoncé à des choix d'orientation. Pour 18% d'entre eux, la cause est également le coût trop élevé de la formation.

L'accès à un établissement prestigieux est réservé aux jeunes ayant un capital économique et social élevé, ce qui contribue à maintenir les hiérarchies sociales existantes.

Cette perception d'écart de réussite entre les élèves d'origine sociale favorisée et ceux d'origine sociale défavorisée est partagée par tous les élèves, quel que soit leur milieu social (Guyon & Huillery, 2014). Ils accentuent même l'ampleur de cet impact : les écarts réels sont bien plus faibles concernant le taux de réussite au baccalauréat. Elise Huillery, professeure d'économie à l'université Paris-Dauphine, chercheuse en l'économie de l'éducation, indique que les jeunes ont une vision très bourdieusienne - les origines sociales constituent un handicap objectif à la réussite scolaire - mais que ce phénomène est très exagéré (Canopée, 2021). Et

cela détermine en partie les notes et l'orientation des élèves. En effet, toutes choses égales par ailleurs, les aspirations en début de 3ème impactent significativement la progression scolaire, les résultats du brevet, et ainsi l'orientation (Guyon & Huillery, 2014). Cette différence d'aspiration n'est pas expliquée par des projets professionnels différents. A note égale, les élèves issus d'un milieu défavorisé ne sont pas plus modestes dans leur ambitions professionnelles par rapport à ceux issus d'un milieu favorisé. Ce sont les ambitions scolaires qui sont plus modestes. Le rapport aux études diffère sur la base de stéréotypes qui biaisent la perception de leurs capacités de réussite (Canopée, 2021).

Elise Huillery explique que cette perception biaisée renforce et perpétue les inégalités sociales à l'école. Que faire pour lutter contre ces stéréotypes ? Les politiques de ressources et les politiques de mixité sociale ne les font pas disparaître. La solution est de changer l'état d'esprit des jeunes, indique l'experte. Elle met en avant l'efficacité des actions de l'association Energie Jeune (Canopée, 2021).



#### Energie Jeune : des sensibilisations pour changer l'état d'esprit des jeunes

**L'association cible les collèves défavorisés (REP et REP+) et propose trois sessions d'une heure par an. Les thèmes évoluent de la 6ème à la 3ème (autodiscipline, engagement, confiance en soi, déconstruction du fatalisme, etc.) Les contenus se basent sur la psychologie sociale et les bienfaits d'une vision malléable de l'intelligence, ainsi que d'une perception des échecs comme des opportunités de progression. Les animateurs insistent sur le fait que la réussite vient de soi (et non des contraintes externes) afin de favoriser un changement d'état d'esprit. Des impacts positifs sont constatés (baisse du fatalisme, diminution des stéréotypes, amélioration du comportement en classe, des notes, etc.). Par rapport à la faible intensité du programme (3h dans l'année), l'impact (qui est faible) reste significatif. Cela laisse présager des impacts bien plus importants si ces sensibilisations étaient intégrées aux programmes de l'Éducation Nationale.**

En définitive, de nombreux facteurs, pas toujours conscientisés, à la fois contextuels, psychologiques et systémiques, impactent les trajectoires éducatives des jeunes. Dès lors, dans le cadre des politiques jeunesse, il semble impératif :

- d'adresser les stéréotypes de genre qui freinent à la fois les filles et les garçons. Bien plus que le travail de l'Éducation Nationale, c'est le travail de toute une société ;
- de mettre en place des mesures d'équité pour lutter contre le fatalisme social : permettre aux 60% de jeunes de la France périurbaine d'avoir les mêmes chances que les plus favorisés avec le même point de départ pour

mesurer le mérite ; permettre à ceux qui sont favorisés de s'autoriser à ne pas suivre des voies élitistes, mais tout simplement celle de leurs envies.



**Les chemins élitistes rendent-ils heureux ?**

**Pour Lamya Benkirane, Responsable du département développement coopératif et engagement sociétal chez Fédération nationale du Crédit Agricole, la pression de parcours, y compris élitiste, doit être levée. Si un jeune souhaite à 14 ans devenir mécanicien parce qu'il est passionné de bagnole, que cela soit valorisé,**

**et qu'il puisse devenir ingénieur mécanique 15 ans plus tard s'il le souhaite.**

**Les normes et contre-normes rendent tabous les changements de parcours, et valorisent les chemins élitistes alors qu'ils ne génèrent pas nécessairement un épanouissement. Tous les parcours sont à valoriser. C'est pourquoi le Crédit Agricole promeut tous les métiers dans les régions, exploitants agricoles, artisans ou créateurs-repreneurs d'entreprises.**

De fait, de nombreuses solutions sont déjà à l'œuvre sur ces thématiques et pour pallier les difficultés d'orientation. Mais quelles sont celles que connaissent vraiment les jeunes, qu'ils utilisent, et qui leur ont été utiles ?

## 2C4 | Les solutions réellement utilisées au moment de construire ses projets d'avenir

De nombreuses solutions existent pour accompagner les jeunes au moment de faire leur choix d'orientation. Toutefois, au cours de notre recherche qualitative, il s'avère que la plupart des jeunes ne connaissent qu'un à deux dispositifs, qui globalement ne les a pas grandement aidés. Comment expliquer ce fossé entre l'existant et l'utilisé ? Le problème est-il lié aux dispositifs en eux-mêmes (difficulté d'accès), aux utilisateurs (manque d'effort fourni) ou simplement à leur communication ? (3). Les jeunes interrogés indiquent se sentir rarement accompagnés par un professionnel de l'orientation ou un dispositif dédié. Et lorsque cela est le cas, ils estiment souvent les ressources insuffisantes ou inefficaces (2). Le sentiment d'accompagnement est la plupart du temps suscité par le soutien des proches, voire par l'accompagnement individualisé d'un professeur (1).

### 1 - L'entourage familial et pédagogique : principale source de soutien pour construire ses projets d'avenir

● Le recours à des dispositifs variés pour construire son projet professionnel

Au cours des entretiens, certains jeunes évoquent avoir bénéficié de solutions d'orientation au moment de faire leurs choix d'orientation. 3 jeunes (Ariel, 24 ans ; Maxime, 19 ans ; Rémy, 20 ans) sur 18 indiquent avoir utilisé des sites pour l'orientation (l'Office national d'information sur les enseignements et les professions - Onisep, l'Étudiant) afin d'explorer le champ des possibles. Le

portail documentaire du Centre de Documentation et d'Information - CDI - (e-sidoc) est également évoqué par Samuel (17 ans). Le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023)<sup>218</sup> - mené sur un échantillon de 1 609 jeunes entre la seconde et le bac+2 - révèle que pour seulement 14% des jeunes interrogés, c'est le site d'information en orientation [letudiant.fr](http://letudiant.fr) qui leur inspire le plus confiance pour faire leurs choix d'orientation. Ce même baromètre indique que pour 39% de l'échantillon, les sites Internet spécialisés dans l'orientation ([letudiant.fr](http://letudiant.fr), [l'onisep...](http://l'onisep.fr)) sont / ont été leur principale source d'information pour faire leurs choix d'orientation.

**des interrogés,  
Pour 39%  
les sites Internet spécialisés dans l'orientation sont / ont été leur principale source d'information pour faire leurs choix d'orientation. 33% des jeunes indiquent que les salons de l'orientation de l'Étudiant sont / ont été leur principale source d'information.**

Source : Le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023)<sup>218i</sup>

Les événements tels que les salons étudiants (Marion, 17 ans), les salons d'alternance (Rinji, 25 ans) ou encore les journées portes ouvertes (Marion) sont d'autres opportunités qu'ont saisi 2 jeunes interrogés afin de mieux cibler les établissements à intégrer. Parfois, des

moments dédiés à l'orientation sont prévus en classe, que ce soit un atelier pour intégrer une grande école (Zoé, 17 ans), l'intervention d'une association comme Article 1 (Maylis, 18 ans) ou encore la présence de cours sur le sujet de l'orientation (Samuel, 17 ans). A l'échelle nationale, 33% des jeunes indiquent que les salons de l'orientation de l'Étudiant sont / ont été leur principale source d'information pour faire leurs choix d'orientation (BVA & L'Étudiant, 2023)<sup>219</sup>.

Rencontrer les étudiants ou professionnels est une façon plus directe de se projeter dans l'avenir. 2 jeunes sur 18 (Adam, 22 ans et Salomé, 21 ans) expliquent avoir apprécié la rencontre au lycée des professionnels présentant leur métier. Zoé a, quant à elle, bénéficié d'une mise en relation avec deux anciens élèves de son lycée ayant intégré Sciences Po (l'école qu'elle vise). Elle explique avoir été très accompagnée par eux (elle a par exemple été plusieurs fois entraînée à passer à l'oral) et s'être même liée d'amitié avec ces derniers.

**Pour 15%** des jeunes interrogés, c'est l'accompagnement par un role model qui leur inspire le plus confiance pour faire leurs choix d'orientation.

Source : Le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023)<sup>220</sup>

Les jeunes interrogés évoquent également une approche plus expérientielle. En effet, 3 d'entre eux (Ariel, 24 ans ; Clara, 21 ans ; Fanny, 22 ans) indiquent avoir fait un Service Civique. Fanny explique être ravie d'avoir contribué à un projet à impact social. Pour Clara, cette expérience lui a permis de gagner confiance en elle car elle avait la possibilité de porter des projets par elle-même, en lien avec ses idées. Cette expérience lui a permis d'affiner son projet professionnel et de s'orienter vers le domaine littéraire. De plus, 2 jeunes (Etienne, 15 ans ; Assane, 19 ans) interrogés expliquent que leur expérience de stage les a éclairés quant à leurs aspirations professionnelles. Adam affirme également que l'alternance a été une expérience très formatrice qui lui a permis de trouver un but.

En définitive, plusieurs jeunes interrogés au cours des entretiens semi-directifs indiquent avoir bénéficié d'une ou deux solutions au moment de faire leurs choix d'orientation, sans grand consensus. De même, ils ont pu avoir recours à un ou plusieurs dispositifs sans pour autant s'être sentis réellement accompagnés. Par exemple, Salomé indique ne pas s'être du tout sentie accompagnée malgré les dispositifs présentés et mis en place par son école. D'ailleurs, au cours des entretiens, c'est l'entourage familial qui ressort le plus souvent comme principale source de soutien ou comme guide au moment de construire ses projets d'avenir.

## ● L'importance de l'entourage familial et amical

L'entourage familial est le facteur étant le plus rattaché au sentiment d'accompagnement au cours de notre recherche qualitative. Ce constat rejoint les résultats du sondage IFOP (2022)<sup>221</sup>. En effet, il révèle que pour 30% des 15-30 ans, les échanges avec leur famille et entourage familial ont été un moyen utilisé pour préparer leur orientation scolaire et professionnelle. Ce pourcentage s'élève à 34% pour les jeunes en situation de handicap. Au cours des entretiens semi-directifs menés dans le cadre de notre étude, 14 jeunes sur 18 indiquent également se sentir / s'être sentis accompagnés pour construire leurs projets d'avenir. C'est également le cas de la plupart des jeunes interrogés au cours du premier Focus Group (Apprentis d'Auteuil).

Pour la plupart de ces jeunes, ce sont les parents qui sont/ont été perçus comme la principale source de soutien, voire comme un réel guide au moment de faire les choix d'orientation, comme l'illustre le propos de Rémy (20 ans) : *“Grâce à mes parents, je me suis senti bien accompagné. Ils m'ont évité de faire pas mal de... pas mal de bêtises aussi. Heureusement que voilà, ils sont là aussi.”* Au cours du premier Focus Group (Apprentis d'Auteuil), plusieurs lycéens de la voie professionnelle indiquent qu'ils ont reçu de l'aide de leurs parents pour intégrer leur internat (Alexandre, 18 ans ; Leïla, 14 ans ; Louis, 18 ans ; Emma ; 17 ans).

**Pour 41%** des jeunes interrogés, c'est la famille qui inspire le plus confiance pour faire ses choix d'orientation. De même, 41% de l'échantillon indique que la famille, les amis ou un role model est / a été la principale source d'information utilisée au moment de prendre cette décision.

Source : Le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023)<sup>222</sup> - mené sur un échantillon de 1 609 jeunes entre la seconde et le bac+2

Par ailleurs, l'entraide entre pairs apparaît aussi comme une source de soutien au moment de construire ses projets professionnels. Au cours des entretiens, c'est le cas de Salomé (21 ans), Rémy et Clara (21 ans). Cette dernière explique s'être senti davantage accompagnée par les jeunes de son âge que par des dispositifs : *“Oui mais je dirais que ce n'est pas vraiment par des dispositifs. Enfin, je me sens encouragée plutôt je dirais principalement par les gens qui ont mon âge, et qui sont un peu dans la même situation d'être étudiant, d'être bientôt travailleur quoi. C'est plus du soutien en fait entre nous je dirais. Plus de la solidarité.”* Au cours du deuxième Focus Group (ALJT), les jeunes indiquent spontanément ne pas s'être sentis accompagnés, mais appuient sur l'importance de leurs amis pour poursuivre leur voie. Ils expliquent un effet vertueux de l'ambition de leurs camarades, renforçant leur propre ambition personnelle.

### ● Un précieux soutien des professeurs

Outre le soutien de l'entourage, l'aide de professionnels de l'éducation contribue également au sentiment d'accompagnement chez les jeunes. Du fait de leur contact permanent avec la jeunesse, leur rôle et leur impact est d'autant plus important. C'est ce qu'explique Zoé : *“Donc en fait, je pense que c'est peut-être les professeurs qui jouent plus un rôle, parce que vu qu'on va s'orienter vers tel ou tel pôle, c'est avec les professeurs qu'on discute beaucoup. C'est vers eux que l'on doit chercher des conseils, parce que limite, quelquefois, on les voit plus que nos parents.”*

**POUR  
24%**  
**des jeunes interrogés,  
ce sont les professeurs qui leur  
inspirent le plus confiance pour  
faire leurs choix d'orientation. Dès  
lors, 26% de l'échantillon indique  
que leurs professeurs sont/ont  
été leurs principales sources  
d'information pour faire leurs choix  
d'orientation.**

Source : *Le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes* (BVA & L'Étudiant, 2023)<sup>223</sup> - mené sur un échantillon de 1 609 jeunes entre la seconde et le bac+2.

Au cours des entretiens semi-directifs, 6 jeunes sur 18 perçoivent les professeurs comme une solution d'orientation. En effet, Clémentine (21) explique qu'elle a pu bénéficier d'une écoute et d'un accompagnement personnalisé en classe. Ce sont les initiatives des professeurs qui peuvent faire la différence. Par exemple, Marion (17 ans) explique qu'un de ses professeurs préparait pour chaque vacances une fiche avec des questions liées à l'orientation. Elle a pu, grâce à cela, mûrir ses réflexions, et en vient à se demander comment font les autres jeunes qui ne sont pas aussi bien accompagnés : *“Je me dis comment ils ont fait pour se poser et réfléchir à leur orientation. Parce que ouais, j'ai un peu l'impression que parfois on est peut être hyper désorienté parce que ça arrive super vite et on n'est pas tellement préparé à*

*faire des choix et à remplir un dossier aussi vite et sans préparation.”*

Certains professeurs vont jusqu'à prendre de leur temps personnel pour aider leurs élèves à réussir leurs concours, comme en témoigne ci-dessous Zoé (17 ans) qui visait Sciences Po. C'est alors que l'accompagnement des professeurs peut réellement faire la différence dans la réussite académique des jeunes. Toutefois, les contraintes temporelles liées à l'emploi du temps et à l'ampleur du programme scolaire ne permettent pas à tous les professeurs d'offrir cet accompagnement personnalisé à l'ensemble des élèves durant les temps scolaires.



*“Il a pris de son temps personnel, il est venu un mercredi 2 heures pour me faire un cours particulier sur les institutions françaises alors qu'il n'avait pas cours de la journée. Il m'a accompagnée à un point incroyable. (...) C'est incroyable, il était hyper engagé et il y croyait plus que moi. Quand je lui ai dit que j'étais acceptée, il était fou de joie, vraiment.”*  
Zoé (17 ans)

Ces éléments tirés de notre étude qualitative et renforcés par d'autres études permettent d'identifier ici les principales sources de soutien citées par les jeunes dans leur processus d'orientation :

- les sites d'information ;
- les salons étudiants et les événements ;
- les rencontres avec d'anciens élèves et professionnels ;
- l'entourage familial et amical et les role models ;
- les professeurs.

Ces éléments incitent à repenser leur rôles et leur coordination autour du projet du jeune. Ils questionnent par ailleurs la non connaissance ou non utilisation d'une grande partie d'autres dispositifs, d'autant que plusieurs jeunes ne se sentent pas suffisamment accompagnés au moment de faire leurs choix d'orientation.

Les professeurs : un précieux soutien pour les jeunes



## 2 - Le sentiment d'un accompagnement insuffisant ou inefficace : tendre vers un renforcement des dispositifs d'orientation ?

### ● Un accompagnement relatif de la part des professionnels de l'orientation

Ce rôle d'accompagnement, parfois endossé par les professeurs, fait partie des fonctions des conseillers d'orientation, des coachs d'orientation, des tuteurs ou encore des Centres d'Informations et d'Orientation (CIO). 7 jeunes sur 18 indiquent avoir bénéficié d'une de ces solutions (5 ont déjà échangé avec un conseiller ou coach d'orientation, 1 a pu se rendre dans un CIO et 1 a bénéficié d'un tuteur). Pierre (23 ans) explique que la coach d'orientation qui l'a accompagné lui a permis de mieux se connaître (découverte de ses forces et faiblesses) ainsi que de découvrir des domaines compatibles avec ses capacités. Il explique que cette connaissance de soi lui a été utile pour rédiger ses lettres de motivations et mettre en avant ses compétences.

A l'échelle nationale, une faible proportion de jeunes s'orientent prioritairement vers ces professionnels. En effet, le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023)<sup>224</sup> révèle que pour seulement 12% des jeunes interrogés, ce sont un conseiller d'orientation ou un psychologue scolaire qui leur inspirent le plus confiance pour faire leurs choix d'orientation. Dès lors, pour seulement 13% de l'échantillon, ce sont ces professionnels (conseiller d'orientation, psychologue scolaire (PsyEN) ou CIO) qui ont / ont été leur principale source d'information pour faire leurs choix d'orientation. En effet, le nombre restreint de professionnels de PsyEN par élève ne permet pas à tous les élèves d'en bénéficier, ni de manière individualisée et personnalisée. Dès lors, les solutions d'orientation peuvent être perçues comme insuffisantes pour les jeunes.

### ● Un sentiment de manque d'accompagnement : des dispositifs perçus comme insuffisants

Le sentiment d'accompagnement n'est pas nécessairement dichotomique. En effet, 8 jeunes sur 18 expriment ressentir un manque d'accompagnement pour construire leurs projets d'avenir - alors que 14 indiquent se sentir accompagnés. C'est alors que 4 d'entre eux expriment à la fois se sentir accompagnés et pas accompagnés, en fonction du contexte évoqué. Par exemple, Adam (22 ans), dit se sentir accompagné par ses proches mais pas par le système. De façon similaire, Maylis (18 ans) indique s'être seulement sentie accompagnée par son père, et non par les dispositifs existants (mission locale, aides, bourses, etc.). De plus, le sentiment d'accompagnement peut évoluer à mesure du parcours éducatif. Assane (19 ans) explique en effet ne pas s'être senti accompagné au collège, mais que cela a changé du lycée jusqu'au BTS. Par ailleurs, il est possible de se sentir accompagné pour certains aspects de ses projets, et pas pour d'autres, comme c'est le cas de Fanny (22 ans).

Et certains jeunes - 4 sur 14 au cours des entretiens - disent ne se sentir accompagnés à aucun moment de leur parcours éducatif. Par exemple, Ariel (24 ans) explique que ce sentiment est dû à un manque d'aides, notamment de la part de professionnels, mais aussi à une faible connaissance des métiers possibles. Ce manque d'aide est également ressenti par Salomé, qui évoque un besoin d'aide financière pour les artistes à la sortie des études. Le manque de dispositif est aussi perçu par les jeunes indiquant s'être sentis accompagnés pour construire leurs projets d'avenir. En effet, ils ont pu percevoir un soutien de la part de leurs proches pour la plupart (12 sur 18), mais pas de dispositifs externes. Certains relèvent alors :

- que les professeurs ne donnent pas assez les clés nécessaires (Marion, 17 ans) ;
- que des plateformes de recherches d'emploi sont incomplètes (Adèle, 19 ans) ;
- que les dispositifs sont insuffisants en soi (Samuel, 17 ans) ;
- un manque de conseillers dans les établissements scolaires (Assane) ;
- un manque de professionnels (orientation, psychologie) pour accompagner les élèves (Marion) ;
- un manque de dispositifs pour connaître l'après-étude (Salomé, 21 ans ; Ariel).



### Le sentiment de manque d'accompagnement des jeunes en matière d'orientation

**Les constats de notre étude qualitative rejoignent les résultats du baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023) - mené sur un échantillon de 1 609 jeunes entre la seconde et le bac+2. En effet, les résultats indiquent qu'au moment des choix d'orientation, une large proportion de jeunes a le sentiment de manquer :**

- de contacts avec des professionnels du secteur qui les intéresse (61%) ;
- de visibilité sur les options qui s'offraient à eux (60%) ;
- de contacts avec des étudiants du niveau supérieur (57%) ;
- d'accompagnement par leur établissement dans leurs choix (48%) ;
- d'un interlocuteur qui les comprend (47%) ;
- de possibilité de visiter les établissements les intéressants (46%).

Au cours du deuxième Focus Group (ALJT), l'ensemble des jeunes expriment également un manque d'accompagnement. "Je n'ai jamais été accompagné" rétorque Cheik (27 ans). Malgré cela, ils décident de prendre le contre-pied et de persévérer dans la voie désirée. Le manque d'accompagnement n'est pas forcément constant. Timéo prend la métaphore des montagnes russes : il perçoit que ses parents le soutiennent de façon inconstante. Globalement, ils indiquent que leur famille n'allait pas forcément dans leur

## 2G. COMPRENDRE LES CRITÈRES ET PROCESSUS D'ORIENTATION

sens dès le départ, mais qu'avec le temps, elle a fini par accepter leurs choix. Cela rejoint le discours de Maëlle (19 ans), qui a participé au premier Focus Group (Apprentis d'Auteuil). Elle explique qu'au départ, sa mère ne voulait pas croire en son choix d'orientation, mais qu'à l'heure actuelle, elle se sent plus écoutée par sa famille. Le manque de soutien de la part de leur famille au moment de faire leurs choix d'orientation concerne 25% des jeunes d'après le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023)<sup>225</sup>.

A l'échelle nationale, seule une minorité de jeunes trouvent les réponses à leurs questions grâce à Parcoursup (34%) et considèrent que la plateforme est efficace (44%), intuitive (40%) et équitable (24%). C'est ce qu'indique le baromètre de confiance en l'avenir des jeunes (BVA & L'Étudiant, 2023). D'ailleurs, l'aspect équitable de la plateforme atteint le plus bas niveau mesuré depuis février 2021 (37% des jeunes la perçoivent comme équitable en 2021, et 29% en 2022). Il est dès lors nécessaire de repenser ce dispositif et tous les autres afin qu'ils puissent permettre à toutes les jeunes de s'orienter vers des voies académiques épanouissantes (cf. partie 3).

### ● Accompagner toutes les jeunes pour réduire les inégalités face aux choix d'orientation

Un manque d'accompagnement peut être ressenti par les jeunes d'origine sociale modeste. Tandis que l'entourage familial contribue grandement au sentiment d'accompagnement chez les jeunes, il s'avère que ce soutien diffère en fonction du capital social et culturel des différentes familles.



© Image par PDPics de Pixabay

Améliorer les dispositifs d'orientation pour mieux accompagner les jeunes

### ● Une inefficacité perçue des dispositifs : repenser les solutions pour faciliter les choix d'orientation

Au-delà d'un manque de dispositifs, ceux existants sont parfois perçus comme inefficaces, amplifiant ce sentiment de ne pas être réellement accompagné pour construire ses projets d'avenir. L'exemple le plus parlant est celui de Parcoursup. Parmi les jeunes interrogés en entretien, ceux ayant mentionné la plateforme n'ont pas une opinion favorable. Marion (17 ans) explique avoir par chance été acceptée dans le supérieur par le biais de cette plateforme, mais que beaucoup de jeunes ne se sentent pas bien accompagnés par celle-ci. C'est par exemple le cas de Rémy (20 ans) qui indique que Parcoursup l'a conduit à une orientation subie.



*“Parcoursup m'a fait aller dans un endroit où je ne voulais pas aller. Parce que c'est la seule proposition que j'avais, donc j'étais un peu obligé si je voulais continuer mes études, donc j'étais obligé. Je n'avais pas le choix parce que je ne pouvais pas aller en école privée, parce que c'était trop cher. (...) J'ai changé d'école au bout de 2 mois, quoi.”*

Rémy (20 ans)

### Les élèves de milieux populaires ne sont que

# 20%

### à discuter régulièrement d'orientation sous le toit familial, contre les 2/3 chez les CSP+.

Source : (CNRS, Le journal, 2018).<sup>226</sup>

Ce manque d'accompagnement a tendance à se perpétuer au sein des murs de l'école. Comme expliqué précédemment, les équipes pédagogiques des lycées moyens accompagnent moins leurs élèves que celles des lycées privilégiés. De plus, les salons étudiants sont gratuits et certes accessibles, mais il s'avère que ce sont les élèves des classes moyennes qui s'y présentent la plupart du temps avec leurs parents. Agnès van Zanten, sociologue de l'éducation et directrice de recherche au CNRS, explique que souvent, le discours anti-université est prédominant, au profit d'écoles privées onéreuses. Elle indique que cette offre biaisée est une source d'inégalités, puisque tous les jeunes ne peuvent pas se permettre d'intégrer un établissement privé.

C'est par un accompagnement plus inclusif qu'il est possible d'espérer une diminution des inégalités sociales en termes de parcours d'orientation. Sans oublier que le premier pilier, avant de penser à cette question d'orientation, est bien celle des ressources. Comme le soulève Ariane Eksl, directrice de l'ingénierie sociale et

de la communication à l'ALJT, certains jeunes sont dans l'urgence et doivent dans un premier temps s'assurer de disposer de conditions de vie adéquates (avoir un logement, une capacité à subvenir à ses besoins primaires, etc.). De nombreuses associations se mobilisent afin de faire la variable d'ajustement et apporter aux jeunes plus défavorisés un soutien dans la construction de leurs projets d'avenir (Partie 3).

Un constat : comment se fait-il que malgré la multitude d'acteurs, initiatives et dispositifs existants pour favoriser une orientation choisie chez les jeunes, ces derniers se sentent souvent seuls et perdus ? Quels freins identifient les jeunes que nous avons interrogés en entretien ?

### 3 - Comment expliquer le fossé entre les solutions existantes et la prise en main réelle par les jeunes ?

#### ● Un manque de communication concernant les dispositifs existants ?

Les jeunes ont-ils connaissance de toutes les solutions à disposition pour les aider à faire leurs choix d'orientation ? Au cours des entretiens, Adam (22 ans) et Rémy (20 ans) indiquent ne pas avoir connaissance d'autres dispositifs en dehors de ceux utilisés. Augustin Vicard, directeur de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep), rappelle que les jeunes ne connaissent que partiellement les métiers existants. Il précise que l'hybridation des métiers rend cette identification d'autant plus compliquée.

Ce manque d'information réduit alors les opportunités académiques des jeunes. Comme l'explique Stéphane Vincent, il n'est possible de souhaiter que ce que l'on connaît. Est-ce alors un manque de communication au sein des établissements qui conduit les jeunes à ne pas utiliser les solutions existantes pour dessiner leur avenir, ou est-ce un facteur davantage comportemental qui est en cause, comme le rapport à l'effort des adolescents ?

#### ● Le rapport à l'effort en cause ?

D'après les experts interrogés, le rapport à l'effort explique le manque de prise en main des solutions existantes. D'après Stéphane Vincent, fondateur de SuperFUTUR, les jeunes ne s'informent pas plus qu'avant malgré l'accès aux réseaux sociaux. Ils sont happés par des canaux de communication dans lesquels ils évoluent. Comme l'explique Frédéric Voyer, fondateur de My Job Glasses, s'orienter requiert du temps et de la concentration, et la profusion d'information n'est utile que si un effort est fourni. Il ajoute que la plupart des solutions digitales en matière d'orientation rendent l'information plus accessible qu'avant, mais qu'un investissement et du temps restent nécessaires. La lecture de fiches métier n'est pas suffisante, ni le fait de consacrer seulement 10 minutes 3 fois dans l'année à la question de ses choix d'avenir. Il constate néanmoins que les jeunes ont tendance à avoir du mal à se concentrer durant une longue période de temps.

De façon complémentaire, Alexandre Schaejer, président du Réseau des Écoles de la Deuxième Chance France, explique que les particularités neurologiques spécifiques à la période de l'adolescence créent un manque de patience.

Les jeunes interrogés identifient-ils également une difficulté à fournir des efforts au moment de se renseigner sur ses possibilités d'orientation ? C'est le cas d'Adam (22 ans), qui pense qu'il aurait pu davantage se renseigner au lycée. Il attribue son sentiment de manque d'accompagnement à son manque d'investissement quelques années auparavant : *“Mais oui, c'était peut-être aussi, en fait moi je pense que c'était beaucoup moi qui aurait aussi dû un peu plus me renseigner. (...) Je pense que c'est quand même assez de ma faute.”* Ariel (24 ans) partage une réflexion similaire. Il pense avoir manqué d'accompagnement du fait de ne pas s'être penché sur la question de son avenir assez tôt. Il précise que ce manque d'initiative est en grande partie dû au fait qu'il avait des impératifs familiaux à gérer : *“J'avais beaucoup beaucoup de problèmes pendant au moins une dizaine d'année, donc j'étais plus en mode survie de ma famille, survie de moi-même. Donc je me suis un peu posé les questions tard en fait. Donc peut-être que si je m'étais posé la question avant, j'aurais cherché des gens pour m'aider ou des choses comme ça, mais voilà.”*

Il ne faut toutefois pas omettre les jeunes qui, malgré les idées reçues, font des recherches de façon autonome et s'impliquent dans la construction de leurs projets d'avenir. Au cours des entretiens semi-directifs, 4 jeunes indiquent avoir fourni un effort personnel pour bénéficier d'un accompagnement. Par exemple, Rinji (25 ans) se considère comme un autodidacte et explique avoir toujours fourni les efforts nécessaires : *“Bah... moi je me sens accompagné parce que je vais chercher ces choses-là. Mais euh... c'est vrai qu'il faut aller chercher quoi.”* De façon similaire, Fanny (22 ans), explique de pas hésiter à solliciter les interlocuteurs pertinents lorsqu'elle recherche une information : *“Mais quand j'ai besoin en tout cas, je n'hésite pas à demander, à solliciter les structures par exemple... que je sais qu'ils pourront m'accompagner.”*



Faire de l'orientation un circuit d'auto-découverte, plutôt qu'un labyrinthe

## 2G. COMPRENDRE LES CRITÈRES ET PROCESSUS D'ORIENTATION

Elle précise avoir ce goût pour l'autonomie dans ses démarches : *“Mais parfois, j'avoue que j'aime bien chercher par moi-même, être indépendante vraiment, autonome et tout ça.”*

Dès lors, les accompagnements existent, certes, mais nécessitent un certain effort de persévérance pour les identifier et / ou en tirer des bénéfices. Toutefois, malgré un grand effort fourni, il est possible de rencontrer des difficultés d'accès aux différents dispositifs.

### ● Une difficulté d'accès aux dispositifs

Au cours des entretiens, les jeunes expliquent connaître les différents dispositifs grâce à leur école (5 sur 18), à leurs proches (4 sur 18) ou encore à leur propre effort personnel (4 sur 18). Toutefois, plusieurs jeunes, y compris ceux qui s'investissent grandement de façon autonome, identifient une difficulté d'accès à certains dispositifs. C'est le cas de Salomé (21 ans), Clara (21 ans), Adèle (19 ans) et Fanny (22 ans). Par exemple, Adèle explique qu'en classe, elle a entendu parler d'une application nommée “boussole des jeunes”, mais que par la suite, elle n'a plus réussi à la trouver. Fanny, très autonome, estime également que les informations sont très cachées.



*“Nos possibilités d'accompagnement sont trop cachées. Et du coup, c'est un peu difficile, vraiment, quand on ne connaît pas tout. Et on ne connaît pas tout de toute façon. Il y a tellement de choses qu'on ne connaît pas.”*

Fanny, 22 ans

En définitive, les différentes solutions d'orientation qui sont pensées par une multitude d'acteurs privés et publics visent à apporter aux jeunes un éclairage sur le champ des possible qui s'offre à eux en termes de futur académique et professionnel. Toutefois, la prise en main de ces différentes solutions s'avère difficile pour de nombreux jeunes. Ils ne connaissent que certaines solutions, ne les trouvent pas, ne se les approprient pas vraiment et se sentent parfois délaissés. Comment repenser l'interopérabilité des dispositifs existants ? Quelles innovations sont à (re)penser afin de faire ce lien entre les jeunes et les solutions qui leur sont destinées ? Comment permettre aux jeunes de réfléchir et construire leurs projets d'orientation de façon sereine ? C'est tout le propos de la partie 3.

☑ **Partenaire Pionnier**

# APPRENTIS D'AUTEUIL



## Près de 160 ans d'engagement auprès de la jeunesse

Depuis 1866, Apprentis d'Auteuil, fondation catholique reconnue d'utilité publique, éduque et forme des jeunes en difficulté pour leur permettre de s'insérer dans la société, et accompagne les familles dans leur rôle éducatif. Son action se situe au plus près des fragilités de son époque : enfants et adolescents en difficulté, décrocheurs scolaires, mineurs non accompagnés, jeunes éloignés de la formation et de l'emploi, familles précarisées.

Près de 40 000 jeunes et 8 000 familles sont accompagnés par la fondation chaque année dans plus de 400 établissements et dispositifs.

## Un credo : la confiance peut sauver l'avenir

Au cœur du projet éducatif d'Apprentis d'Auteuil, il y a la confiance. Une confiance sans jugement sur les personnes et qui respecte le chemin de chacun. Une confiance portée par l'ensemble des équipes et qui redonne aux jeunes malmenés par la vie toutes leurs chances de réussir. Une confiance affirmée pour que chacun trouve sa place dans la société et s'y engage à son tour.

## 5 clés pour redonner confiance

### ● Protéger

En tant qu'institution accueillant des enfants en danger, Apprentis d'Auteuil reste mobilisé en permanence afin qu'ils bénéficient d'un cadre de vie bienveillant et sécurisé qui contribuera à restaurer en eux une confiance mise à mal.

### ● Tisser des liens de qualité

À Apprentis d'Auteuil, la confiance se construit dans la relation entre le jeune et les adultes qui l'entourent, mais aussi dans les liens de qualité qu'il apprend à tisser avec les autres jeunes.

### ● Encourager le pouvoir d'agir

La fondation encourage les jeunes ou les familles accompagnés à retrouver le pouvoir d'agir sur leur propre vie, en les incitant à prendre des initiatives et en les associant de manière active aux décisions du quotidien comme aux choix d'avenir les concernant.

### ● Apprendre de ses erreurs

Lorsqu'une étape est nouvelle ou difficile à franchir, il faut permettre au jeune de se tromper et de recommencer. Par exemple, dans le cadre de son programme Skola qui propose des formations professionnelles in situ, la fondation suit de près le parcours de chaque jeune dans l'entreprise pour aplanir les difficultés éventuelles et faciliter son intégration.

### ● Fêter les réussites

Pendant une semaine, les établissements de la fondation fêtent talents et efforts : obtention d'un diplôme, participation à une action de solidarité internationale... Une célébration qui contribue à redonner confiance et envie d'aller de l'avant.

*Soirée de la réussite avec des collégiens et lycéens des établissements Saint-Gabriel à Bagneux (92)*

© Igor Lubimetsky / Apprentis d'Auteuil



## Conclusion et orientations

Pour conclure, l'épanouissement éducatif de la jeunesse repose sur un long processus composé de confiance, d'accompagnement et de déconstruction des stéréotypes. L'école doit être vécue comme un espace de libre expression et d'empowerment pour toutes les jeunes. Les stéréotypes liés à l'âge, au genre, au milieu socio-économique minent la confiance en soi des jeunes, entraînant une sévère limitation de leurs perspectives de succès. La déconstruction de ces stéréotypes doit s'initier au cœur même de l'établissement éducatif afin d'éviter des trajectoires contraintes et des abandons préjudiciables. La bienveillance, l'écoute attentive et la prise en considération des particularités de chaque élève émergent comme des clés fondamentales pour tendre vers un épanouissement éducatif. En cette période de forts bouleversements cognitifs, comportementaux et sociaux, les adolescents ont tout à gagner à mieux comprendre leur fonctionnement cérébral et à cultiver la connaissance de soi. Du côté des acteurs de l'orientation, que ce soient les professionnels, les équipes pédagogiques ou les parents, ces enseignements sont également utiles pour orienter de manière éclairée les jeunes. Toutefois, il s'agit aussi de leur accorder l'espace nécessaire pour tracer leur propre voie, sans imposer une hiérarchie aux différentes possibilités de parcours. L'accompagnement à la connaissance de soi ne doit servir qu'à renforcer l'autonomie des jeunes et leur permettre d'emprunter le chemin éducatif et professionnel qui leur correspond. Parallèlement, les différents dispositifs élaborés pour guider la jeunesse au moment de s'orienter méritent d'être renforcés, voire repensés. La méconnaissance de ces solutions, le manque d'accès et le rapport différencié à l'effort sont autant d'aspects à considérer afin de solidifier le sentiment d'accompagnement chez toutes les jeunes.

Pour tendre vers un processus d'orientation et d'individuation plus épanouissant pour toutes les jeunes, voici quelques orientations pensées par La Fabrique Spinoza et qui seront développées en Partie 3 :

Développer la confiance :

- A l'école, créer des groupes de réflexion pour les jeunes, en compagnie de personnes aptes à les écouter, pour régler les problématiques qui concernent spécifiquement leur génération ;
- Inciter à la prise de parole en public dès le plus jeune âge pour permettre aux jeunes de retrouver une capacité d'agir et une confiance en soi ;
- Proposer un accompagnement holistique pour prendre en compte chaque jeune dans son individualité (avec ses réalités matérielles, psychologiques, cérébrales) afin de renforcer la confiance en soi et en son avenir ;
- Changer l'imaginaire et les récits autour de l'orientation pour en faire une période de découverte de soi, de projection et de construction d'un chemin plutôt qu'une période anxiogène ;
- Multiplier les projets communs intergénérationnels et miser sur la proximité physique et émotionnelle pour déconstruire les stéréotypes ;
- Remplacer "Tu peux mieux faire" par "Tu peux le faire" ;
- Célébrer toutes les réussites des jeunes pour renforcer leur confiance en eux ;
- Inclure les jeunes dans la recherche de solutions face aux problématiques qui concernent spécifiquement leur génération dans des espaces de parole dédiés.

Accompagner à la quête d'identité :

- Faire reconnaître l'adolescence comme une période de bouleversements physiques, hormonaux et cérébraux engendrant une grande vulnérabilité psychologique pour déconstruire les stéréotypes caricaturaux de cette période de la vie ;
- Expliquer et prendre en compte les étapes de la construction identitaire dans les politiques jeunesse et l'orientation ; Développer un accompagnement multidimensionnel favorisant la connaissance de soi (travail sur la prise de décision, prise en compte des émotions, capacité d'introspection, la prise de recul sur ses ressources cognitives, la dimension expérientielle, la transmission de feedback pertinent et passation de tests) ;
- Rendre les sous-jacents (sociaux économiques, psychologiques ...) qui influencent les comportements et les choix d'orientation visibles et compréhensibles pour les jeunes, leurs familles et les acteurs de la jeunesse afin de déconstruire les reproductions sociale et contribuer à l'égalité des chances via un accompagnement adapté ;
- Généraliser les accompagnements vers la quête d'identité comme le fait Osons Ici et Maintenant pour permettre aux jeunes de se projeter, renforcer leur confiance en eux et dans le monde et diminuer leurs angoisses de l'inconnu ;
- Lever les freins liés à l'identité sociale qui restreignent les sois possibles par l'exposition à des role models.

Éclairer les choix d'orientation :

- Intégrer aux parcours scolaires des interventions mettant en avant des role models afin de favoriser la perception d'un soi positif, capable de multiplier ses ambitions et de réussir, quelle que soit sa catégorie d'appartenance (genre ou statut socio-économique) ;
- A l'image des actions de l'association Energie Jeune, intégrer aux parcours scolaires des temps de sensibilisation pour changer l'état d'esprit de jeunes et renforcer la croyance de ceux d'origine sociale modeste en leurs capacités de réussite ;
- Renforcer la pair-aidance dans le processus de construction et d'orientation ;
- Retravailler l'imaginaire et les récits autour de l'orientation pour les rendre plus positifs et attractifs et mettre en place des stratégies de petits pas ouvertes mais sécurisantes.





# 03. La connaissance de soi et les expérimentations pour orienter les jeunes dans le temps long

*Après avoir examiné en profondeur les réalités et les imaginaires entourant la jeunesse, et ayant mis en évidence l'importance capitale de la confiance dans le processus d'auto découverte des jeunes, cette troisième partie de l'étude vise à proposer des solutions pour les équiper avec les outils nécessaires afin qu'ils deviennent les artisans de leur propre orientation. Cela en tenant compte des conclusions tirées jusqu'à présent, à savoir qu'il y a plusieurs jeunesse et que chacune d'entre elles a des points de départ différents pour atteindre l'objectif de trouver une carrière épanouissante.*

*Si beaucoup de choses ont été dites, chiffrées, expérimentées en matière d'orientation, nous allons présenter ici une approche de l'optimisation de l'orientation largement inspirée des retours de nos interviewés en train de vivre cette expérience. Ainsi, lors de notre étude qualitative trois groupes de questions ont été posés à ce sujet : le premier concernait l'accompagnement ; le deuxième visait à évaluer leur connaissance de l'aide disponible et le troisième portait sur l'utilisation et le retour d'expérience sur les dispositifs. Leurs réponses, ainsi que les témoignages d'experts doublés des recherches dans la littérature, ont servi de base aux propositions de cette partie découpée en trois sous-parties.*

*Nous aborderons tout d'abord la nécessité de changer les imaginaires et l'espace-temps de l'orientation (3A) pour en faire une expérience attrayante, agréable, inspirante sur le long terme. Nous interrogerons ensuite les différentes manières d'expérimenter pour se construire et se projeter (3B) en toute confiance. Nous terminerons enfin par un point sur l'optimisation et la mise en synergie des accompagnements et des solutions (3C).*



## 3A

# Développer la confiance : ingrédient d'une jeunesse épanouie

L'orientation professionnelle comme une période agréable d'introspection, de développement personnel, de rencontres et de découvertes ? Et si l'on s'en donnait les moyens pour (re) donner et faire confiance à la jeunesse ?

Dans cette veine, cette première sous-partie est consacrée aux conditions préalables à mettre en œuvre pour changer l'imaginaire de l'orientation et permettre aux jeunes de s'orienter dans les meilleures conditions.

Nous examinerons les étapes de l'orientation à déployer sur un temps long (3A5) ; les possibilités d'évolution des espaces dédiés à l'orientation (3A4) ; l'accessibilité et l'organisation de l'information (3A3). Les points de départ de cette analyse sont autant les possibilités d'amélioration de l'expérience des jeunes (3A2) que le principe de réalité qui fait état de coûts humains, économiques et sociétaux importants suite aux erreurs d'aiguillage.

## 3A1

## Travailler l'adéquation entre les jeunes et leurs projets professionnels

Avec 190 000 décrocheurs par an, la France a des progrès à faire pour permettre à tous les jeunes de trouver leur voie. Quelles pistes pour ce faire ?

Nous nous pencherons plus spécifiquement sur l'éventail des propositions de formation et la revalorisation des voies professionnelles (3) ainsi que sur le temps de maturation et la recherche de compatibilité entre les jeunes et les métiers (2). A la clé, l'adéquation des jeunes avec un projet professionnel qui leur permet de s'insérer dans la société - Graal d'une orientation professionnelle réussie - est payante à tous les niveaux (1).

### 1. L'impact positif d'une orientation adéquate tant pour les jeunes que pour les entreprises

#### ● Éviter les décrochages pré et postbac

Lors de la conférence Pourquoi j'ai quitté l'école (Fondation AlphaOmega, 2023)<sup>227</sup>, Elisabeth Elkrief, la directrice de l'organisation, annonce les nouveaux chiffres recueillis lors de leur enquête annuelle sur la déscolarisation. En séparant le décrochage en prébac, c'est-à-dire encore dans le secondaire, et postbac, au niveau universitaire, Elisabeth Elkrief montre qu'il y a actuellement environ 190 000 jeunes décrocheurs en France (92 000 jeunes par an en prébac ; 97 000 en postbac). La directrice explique ensuite qu'il y a

quatre raisons principales à cela : les facteurs socio-économiques ; les mauvais résultats scolaires ; le genre et les facteurs territoriaux, et que la raison peut être parfois multifactorielle. La conséquence pour ces jeunes est qu'ils ont un accès difficile et tardif à l'emploi, 47 % d'entre eux restant inactifs au cours des trois premières années de décrochage.

**190 000** jeunes décrocheurs en France (92 000 jeunes par an en prébac ; 97 000 en postbac)

### des jeunes

**47%**

restent inactifs au cours des trois premières années de décrochage.

Source : Pourquoi j'ai quitté l'école (Fondation AlphaOmega, 2023)

Tout au long de cette conférence, les causes de ce phénomène ont été décortiquées lors de trois tables rondes. Mathilde Salles, responsable du programme "Inspire" d'Article 1, résume la conclusion générale : "Les notes ne définissent pas le décrochage scolaire ni l'orientation". De fait, 70% des jeunes de 16-18 ans en rupture de parcours scolaire interrogés déclarent qu'ils

### 3A. CHANGER LES IMAGINAIRES ET L'ESPACE-TEMPS DE L'ORIENTATION

avaient des résultats bons ou moyens à l'école (filles : 73%, garçons : 68%) selon l'étude de la Fondation AlphaOmega (2023).<sup>228</sup>

Le problème est davantage lié à la perte de sens que les élèves ressentent à l'école, qui s'est accrue depuis la Covid, d'où l'augmentation des décrocheurs après cette période. Beaucoup d'élèves ne comprennent plus pourquoi ils doivent apprendre des contenus déconnectés les uns des autres dans un environnement parfois hostile. En effet, cette étude montre aussi que 69% des filles et 50% des garçons n'ont pas le moral à l'école, le chiffre des filles étant aggravé par des facteurs tels que le harcèlement scolaire.

**69% des filles et  
50% des garçons**

**n'ont pas le moral à l'école.**

Source : *Pourquoi j'ai quitté l'école*  
(Fondation AlphaOmega, 2023)

La Mission Locale et le Réseau des Écoles de la 2e Chance (E2C), par exemple, s'efforcent d'aider ces jeunes décrocheurs à trouver leur voie. Des programmes comme le Contrat d'Engagement Jeune pour les jeunes en rupture (Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, 2022)<sup>229</sup>, suivent la même démarche. Mais pour prévenir ces décrochages, il convient d'approfondir l'idée selon laquelle il est essentiel de donner un sens au parcours des élèves à l'école afin d'éviter aussi les réorientations en début de carrière.

#### ● Éviter les réorientations en début de carrière

Outre le décrochage, la rupture peut aussi intervenir en tout début de carrière. Certains jeunes terminent leurs études, toutefois, alors qu'ils commencent leur carrière, ils peinent à trouver un emploi ou se rendent compte que ce n'est pas exactement ce qu'ils voulaient faire. Ainsi, selon la 4e édition du Baromètre de la formation et de l'emploi du Centre Inffo (2023) *"un actif sur cinq (21%, stable) est en train de préparer une reconversion professionnelle : cela concerne davantage les jeunes (43% des 18-24 ans et 35% des 25-34 ans)"*.<sup>230</sup> Néanmoins, cette décision courageuse peut entraîner un sentiment d'échec et d'inadéquation, érodant leur confiance. Les témoignages des jeunes interviewés rapportent des difficultés dès le choix des spécialisations au lycée, lesquels se transforment en incertitudes sur le choix de carrière.

### des actifs

**1/5**

**(21%, stable) est en train de préparer une reconversion professionnelle : cela concerne davantage les jeunes (43% des 18-24 ans et 35% des 25-34 ans)**

Source : 4e édition du Baromètre de la formation et de l'emploi du Centre Inffo (2023)

L'article Paumés dans leurs études, ils changent et rechantent d'orientation (Les Échos Start, 2021)<sup>231</sup> fait état de l'expérience de jeunes qui ont déjà subi une ou plusieurs réorientations professionnelles. Des termes tels que *"honte"*, *"pression extérieure"* et *"faible santé mentale"* sont alors évoqués. Il y a également souvent un manque de compréhension de la part de la famille, qui a une vision différente du travail. Dans le cadre de notre étude qualitative, Clara (21 ans) partage son expérience à ce propos :



*"Après voilà il y a ça aussi [la famille] parce qu'on a eu plusieurs discussions là-dessus, et je sais qu'eux c'était des générations où ils étaient plutôt poussés à travailler le plus tôt possible. Et qu'aujourd'hui voilà ils ne comprennent pas forcément, bah moi déjà le choix que je fais de me réorienter, et du coup de rallonger mon temps d'étude et de ne pas travailler le plus tôt possible quoi."*

Clara, 21 ans

Il est donc clair que la réorientation, qui peut être salutaire, peut s'avérer être une expérience frustrante pour ceux qui viennent d'entrer sur le marché du travail. Outre les conséquences émotionnelles et financières, elle retarde le démarrage de la vie professionnelle. Pourtant, ce que nous dit la réorientation, c'est aussi que de plus en plus de jeunes cherchent un sens (Partie 4E1) à leur travail.

Cette recherche de sens n'est pas toujours bien comprise de certaines entreprises qui rencontrent des difficultés à

*Le manque de sens au travail à l'origine de réorientations professionnelles précoces*

© Andrea Piacquadio



recruter et conserver les talents. L'article *'Ils ne savent pas quoi faire', 'ils ne veulent pas travailler...'* Mais que veulent les jeunes ?" (Ouest-France, 2023)<sup>232</sup>, met l'accent sur cette méconnaissance des aspirations des jeunes par certaines entreprises. En creux, cela met en lumière la nécessité d'investir dans d'autres méthodes pour attirer et fidéliser les jeunes en soutenant leur quête de sens au travail (cf. Partie 4). Mais ce qui nous importe ici, c'est le levier d'amélioration qui se cache derrière les reconversions. Ainsi, en guidant mieux les jeunes dans leurs choix d'orientation, on leur donne la possibilité d'être à leur place, d'exploiter leurs compétences, d'être plus motivés et plus heureux au travail... mais aussi d'apporter leur valeur ajoutée aux entreprises.

### ● Connecter les jeunes à leur quête de sens

Stéphane Vincent, coach en orientation professionnelle et fondateur de SuperFUTUR, estime que la crise de la Covid-19 a réveillé la quête de sens au travail des Français de manière générale. Selon lui, ce moment de doute et de questionnement a poussé les jeunes à repenser leur rapport au temps et à privilégier l'épanouissement professionnel. L'expérience de Rémy (20 ans), interviewé dans le cadre de notre étude qualitative, l'illustre parfaitement :



*"Depuis la Covid, je réfléchis différemment. J'essaie de me dire que peut-être que c'est le moment de bouger, on a une seule vie hein, que c'est le moment de le donner. [...] Je pense, ça a fait réfléchir tout le monde, je pense. De rester un bon moment dans sa maison, dans son appart ou à tourner en rond. [...] Il ne faut pas hésiter à faire des choses, faut pas hésiter à créer des choses, faut pas... faut pas hésiter à inventer des choses parce qu'on n'a qu'une seule vie. Il faut y aller, quoi. [...] Il faut oser."*

Rémy (20 ans)

En résumé, tant à l'école qu'au travail, la recherche d'un sens à ce qu'ils font anime une part importante des jeunes. Dans ce contexte, il est d'autant plus important d'éviter l'orientation subie.

### ● Éviter l' "orientation subie"

L' "orientation subie" reflète le sentiment de ne pas être le véritable décideur de son orientation professionnelle. Selon l'étude précitée de la Fondation AlphaOmega (2023)<sup>233</sup>, 61% des jeunes interrogés déclarent s'être orientés par défaut. Plusieurs raisons expliquent ce phénomène : le manque d'information sur d'autres parcours ; le manque de place dans le parcours souhaité ; l'éloignement géographique de la filière souhaitée (qui peut indiquer entre les lignes un frein financier) ; ou tout simplement le manque de conseils ou d'intérêt spécifique.

**61%** des jeunes interrogés déclarent s'être orientés par défaut.  
Source : Fondation AlphaOmega (2023)

Cette étude révèle encore que le choix de l'orientation d'un élève est fortement influencé par plusieurs facteurs tels que le genre, les conditions socio-économiques, l'environnement familial, l'entourage du jeune et sa relation avec l'école. Cela corrobore les éléments de la partie 2C de la présente étude - *Comprendre les critères et processus d'orientation* - : l'orientation est la combinaison de critères perçus comme importants dans les choix de formation et de travail mais aussi de l'influence de facteurs contextuels et systémiques plus ou moins conscientisés. En résumé, l'orientation, parce qu'elle échappe en partie au premier concerné qui est le jeune, peut être inadéquate et mener à des décrochages, des réorientations, lesquels ont un coût humain, économique et sociétal.

Or, en considérant tous les impacts positifs d'une orientation réussie, alignée d'une part avec les compétences et la quête de sens des jeunes, et d'autre part avec les besoins de la société ; il s'avère alors que travailler l'adéquation entre les jeunes et leur projet professionnel devrait sans doute être une responsabilité sociétale au delà de celle du jeune qui se cherche ou de l'École qui doit déjà assumer de nombreuses fonctions. Cette vision de l'orientation ouvre de fait la voie à des imaginaires différents de l'orientation. Une orientation guidée par la recherche d'une meilleure adéquation au bénéfice de tous. Une orientation centrée sur les besoins et l'épanouissement de chacun permettant, via une collaboration étroite entre les institutions éducatives, les associations, les enseignants, les entreprises, les responsables d'établissements, les parents et les élèves de construire un chemin vers un métier. Dans cette même veine, repenser l'adéquation entre les jeunes et les métiers interroge aussi le temps accordé à la maturation des projets et les outils utilisés.



**Faire de l'orientation une responsabilité sociétale en considérant tous les impacts positifs d'une orientation réussie, alignée d'une part avec les compétences et la quête de sens des jeunes, et d'autre part avec les besoins de la société.**

## 2. Repenser l'adéquation entre les jeunes et les métiers

● Redonner du temps de maturation et de la sérénité aux jeunes pendant le processus d'orientation



© Rama Krishna Karumanchi

Quelle voie choisir pour s'orienter ?



“J’ai un peu l’impression que parfois on est peut être hyper désorienté parce que ça arrive super vite et on n’est pas tellement préparé à faire des choix et à remplir un dossier aussi vite et sans préparation.”

Marion (17 ans)

Ce mode opératoire en place depuis des générations vient questionner la confiance à plusieurs endroits. En effet, à des étapes clés du parcours scolaire qui interviennent alors que le corps, le psychisme et le cerveau vivent de grands bouleversements (2B1), se jouent sur un formulaire ou un logiciel les questions de la confiance en l’avenir et de la confiance en soi. Ce faisant, les expériences d’orientation vécues dans l’urgence et le stress contribuent à alimenter des imaginaires négatifs autour de ces étapes rituelles de choix. C’est pourquoi, redonner du temps de maturation aux projets en élargissant l’espace-temps de l’orientation pourrait avoir de multiples bénéfices. Parmi ces derniers, la possibilité d’avoir une approche plus expérientielle pour dépasser les tests de personnalité et les fiches métiers.

● **Dépasser les tests de personnalité et les fiches métiers**

L’Office national d’information sur les enseignements et les professions (Onisep) propose des tests de personnalité, comme le *Quiz - Quels métiers pour moi* <sup>234</sup>, afin que les jeunes aient des indices sur les métiers qui correspondent à leur profil. De plus, l’organisme a cartographié 854 professions et présente chacune d’entre elles dans des fiches, précisant les fonctions exercées, le niveau d’études requis et les compétences attendues etc. Ainsi, à partir des résultats de tests et de descriptions des professions, les jeunes sont encouragés à faire leur choix.

Kaïla (16 ans) a eu recours à ce type de démarche au Centre d’Information et d’Orientation (CIO) de son école. Elle souligne l’importance de s’y rendre lorsque l’on a déjà une idée en tête, et raconte son expérience : une fois là-bas, le conseiller explique les différents cursus (technologique, général, professionnel). Un bref moment est ensuite consacré à parcourir des fiches métiers, abordant des sujets tels que les salaires et la difficulté d’accès à ces professions. Kaïla est d’avis que cette approche est utile pour avoir une vision initiale de ses aspirations professionnelles, mais ne permet pas de faire réellement découvrir de nouvelles options aux jeunes.

Frédéric Voyer, fondateur de My Job Glasses - la première plateforme de rencontres professionnelles en Europe - est assez critique sur ce mode opératoire. Selon lui, les fiches métiers fournies sont désincarnées et il lui paraît une “hérésie” de vouloir répartir les métiers dans des cases, tant cela est simplificateur et peu représentatif de ce qui existe réellement. En effet, les métiers évoluent, se transforment, se créent, s’hybrident, dépendent du



**Ce qui m’a toujours surpris c’est de rencontrer de nombreux jeunes qui suivent des études par habitude scolaire plutôt qu’en fonction d’un choix de métier. C’est comme s’ils avaient choisi la compagnie aérienne avant le pays à visiter.**

Stéphane Vincent, Fondateur de SuperFUTUR

C’est avec cette comparaison que Stéphane Vincent commente l’absence de connaissance des jeunes des carrières auxquelles mènent leurs études. En effet, il est fréquent de perdre de vue que l’éducation, en plus de former les individus, doit aussi les aider à s’insérer ensuite sur le marché du travail. Il est donc crucial de développer cette intentionnalité chez les jeunes afin qu’ils puissent donner un sens à leurs études.

De plus, Stéphane Vincent déplore également le fait de prendre une décision importante à la dernière minute, “au moment d’arriver dans le pays”, dans la lignée de sa comparaison. C’est pourtant ce qui arrive à de nombreux jeunes : à des étapes clés assez tardives de leur parcours scolaire, on leur demande de choisir leurs spécialités, leur formation ou leur métier. Cette décision, perçue comme déterminante pour le cours ultérieur de leur vie, engendre un niveau de stress considérable, surtout en l’absence de soutien. Le témoignage de Marion (17 ans) permet d’entrevoir cette situation :

secteur, de la taille et de la culture d'entreprise. Par ailleurs, en ce qui concerne les tests de personnalité, le risque est qu'ils figent un résultat incomplet dans la tête des jeunes en construction, agissant comme un discours performatif et déterministe, les privant de certaines opportunités. Or à 15 ans, on a toute la vie pour développer des compétences techniques et personnelles.

En conséquence, d'après Frédéric Voyer, établir une connexion entre des tests de personnalité de jeunes en construction et des fiches métiers désincarnées et parfois éloignées de la réalité ne permet pas un *matching* efficace. Il manque la subtilité de l'information, laquelle dépend de facteurs tels que l'entreprise ; le vécu professionnel ; les rencontres en personne qui transforment la perspective et fournissent une vision concrète du métier. Par exemple, comment travailler dans une entreprise industrielle en tant que femme ? Ou encore comment relier la philosophie de l'entreprise avec la quête de sens d'un jeune ? Il conclut que les détails spécifiques concernant un métier ne peuvent être obtenus que grâce à l'humain et à travers des interactions et des échanges.

“

**Établir une connexion entre des tests de personnalité de jeunes en construction et des fiches métiers désincarnées et parfois éloignées de la réalité ne permet pas un *matching* efficace.**

Comme nous le verrons en partie 3B, l'expérimentation par les échanges, les stages, les visites d'entreprises ... est une des clefs pour rendre l'orientation plus concrète, plus sécurisante et plus efficace. Mais c'est aussi un moyen de permettre aux jeunes de se réapproprier leurs choix, en confrontant leur réalité avec celle des métiers et non en croisant des données. Et ce, d'autant plus que les résultats scolaires viennent souvent prédéterminer les voies d'orientation comme nous l'avons vu (2C31). Cela peut avoir pour conséquence d'éloigner les jeunes du sens recherché et de leur choix, mais aussi de créer et maintenir une hiérarchie tant dans les parcours que dans la société. C'est ainsi que dans le travail d'adéquation entre les jeunes et leur projet professionnel, les voies professionnelles gagneraient à être revalorisées.

### 3. Valoriser les voies professionnelles

- Ne pas conditionner l'orientation aux seuls résultats scolaires

Prédéterminer la profession d'un jeune sur la base de ses résultats scolaires (2C31) ne tient pas compte de l'individu, de ses compétences personnelles, de son potentiel, de ses désirs et de ses aspirations. Le système commet ainsi des erreurs d'orientation que le jeune, les entreprises et la société paieront plus tard. Ce faisant, il

### 3A. CHANGER LES IMAGINAIRES ET L'ESPACE-TEMPS DE L'ORIENTATION

entretient une société bourdieusienne qui reproduit des inégalités sociales et éloigne les mauvais élèves, mais aussi les bons de leur quête de sens au travail.

Ainsi, les étudiants ayant d'excellentes notes peuvent eux aussi être affectés par la stigmatisation des choix de carrière. Stéphane Vincent avance que, du fait de leur rareté, les conseillers en orientation "*font les pompiers*" et s'occupent prioritairement des "*jeunes cata*", laissant de côté les autres. Selon le fondateur de SuperFUTUR, les conseillers ne prennent pas en considération le fait que les jeunes avec de bons résultats scolaires possèdent peut être aussi des aspirations et des compétences supérieures dans d'autres domaines : ils les orientent vers la voie académique sans s'interroger sur ce qui les rend singuliers et heureux. De cette façon, en raison de la recherche d'un statut social, de la soumission à la pression des parents ou même d'un manque d'information, bien que ces jeunes pourraient trouver leur bonheur dans une filière professionnelle, il est rare qu'ils le fassent jusqu'à ce que la quête de sens poussent certains d'entre eux à se reconverter.

De plus, Augustin Vicard, directeur de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep), souligne qu'un déterminisme basé sur les résultats scolaires peut poser des difficultés à ces élèves doués. Ces derniers peuvent entrer dans des classes préparatoires sans réfléchir, et risquent de négliger leur propre bonheur. Un "*parcours d'excellence*" tout tracé peut ainsi les amener à éviter de prendre du recul

**RÊVER  
À NOUVEAU  
C'EST TOUT UN APPRENTISSAGE**

Apprentis d'Auteuil aide chaque année près de 40 000 jeunes<sup>(1)</sup> en difficulté à bâtir leur avenir.

Soutenez-nous sur [www.apprentis-auteuil.org](http://www.apprentis-auteuil.org)

**APPRENTIS D'AUTEUIL**

La confiance peut sauver l'avenir

© Apprentis d'Auteuil

Les voies professionnelles : des formations d'excellence pour se réaliser

ou à considérer une année de pause pour réfléchir, expérimenter, mûrir ... avec en début de carrière les questions de quête de sens qui peuvent ressortir du tiroir où elles avaient été rangées pour ne pas déranger.



**Rétablir une horizontalité dans les choix de formations et de carrières en revalorisant les voies professionnelles permettrait de lutter contre les reproductions sociales et de permettre aux jeunes d'accéder plus librement à leur soi souhaité.**

C'est pourquoi dans la recherche de l'adéquation entre le jeune et son projet professionnel, les différentes options gagneraient sans doute à être présentées de manière plus horizontale. Outre les bénéfices en matière d'estime de soi et de confiance en soi, on aurait aussi une orientation plus en lien avec l'identité des jeunes, moins marquée socialement et plus efficace économiquement.



**“Mieux vaut un bon bac pro qu'un bac général avec chômage une année après.”**

Dominique Lelong-André, directrice du lycée professionnel de Sannois de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

#### ● Casser la hiérarchie des formations issue des classements académiques des élèves

Or, de par le fonctionnement de l'école, si les jeunes obtiennent des notes jugées insatisfaisantes, ils sont orientés vers des voies professionnelles. En effet, dans l'article Les jeunes en France, des citoyens pas comme les autres ? Laure Endrizzi<sup>235</sup>, chercheuse en éducation, explique qu'“il existe une hiérarchie basée sur des inégalités scolaires entre les carrières qui supposent des études universitaires et celles qui supposent un bac pro, entre autres”. Alexandre Schajer, président du réseau École de la 2e Chance (E2C) France, observe cette discrimination dans son quotidien. Il estime que cette situation est due à un manque de places pour les carrières les plus privilégiées, de sorte que les écoles sélectionnent les étudiants ayant les meilleures notes. Les formations professionnelles n'étant pas autant valorisées, c'est vers elles que sont fléchés les élèves ayant les moins bons résultats scolaires.

Les jeunes interrogés dans le cadre de cette étude sont conscients de ce mécanisme. Adam (22 ans) le commente comme si c'était naturel : “C'est ça le truc, c'est qu'au lycée, c'est un peu... si t'as des bonnes notes, tu vas à la meilleure filière”. L'utilisation de l'expression

“la meilleure filière” indique clairement la hiérarchie ressentie.

L'affectation des élèves ayant de mauvaises notes à des parcours professionnels peut même être effectuée par un conseiller d'orientation à l'école. En se remémorant ce moment, Assane (19 ans) exprime clairement la rupture de ses perspectives professionnelles :



*“En fait, jusqu'à ma 4e, ça allait. Vraiment il n'y a pas eu de problème. Mais en 3e, je ne sais pas pourquoi, [...] j'avais peu de très bonnes notes. [...] On était un grand groupe ensemble en 3e. À un moment donné, à partir de janvier, on a eu des rendez-vous réguliers [...] dans le bureau de la conseillère d'orientation avec la CPE. [...] On nous a dit directement 'le lycée général, vous n'irez pas'. Donc bon, ça on comprenait. Mais j'avais 13-14 ans, je me disais 'bon ok mais du coup je veux faire quoi ?'. Je n'avais aucune idée de ce que je voulais faire dans ma vie.”*

Assane (19 ans)

De tels moments peuvent réellement ruiner la confiance en soi d'un jeune ; mais aussi sa confiance dans un système qui le prive de son pouvoir d'agir à travers une orientation subie. Au contraire, l'adéquation entre un jeune et une voie ne devrait pas uniquement se faire sur la seule base des résultats scolaires et nécessite de faire des formations professionnelles des voies intéressantes pour tous.



#### **Le digital inclusif pour réengager les jeunes**

**Selon Caroline Maitrot-Feugeas, Fondatrice et CEO de Nomad Education, pour réengager les jeunes dans l'école et leur donner envie, sans distinction sociale, il faut s'appuyer sur le smartphone, qui est aimé par les jeunes, et qui leur appartient. Une première condition est que l'outil soit gratuit. Une deuxième est d'y rassembler toutes les filières sans silo afin d'inclure, collège, lycée, filières généralistes et professionnelles, BTS, prépas, licences... Nos futurs médecins, infirmières, fleuristes, entrepreneurs, maçons... Pour chaque filière, l'application Nomad Education vise à rassembler les premiers et les derniers de la classe. Un troisième critère est de gamifier : par un système de badges, de championnats inter-lycées, et de classements dans son établissement, les jeunes sont engagés, ils retrouvent le plaisir d'apprendre.**



© Tim Gouw

Les résultats scolaires ne doivent pas conditionner la carrière des jeunes



### Les écoles de production, un dispositif expérimentiel et valorisant à généraliser

Les écoles de production sont des écoles techniques privées reconnues par l'Etat gérées par des organismes à but non lucratif. Elles visent à faciliter l'insertion professionnelle de jeunes dépourvus de qualification, ou en décrochage scolaire.

Les écoles de production dispensent un enseignement général et un enseignement technologique et professionnel, en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications). Elles mettent en œuvre une pédagogie adaptée qui s'appuie sur une mise en condition réelle de production. Il en existe 60 aujourd'hui, avec un objectif de 100 à 5 ans.

L'Ile-de-France vise à devenir la 1<sup>re</sup> région française par le nombre d'écoles de production.

#### Les principes clés des écoles de production :

- L'apprentissage se produit en faisant à 75% et la mise à niveau théorique n'occupe que 25% ;
- La production est vendue à un ou des clients, via des réponses à des Appels d'Offres de PME locales ;
- Les promotions sont de petites tailles de 15 apprentis maximum ;
- La coordination se fait par un maître pédagogique ;
- L'étude de faisabilité et la coopération amont des collectivités, entreprises locales assure le succès du projet, et la réponse à un réel besoin.

#### Les atouts des écoles de production :

- Le taux de succès est de 100%, au point que l'enjeu est d'empêcher les entreprises de débaucher les jeunes avant leur diplôme ;
  - Le fait que les productions soient vendues sur un marché concurrentiel est valorisant pour les jeunes ;
  - Elles se situent en amont de l'apprentissage et repêchent donc les plus décrocheurs, mais sa part limitée de mise à niveau théorique évite un nouvel échec scolaire ;
  - Un diplôme CAP est souvent passé en fin de cursus, et met certains jeunes en route vers le BTS ;
  - La petite taille des promos permet au maître d'être un tuteur, un mentor, voire un confident ;
  - La petite taille des promotions permet également d'implanter une école quelle que soit la densité de population, y compris en milieu rural ;
  - Le coût de création est limité à 1 million € pour 1 plateau ;
  - Ces écoles répondent à la stratégie française de réindustrialisation ;
  - La formation cultive l'esprit collectif et le travail d'équipe pour livrer les commandes ;
  - Aujourd'hui testée sur les métiers industriels, ces écoles pourraient se généraliser à d'autres filières et métiers : fibre, optique, quantique, tourisme, service notamment admin, métiers nouveaux autour de l'énergie, caissier, etc...
- [Voir en annexe pour plus de détails sur les Écoles de la Production]

#### ● Faire du Bac pro une voie intéressante pour tous

Dans le Focus Group organisé avec Apprentis d'Auteuil, les lycéens ont présenté les voies générale et professionnelle, alternative à laquelle ils ont été confrontés. Voici l'une des solutions apportées au manque d'orientation soulevé lors de la discussion : *“Pour le niveau scolaire, il faut choisir entre la générale et la pro, et pour choisir son orientation, nous pouvons appeler une conseillère d'orientation ou assister au forum des métiers.”* Là encore, on constate que les jeunes semblent avoir intégré que leurs choix de métier et de vie est déterminé par leur *“niveau scolaire”*, et non par leurs souhaits. (2A12)

De plus, une autre déclaration attire l'attention dans le même Focus Group. Violette (17 ans), en présentant les solutions proposées par son groupe aux problèmes de choix de carrière, énonce : *“Des fois, la réputation de l'établissement est un problème. Du coup, il doit y avoir des ateliers de sensibilisation parce que c'est un établissement qui a une mauvaise réputation mais les élèves dedans ne sont pas très bêtes.”* Son intervention met en évidence l'image négative des lycées professionnels, ce qui affecte le choix des jeunes en général et la confiance de ceux qui y étudient déjà. Cette formulation, «pas très bête», est d'autant plus violente qu'elle est atténuée... Violette (17 ans) pense que même avec ce travail de sensibilisation, ils vont être toujours vu comme *“bêtes”*, mais moins, ce qui révèle le niveau de manque de confiance et l'image négative normalisée des filières professionnelles chez ces jeunes. Il y a donc

tout un travail à faire pour dissiper cette idée infondée sur ces filières, ce qui permettra d'ouvrir l'éventail des formations possibles à tous, mais aussi de travailler positivement les récits de l'orientation dans ces voies.

Enfin, il est important de souligner de récentes évolutions. L'ouverture du processus d'admission de Sciences Po aux élèves de Bac Pro, indiqué par l'article Sciences Po ouvre sa procédure d'admission aux Bac pro (Studyrama, 2023)<sup>236</sup> en est une preuve. Le prestigieux institut prétend ainsi s'engager dans une politique d'ouverture sociale.

En synthèse, les orientations inadéquates ou subies peuvent se traduire par des décrochages ou des reconversions qui ont un coût humain, social et économique. Des mesures pourraient permettre de renforcer la confiance des jeunes en eux et dans l'avenir tout en prévenant ce coût :

- sortir de la seule logique académique et procédurière, limitante et stressante en inscrivant l'orientation dans le temps long (3A5) et en présentant à tous, toutes les possibilités de formations et de métiers, sans hiérarchisation afin que chaque jeune puisse les confronter à sa quête de sens ;
- permettre aux jeunes de se confronter aux réalités des métiers par l'expérimentation (3B3) ;
- faire de l'orientation une responsabilité sociétale.

A la clé, un nouvel imaginaire de l'orientation en améliorant l'expérience des jeunes.

Les voies professionnelles : des voies d'avenir



Entretien avec Othman NASROU

Vice-président, chargé de la Jeunesse, de la Promesse républicaine, de l'Orientation et de l'insertion professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

### Quelle est la place de la jeunesse dans l'action régionale ?

La jeunesse occupe une place centrale dans l'action régionale. Notre action se traduit par l'accent mis sur la réussite des jeunes par le biais d'une forte mobilisation sur l'orientation, la formation et l'emploi et un renforcement des solidarités pour préserver leur pouvoir d'achat et résorber les fractures. Et afin de mieux correspondre aux pratiques d'information digitale, nous avons créé Labaz, une application mobile gratuite 100 % utile à destination des jeunes franciliens de 15 à 25 ans. Ils peuvent y retrouver toutes les aides régionales qui leur sont destinées ainsi que des jeux concours et des bons plans exclusifs !

### La Région gère 469 lycées sur le territoire francilien. Quelles actions ont été mises en place pour sensibiliser la jeunesse au sujet du dérèglement climatique ?

Le changement climatique est un enjeu sociétal majeur, qui impacte fortement les lycéens d'aujourd'hui. Il modifiera profondément leurs emplois et leurs modes de vie dans les années qui viennent. Le dérèglement climatique est transverse à toutes les matières et filières, et donc trop souvent absent des programmes. C'est pourquoi nous avons déployé depuis 2023, la fresque du climat dans les 230 lycées qui sont déjà engagés dans la démarche de développement durable de la région Île-de-France. Grâce à cette action, nous sensibiliserons 6250 lycéens en formant notamment 142 animateurs internes.

### Et quelles sont les actions régionales dans le domaine de l'enseignement supérieur et de l'orientation ?

Nous souhaitons à travers nos actions, promouvoir l'excellence francilienne en matière d'enseignement, encourager l'accès aux études supérieures et soutenir l'orientation. C'est pourquoi nous avons créé depuis le 1er janvier 2023, Oriane, l'agence régionale de la promesse républicaine et de l'orientation. Elle propose des services et des solutions concrètes à tous les habitants du territoire en quête d'orientation scolaire ou professionnelle, vers une formation, un emploi, un stage ou une reconversion. Guichet unique de l'orientation tout au long de la vie, Oriane s'adresse à tous les Franciliens avec pour objectif de garantir à tous un meilleur accès à l'orientation et à l'insertion professionnelle.

Dans l'enseignement supérieur, nous avons créé le trophée des étudiants ambassadeurs d'Île-de-France afin de favoriser l'engagement étudiant et contribuer ainsi à l'attractivité de l'Île-de-France à l'international. Ce concours est une réelle opportunité pour les étudiants qui souhaitent développer des soft skills, se familiariser à la gestion de projet, intégrer un nouveau réseau étudiant et bénéficier d'une expérience étudiante supplémentaire venant enrichir leur mobilité à l'international.

### Que fait la Région Île-de-France pour la formation professionnelle des jeunes ?

**Offrir des formations plus nombreuses et plus adaptées, permettre à chaque jeune francilien de s'insérer rapidement et durablement dans le monde du travail... Tels sont les objectifs visés par l'action de la Région en matière de formation professionnelle.**

Pour aider les jeunes Franciliens touchés par la précarité, la Région Île-de-France propose aux 18-25

ans sans emploi, depuis mars 2021, un “revenu jeunes actifs” (RJA) qui peut aller jusqu’à 5 000 euros pour une formation d’une durée de 6 mois. Ce dispositif intègre à la fois une rémunération mensuelle et une prime régionale dont le montant varie selon les cas.

Pour lever un possible frein à l’embauche des jeunes, la Région propose depuis mars 2021, une aide de 1 300 euros aux Franciliens de 18 à 25 ans en insertion professionnelle qui veulent passer le permis B.

Enfin, nous souhaitons implanter en Île-de-France, d’ici 2028, 17 nouvelles écoles de production sur le territoire francilien, ce qui portera à 20, le nombre d’écoles en Île-de-France. Pour ce faire, la Région apporte un soutien financier au fonctionnement et à l’installation de ce type de structure. Les écoles de production sont des écoles techniques privées reconnues par l’Etat gérées par des organismes à but non lucratif. Elles permettent notamment de faciliter l’insertion professionnelle de jeunes dépourvus de qualification, ou en décrochage scolaire. Elles mettent en œuvre une pédagogie adaptée qui s’appuie sur une mise en condition réelle de production.

Vous pourrez retrouver plus en détail les actions régionales innovantes en faveur de la jeunesse au sein de l’étude.

MYOP\_PH\_LyceeJPerrin\_024

© Pierre Hybre/MYOP



## 3A2 | Améliorer l'expérience des jeunes de l'orientation

Améliorer l'expérience des jeunes de l'orientation est une clé pour la rendre attractive et donc pour qu'elle soit mieux appréhendée et plus efficace. Mais comment redéfinir ses contours pour qu'elle soit une expérience positive et apprenante (2) ? Il convient pour cela d'écouter les jeunes, leurs besoins et leurs appréhensions (1).

nous le verrons par la suite - avec de nouveaux récits positifs et encapacitants.

Accompagner les jeunes à l'orientation de manière holistique et individuelle

### 1 - Ecouter les besoins et les appréhensions des jeunes concernant l'orientation

#### ● Offrir un soutien à l'école pour aider à faire des choix de carrière

Dans le cadre de cette étude, les jeunes ont été interrogés sur les dispositifs qu'ils recommanderaient pour les aider à choisir leur future carrière. Kaïla (16 ans), par exemple, propose l'accompagnement dès leur plus jeune âge car, selon elle, ce qui fait l'adulte aujourd'hui, c'est l'enfant qu'il a été. Kaïla n'est pas la seule à proposer cette idée : 5 des 18 jeunes interviewés ont également mentionné l'accompagnement à l'orientation comme une solution pour éviter de quitter l'école sans perspective claire pour l'avenir. Deux autres jeunes ont également suggéré ce soutien après la fin de leur formation scolaire. Il est donc évident que les jeunes interrogés sont sensibles à la valeur de cet accompagnement.

Cet accompagnement souhaité viserait à les guider vers des choix de carrière éclairés au moment opportun. Selon ces jeunes, l'école représente l'environnement idéal pour cette aide, comme le souligne Marion (17 ans) : *“Pour moi, l'école, c'est le lieu dans lequel les projets d'avenir, l'orientation et tout, ont lieu majoritairement. Donc ça serait logique que cette intervention ait lieu dans ce cadre là aussi. Mais parce que moi j'ai pas du tout connaissance d'autres interventions en dehors du milieu scolaire, je ne sais pas s'il est possible de rencontrer des professionnels autrement que via ces salons ou les événements organisés par les établissements scolaires. Donc pour moi ça paraît logique que ce soit sur le temps scolaire, pas forcément sur le temps des cours, etc. Mais du moins au lycée ou dans les collèges.”* Elle justifie son argument en mettant en avant le rôle intermédiaire de l'école, puisque c'est le lieu principal où les jeunes reçoivent de l'information.

Il y a donc un vrai besoin d'accompagnement à l'orientation exprimé par les jeunes. Pour autant, ce besoin se heurte aussi à la réalité actuelle de l'orientation vécue comme une période anxieuse et à un processus guidé par les résultats scolaires et l'urgence, plutôt que par le développement personnel. C'est pourquoi, le déploiement de l'accompagnement à l'orientation professionnelle doit aussi s'écrire - outre des moyens, outils, méthodes, intervenants, temps adéquats comme



#### ● Changer les récits sur l'orientation professionnelle : de la corvée à l'investissement

Ainsi, bien qu'identifiée comme nécessaire, l'orientation peut aussi repousser les jeunes. Comme le mentionne Zoé (17 ans), cela peut être perçu comme une charge supplémentaire à l'école : *“Je pense que l'une des solutions aurait été par exemple de faire pendant la 1e, peut-être en une ou deux séances où on travaille vraiment sur un sujet, sur les gens, les choses qui nous intéressent. Sur quelle voie ça peut aboutir... Mais franchement, je ne pense pas que ce serait très formateur de nous imposer 1h comme ça. Je pense que ça nous embêterait plutôt qu'autre chose. Je serais la première à râler, donc je sais pas vraiment ce qui pourrait être fait.”*

Outre la question du temps et de l'engagement, il y a également la problématique de la stigmatisation. En effet, les écoles ne sont souvent pas en mesure de fournir un soutien à tous les élèves, ce qui conduit à sélectionner uniquement les élèves considérés comme ayant des difficultés pour ce suivi, comme le montre Assane (19 ans). Cette exclusion temporaire de la classe peut être interprétée comme une forme de punition, même si l'intention initiale était positive.



*“J’avais peu de très bonnes notes, je faisais un petit peu n’importe quoi, etc. [...] C’est-à-dire qu’à un moment donné, à partir de janvier, on a eu des rendez-vous réguliers, et durant des journées entières. [...] On venait nous chercher, ils avaient une liste avec nos noms dans la classe. La journée, on ne parlait pas en cours, on était en perm, on attendait et on parlait tous chacun notre tour dans le bureau de la conseillère d’orientation avec la CPE.”*

Assane (19 ans)

Enfin, Elsa Da Costa apporte une autre explication pour cette appréhension. Selon la directrice générale d'Ashoka France, l'orientation est souvent associée au monde professionnel, ce qui les renvoie à la pression pour qu'ils choisissent leur carrière le plus tôt possible. C'est pourquoi, d'après l'experte, il est primordial de modifier les récits autour de l'orientation afin de la rendre plus attrayante pour cette tranche d'âge, avant de leur offrir ce type de suivi.

Ces nouveaux récits de l'orientation à un âge où les jeunes ont à la fois besoin de s'é émanciper mais aussi de se conformer à un groupe, pourraient être envisagés comme un investissement dans soi et un accompagnement au développement personnel afin d'en faire une expérience positive et apprenante.



**Changer l’imaginaire de l’orientation pour en faire une période positive et apprenante sur le temps long de construction, d’investissement et d’accompagnement au développement personnel.**

## 2. Redéfinir les contours de l'orientation pour en faire une expérience positive et apprenante

- Développer une approche individuelle, holistique, expérientielle et intégrée

Plutôt que des étapes clés stressantes de choix, l'orientation est envisagée dans cette étude comme un processus régulier et de long terme visant à encourager les jeunes à se développer et à se découvrir dans un environnement sécurisé, de manière naturelle.

Effectivement, pour choisir une carrière de façon éclairée, les jeunes doivent posséder une connaissance approfondie d'eux-mêmes, en identifiant leurs forces, leurs faiblesses, leurs valeurs et leurs aspirations. Ils doivent également être informés de la diversité des professions existantes et comprendre les apprentissages nécessaires pour les exercer. Comme le souligne Frédéric Voyer, cofondateur de My Job Glasses, il est également nécessaire de donner aux jeunes une idée des environnements de travail qu'ils pourraient rencontrer dans la profession qu'ils ont choisie, et d'insister sur l'importance de connaître les valeurs de l'entreprise. Ainsi, en développant une compréhension à la fois d'eux-mêmes et du panorama professionnel, les jeunes seront mieux équipés pour prendre des décisions alignées avec leurs convictions, devenant ainsi des acteurs de leur orientation professionnelle.

Pour accompagner les jeunes sur le chemin menant à la réalisation de leurs aspirations, divers acteurs doivent intervenir. Parmi eux, figurent les conseillers d'orientation, les psychologues scolaires et les enseignants dans le cadre scolaire ; ainsi que les membres de la famille, les associations, les coachs professionnels, les entreprises et professionnels en dehors de l'école. Grâce à la collaboration autour du projet professionnel du jeune, celui-ci bénéficiera d'un soutien pour progresser vers une carrière porteuse d'épanouissement et de satisfaction au travail. Dans la partie 3B, les éléments qui font partie de ce projet seront mieux détaillés.



**L'École peut adopter le rôle de facilitation d'un processus d'orientation ouvert sur le monde et sortant du champ purement académique.**

Mais si l'École est vue comme par nos interviewés comme le lieu où l'orientation se joue, il est aussi intéressant de suggérer un processus ouvert sur le monde. Tout d'abord pour que les jeunes puissent rencontrer différentes réalités des métiers, expérimenter ... Mais aussi parce que le vécu à l'École et le rapport des jeunes au système éducatif (2C1) peuvent influencer l'orientation. C'est ainsi que, jusqu'à très récemment, le lien étroit entre résultats académiques et orientation a donné naissance à des systèmes d'accompagnement davantage tournés vers la réussite scolaire que vers le développement des compétences et le développement personnel.

- Instaurer au sein de l'Éducation Nationale un accompagnement des jeunes adapté et ouvert sur le monde

L'Éducation Nationale a investi dans la création de dispositifs d'accompagnement et d'orientation au cours des dernières années, comme le montre l'encadré 1. Cependant, en raison de l'absence des conditions nécessaires à la mise en œuvre de ces dispositifs dans la plupart des écoles, soit ils finissent par être progressivement

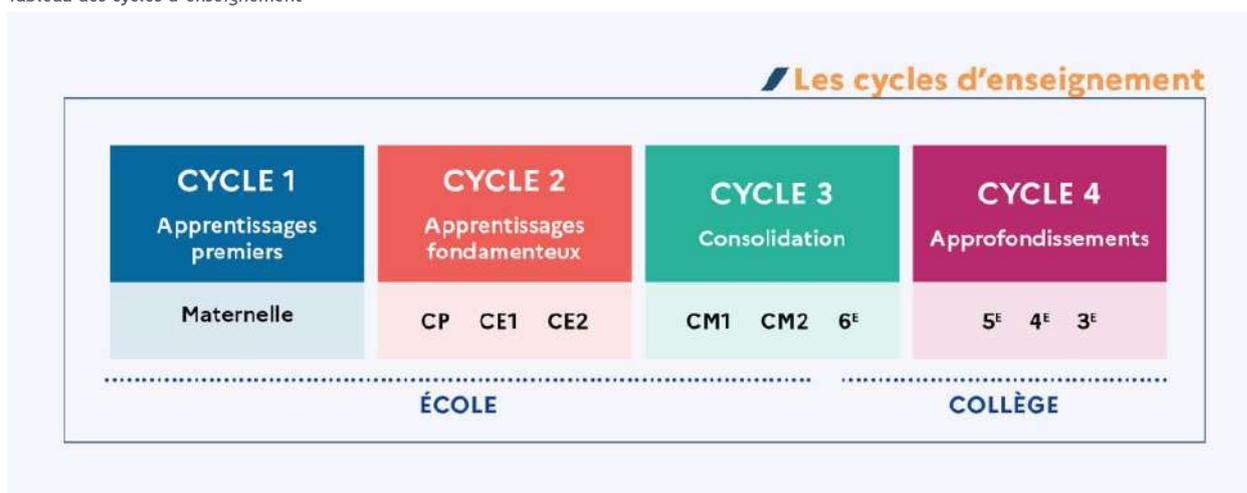
mis de côté, soit ils évoluent vers une action visant à améliorer les notes des élèves. C'est le cas, par exemple, de l'accompagnement personnalisé (AP) et des Enseignements Pratiques Interdisciplinaires (EPI), proposés dans la réforme scolaire de 2016, mais qui ont progressivement disparu des débats sur l'orientation à l'école.

Par ailleurs, certains de ces programmes (par exemple, "Devoirs faits") ont pour principal objectif de mobiliser

les contenus scolaires pour améliorer les notes des élèves, plutôt que d'investir dans la projection professionnelle de ces derniers. Cette approche centrée sur les notes peut finir par contaminer la vision qu'ont les jeunes de l'orientation professionnelle et, en fin de compte, la transformer en une question purement académique. Dans le dernier projet lancé par l'Onisep, le projet Avenir(s), cela ne semble pas être le cas, toutefois (3A35).

Tableau des cycles d'enseignement

© Éduscol



## ENCADRÉ 1 : QUELQUES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES RÉFORMES RÉCENTES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

### 1. L'accompagnement personnalisé (AP)

[Réforme du collège 2016]



#### Qu'est-ce que c'est ?

Les heures d'accompagnement personnalisé reposent sur une analyse des besoins spécifiques des élèves afin d'élaborer des contenus appropriés, adossés aux savoirs disciplinaires. [...] Les temps d'accompagnement personnalisé mis en place sont une occasion privilégiée d'explorer différentes modalités d'enseignement : médiation entre pairs, formes diverses de tutorat, séances d'entraînement, ateliers... L'accompagnement personnalisé permet aussi de diversifier les types de regroupements d'élèves : groupe classe, groupes de besoins, de compétences. [...] Accompagner un élève, c'est l'aider à ne plus avoir besoin d'aide<sup>237</sup>.

#### Charge horaire :

3 heures en classe de 6e (niveau de classe qui marque autant la fin du cycle 3 que l'entrée dans l'enseignement secondaire)  
1 à 2 heures au cycle 4<sup>237</sup>.

#### Application :

La dynamique de mise en œuvre de méthodes d'apprentissage différentes en fonction des besoins de chaque élève n'a pas fonctionné, et les AP sont devenus le dispositif "Devoirs faits"<sup>238</sup>.

**2. Les Enseignements Pratiques Interdisciplinaires (EPI)**

[Réforme du collège 2016]



**Qu'est-ce que c'est ?**

*L'enjeu est d'apprendre autrement, en mobilisant des compétences de façon plus transversale et par des approches plus concrètes, mais toujours dans le cadre des contenus des programmes d'enseignement. [...] L'interdisciplinarité permet de croiser les acquis disciplinaires et de leur donner plus de sens. [...] Les élèves se familiarisent avec la démarche de projet et leur travail aboutit à une réalisation concrète<sup>237</sup>.*

**Charge horaire :**

*Au cycle 4, trouver l'équilibre entre AP et EPI - 4h à répartir entre l'AP et les EPI<sup>237</sup>.*

**Application :**

*Un projet d'arrêté [...] supprime le cadre national fixé pour les deux nouveaux dispositifs introduits par la réforme : l'accompagnement personnalisé (AP) et les enseignements pratiques interdisciplinaires (EPI) - des projets croisant plusieurs disciplines. Les enseignants seraient libres de continuer à proposer les deux. Libres, aussi, de ne proposer que l'un ou que l'autre - sur une plage horaire qui reste inchangée.<sup>239</sup>*

**3. "Devoirs faits"**

[Lancé en 2017]

**DEVOIRS FAITS**



**Qu'est-ce que c'est ?**

*Devoirs faits se consacre à l'accomplissement par l'élève des tâches demandées par ses professeurs. L'objectif est de faire bénéficier les collégiens d'une aide appropriée au sein du collège afin de rentrer chez eux "Devoirs faits"<sup>240</sup>.*

**Charge horaire :**

*Un temps dédié en dehors des heures de classe. Il a lieu dans l'établissement sur des horaires appropriés, qui ne sont pas obligatoirement en fin de journée, à raison d'un volume horaire fixé par l'établissement.*

**Application :**

*Depuis la rentrée 2023, afin de mieux accompagner les élèves à leur entrée au collège, Devoirs faits est rendu obligatoire pour tous les élèves de 6e<sup>240</sup>.*

**4. La découverte de métiers**

[Lancé en 2023]



**Qu'est-ce que c'est ?**

*Les activités de découverte des métiers de la 5e à la 3e s'appuient prioritairement sur des rencontres avec les professionnels au collège ou dans leur environnement de travail. Apprendre à se connaître, découvrir de nouveaux centres d'intérêt et se projeter dans le monde économique et professionnel relèvent pleinement des missions de l'École et de ses partenaires. Il s'agit de donner aux élèves le même niveau de connaissances sur les métiers, leurs évolutions et les formations qui y préparent.<sup>241</sup>*

**Charge horaire :**

*Dans les heures d'orientation prévues pour les élèves.<sup>241</sup>*

**Application :**

*À la rentrée scolaire 2023, tous les collèges s'engagent dans l'organisation de temps de découverte des métiers sur tout ou partie des niveaux concernés : 5e, 4e, 3e.<sup>242</sup>*

*En classe de 5e, dans la mesure du possible, de premières actions, notamment autour de la découverte de secteurs d'activité et de rencontres avec des professionnels, peuvent être organisées.*

*En 4e et en 3e, la découverte des métiers prend appui sur les heures d'orientation prévues pour les élèves et intègre la séquence d'observation obligatoire en 3e<sup>241</sup>. A partir de juin 2024, les élèves de seconde devront également effectuer un stage de deux semaines.*

## 5. Programme AVENIR(s)

[Lancé en 2023]



### Qu'est-ce que c'est ?

*Avenir(s) est un programme complet, coordonné par l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep), dont le but est d'améliorer l'accompagnement à l'orientation des jeunes, de leur permettre de développer leurs compétences et la construction de leur projet d'avenir. Fondé sur les compétences du "savoir devenir soi", le programme ambitionne d'améliorer la réussite de chacun et de chacune. Les trois briques principales du programme : des portfolio(s) d'apprentissages et de compétences du scolaire au supérieur ; un outil de conscientisation des compétences du XXIe siècle et une plateforme numérique pour construire ses projets d'avenir.*<sup>242</sup>

### Charge horaire :

*Continuité des données personnelles dans le temps et dans l'espace (de la 6e à l'emploi)*<sup>242</sup>.

### Application :

*L'ensemble du programme sera progressivement disponible à partir de 2023 pour une généralisation en 2025*<sup>243</sup>.

En synthèse, si l'École semble être pour les jeunes un carrefour pour travailler l'orientation professionnelle, l'expérience de l'orientation des jeunes pourrait y être améliorée par :

- la mise en place de temps dédiés, valorisés comme des temps d'introspection, d'investissement dans soi, plutôt que comme des temps qui représentent une charge horaire en plus d'une charge mentale, voire un processus punitif ;

- l'ouverture de l'École au monde professionnel et aux acteurs de l'orientation pour sortir du monde purement académique ;

- un accompagnement plus personnalisé et plus holistique. L'ensemble de ces mesures contribuerait à changer les imaginaires de l'orientation et est un préalable pour rendre l'information et les projets accessibles à tous.

## 3A3 | Rendre l'information et les projets accessibles à tous pour une égalité des chances

L'imaginaire de l'orientation est marqué par une pénibilité et une complexité liée à la profusion de l'information et à l'accessibilité des données et des projets. Comment, en tant que jeune, rechercher l'information parmi des centaines de sites, fiches, salons quand on ne sait pas toujours ce que l'on recherche ? Comment - au-delà des critères géographiques et sociaux - garantir l'accès à la même information et à la même diversité de projets d'orientation pour contribuer à l'égalité des chances ?

L'orientation est en soi un challenge d'orientation biaisé au départ par des critères géographiques, sociaux, de légitimité et de confiance en soi, comme nous l'avons vu (2C3).

Dès lors, pour changer l'imaginaire de l'orientation et renforcer la confiance en soi et dans l'avenir des jeunes, il convient de travailler sur plusieurs axes. Parmi ces

derniers, la centralisation et l'interopérabilité des solutions (5) ; la diffusion des données auprès des jeunes (4) ; la structuration des informations (3) ; et pour commencer, l'accessibilité (2 et 1) des informations, dispositifs et projets.

### 1 - Permettre aux jeunes de la France périphérique d'accéder aux informations, dispositifs et projets

- Contribuer à l'égalité des chances des jeunes issus de la France périphérique : la mission de Chemins d'Avenirs

Donner aux jeunes de la France périphérique les mêmes informations et capacités de projections que les jeunes des grandes villes est l'objectif de l'association Chemins d'Avenirs.<sup>244</sup>

### 3A. CHANGER LES IMAGINAIRES ET L'ESPACE-TEMPS DE L'ORIENTATION

Le constat de l'association est alarmant. En effet, 60% des Français vivent dans ce que l'on appelle la France périphérique : les zones rurales, les villes petites et moyennes et certaines franges du périurbain. "Oubliés des dispositifs d'égalité des chances, ces élèves sont tributaires du lieu où ils vivent et étudient, souvent désarmés à l'heure de leurs choix d'orientation. Ils peuvent avoir des difficultés à trouver la bonne information, à imaginer et construire un projet personnel et professionnel qui leur correspond. Ils n'ont, souvent, qu'une vision limitée des possibilités qui s'offrent à eux et ne perçoivent pas clairement les chemins qu'ils pourraient emprunter pour préparer leur avenir à la fin de leur 3e ou de leur Terminale."

60%

## des Français

vivent dans ce que l'on appelle la France périphérique : les zones rurales, les villes petites et moyennes et certaines franges du périurbain. Les jeunes y sont désarmés à l'heure de faire leurs choix d'orientation.

Ce préambule rejoint notre hypothèse de départ selon laquelle il existe de très nombreux dispositifs d'aide et d'accompagnement à l'orientation, mais que ces derniers tendent à se focaliser soit sur les personnes très défavorisées, soit sur les personnes aisées ayant les moyens de financer un coach privé en orientation, laissant de côté la majorité de la classe moyenne.

Pour pallier cette situation, l'association Chemins d'Avenirs, implantée dans 60 établissements de 10 académies, travaille à l'accompagnement de ces jeunes. Objectif ? Leur redonner la liberté de choisir et de construire l'avenir qui leur convient en leur offrant la possibilité de sortir du cadre géographique, social et professionnel auquel ils auraient pu être assignés.

L'association travaille ainsi sur trois axes. Tout d'abord informer les jeunes concernant le champ des possibles et leur permettre de réfléchir à des voies qui correspondent à leurs personnalités et envies. Ensuite accompagner les jeunes pendant 18 mois renouvelables via un système de parrainage. Enfin, promouvoir ces jeunes en leur donnant accès à des opportunités et en les mettant en lumière. Globalement, c'est tout un écosystème de réussite incluant l'Éducation Nationale, le parrain, la famille, les entreprises et la société civile qui est mis en place autour du jeune pour qu'il puisse connaître les différents choix possibles, se connaître, choisir, expérimenter et se réaliser.

En œuvrant à rétablir une égalité des chances chez les jeunes, l'association contribue ainsi à leur redonner la main sur leur propre avenir, évitant du même coup un gâchis humain et économique.

© Image par Mircea Iancu de Pixabay



Les jeunes de la "France périphérique" méritent les mêmes champs des possibles que ceux des grandes villes



### Le programme "Des Territoires aux grandes écoles" pour ouvrir le champ des possibles

Via un programme, "Des Territoires aux grandes écoles", le Crédit Agricole apporte de l'information sur les territoires à destination des jeunes "afin qu'ils sachent que c'est possible". Ce sont alors les partenariats locaux territoriaux, qui démultiplient les canaux de communication depuis les caisses régionales. En passant dans les lycées, via des témoignages, et via des soutiens financiers, et les rôles models, les imaginaires de ce qui est accessible à la jeunesse sont transformés, les horizons s'ouvrent.



Pour Caroline Maitrot-Feugeas, Fondatrice et CEO de Nomad Education, il existe le Pass Culture, le Pass Sport... Il semble nécessaire de créer un Pass Education pour permettre aux parents et aux jeunes de choisir une solution d'accompagnement à la réussite scolaire et à l'orientation.

- Développer les solutions de logements pour rapprocher les jeunes de leurs projets

L'orientation des jeunes en zones rurales et périphériques est rendue plus difficile par un déficit d'accessibilité de l'information, des personnes et des projets. D'une part, certaines informations, opportunités, structures de formation peuvent être absentes de leur territoire. D'autre part, les 15-25 ans n'ont pas tous le permis de conduire, ni même un véhicule ou la possibilité de prendre les transports en commun pour accéder aux informations et projets qui ne sont pas disponibles sur leur territoire de vie.

Pierre (23 ans) en témoigne : *“Moi, par exemple, j'ai un endroit dans le Nord où je suis à côté de Rouen. Bah Rouen il y a une gare mais à côté de Rouen, il n'y a pas de gares du tout, c'est vers Lyons là. Il y a... on est obligés d'arriver à Rouen et de prendre un bus et ça prend 7h, alors qu'en voiture, ça prend une demi-heure. [...] Il n'y a pas de transports partout.”*

Cette question de la mobilité et de l'accessibilité de l'orientation et des formations est spontanément revenue à plusieurs reprises dans le cadre du Focus Group des lycéens de la Fondation Apprentis d'Auteuil. Mieux que la création de nouvelles lignes de bus qui pourrait pallier le manque d'accessibilité de l'établissement mais génère du temps de trajet et de la fatigue, c'est l'internat qui est privilégié dans les solutions qu'ils proposent. Précisons ici que la formule s'accompagne de règles communes concernant le cadre de vie (pas de téléphone le soir par exemple, horaires des repas fixes...), mais aussi d'un environnement propice aux études en comparaison avec des contextes familiaux parfois compliqués.

“

**Ainsi, la question du logement est cruciale dans l'accessibilité et la réussite des projets.**



La Résidence de Rosny de l'ALJT

Pour Amélie Nicaise, directrice générale déléguée d'Article 1, la question du logement est fondamentale pour permettre aux jeunes des zones rurales d'étudier et de planifier leur avenir loin de leurs maisons. (cf Partie 1A32) Plusieurs associations, comme l'Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT) ou Article 1, via son programme de logement MAISON<sup>245</sup> l'ont bien compris. Elles proposent des solutions de logement pour la poursuite d'études ou le démarrage dans la vie active. Très souvent, ces solutions incluent d'autres types d'accompagnement et

des animations qui permettent aux résidents d'échanger, de trouver du soutien, de s'engager...

Pourtant, ces initiatives sont encore trop rares, ce qui rend difficile l'accès de ces jeunes aux opportunités en général.

#### ● Déployer des outils numériques pour permettre l'accessibilité

Enfin, le numérique a aussi évidemment sa place dans l'accessibilité des solutions d'orientation et de formation.

Si de nombreuses plateformes existent comme Nomad Education pour réviser et avoir accès aux contenus de certaines formations, ou My Job Glasses pour rencontrer des professionnels par exemple ; le projet Avenir(s) en cours de développement par l'Onisep que nous détaillons par la suite (3A35) poursuit aussi l'idée de redonner une liberté de choix éclairé aux jeunes.

Par ailleurs, de nombreux établissements proposent aussi des formations à distance. Mais évidemment cela soulève - notamment concernant un public jeune - toutes les questions relatives à l'usage du tout numérique que nous ne développerons pas ici. Cette solution prive aussi certains étudiants de l'intégralité des services des établissements comme évoqué lors des entretiens qualitatifs.

Ainsi, (Re) donner confiance à la jeunesse c'est lui donner la liberté de choix de son avenir en élargissant son champ des possibles et en lui permettant d'y accéder d'un point de vue social, financier et géographique (2C24), que ce soit en France ou à l'étranger.

## 2 - Elargir le champ des possibles à l'étranger

#### ● Favoriser les expériences et césures à l'étranger pour se développer

À la question de savoir ce qu'il donnerait aux jeunes s'il avait une baguette magique, Olivier Lenoir, fondateur et directeur général d'Osons Ici et Maintenant, répond *“une année de césure et un billet d'avion”*. En d'autres termes : du temps et de la mobilité. Olivier Lenoir explique qu'il a eu l'idée de créer son association avec sa femme, Soizic, après avoir passé un certain temps au Québec. C'est en découvrant une culture et un mode de vie différents qu'il s'est développé personnellement. C'est pourquoi il recommande cette expérience à tous ceux qui le peuvent.

De fait, faire un pas de côté avant de choisir une carrière est une tendance croissante chez les jeunes qui peuvent se le permettre, comme le souligne l'article Des étudiants racontent comment une année de césure les a aidés à choisir leur voie : *“J'étais perdue, je me suis trouvée”* (Le Monde, 2023)<sup>246</sup>.



**Un équilibre entre ancrage et voyage pour renforcer la confiance des étudiants à l'étranger - "Les trésors des étudiants ambassadeurs de l'Île-de-France"**

La Région Île-de-France a créé un projet pour favoriser l'engagement étudiant et contribuer à l'attractivité de l'Île-de-France à l'international. Ce projet prend la forme d'un concours qui propose à des étudiants de réaliser des projets valorisant l'Île-de-France, à mettre en œuvre durant leur mobilité à l'étranger. Il vise à faire connaître les campus d'Île-de-France auprès des étudiants étrangers pour les encourager à venir étudier, ou bien à faire connaître la région Île-de-France et son territoire, en promouvant ses richesses. Ce concours permet de cultiver l'ancrage sur son territoire, source de confiance, et en miroir, pour l'équilibre, la découverte d'autres cultures via la mobilité à l'étranger. Pour illustration, au cours de leur mobilité en Irlande et en Lettonie, 3 étudiants franciliens ont développé une app "Les trésors de l'Île" pour permettre aux étudiants étrangers de découvrir l'Île-de-France. Conçue avec une prise en compte quasi professionnelle du "parcours usager", l'application permet notamment d'explorer l'Île-de-France via quatre catégories de lieux : insolites, photogéniques, incontournables et JO Paris 2024. Outre une médaille d'or, ce projet a reçu l'un des deux Prix spéciaux du jury accordé en 2023.

[Voir en annexe pour une description détaillée de ce dispositif]

- Faire connaître aux jeunes les différents dispositifs pour élargir leur champ des possibles

Du côté de nos entretiens qualitatifs, 5 des 18 jeunes consultés envisagent de voyager à l'étranger, soit pour étudier ou même pour travailler dans un autre pays. Pierre (23 ans) a eu cette opportunité et la décrit comme très constructive. Certains connaissent des programmes comme Erasmus ou le Corps Européen de Solidarité. Le voyage, la découverte d'autres pays et cultures sont aussi des aspirations qui sont ressorties à plusieurs reprises lors des Focus Groups.

Sans doute, pour permettre ces expériences apprenantes faudrait-il mieux en informer les jeunes. Si les échanges internationaux ou inter-écoles peuvent aussi être une solution, le Volontariat International en Entreprise (V.I.E.)<sup>247</sup> est une très bonne expérience d'expatriation en début de carrière. Quant au Graduate Program - comme par exemple celui d'Orange<sup>248</sup> - il permet à de jeunes diplômés d'accéder rapidement à des postes à responsabilité en France et à l'international.

L'accès, la connaissance des options disponibles en temps voulu est donc déterminante dans le parcours de

construction des jeunes. Mais pour cela, encore faut-il que l'information soit bien structurée, organisée et distribuée afin qu'ils puissent facilement mener leurs recherches.

### 3 - Permettre aux jeunes de mener leurs recherches dans le cadre de leur orientation

De nombreux jeunes interrogés ont indiqué qu'ils faisaient leurs propres recherches en matière d'orientation sur Internet. Seulement 4 jeunes sur 18 disent avoir fait un effort personnel pour être accompagnés, comme l'illustre Rinji (25 ans) : "Bah... moi je me sens accompagné parce que je vais chercher ces choses-là. Mais euh... c'est



© Photo de Juliana Kozoski sur Unsplash

Les voyages forment la jeunesse

vrai qu'il faut aller chercher quoi. [...] Souvent en me renseignant par moi-même ouais, autodidacte." Or, si l'on se souvient de ce que dit Stéphane Vincent, la grande majorité des jeunes n'ont pas cette initiative, et comme certains ne savent pas comment trouver et rechercher des informations, ils peuvent se retrouver à la dérive.

Dans leurs recherches, ces jeunes ont relevé trois obstacles principaux : les informations sont difficiles à trouver, il faut aller sur plusieurs sites web pour trouver des informations et il y a trop de sources d'information, ce qui finit par les désorienter. Un comble !

- Faciliter l'accès aux informations

En ce qui concerne le premier de ces freins, Fanny (22 ans) exprime ses difficultés non seulement à être accompagnée professionnellement, mais aussi à se maintenir hors de la précarité.



*“Je pense qu’il y a assez d’accompagnement mais le problème moi juste que j’aimerais juste dire c’est que les informations sont hyper cachées en fait. C’est-à-dire qu’on a des possibilités, qu’on a des accès qu’on ignore en fait parce qu’on est... je sais pas du coup ça sert à quoi de mettre des choses à notre profit si c’est pour les camoufler et qu’on doit fouiller, fouiller, fouiller pour aller les chercher.”*

Fanny (22 ans)

Adèle (19 ans) indique : *“Quand j’étais au lycée, il y avait une plateforme qui était venue se présenter, enfin c’était pas une plateforme, mais c’était une sorte d’application qu’ils étaient venus présenter. Et dans cette application, ils disaient que c’était pour les jeunes. Ça s’appelait ‘La boussole des jeunes’ et ils disaient qu’ils allaient avoir tout. [...] Ben ça, je pense que c’est vraiment super intéressant. Même super, juste. Super.”* Néanmoins, quelques temps après cette présentation, la jeune femme s’est mise à la recherche de cette plateforme par elle-même et ne l’a pas trouvée : *“Je n’ai jamais entendu reparler de cette application. Et quand j’ai recherché sur Internet, ben, je l’ai pas trouvée [...]”*

*“Dans l’orientation, même les conseillers pros s’y perdent”*, abonde une référente départementale du Service Civique.

En effet, parmi les jeunes interrogés, 4 ont déclaré que les aides à l’orientation existantes étaient difficiles d’accès, ce qui est d’emblée décourageant. Ainsi, certains jeunes, avant même de chercher, supposent que cette tâche sera difficile et infructueuse, et ne se lancent même pas dans la démarche, comme c’est le cas d’Adèle (19 ans) : *“Il y a plein de choses, mais après je ne suis jamais vraiment intéressée par rapport aux aides financières, à chaque fois c’est hyper compliqué et on a droit à rien”*.

Pour Pascal Van Laethem, président de l’Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT), la question est : comment peut-on attendre que les jeunes s’en sortent seuls ? Il leur faut une main tendue qui leur explique quelles démarches réaliser. Cela ne s’invente pas. Il y a en France une multitude de dispositifs qui se superposent, et tous ne fonctionnent pas. La multiplicité des dispositifs fait que les jeunes s’y perdent, les actions sont trop segmentées. Il manque une politique jeunesse qui va traiter tous les sujets plutôt que par thématique. Pour Ariane Eksl, directrice de l’ingénierie sociale et de la communication de l’ALJT, même les professionnels du secteur s’y perdent. Plus il y a de dispositifs, plus cela demande d’accompagnement pour les connaître. Il ne faut pas

abandonner l’idée de information jeunesse centralisée : une porte d’entrée Jeune, un endroit, une personne qui les aiguille, avec un référent pas spécialiste de tout mais qui va pouvoir les orienter vers d’autres endroits.

Ainsi, l’un des enjeux cruciaux pour inciter les jeunes à s’approprier leur orientation réside sans doute dans la facilité d’accès aux informations. Dans cette problématique, la question de la dispersion de l’information est souvent revenue.

#### ● Centraliser les informations

En effet, l’une des explications à ce problème d’accès aux données, est la dispersion des informations sur différentes pages web, ce qui empêche les jeunes de voir l’éventail complet des options qui s’offrent à eux. Adèle (19 ans) en témoigne :



*“En fait, il y en a plein [de sites web] parce qu’ils ne sont jamais tous très complets. Il faut faire plein de petites recherches pour trouver toutes les pièces manquantes du puzzle. Pour pouvoir savoir tous les choix qui sont possibles pour faire ce métier-là.”*

Adèle (19 ans)

Rappelons que les jeunes qui sont en train de choisir une carrière sont en pleine construction, et déjà chargés de travail scolaire et que, dans leur peu de temps libre, ils ne consacrent probablement pas d’énergie à ce travail de veille d’informations.

Il est notable, toutefois, que ces jeunes reconnaissent la disponibilité de l’aide, mais en raison des obstacles initiaux, certains renoncent même à essayer d’y accéder. C’est regrettable, car certains pourraient précipitamment abandonner leurs ambitions académiques, quelles qu’elles soient, à cause de problèmes financiers, par exemple, alors que des solutions existent pour surmonter ces difficultés, comme l’apprentissage en alternance, entre autres.

Le casse-tête de la recherche d’informations en ligne pour s’orienter



### 3A. CHANGER LES IMAGINAIRES ET L'ESPACE-TEMPS DE L'ORIENTATION

#### ● Organiser les informations

Enfin, il y a aussi le problème de la surabondance d'informations. Ariel (24 ans) illustre cela en commentant son expérience avec les fiches métiers proposées par l'Onisep :



*“Mais après ça peut pas t'orienter vraiment parce qu'il faudrait que tu te repasses en revue toutes les fiches métiers pour vraiment savoir ce que tu veux faire et c'est pas possible, enfin c'est trop long. Donc voilà, c'est bien les fiches métiers mais ça t'aide quand même pas à t'orienter je trouve. [...] Faudrait que tu connaisses déjà le métier en fait, et c'est pour ça que tu vas voir la fiche métier mais... mais voilà.”*

Ariel (24 ans)

Sur cette question, Olivier Lenoir est d'avis que le monde numérique offre une immense connaissance, mais trop souvent, l'information qu'il véhicule est anxiogène. Les nouvelles technologies, selon lui, élargissent l'éventail des options tout en favorisant parfois la peur et en décourageant les initiatives. Malgré les multiples possibilités et libertés qu'elles offrent, il se demande si ce n'est pas plutôt un fardeau pour la jeunesse.

En outre, certains jeunes qui étudient ou aimeraient étudier des domaines plus spécifiques affirment que les plateformes les plus populaires favorisent certains domaines par rapport à d'autres. “[...] l'alternance d'avant je crois que je l'ai trouvé sur le site *Welcome to the jungle*. Mais c'est pas des sites très adaptés pour travailler dans l'humanitaire. Du coup j'ai pas encore fait de travail / d'alternance dans l'humanitaire. Vraiment je suis dans des assos... plus du social. Mais sinon c'est *Coordination SUD* ou *ReliefWeb* mais ça c'est que pour l'humanitaire. Il n'y a pas de... c'est pas des plateformes qui sont dédiées à d'autres domaines.” Ainsi, selon Ariel (24 ans), parce qu'il ne savait pas où trouver un emploi dans son domaine de prédilection, il n'a pas pu formellement travailler dans ce milieu.

Ces différents points suggèrent qu'une aide est parfois souhaitable pour accompagner les jeunes à la recherche d'informations.

#### ● Offrir un accompagnement humain à la recherche d'information

Rémy (20 ans) complète l'idée du guichet unique expliquée plus bas par Rinji (25 ans) en y ajoutant un élément supplémentaire - la présence humaine. Dans son idée, le jeune homme rejoint la maxime d'Alexandre Schajer, président du réseau des Écoles de la 2e Chance France : seul un humain peut aider un autre humain.



*“Moi, je pense ç'aurait été... je ne sais pas ce qui aurait pu exister, mais c'est juste un site [un lieu] où, en fait, on laisse les jeunes faire ce qu'on a envie de faire, quoi. C'est-à-dire que c'est pas un ordinateur qui lit... Voilà, je préfère que ce soit une personne humainement, [...] Je préfère que ça passe par la visio, par le contact, que par un ordinateur qui... qui dit “non, toi, tu vas là, toi, tu vas là” - je trouve ça horrible. Je préfère... je préfère quelque chose qui crée.. quelque chose où on est plus en contact avec la personne, et que... et que ce soit pas un robot, quoi.”*

Rémy (20 ans)

De plus, pour être efficace, ce soutien doit être continu, comme l'explique Ariel (24 ans): “Euh... peut-être de rendez vous avec aussi une personne de temps en temps pour discuter un peu, pour qu'elle puisse... m'aider à faire des recherches plus poussées ou des choses comme ça. Mais vraiment quelque chose, quelqu'un qui aide à faire des recherches, pas quelqu'un qui te dit ‘fais ça, fais ça, va dans ce domaine là ou va dans ce domaine là’”. De cette façon, les jeunes pourraient se sentir en confiance dans leurs recherches en solo, car ils sauraient qu'ils disposent d'un soutien spécialisé pour les guider dans leur cheminement, même s'il s'agit d'une visioconférence.

Ainsi, un accompagnement humain s'avère indispensable pour faciliter cette étape de recherche d'informations. Pour autant, développer les passerelles entre les jeunes et l'information semble incontournable.

## 4 - Créer des passerelles entre les jeunes et les solutions

#### ● Designer des chemins efficaces vers l'information

Une partie de la réponse à l'accès des informations se trouve sans doute dans le design, la diffusion, l'intégration et l'interopérabilité des différents dispositifs. Dans l'attente du projet Avenir(s) de l'Onisep décrit plus bas, il existe effectivement de nombreux sites, dispositifs et propositions d'accompagnement à l'orientation formant une constellation de solutions sur des aspects plus ou moins larges de l'orientation.

Lorsqu'on leur demande de proposer des mesures pour résoudre le problème de l'accès à l'information, trois des jeunes interrogés dont Rinji (25 ans) pensent que la solution serait de l'organiser dans un guichet unique, pour la centraliser. En effet, une réorganisation des accompagnements disponibles par catégorie permettrait aux jeunes de gagner du temps.



“Peut-être avec une sorte de guichet unique. Genre vraiment une plateforme de l'Etat qui te demande ta situation et à partir de là, avec ton autorisation ils peuvent diffuser toutes les infos euh... pour les aides possibles, etc. De faciliter n'importe quelle démarche administrative, que ce soit un peu plus fluide euh... de faire ses demandes et que ce soit plus central. [...] Qu'on dise une fois notre situation et qu'après on ait juste à distribuer des accès à nos informations quoi.”

Rinji (25 ans).

Pour permettre de naviguer dans l'information, deux étapes - décrites ci-dessous très grossièrement - semblent nécessaires : la structuration de toute l'information disponible via une cartographie multicritère interactive d'une part et l'optimisation de la diffusion de cette information d'autre part.



**Repenser le design et l'expérience utilisateur d'un guichet unique hybride de l'orientation qui inclurait toutes les solutions existantes.**

#### ● Créer une cartographie interactive des solutions d'information et d'accompagnement à l'orientation

Quid de réaliser une cartographie interactive de toutes les solutions existantes classées par thème, par territoire, par niveau, par fonctionnalité, par problématique ...? Cela permettrait déjà de donner aux jeunes un aperçu de l'existant. Il s'agirait d'une sorte de plateforme géante de tout ce qui existe avec des critères minimums de qualité pour pouvoir être référencé. Pourquoi ne pas y intégrer des retours utilisateurs pour éliminer les dispositifs non performants ? Pourquoi ne pas réaliser un guichet unique hybride de l'orientation qui inclurait toutes les solutions existantes et un accompagnement humain ?

Ce projet, s'il éviterait de recréer des ressources qui existent déjà, demande néanmoins un travail de recherche, de classement, et de structuration colossal, avec l'inconvénient, entre autres, de naviguer dans des environnements graphiques et ergonomiques différents. Se pose donc la question de la convivialité de la plateforme et de l'interopérabilité des dispositifs.

#### ● Optimiser les supports et outils du quotidien pour diffuser l'information

Par ailleurs, la question de la mise à disposition de l'information, via des médias et outils semble aussi importante que l'existence même de l'information. Quel intérêt de bâtir la meilleure solution si aucun jeune ne la connaît ? Voici donc des supports, outils et médias qu'il semblerait intéressant d'investir afin de mettre en place une meilleure courroie de distribution de ce guichet unique hybride de l'orientation pour les jeunes, ou bien de toute autre solution intégrée :

- les agendas scolaires ou les fournitures ;
- le carnet de correspondance ;
- le système Pronote de communication entre les familles et les établissements ;
- la carte de cantine ;
- la carte de transport en commun ;
- le Pass culture ;
- les cartes d'accès aux médiathèques ;
- l'affichage dans des lieux clefs : hall, classes, toilettes, vie scolaire des établissements, transports ;
- les forfaits de téléphones mobiles...
- enfin, il ne faut pas omettre le canal papier : dans les festivals, beaucoup de messages sont distribués en papier et ciblent des jeunes marginalisés d'après Lamy Benkirane, Responsable du département développement coopératif et engagement sociétal à La Fédération nationale du Crédit Agricole. Pascale Van Laethem, présidente de l'ALJT partage cet avis : on parle beaucoup de communication numérique avec les jeunes, en particulier Instagram, certes mais ce qui fonctionne très bien aussi, ce sont les affichages physiques dans les résidences ainsi que les échanges informels avec les jeunes.



© Vincent Krieger / ALJT

Des panneaux d'affichage pour diffuser les informations dans les résidences de l'ALJT



**Diffuser l'information concernant l'orientation dans les supports et lieux du quotidien : carnet de correspondance ; carte de transport, de cantine ou de médiathèque; forfaits téléphones mobiles ; Pronote; flyers et affichages dans les lieux de passage ...**



**Tendre la main là où les jeunes sont via une approche multi-support**

**Pour Caroline Maitrot-Feugeas, Fondatrice et CEO Nomad Education, il faut amener le contenu éducatif et les informations aux jeunes là où ils sont, leur permettre de réviser où ils veulent quand ils veulent... Urbains, ruraux ou îliens doivent tous pouvoir réviser, l'app ne nécessite pas d'accès wifi, une fois les contenus téléchargés. En Afrique, là où il n'y a pas d'école, pas de smartphones, Nomad Education accompagne 500 000 élèves en proposant ses contenus sur les tablettes Orange. Il existe toujours un support pertinent qui permet d'accéder à l'information.**

● Renforcer la diffusion d'information via les associations de parents d'élèves et d'autres associations

Il convient également de mentionner les associations de parents d'élèves qui ont déjà un contact direct avec les familles et dont le rôle de relais pourrait être renforcé lors des communications par emails et des réunions de parents.

Tel est le cas, par exemple, de la PEEP (Parents d'Elèves de l'Enseignement Public) et de la Fédération des Conseils de Parents d'Elèves (FCPE) par exemple.

Quant à l'Association de la Fondation Etudiante pour la Ville (AFEV), elle facilite le parrainage d'élèves en difficulté par de jeunes étudiants de l'université. Ces étudiants universitaires sont souvent en contact direct avec les familles et pourraient flécher les jeunes vers ce guichet unique hybride de l'orientation.



**Optimiser la diffusion de l'information sur l'orientation via les associations de parents d'élèves et les réseaux sociaux par le biais de jeunes prescripteurs.**

● Diffuser sur les canaux de communication des jeunes : les réseaux sociaux

Certaines propositions du gouvernement, comme 1jeune1solution, ont pu trouver leur cible via la chaîne

d'HugoDecrypte<sup>249</sup> dans son post *Emploi : 7 aides pour les jeunes* (2023), touchant plus de 60 000 followers, qui ont aimé la publication.

Outils de communication de la jeunesse par excellence, les réseaux sociaux représentent sans doute le moyen le plus efficace pour toucher la cible des jeunes, moyennant une stratégie adéquate impliquant de jeunes prescripteurs par exemple.

C'est également ce que soutient Candice Netillard. La coach d'orientation affirme que pour toucher les jeunes en dehors des écoles privées, elle envisage d'investir de plus en plus dans des vidéos pour les réseaux sociaux. Elle espère ainsi pouvoir atteindre le public dans les écoles publiques également, car celles-ci ne sont pas aussi ouvertes à l'aide extérieure.

C'est pourquoi la communication des informations relatives à l'orientation, déjà présente sur les réseaux sociaux, pourrait y être optimisée dans une stratégie cross canal.

Pour Caroline Maitrot-Feugeas, Fondatrice et CEO de Nomad Education, chaque région a son site d'orientation, mais qui les consulte ? Selon elle, l'enjeu est d'utiliser des canaux de communication vastes utilisés largement par les jeunes. Il existe beaucoup d'outils à forte promesse éducative et d'orientation mais personne ne les utilise. Nomad Education est en capacité de diffuser massivement des contenus. Pour embarquer des jeunes, l'application mise sur les réseaux sociaux. Snapchat a changé au démarrage la notoriété de l'application, aujourd'hui c'est TikTok... L'enjeu : utiliser les codes des jeunes, pour créer des contenus qui leur parlent, et les diffuser massivement pour plus d'impact.

● Faire passer les messages aux jeunes par les jeunes : le pair à pair

D'ailleurs, nous avons vu dans nos entretiens qualitatifs que les jeunes sont réceptifs - dans le cadre d'une relation plus horizontale - à la parole d'autres jeunes qui sont passés par les mêmes chemins, doutes et réflexions.



**Le théâtre pour parler de son métier, et inspirer d'autres jeunes**

**L'Opcommerce est partenaire d'Apprentiscène, une opération par des professionnels du théâtre qui propose à des CFA de former des jeunes CAP, Bac pro, BTS et au-delà, sur la base du volontariat, pendant 20 heures dans le but de se produire dans un théâtre parisien lors d'une grande soirée du commerce. Les CFA sont en compétition, à travers des saynètes de 3 minutes, pour parler de leur métier ou de sujets de société qui les touchent. Les jeunes ressentent une joie et une fierté immenses d'avoir pu pitcher leur métier, en d'en inspirer d'autres.**

Cet exemple montre toute la force que peut avoir le pair-à-pair dans la diffusion de l'information via le bon discours, les bons codes, et un effet miroir et viral. Ainsi, pour Caroline Maitrot-Feugeas, Fondatrice et CEO de Nomad Education : *“Il faut s'adresser aux jeunes selon leurs codes. L'application les tutoie et s'adresse à eux avec respect. C'est effectif, la rétention d'une année sur l'autre est de 94%.”* indique t-elle.



**Développer la diffusion de l'information sur l'orientation ainsi que l'orientation via le pair-à-pair et la pair aideance qui permettent d'établir une horizontalité, une proximité et une meilleure compréhension dans les échanges.**

Parce qu'il est plus adapté aux codes de la jeunesse mais aussi incarné, le discours de pair à pair peut aussi avoir un effet déclic ou role model. C'est dans cette optique que L'Opcommerce participe à l'événement Je filme le métier qui me plaît, où des jeunes présentent sous forme de vidéo de 3 minutes le métier auquel ils se destinent. L'événement s'adresse à tous les jeunes collégiens, lycéens, étudiants, apprentis... Un trophée leur est remis lorsque la vidéo est primée.

Ces éléments incitent à optimiser la communication sur l'orientation de pair-à-pair dans une optique de pair aideance. A la clé, des bénéfices mutuels en termes de confiance chez les jeunes. Ceux qui partagent leur expérience se sentent valorisés, utiles et fiers de leur métier ou formation. Ceux qui reçoivent les conseils de manière incarnée et non via des fiches métiers ou des sites, peuvent ainsi avoir accès à de l'information concrète et expérientielle et se projeter plus facilement grâce à un effet role model.

#### ● Aller chercher les jeunes là où ils sont

A la croisée des questions d'accessibilité géographique, financière et personnelle, une autre manière de créer des passerelles entre les jeunes et les solutions est bien sûr d'aller à leur contact. C'est une manière plus personnalisée de débiter un accompagnement en accueillant le jeune dans sa globalité, là où il se trouve géographiquement, mais aussi là où il se trouve en termes de développement personnel. Cela permet donc aussi d'adapter le discours, les solutions proposées et d'avoir une approche moins anxiogène car plus proche du développement du jeune.



**“Nous allons chercher les jeunes là où ils sont.”**

Pascale Lemaire - Toquec, directrice ressources éducatives, à Apprentis d'Auteuil



La communication de pair à pair pour discuter de l'orientation

© Image par StockSnap de Pixabay



**Worldskills : une compétition internationale de l'envie**

**La Présidence de L'Opcommerce évoque le projet Worldskills, une compétition européenne et internationale où les jeunes sont en concurrence pour démontrer leurs compétences. Il s'agit de promouvoir la formation professionnelle et les compétences techniques et manuelles des jeunes afin de valoriser les différents métiers.**

Pour Pascal Van Laethem, président de l'ALJT, ce qui fonctionne le mieux pour guider les jeunes c'est de se parler, sur les résidences. Ils sont très en demande de cela. Ils aiment voir les équipes présentes sur place pour les écouter et les accompagner. Les professionnels vers lesquels les jeunes peuvent se tourner sont les travailleurs socio-éducatifs. Autant il est difficile de voir les conseillers en orientation dans le scolaire, autant les personnels des résidences sont très présents. Ils sont notamment présents en soirée, et même le samedi pour s'adapter à leurs horaires. A partir de ces premiers contacts l'un des métiers de l'ALJT est - outre le fait développer l'autonomie - d'identifier les partenaires et interlocuteurs qu'il va falloir solliciter en cas de difficulté, sur le territoire, selon les sujets : emploi, santé, culture, loisir, etc...

Nous l'avons vu, la structuration, le design et l'accessibilité de l'information est clé pour bâtir un nouvel imaginaire de l'orientation et renforcer la confiance des jeunes. Si des voies se dessinent en termes de diffusion, nous ne pouvons dans cette section ignorer le projet Avenir(s) en cours de construction par l'Onisep.

Les travailleurs socio-éducatifs à l'écoute des jeunes dans les résidences de l'ALJT



## 5 - Optimiser le projet Avenir(s)

### ● Savoir devenir soi

L'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) est en train de développer, avec plusieurs partenaires, la plateforme Avenir(s), dont l'ouverture est prévue en septembre 2024. Dans un powerpoint de présentation de ce dispositif par l'Onisep, le constat de départ est décrit comme suit : *“de nombreux outils disponibles, mis à disposition par le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse (MENJ) et par des start up et des associations ; des heures indicatives non budgétées ; des parents qui ont recours aux services privés sans garantie de qualité ; des interventions associatives salutaires mais non intégrées, sans continuité pour l'élève”*. Le programme est présenté ainsi : *“Avenir(s) : un investissement de 30 millions d'Euros sur France 2030 pour assurer une continuité de l'accompagnement du collège à l'emploi et rétablir une égalité des chances face à l'importance de l'orientation. Le programme va modifier considérablement le marché et notamment la place des associations.”*

Concrètement, Avenir(s) repose sur 3 briques co-conçues avec les usagers. La première est une plateforme numérique d'accompagnement à l'orientation, interopérable avec Affelnet, le système d'affectation dans les lycées et Parcoursup, le système de traitement des candidatures pour les études supérieures. La deuxième est constituée de portfolios d'apprentissages et de compétences pour l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur. La troisième consiste en une application pour le développement des compétences du XXIe siècle.

La vision de l'orientation qui est portée par le projet Avenir(s) est le *“savoir devenir soi pour soi, pour les autres, ensemble pour la planète”*, avec en filigrane le fait que la capacité à s'orienter est une compétence à part entière que la plateforme permet de développer grâce aux différents outils mis à disposition. Conjointement à cette approche plus holistique et plus intégrée que les précédentes, le volet numérique de la plateforme a aussi pour vocation d'apporter à tous les jeunes Français la même accessibilité à l'information, aux dispositifs d'accompagnement et donc de contribuer à l'égalité des chances : une ossature commune nationale sera déclinée ensuite au niveau régional.

“

**La vision de l'orientation qui est portée par le projet Avenir(s) est le “savoir devenir soi pour soi, pour les autres, ensemble pour la planète”**

### ● Questionner le projet

Nous avons conscience de l'énorme travail de design, de développement, de coordination entre partenaires et de déploiement nécessaire à son aboutissement. C'est pourquoi nous soulignons ici que les questions qui suivent sont formulées dans une optique constructive, sur la base d'une présentation de l'ossature du projet complétée par les éléments disponibles sur Internet.

● Quels sont les objectifs et indicateurs attachés à la plateforme Avenir(s) et comment ces derniers vont-ils être mesurés et tracés ? Rappelons que la plateforme sera reliée à Affelnet et Parcoursup, suivra les jeunes

pendant toute leur scolarité et formation initiale et affiche une volonté d'égalité des chances. Dans ce contexte, quels indicateurs pourront mesurer l'amélioration de l'orientation, la réduction du décrochage, ou encore la lutte contre les stéréotypes de genre ou sociaux liés à l'orientation ?

- Quelle sera la place du projet Avenir(s) dans les programmes nationaux d'éducation : Sa prise en main et son utilisation sera-t-elle calée dans des moments dédiés à l'orientation ? Son utilisation sera-t-elle obligatoire du fait de l'interopérabilité avec Affelnet et Parcoursup ? Son usage par les jeunes sera-t-il évalué via une note ?

- Par ailleurs, concernant l'accompagnement, comment les jeunes vont-ils prendre en main cette plateforme pour faire des choix éclairés ? Une sensibilisation sera-t-elle prévue pour aider les proches des jeunes à faciliter leur utilisation et leur compréhension ? Comment cela se passera-t-il pour les enfants et les parents allophones ? Un temps de présentation, de sensibilisation et d'application du projet sera-t-il prévu pour les jeunes, les enseignants et les familles ? Quels relais seront mis en place dans les zones numériques blanches sans Internet, par exemple ?

- Concernant le contenu présent sur les plateformes du projet Avenir(s), plusieurs questions se posent. Les jeunes ont-ils été consultés sur leurs besoins, le format et le design des contenus ? Par exemple, le site de l'Onisep, en attendant l'ouverture de la plateforme, propose des vidéos métiers<sup>250</sup> sur la base d'animations qui semblent davantage destinées à de jeunes enfants et pourraient rebuter des adolescents sur la forme enfantine et le contenu très peu incarné. Quant aux informations sur les métiers, il y aura-t-il des informations sur les contextes de travail ? Par ailleurs, nous nous interrogeons sur la ludification des contenus afin de créer une habitude, un rendez-vous régulier.

- Comment la mise à jour des données, et notamment l'évolution des compétences sera-t-elle faite au fur et à mesure de l'évolution du jeune ? Les compétences pourront-elles faire évoluer les critères de sélection des établissements du supérieur sur Parcoursup ? Qui aura accès à ces données ?

- Comment faire rentrer dans ce projet la rencontre, l'expérience et l'expérimentation, indispensables à la connaissance de soi et à l'orientation ? Car c'est à travers les expériences que les jeunes se découvrent eux-mêmes, ce qui est essentiel pour développer les compétences du 21ème siècle évoquées plus haut et pour découvrir les métiers incarnés, tels qu'ils sont dans les entreprises.

- De plus, le suivi humain nous interroge. Le programme Avenir(s) prévoit un recours à des conseillers en ligne ainsi

que la formation et l'accompagnement d'acteurs éducatifs mais combien, et sur combien de temps ? Seront-ils en mesure d'accompagner tous les jeunes qui en ont besoin de manière individuelle ?

- Cela nous amène directement à une dernière remarque mais pas des moindres tant nous avons été épatés par le travail de différentes associations et structures que nous avons rencontrées dans le cadre de notre étude et qui font un travail de terrain remarquable. En effet, il est précisé sur une présentation de l'Onisep que le projet Avenir(s) aboutira à *"modifier considérablement le marché de l'orientation et la place des associations."* Les bonnes solutions déjà existantes seront-elles intégrées ? Si oui, de quelle manière ? Quel sera l'impact d'Avenir(s) sur le marché de l'orientation ? C'est une question d'autant plus importante que la plateforme du programme Avenir(s) est conçue comme un guide permettant aux jeunes de comprendre les professions existantes et de développer les compétences nécessaires pour y accéder. Cependant, il existe plusieurs plateformes qui font déjà cela, comme



La plateforme Avenir(s) : une solution intégrée

le kit de survie<sup>251</sup> développé par Article 1. Les solutions externes sont-elles intégrées dans ce dispositif ?

Pour finir, nous souhaitons que la plateforme réponde aux besoins d'information et d'accompagnement des jeunes par le biais d'une expérience positive et apprenante sur un temps plus long, nécessaire à la construction d'un projet professionnel.

En synthèse, la bonne accessibilité, distribution, priorisation et prise en main de l'information dans le cadre d'un parcours d'orientation est un des points essentiels pour donner confiance aux jeunes. Mais c'est aussi un point qui contribuerait, en améliorant l'expérience des jeunes, à changer les récits et les imaginaires de l'orientation en prévenant le sentiment des jeunes de se sentir perdus dans un océan de ressources. Ce renouveau devrait se concrétiser dans des outils plus adaptés, plus ergonomiques, plus conviviaux, mais aussi dans des lieux d'orientation plus engageants.

## 3A4 | Redessiner les lieux d'orientation pour mieux accueillir les jeunes

L'environnement influence la manière dont on agit - de nombreuses études sur les habitudes de consommation soutiennent cette affirmation. Alors pourquoi ne pas y réfléchir en ce qui concerne les lieux d'orientation des jeunes (1) ? Mieux encore, pourquoi ne pas inviter les jeunes à redessiner ces lieux qui leur sont destinés (2) ? Nous traiterons dans cette section des questions relatives à l'optimisation des lieux d'accueil des jeunes pour que leur orientation se passe le mieux possible.

### 1 - Concevoir des centres d'orientation chaleureux et inspirants

#### ● Changer l'imaginaire des lieux d'orientation

Au sein de l'école, les jeunes peuvent s'entretenir avec des conseillers d'orientations rattachés à des Centres d'Information et d'Orientation (CIO) du Ministère de l'Éducation Nationale. Ils peuvent aussi trouver de l'aide auprès des Centres d'Information et de Documentation Jeunesse (CIDJ), association créée en 1969, rattachée à l'État et aux collectivités territoriales. Néanmoins, les conseillers d'orientation se partagent souvent de nombreuses classes, voire parfois plusieurs établissements et ne peuvent matériellement pas accompagner qualitativement tous les élèves. Par ailleurs, les lieux ou moments d'échange peuvent aussi pâtir d'une image anxieuse et rébarbative attachée à la pénibilité de l'orientation.

De fait, quand on recherche "*centre d'orientation*" sur Google, les images proposées sont celles de lieux très scolaires, un peu vieillots, un peu fermés... Parfois même carrément glauques... Si les jeunes de notre étude qualitative les connaissent, ils n'y sont pas forcément allés. "*Et le CIDJ, je crois centre d'information... d'orientation... je sais plus quoi... ça je pense que c'est pas mal mais j'avoue que j'y suis jamais allé*", indique Ariel (24 ans)

Maxime (19 ans) propose de créer de nouveaux lieux d'orientation à l'extérieur de l'école : "*Bah... un dispositif euh... par exemple de... de sa ville qui permettrait... bah d'autres avis sur... sur notre projet. Je trouve que ce serait bien aussi d'amener euh... bah un secteur particulier euh... enfin non euh... la mairie, par exemple, un endroit où on pourrait prendre des rendez-vous avec d'autres personnes que... bah que son école parce que chaque école fait des mesures différentes. Et... bah je pense qu'on était une école où ils accompagnaient plutôt bien, et je sais qu'il y a pas tout le monde qui a des personnes à disposition tout le temps. Et le fait d'avoir euh... bah soit imposer des règles minimum à chaque lycée ou alors faire un truc pour chaque ville. Ça serait une bonne idée je pense.*"

Selon Florence Clément, responsable de la mobilisation grand public et jeunes & éducation, il est fondamental de créer des espaces, festivals, lieux, agoras de rencontres à destination des jeunes et qui leur permettent de s'orienter. Les Missions Locales sont très bien et demandent à être désilotées. Et si on imaginait une grande Fête de l'Humanité sur l'engagement de la jeunesse pour les aider à faire des rencontres et trouver leur chemin ? Elle ajoute que tout est histoire de rencontre. Il faut donc absolument créer de nouveaux espaces de rencontres, rassurants et enveloppants, par delà le digital, permettant la rencontre de *role models*.

Ces lieux carrefour d'orientation tendent à se développer, comme, par exemple, le Quartier Jeunes à Paris, que nous avons déjà évoqué (1A23).

#### ● Essaimer des Quartiers Jeunes dessinés par des jeunes

Nous avons visité en septembre 2023 le Quartier Jeunes<sup>252</sup> à Paris. Se définissant comme "*une maison pour la jeunesse*" plurielle (d'où le S de jeunes), le lieu est situé dans l'ancienne mairie du 1er arrondissement.

Lorsque l'on accède à ce bâtiment, qui regroupe à la fois un CIDJ et divers autres services visant à une prise en charge globale des jeunes, on est frappé par sa magnificence. Les espaces sont ornés de grandes fresques et d'un plafond décoré en haut-relief. Assurément, le lieu rompt avec les images de centres de documentation et d'orientation poussiéreux et peu avenants. Mais tant le quartier prestigieux que les décorations de l'immeuble et les mesures de protection à l'entrée (barreaux, agents de sécurité, etc.) peuvent susciter des réactions diverses chez les jeunes en fonction de leur milieu social. Certains peuvent se sentir flattés et à l'aise ; d'autres intimidés ; d'autres encore peut-être n'oseront pas franchir le portail.

En outre, nous avons constaté lors de notre visite que les jeunes qui fréquentent ce lieu ne se mélangent pas. Ceux qui étudient dans les magnifiques espaces de coworking et ceux qui font la queue pour obtenir de l'aide pour leurs documents, un rendez-vous médical ou un conseil pour la recherche d'emploi ne semblent pas venir des mêmes milieux sociaux. Sans doute la rencontre entre jeunes n'était-elle pas l'objectif initial d'un lieu fournisseur de services et d'accompagnement jeunesse. Et d'ailleurs, l'offre et la complémentarité des services à la jeunesse nous a semblé d'excellente qualité ; et le personnel mis à disposition très compétent dans son fléchage des demandes.



Le Quartier Jeunes à Paris

© Christèle Thouvenin



### Designer des lieux chaleureux de rencontres des jeunes dédiés à l'orientation et facilitant la pair-aidance.

Mais peut-être qu'un tel lieu pourrait aussi avoir pour objectif affiché le développement de la pair-aidance ? Par exemple via un design créateur de liens, de collaboration et d'égalité des chances entre les jeunes. Cela pourrait contribuer à rendre le processus plus attrayant en évitant que les jeunes ne se retrouvent à parler qu'avec des acteurs de l'accompagnement de leur projet. Cela pourrait aussi leur montrer qu'ils ne sont pas les seuls à se questionner et renforcer leur confiance en eux. En d'autres termes peut-être faudrait-il inviter les jeunes à façonner un lieu qui leur est dédié dans cette optique de rencontres en plus des services proposés ?

## 2 - Inviter les jeunes à designer des centres d'orientation

- Changer les imaginaires des jeunes sur les CIDJ en les invitant à les modéliser selon leurs envies

Le milieu a une grande influence sur l'expérience des personnes qui s'y trouvent. C'est ce qu'avancent plusieurs études dans le domaine de la consommation, comme *L'influence des facteurs d'ambiance sur le comportement du consommateur : musique ou silence ?* (2008)<sup>253</sup>. Dans cet article, différents facteurs sont analysés, tels que les facteurs visuels, sociaux et sonores. De la même manière que l'impact important de la musique d'ambiance sur les réactions des clients dans le domaine des services a été vérifié, cette compréhension de la conception de l'environnement pourrait également être exploitée pour offrir un meilleur accueil aux jeunes.

A ce propos, Gaël le Bohec, dans son ouvrage *Et si l'enfant était au cœur ? 70 propositions pour l'épanouissement des élèves à l'école*<sup>254</sup>, se demande pourquoi les jeunes ne sont pas invités à participer au design de leur école, de leur planning et de leurs activités si tous ces éléments sont faits pour eux. En effet, participer à l'organisation d'un espace, en lien avec le groupe qui l'utilisera, engendre une plus grande familiarité avec les activités qui s'y déroulent. Cette implication permet de se sentir plus à l'aise et investi dans les différentes tâches réalisées dans cet environnement.



**Martin David-Brochen, adjoint au Maire et président de la Mission locale de Lille explique dans la conférence Pourquoi j'ai quitté l'école (2023)<sup>254i</sup>, que le fait de prendre du temps pour que les jeunes redécorent et réorganisent la salle où ils sont orientés a été l'une des mesures prises pour les identifier à l'établissement et les rendre ouverts à l'élaboration d'un plan pour la délicate mission de raccrochage scolaire**

Ainsi, cette mesure pourrait être prise en ce qui concerne les CIDJ et les CIO en général afin de casser l'image de "lieux poussiéreux" qui leur est à tort ou à raison attachée, nourrissant l'idée que l'orientation n'est pas très sexy. Changer ces lieux pourrait contribuer à en changer l'image en en faisant des "centres de développement de la jeunesse".



#### **Transformer les CIO et CIDJ en Centres de Développement de la Jeunesse conçus par les jeunes pour les jeunes.**

- Optimiser les lieux existants pour surmonter les obstacles liés au manque de matériaux, de budget ou d'espace

Laurent Sovet, est maître de conférences en psychologie différentielle au Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées (LaPEA) à l'Université de Paris Cité. Lorsqu'on lui demande comment concevoir des espaces pour les jeunes, il répond que c'est plutôt le choix des activités qui influence l'utilisation des espaces scolaires : certaines activités requièrent des ressources numériques, d'autres impliquent des partenariats en binômes ou des déplacements dans l'établissement. Il explique donc qu'il existe un large champ d'innovation dans le milieu scolaire. Des ajustements simples tels que la disposition des tables pour mieux agencer l'espace peuvent avoir un impact significatif, par exemple pour des activités plus interactives ou avec des déplacements. Adopter une perspective différenciée, qui s'adapte à chaque contexte d'établissement et de localisation géographique, semble être une approche raisonnable, selon lui, pour répondre aux besoins variés de chaque situation.

Ainsi, en envisageant de nouveaux lieux, toujours selon Laurent Sovet, il est pertinent de considérer les contraintes financières des petits établissements. Il faut avoir à l'esprit que l'idée de tiers-lieux, avancée par des personnes vivant dans des zones urbaines, pose des défis logistiques pour les régions isolées en raison des difficultés d'accès et de transport. Cela peut entraîner des contraintes en termes de budget et de temps, limitant ainsi les possibilités pédagogiques.

En conclusion, l'aménagement de lieux d'orientation - en tenant compte des envies des jeunes eux-mêmes - que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'École pourrait être une piste pour :

- que les jeunes identifient des espaces-temps conviviaux, propices à l'introspection, à la rencontre et à l'échange dans le cadre de leur orientation avec des professionnels et des pairs ;
  - faire des temps d'orientation des temps agréables, réguliers et sociaux plutôt que des temps pénibles et bilatéraux ;
  - changer l'imaginaire souvent associé aux centres d'orientation (des lieux étriqués et poussiéreux) en des Centres de Développement de la Jeunesse.
- Ces aménagements seraient pertinents pour inscrire l'orientation dans le temps long.

## **3A5 | Inscrire l'orientation dans le temps long**

Pour que le projet d'orientation qui vient d'être présenté puisse voir le jour, il faut que les circonstances de sa mise en œuvre soient établies. Par conséquent, cette sous-section se penche sur les phases et les conditions dans lesquelles cette orientation pourrait être mise en œuvre.

### **1 - Déployer l'orientation dans le temps, long selon des étapes en phase avec le développement des jeunes**

- Uniformiser la définition de l'orientation afin de savoir quand la commencer

Les experts sont unanimes quant à l'importance de l'orientation professionnelle dans l'éducation. C'est la question du moment de sa mise en œuvre qui fait débat. Alors que certains préconisent de commencer le plus tôt possible, d'autres affirment que l'orientation n'est efficace qu'à partir de la 3e. Par exemple, Augustin Vicard, directeur de l'Injep, déclare que les

collégiens ne sont pas encore dans la problématique de se projeter, parce qu'ils savent qu'ils ont encore du temps. De cette façon, les obliger à voir un conseiller à ce moment serait en fait contre-productif. Ainsi, d'après lui, il serait préférable d'organiser des rencontres avec d'anciens élèves, afin de mettre les jeunes en présence de personnes qui leur racontent leur parcours et les inspirent.

En revanche, Candice Nétilard, coach en orientation, estime que l'orientation devrait être introduite à l'école dès la 5e. Elle constate un manque d'accompagnement systémique chez les personnes qui viennent lui demander de l'aide. Elsa Da Costa, directrice générale d'Ashoka France, va plus loin. Elle estime que l'orientation peut commencer dès la maternelle par le biais des visites pédagogiques et de la venue d'adultes pour présenter leurs métiers. On se rend compte donc qu'il peut y avoir différentes interprétations du concept d'orientation : alors que certains experts considèrent

qu'il s'agit plutôt d'entretiens privés avec le conseiller scolaire, d'autres étendent le sujet à tout ce qui a trait à l'élargissement de la vision des élèves sur les différentes carrières et à la connaissance de soi.

#### ● Distinguer le travail de connaissance de soi et la guidance professionnelle en tant qu'étapes de l'orientation

Pour avoir une idée plus précise de ce qui fonctionne pour les jeunes, le professeur de psychologie du développement et de neurosciences cognitives de l'éducation, Grégoire Borst, a été consulté. Répondant à la question de comment les jeunes font leurs choix d'orientation, le professeur explique qu'il y a deux facteurs cognitifs principaux qui les influencent.

Tout d'abord, l'expert précise que l'adolescence est une période particulière où les jeunes se concentrent beaucoup plus sur les récompenses immédiates (2B1). Par conséquent, à cette période de la vie, ils sont plus susceptibles de prendre des décisions en pensant uniquement à ce qui leur procurerait du plaisir à court terme. Pour cette raison, ils sont plus enclins à devenir dépendants des réseaux sociaux, par exemple.

Le deuxième facteur est que les adolescents sont très influençables par ce que pense le groupe dans lequel ils se retrouvent. En d'autres termes, le poids du contexte et des biais sociaux peuvent conduire certains jeunes à choisir des carrières dans lesquelles ils ne se voient pas forcément, mais qui leur permettent d'appartenir à un groupe, même si ce n'est que momentanément. De cette façon, motiver les jeunes à choisir une carrière n'est pas recommandée pendant la première phase de l'adolescence.

Néanmoins, Grégoire Borst attire notre attention sur le fait qu'on ne peut pas prendre une décision aussi importante sans avoir un minimum de connaissances sur soi-même. Ce sont ces connaissances qui aideront les jeunes à faire la différence entre ce qu'ils veulent et ce que leur groupe veut. C'est donc sur ce point qu'il faut mettre l'accent en matière d'orientation des collégiens : la connaissance de soi, puis, à partir de la 3e, lorsque le cerveau est mieux développé, l'orientation

professionnelle proprement dite. D'où l'importance de développer les compétences psychosociales, comme on verra dans la partie 3B2.



#### **Formaliser une étape de connaissance de soi en primaire et au collège pour pouvoir ensuite envisager des choix d'orientation à partir de la troisième.**

#### ● Viser à créer un projet professionnel

Ainsi, l'orientation devrait idéalement se faire de manière continue et par étape, en commençant d'abord par se connaître, puis par de l'accompagnement à des choix de formations et de carrières à des moments clé. Dans le cadre de l'orientation, quelques universités offrent d'ailleurs un soutien à la création d'un projet professionnel dès la licence. C'est le cas de la Sorbonne Université<sup>254ii</sup>, par exemple, qui propose des séances avec des conseillers et des ateliers pour identifier les compétences et les développer, puis une aide à l'insertion professionnelle.

Maylis (18 ans), étudiante en L1 en langues modernes, affirme toutefois que ce projet n'est pas encore étendu à tous les étudiants : *"Je sais que dans mon université, pour ceux qui sont en présentiel (du coup moi j'y suis pas, mais voilà) il y a un programme qui... d'orientation, en fait, pour ceux qui sont dans des licences un peu larges, où il y a plein de possibilités de débouchés, et cetera, pour les aider à... à affiner un peu leur recherche, et leurs... leur envie de.... de... je ne sais pas comment dire.... leur.... leur objectif professionnel parce qu'il y en a encore beaucoup, à 18 ans, on ne sait pas forcément ce qu'on veut faire. [...] Pour ces étudiants-là, je sais que dans beaucoup d'universités, c'est le cas à la Sorbonne, c'est le cas à Bordeaux-Montaigne, il y a ces programmes pour aider à fixer un peu plus l'idée d'avenir."* Maylis n'est d'ailleurs pas la seule à voir des avantages à la création de ce type de projet.

Assane (19 ans), interrogé sur les critères qu'il jugeait

La création d'un projet aide les jeunes à visualiser les étapes de leur orientation



### 3A. CHANGER LES IMAGINAIRES ET L'ESPACE-TEMPS DE L'ORIENTATION

pertinents pour son choix d'études et de carrière, a d'emblée mentionné l'importance d'avoir un projet professionnel : *“Déjà je pense qu'il faut connaître son projet professionnel. Ce que tu veux faire plus tard, pour savoir par quelle étape tu passes pour arriver à ce but en fait. Et du coup, il faut que ça corresponde à ton but final. Si tu ne connais pas ton but final, on rame, on rame, tu passes par une année à la fac. En gros, on ne saura pas trop ce qu'on veut faire. En gros, il faut juste savoir ce qu'on veut faire à la finalité pour pouvoir avoir un chemin qu'on trace. Après bon, perdre 1, 2, 3 années après le bac, ce n'est pas la fin du monde. Mais moi le critère c'est de connaître ce que tu veux faire à la fin pour pouvoir savoir si ce que tu fais, ça correspond à ton but final.”* Aidé à créer son projet pendant son bac pro, le jeune explique qu'il l'a fait en alignant ses intérêts en tant que personne avec ses objectifs professionnels, ainsi que la préparation d'étapes cohérentes pour atteindre un objectif.

Si l'on reprend l'explication de Grégoire Borst sur le besoin de plaisir immédiat des jeunes, il est clair que l'élaboration d'un projet avec des étapes est intéressante. En effet, il permet d'avoir une vision globale de ce qu'ils désirent faire et des récompenses à court terme en cours de route. Toutefois, il est nécessaire de préciser qu'un tel projet doit être utilisé comme un guide, qui peut être modifié si nécessaire, et non comme quelque chose d'absolu et d'immuable. En outre, le sentiment d'avoir un but dans la vie, un *Ikigai* - une raison de se lever chaque jour - est l'un des facteurs qui augmentent le bonheur aspirationnel, et donc nourrit les jeunes dans leur quête de sens. Mais, ces intentions de déploiement de l'orientation doivent aussi être accompagnées d'un cadrage pour que le processus soit effectif chez les jeunes. En d'autres termes, il faut que l'orientation soit une matière à part entière.

## 2 - Faire de l'orientation une matière à part entière dans les programmes progressivement

### ● Inclure l'orientation professionnelle dans le programme scolaire en tant que matière obligatoire

D'après Stéphane Vincent, beaucoup de jeunes, seuls, ne vont pas spontanément à la recherche d'informations. S'ils évoquent *“la flemme”*, la question est en fait encore plus profonde. En effet, 6 des 18 jeunes interrogés dans le cadre de cette étude ont déclaré qu'ils ne ressentaient pas le besoin d'être orientés.

Les raisons en sont multiples : du choix de suivre le métier de leurs rêves, défini dans l'enfance, à la pression de faire le même métier que leurs parents. Stéphane Vincent explique que cela peut se produire parce que nous ne pouvons désirer que ce que nous connaissons. Or en matière de métier, la connaissance des jeunes est assez limitée (3B4).

C'est pourquoi Frédéric Voyer préconise l'inclusion obligatoire de l'orientation dans le programme scolaire. Le fondateur de My Job Glasses, dans le même ordre d'idées de Stéphane Vincent, estime que c'est le moyen le plus efficace d'amener les jeunes à s'impliquer réellement dans leur orientation professionnelle. Frédéric Voyer affirme que c'est en plaçant l'orientation au même niveau d'importance que des matières telles que les mathématiques, ou le français, avec l'obligation de notation et d'évaluation, que les élèves peuvent découvrir leur chemin au fil du temps. Cela éviterait que les jeunes soient confrontés à leur choix de carrière à la dernière minute, comme le signale Stéphane Vincent.

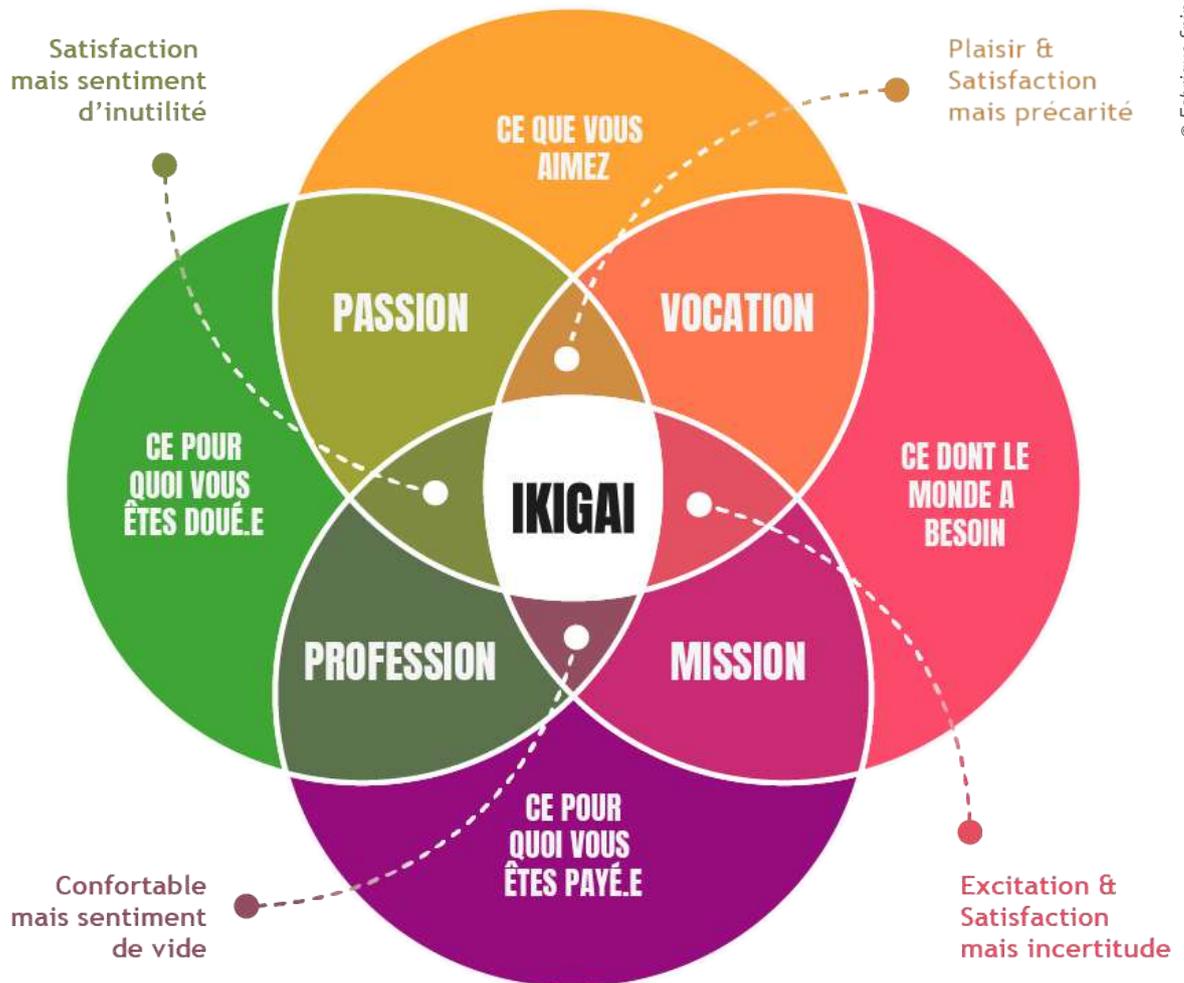


### Faire de l'orientation une matière obligatoire à part entière.

De cette façon, selon ces experts, des situations comme celle d'Adam (22 ans) pourraient être évitées : *“Franchement, je ne sais pas ce qui aurait pu m'aider. [...] Mais oui, c'était peut-être aussi, en fait, moi je pense que c'était beaucoup moi qui aurait aussi dû un peu plus me renseigner. Sauf que bon bah quand j'étais au lycée, je m'en foutais. Je voulais aller à l'école et rentrer chez moi après, et voilà quoi. Mais non, je trouve que quand même, si on pose des questions, en fait si on prend... si on fait les démarches soi-même, je trouve qu'ils nous aident quand même bien, mais... moi je n'ai rien fait de tout ça, donc je pense que c'est quand même assez de ma faute”*. Ainsi, avec le recul, le jeune se reproche son manque de proactivité, et cette culpabilité peut être un obstacle supplémentaire à la réalisation de son bonheur professionnel. C'est pourquoi les services d'orientation devraient être intégrés le plus tôt possible dans la scolarité, en respectant chaque phase comme indiqué au point précédent.

Ce dernier point vient clore une vision élargie de l'orientation, pouvant (re)donner confiance à la jeunesse. L'imaginaire proposé s'articule donc autour de la proposition d'une expérience d'orientation accessible, structurée, intégrée, encadrée, responsabilisante, encapacitante, itérative et agréable. Imaginaires et expériences s'alimentent mutuellement : c'est pourquoi notre deuxième sous-partie (3B) est consacrée à l'expérimentation.

*L'ikigai, un outil pour trouver sa raison d'être*



© Fabrique Spinoza

## 3B

# Faciliter l'expérimentation pour favoriser connaissance de soi et orientation

Olivier Lenoir, fondateur de l'association Osons Ici et Maintenant, est un grand défenseur de l'expérimentation pour la connaissance de soi. Selon lui, l'école pourrait offrir aux étudiants au moins une expérience par an, qu'il s'agisse de celles proposées par son organisation ou d'autres. En effet, c'est en mettant la main à la pâte que les jeunes peuvent se faire une idée plus réaliste de leur fonctionnement personnel et des différentes professions. Le témoignage d'Ariel (24 ans) est révélateur à cet égard : *“Euh, ce qui m'a aussi décidé c'est de pouvoir expérimenter. Parce que si je n'avais pas fait mon Service Civique dans le centre d'accueil, j'aurais jamais... enfin l'humanitaire j'y pensais depuis longtemps, mais je pense qu'expérimenter c'est bien aussi pour s'orienter parce que sinon tu sais pas trop dans quoi tu vas.”*

C'est sur ces propos éclairants que s'articule cette sous-partie. Pour dépasser les fiches métiers, nous nous pencherons sur les bénéfices des rencontres avec les professionnels (3B4) et sur la possibilité d'expérimenter les formations et professions (3B3). Mais tout d'abord, remettons en perspective l'intérêt des possibilités d'expérimentation pour développer ses soft skills (3B2) et du temps libre nécessaire à l'introspection et à la métabolisation des expériences (3B1).

## 3B1 | Accorder du temps libre aux jeunes

Souvent, nos loisirs deviennent le terrain fertile où se développe une activité créative devenue passion. Ces moments nous permettent d'explorer nos talents et nos limites, constituant ainsi une fenêtre sur notre propre personnalité. Cependant, même si les jeunes n'ont pas été directement questionnés sur le temps lors des entretiens, ils ont soulevé un problème récurrent : les horaires scolaires et la charge de travail ne laissent que peu de marge aux jeunes pour exprimer leur créativité. Cette section approfondira cette thématique en soulignant l'importance du temps libre dans la connaissance de soi.

### 1 - Prévoir des moments de respiration et d'introspection pour les jeunes

Kaïla (16 ans) résume la question du manque de temps en expliquant que, comme elle passe la matinée et l'après-midi à l'école, lorsqu'elle rentre à la maison, elle fait trois activités principales : les devoirs, manger et dormir. Les week-ends - encore plus de devoirs. Elle a ainsi l'impression de ne pas avoir le temps pour “avoir une vie”. À cet égard, 3 des 18 jeunes interrogés ont affirmé sans hésiter que la solution consistait à aménager l'horaire scolaire, même si aucune question n'a été prévue à ce sujet dans notre questionnaire.

Marion (17 ans) le formule de cette façon : *“Je pense qu'il faudrait réorganiser un petit peu au niveau des heures de cours aussi. Je trouve que c'est énorme de demander à un élève de douze ans de rester 8h et demie*

*par jour sur une chaise sans bouger”*. Zoé (17 ans) attire l'attention sur la charge de travail exigée par l'école : *“Du point de vu des élèves, parfois on est abruti par les cours et on doit encore se taper des devoirs qui durent des plombes, sachant qu'en terminale, j'ai pris cher au niveau des devoirs, c'est un truc de dingue, y'a tout qui se superposait, j'en voyais pas le bout. Disons que parfois j'en suis venue à sécher les cours pour terminer des devoirs, tellement j'en avais. Et surtout, c'était surtout que c'était des gros devoirs. La jeune fille souligne que si elle se plaint, ce n'est pas parce qu'elle ne veut pas les faire, mais parce qu'il lui est impossible de tout gérer : “Parfois les profs demandent des trucs aberrants. Si le prof nous donne une dissertation pour la semaine d'après, ok, mais qu'un autre prof nous donne une dissertation pour la semaine d'après et qu'un autre prof...etc. Finalement, ça fait beaucoup d'un coup.”*



*“Je pense que oui, c'est les horaires en fait, y a tellement de choses à prendre en compte et je pense que là pour le travail, c'est aussi surtout la vie de famille, le repos etc qui est à prendre en compte. Donc, et je pense que, c'est essentiel, un bon équilibre travail et vie personnelle pour un épanouissement de la personne, parce que si la personne s'abrutit au travail, comment voulez-vous qu'elle soit heureuse et épanouie ? Je pense que c'est essentiel à prendre en compte.”*

Zoé (17 ans)

Selon l'académie de Versailles (2019)<sup>255</sup>, dans une étude comparative entre le modèle scolaire finlandais (toujours en bonne position dans les études PISA - 2A13) et le modèle français, il est clair que le premier voit déjà l'avantage d'offrir plus de pauses aux élèves : *“Dans les établissements finlandais, le rythme des séances est calé sur la capacité de concentration des élèves ; ainsi, les séances de cours ne durent que 45 mn et sont suivies de 15 mn de pause. Pour les élèves du niveau ‘collège’ (école secondaire inférieure), les cours sont au nombre de six séquences par jour, sur cinq jours. Les élèves français ont en moyenne deux heures de plus par semaine. La sortie de classe en Finlande se fait entre 14h00 et 15h00 et le temps prévu pour les ‘devoirs maison’ n’est que de 5 heures par semaine ce qui est bien inférieur aux autres pays de l’OCDE.”*

La question de la charge des horaires et du travail scolaire en France est assez récurrente dans les débats complexes sur l'éducation. Nous ne rentrerons pas ici dans ce débat entre performance scolaire et charge de travail. Simplement, le manque de temps de pause et de temps personnel est ressorti dans notre étude qualitative de manière spontanée chez les jeunes. Et dans ce temps personnel, il y a le temps nécessaire à l'introspection, à l'expérimentation et aux liens qui sont établis entre les idées, les expériences et le jeune.

*Les jeunes désirent plus de temps pour vivre pleinement tous les champs de leur vie*



© Kishan Rahul Jose

## 2 - Permettre aux cerveaux des jeunes d'avoir le temps d'établir des liens entre les idées

Le philosophe italien Domenico De Masi (1938-2023) développe dans son travail le concept d'“*ozio creativo*”<sup>256</sup>. Le terme, bien que déjà répandu dans d'autres langues comme l'anglais<sup>257</sup> et le portugais, n'a toujours pas de version française officielle. Il peut cependant être compris comme “*l'oisiveté créative*”. Selon le chercheur, l'intégration de périodes de repos et de loisirs au sein de la journée de travail est fondamentale pour favoriser la génération de nouvelles

idées par le cerveau. Cette approche aide également à maintenir la motivation vis-à-vis du travail. En simplifiant, lorsque nous prenons du repos et détournons notre attention du monde extérieur, notre cerveau entre dans de nouveaux processus mentaux nécessaires pour imaginer l'avenir, raviver des souvenirs et expérimenter des émotions. Ces éléments s'avèrent essentiels pour résoudre des problèmes et stimuler la créativité.



**Intégrer des périodes de repos et de loisirs au sein de la journée de travail pour favoriser la génération de nouvelles idées par le cerveau.**

Salomé (21 ans), qui fait Les Beaux-Arts, le revendique sans détour : *“En fait, là vraiment le but c'est la question du temps quoi. Parce que moi j'ai besoin de temps pour créer”* et Maxime (19 ans), étudiant en ingénierie, le confirme, en ajoutant la dimension du travail : *“Travailler moins, bah... avoir plus de temps libre sur... ses projets personnels, et s'épanouir plus avec euh... bah avec son envie enfin... chacun est épanoui à sa manière.”* C'est pourquoi les jeunes sont si attachés au temps libre (1A31) : il est essentiel à leur épanouissement personnel et à leur découverte de soi.

Ces éléments de notre étude qualitative rejoignent les résultats de l'enquête Nouvelle Vague sur la jeunesse de 2021, analysée dans La Fracture de Frédéric Dabi et Stewart Chau. Pour 42% des 18-30 ans, avoir une vie réussie, c'est d'abord “avoir du temps libre pour profiter de sa vie.” Le “*temps libre*” est le deuxième élément cité après “avoir une famille heureuse”. Disposer de temps pour soi apparaît devant des critères fondamentaux comme les “amis” (33%), “la vie amoureuse” (32%), l'“argent” (32%) ou la “*carrière professionnelle*” (24%). Les jeunes partagent une même philosophie du temps présent et de l'urgence de profiter de sa vie : 92% des 18-30 ans rejoignent l'affirmation selon laquelle “*On ne vit qu'une fois, alors il faut que chaque jour compte*”.

Mais si ce rapport au temps est présenté comme une revendication générationnelle, il est aussi une des conditions essentielles à l'expérimentation et au développement des compétences, et notamment des soft skills ou compétences psychosociales.

## 3B2 | Encourager le développement des “soft skills”

Le développement des compétences psychosociales, appelées “soft skills”, est de haute importance pour l'épanouissement individuel, notamment à l'école où elles permettent aux jeunes de trouver leurs marques dans un groupe et de se connaître. Ces compétences les aident à acquérir et complètent les connaissances techniques. Elles interviennent dans la qualité des interactions sociales, devenant par ailleurs des atouts majeurs recherchés par les employeurs dans un monde professionnel compétitif.

(Re)donner et faire confiance à la jeunesse passe donc par le développement et la reconnaissance de ces soft skills. Cela peut se faire via des activités péri ou extrascolaires (3) ou à l'École (2). La variété de ces compétences du 21ème siècle offre autant de bénéfices que de possibilités d'acquisition (1).

### 1 - Quelle est l'importance des soft skills ?

Selon Jérémy Lamri dans son livre *Les compétences du 21e siècle*<sup>1</sup> (2018), jusqu'aux années 1970, les compétences clés pour un employé étaient l'obéissance et la compétence technique. Le travail était basé sur un modèle industriel avec des tâches routinières et des rôles spécifiques. Aujourd'hui, la société fonctionne sur l'information et de moins en moins de tâches routinières sont effectuées par des humains. Les compétences essentielles pour réussir incluent donc le raisonnement logique, la remise en question des informations, la créativité, le travail d'équipe et la communication claire, ainsi que la capacité à s'adapter aux changements rapides et à produire des résultats innovants.

Selon le modèle P21<sup>2</sup>, le plus abouti concernant la définition des compétences du 21ème siècle, il y aurait 12 compétences essentielles réparties en trois catégories :

### ● Cultiver les soft skills et l'intelligence émotionnelle à l'école pour mieux embrasser le monde professionnel

Les *soft skills*, ou compétences psychosociales (CPS) comme on les appelle également, sont des ressources cognitives, sociales et émotionnelles qui peuvent être développées à tout moment de notre vie et dans n'importe quel environnement. Selon l'explication fournie par *ScholaVie* (2022)<sup>258</sup> en partenariat avec Vers le Haut, l'école est un lieu privilégié pour les acquérir : non seulement les élèves y passent 40% de leur temps éveillé, mais ces compétences sont mobilisées en permanence, que ce soit en classe ou à l'extérieur, en interaction avec leurs camarades. En plus de favoriser la compréhension des compétences techniques, leur développement permet le bien-être de l'individu, en facilitant les rencontres avec les autres et en l'aidant à gérer différentes situations.

De plus, le développement des soft skills contribue grandement à l'intelligence émotionnelle, c'est-à-dire à la capacité à accueillir et exprimer ses propres émotions, à décrypter celles des autres et à s'adapter à ces émotions. En effet, Gaël Le Bohec, dans la conférence *Pourquoi j'ai quitté l'école* mentionnée au point 3A, affirme qu'“on ne peut pas apprendre sans émotions”. L'ancien député, qui vient de sortir son livre *Et si l'enfant était au cœur ?*<sup>259</sup> (2022), explique qu'il a observé, lors d'un voyage au Canada, qu'à l'école primaire les enfants apprennent d'abord à travailler en groupe, c'est-à-dire à coopérer plutôt qu'à entrer en compétition, ce qui a une influence positive sur leurs apprentissages ultérieurs. En outre, les jeunes Canadiens apprennent dès leur plus jeune âge un vocabulaire riche pour exprimer leurs émotions, ce qui facilite la communication.



### ENCADRÉ 2 : LES COMPÉTENCES DU 21ÈME SIÈCLE

#### LES COMPÉTENCES COGNITIVES Les 4C (Learning skills)

1. Pensée critique (Critical Thinking)
2. Créativité
3. Coopération
4. Communication

#### LES COMPÉTENCES DE LITTÉRATIE\* (Literacy skills)

5. Capacité à naviguer dans l'information
6. Capacité à utiliser les médias
7. Capacité à utiliser la technologie

#### LES COMPÉTENCES LIÉES AU QUOTIDIEN (Life skills)

8. Flexibilité
9. Initiative
10. Sociabilité
11. Productivité
12. Leadership

**\*LITTÉRATIE** : Selon l'OCDE, “la littératie est la capacité à comprendre et à utiliser l'information contenue dans des textes écrits dans divers contextes pour atteindre des objectifs et pour développer des connaissances et des aptitudes<sup>3</sup>.”

Sources :

1. Lamri, J. (2018). *Les compétences du 21e siècle*. Cairn.
2. *L'école des soft skills*. (2023). *Les compétences du 21ème siècle, qu'est-ce que c'est ?*
3. OCDE, *Évaluation des Compétences*. (2019). *Littératie - exemples d'exercices*.

Sans oublier que les soft skills sont de plus en plus appréciées sur le marché du travail : 92% des recruteurs et RH les considèrent comme une nécessité critique pour le futur, comme l'indique le livre blanc *Et si vous les intégriez vraiment dans vos stratégies RH ?* d'AssessFirst<sup>260</sup> (2021). Ces professionnels les mesurent lors des entretiens d'embauche, soit par intuition, soit par des tests psychométriques, soit par des mises en situation. Mais, quels sont les avantages réels de cet apprentissage dans le monde du travail ?

**92%** **des recruteurs et RH** considèrent les soft skills comme une nécessité critique pour le futur.  
Source : le livre blanc AssessFirst (2021)

*La coopération est l'une des soft skills les plus recherchées dans le travail  
Focus Group Apprentis d'Auteuil au lycée professionnel de Sannois*



Enfin, le professeur Grégoire Borst considère également que la connaissance de ses propres compétences personnelles est extrêmement importante dans le choix d'une carrière. En effet, selon lui, il doit y avoir une adéquation entre ses compétences et les professions qui les requièrent. En d'autres termes, il faut savoir quel est le delta entre ses prétendues compétences, qui vont au-delà des *soft skills*, bien entendu, et les compétences requises pour le poste pour atteindre son but. Un jeune qui n'a pas ces connaissances est donc quelque peu aveugle quant à son choix de carrière. C'est pourquoi le travail de découverte et de perfectionnement des *soft skills* est si important au regard de l'orientation et devrait débiter dès l'École où les jeunes passent 40% de leur temps éveillé.

© Christelle Thouvenin

● Mieux s'orienter grâce au développement et à la connaissance de ses soft skills

Selon l'article *Pourquoi les soft skills sont-elles incontournables*<sup>261</sup> (Sciences Po, 2018), plusieurs raisons sont évoquées. Tout d'abord, compte tenu de l'évolution rapide des métiers, il est nécessaire de disposer d'une base solide pour s'adapter et apprendre ce qu'il faut pour rester à jour. Ainsi, si une nouvelle technologie est mise au point, son assimilation ne constituera pas un défi insurmontable.

En outre, les compétences psychosociales aident les futurs professionnels à se développer sur le plan personnel. En connaissant leurs forces, les jeunes peuvent les consolider et investir dans la correction de leurs faiblesses.

Un troisième avantage est lié aux progrès de l'intelligence artificielle. Avec l'automatisation des tâches répétitives, il deviendra de plus en plus nécessaire de se concentrer sur des tâches complexes qui requièrent de la créativité, par exemple. Par conséquent, il existe une demande croissante



**Renforcer le développement des soft skills et de l'intelligence émotionnelle dans l'Éducation Nationale où les jeunes passent 40% de leur temps éveillé.**

## 2 - Les soft skills dans l'Éducation Nationale

● Travailler sur les soft skills dans l'Éducation Nationale : une mesure encouragée par les experts

En France, l'offre scolaire est composée - en plus de l'Éducation Nationale - d'établissements privés sous contrat ou hors contrat proposant pour certains des méthodes d'enseignement alternatives incorporant le développement des *soft skills*. Mais ces établissements sont en général payants et parfois élitistes. Nous nous intéressons ici à l'École qui accueille la majorité des jeunes Français, c'est-à-dire l'Éducation Nationale.

### 3B. FACILITER L'EXPÉRIMENTATION

Globalement, les experts consultés reconnaissent les avantages d'un travail continu sur les *soft skills* à l'école. Elsa Da Costa, directrice générale d'Ashoka France, par exemple, imagine le système scolaire idéal comme ce qui favorise la capacité à entrer en relation avec les autres, avec toute la liberté de pensée et d'émotion. Cela permettrait de développer l'empathie, les interconnexions, la coopération, la connaissance du vivant et l'ouverture au monde.

Victor Senave, responsable des programmes de sensibilisation de Makesense, souligne que des caractéristiques telles que l'esprit critique, l'acceptation de la complexité des choses et l'apprentissage du fonctionnement collectif, en référence au travail de groupe mais aussi aux fonctions démocratiques, doivent absolument être travaillées. Cependant, selon lui, il est très difficile de sortir les jeunes du "*mode académique*" pour les développer. Même lorsque des activités sont proposées pour favoriser le travail en groupe, les jeunes - tellement habitués à s'asseoir sur un banc et à écouter passivement - se concentrent sur la note, le côté académique, et ne s'intéressent donc pas vraiment à la rencontre d'un autre être humain.

Ces deux experts s'accordent sur le fait qu'il est très compliqué d'introduire le développement de ces compétences dans l'Éducation Nationale.

#### ● Incorporer des projets sur les soft skills dans l'Éducation Nationale

Un article<sup>262</sup> récent du quotidien Le Monde(2022) met en avant les atouts des compétences psychosociales. Pourtant, il s'interroge également sur le manque d'attention qui leur est accordée dans l'Éducation Nationale. Serait-ce parce que leur acquisition est difficile à évaluer ? Ou parce qu'on pense qu'elles devraient être apprises en dehors de l'école ? Ou qu'elles sont moins importantes que les

capacités techniques ? D'après ce texte de la psychologue clinicienne Nathalie Anton, ce qui est certain, c'est qu'elles atténueraient, voire éviteraient, les problèmes de santé mentale auxquels sont confrontés les étudiants.



#### Des cours d'empathie dès les petites classes pour lutter contre le harcèlement scolaire

**Pour lutter contre le harcèlement scolaire, cent écoles maternelles, élémentaires ou primaires, soit une par département, expérimentent des "cours d'empathie" entre janvier et juin 2024. Ces cours seront généralisés à la rentrée scolaire de septembre 2024 indique le site du gouvernement.**

En analysant la réforme scolaire de 2016, on constate que l'Éducation Nationale s'ouvre progressivement sur le sujet. La proposition des Enseignements Pratiques Interdisciplinaires (EPI) (voir encadré 1, Partie 3A22) montre l'intention de mettre en œuvre un travail interdisciplinaire pour développer les compétences des élèves. Dans cette méthode, l'accent est mis sur les sujets plus que sur les notions, ce qui implique que l'on ne leur enseignerait plus seulement la géographie, mais plutôt avoir un cours sur l'Union Européenne, qui mélangerait des éléments d'économie, d'histoire des pays concernés, de langues étrangères et de géographie, par exemple. Ces cours basés sur des projets sont en phase avec l'enseignement proposé par les écoles scandinaves. Toutefois, le programme n'a pas abouti.

Ce retour en arrière sur ce projet audacieux, selon l'article publié par Acadomia (2023)<sup>263</sup>, est dû à des facteurs comme "*la nouveauté de cette problématique, la lourdeur des programmes, le nombre d'élèves par*

L'enseignement centré sur le professeur n'est pas propice au développement des soft skills



classe ou le manque de formation ou de ressources pédagogiques". Néanmoins, l'entreprise de soutien scolaire rapporte que dans l'enseignement supérieur, des matières sont créées pour le développement des soft skills, citant l'exemple du programme So Skilled, lancé en mars 2019 dans les universités Paris Nanterre et Paris 8. Ces cas sont plus fructueux, selon le rapport d'Academia.

Mais la question des *soft skills* vient aussi bousculer l'évaluation académique à la française en place depuis toujours, en opposition à des systèmes d'évaluation par compétences, plus larges, et potentiellement générateurs de confiance chez les jeunes.

#### ● S'inspirer d'autres pays pour sortir de la logique de la compétition des notes

Même s'ils n'ont pas bénéficié du système de compétences, certains jeunes l'ont proposé comme solution pour améliorer le système scolaire. C'est le cas de Zoé (17 ans) :



*"Par contre, pour les études, je suis beaucoup tombée sur des trucs sur les réseaux sociaux qui disaient que l'école française était stupide dans son fonctionnement et que on devrait peut être mieux faire comme d'autres pays. Je pense que c'était la Scandinavie, enfin bref, où ils fonctionnent plus par compétences que par notes. Ils partent du fait que tu as acquis cette compétence et que c'est plus formateur pour toi que de créer toute une concurrence autour des notes. Je n'ai pas trouvé ça si absurde comme fonctionnement, parce que les notes, ça nous met une pression de malade et en fait on en vient à se définir par rapport à des nombres, voire des chiffres. [...] Je pense que les compétences laissent plus une marge de progression que les notes."*

Zoé (17 ans)

Effectivement, comme l'explique l'article<sup>263i</sup> (2019) de l'académie de Versailles, le système de compétences et de suivi est l'un des douze critères de réussite pour que le système finlandais soit toujours parmi les mieux classés dans l'évaluation PISA : *"Depuis de nombreuses années, l'apprentissage individualisé et l'enseignement différencié sont des principes fondamentaux de l'organisation de la scolarité. Les caractéristiques des élèves, notamment la personnalité, les aptitudes et les orientations sont prises en compte dans la conception des environnements d'apprentissage et le choix des méthodes pédagogiques dans les établissements. [...] Ce renforcement de la dimension 'holistique' du système éducatif vient compenser un délitement familial et social dans les familles finlandaises (harcèlement à l'école, déstructuration familiale). L'école favorisant ainsi le 'développement des compétences émotionnelles, sociales, éthiques et esthétiques'."*

D'autres modèles éducatifs pourraient inspirer le modèle français. Pour Philippe Choquet, Président de la FESIC, la notion de confiance est primordiale dans la dimension d'éducation. *"Le terme "éducation" vient du latin "e-ducere" qui signifie "conduire hors de soi-même"*. L'enseignement supérieur a donc un rôle stratégique puisque sa principale mission est de faire grandir le jeune, faire en sorte qu'il se dépasse. Et sans la confiance, il ne pourra s'élever. Ça, on ne l'a pas encore très bien compris en France. Si on compare avec les Etats Unis par exemple, il existe là-bas, des techniques de prise de confiance qui sont plus importantes qu'en France. Le système éducatif français est rigoureux mais sape la confiance des jeunes avec un système de notation qui ne cherche pas à la favoriser. Que ce soit au primaire, secondaire et dans le supérieur, les relations entre enseignants et élèves/étudiants peuvent être améliorées en accompagnant les jeunes sur leurs difficultés d'apprentissage et en leur redonnant confiance en eux. Si on veut amener un jeune à se dépasser, il faut lui dire qu'on a confiance en lui pour qu'il prenne de l'assurance et se fasse confiance justement. Si on prend le classement des écoles par exemple, il devrait être réalisé en fonction de deux critères : la confiance que l'établissement accorde aux jeunes et l'évolution de l'étudiant au cours de ses études.



**En plus de la progression académique qu'elles permettent à l'élève de faire, les classements des écoles devraient également prendre en compte leur gain de confiance.**

Enfin, Victor Senave, d'après ce qu'il observe dans son travail, est d'avis que les étudiants internationaux sont plus adaptables, c'est-à-dire moins axés sur l'aspect académique, que les étudiants français. D'autres systèmes peuvent en revanche compenser le retard de l'Éducation Nationale en matière de développement de *soft skills*.

*Dans les écoles scandinaves, les enfants sont encouragés à travailler sur des projets dès leur plus jeune âge*



#### 3 - comment favoriser le développement des soft skills ?

##### ● Par le biais d'activités organisées par des associations

Au-delà de toutes les activités de sport et loisir possibles, de nombreuses associations et entreprises - à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Éducation Nationale - proposent des activités pour les jeunes, leur objectif principal étant de travailler sur leurs soft skills. À titre indicatif, voici le travail de deux d'entre elles.

Le programme Eloquentia<sup>264</sup>, créé en 2012 par Stéphane de Freitas, peut être cité comme un exemple de réussite. Leur travail est décrit par eux comme suit : *"Eloquentia permet à la jeunesse de s'exprimer librement et de gagner confiance en soi à travers notamment des parcours et des concours de prise de parole en public. Les programmes Eloquentia sont développés à travers la France, des collèges aux universités."* Ainsi, les compétences en matière d'art oratoire permettent le développement collatéral de la confiance des jeunes en eux-mêmes.

Un deuxième exemple est celui des différents ateliers organisés par l'association Osons Ici et Maintenant, créé en 2014 par Soizic et Olivier Lenoir. Voici la proposition d'une de leur solution, La Fabrik à Déclik<sup>265</sup> : *"Un grand festival du pouvoir d'agir qui rassemble pendant 3 jours des jeunes d'horizons divers et des acteurs et actrices du territoire pour s'inspirer, mieux se connaître, débattre, créer des décliks et donner l'envie d'agir."* L'association a pour objectif de montrer aux jeunes ce dont ils sont capables et d'éclairer ainsi leur chemin vers le développement personnel.



**Mieux faire connaître et reconnaître les bénéfices des expériences - de bénévolat, Service National Universel, Service Civique, vie en communauté, activités associatives - en matière d'expérimentation, et de développement de compétences techniques et psychosociales.**

##### ● Par la vie en commun dans les résidences étudiantes

Une façon de créer un environnement propice au développement des compétences psychosociales est de faciliter les rencontres entre jeunes. Amélie Nicaise, directrice générale déléguée d'Article 1, estime que les résidences universitaires de l'association favorisent la réussite scolaire des jeunes car elles proposent des activités qui privilégient la connaissance de soi, mais aussi l'engagement (en portant des projets citoyens). Selon elle, ces résidences constituent un environnement dynamique qui permet de se projeter dans un contexte académique et sont une porte d'entrée pour s'ouvrir à des horizons dans un contexte propice à la réussite.

Les jeunes qui ont participé aux deux Focus Groups ont d'ailleurs confirmé cette piste. Malgré l'éloignement de leur famille, ces jeunes qui vivent à l'internat du lycée de la Fondation Apprentis d'Auteuil et à la résidence ALJT disent bénéficier grandement du soutien de leurs pairs et cette communauté les fait grandir. Cela va dans le sens de ce que prône Elsa Da Costa : le développement des compétences avec les autres nous enrichit.

##### ● Par le biais du bénévolat et de l'implication dans des associations

Pour Amélie Arcile, cofondatrice de Benevolt, plateforme de mise en relation entre associations et bénévoles, le bénévolat permet aux jeunes de se connaître et de développer leurs compétences. Selon elle, le travail bénévole qui ressemble à un emploi que les jeunes pensent exercer à l'avenir est ce qui les attire le plus. Mais ils doivent pour cela percevoir l'intérêt de ce qu'ils font et ne pas se sentir instrumentalisés.

Rémy (20 ans), fait partie du Conseil Municipal des Jeunes (CMJ) : *"J'étais jeune conseiller municipal, donc c'est à côté du maire. Bah, du coup, moi, mon rôle était justement de... de réfléchir à la place des jeunes de mon village et de donner justement des conseils au maire par rapport à moi et surtout de... bah par rapport à "qu'est ce qu'un jeune voudrait dans un village", quoi. [...] Mais j'ai beaucoup, j'ai beaucoup aidé, en fait. J'aime beaucoup me sentir utile dans la société."* Ainsi, dans ses expériences, Rémy travaille en groupe avec d'autres jeunes pour organiser des événements et sent qu'il rend service à sa ville.

Les activités péri ou extrascolaires, telles que le théâtre, permettent de développer diverses compétences



© Mauricio Keller

Vivre dans une résidence de l'ALJT permet de développer de nombreuses compétences psychosociales



© Cécile Martin/ALJT

**27,2%** des 16-20 ans et  
**29,5%** des 20-25 ans

**ont donné de leur temps à une association en 2021.**

Source : Les chiffres clefs 2023 de la jeunesse de l'Injep

Au sein de la FESIC (Fédération des établissements d'enseignement supérieur d'intérêt collectif), grâce à leur qualification EESPIG (Etablissement d'enseignement supérieur d'intérêt général), les écoles proposent des cours dispensés à la fois par des enseignants permanents et des intervenants professionnels. Ce sont deux visions complémentaires qui apportent une véritable valeur ajoutée à l'étudiant dans chacun des domaines étudiés. Les étudiants acquièrent ainsi des soft skills et compétences de haut niveau, qui leur permettront de se démarquer sur le marché du travail. Une attention particulière est également portée à la vie associative qui permet aussi aux jeunes de développer leur soft skills. Pour Philippe Choquet, Président de la FESIC, cette vie associative pour un étudiant est l'occasion de révéler ses talents, contribue à prendre confiance en lui, et lui permet de gagner en responsabilité pendant les 3 à 5 ans de sa scolarité.

L'expérience du bénévolat lie recherche d'utilité et d'impact avec développement de soi et permet ce faisant de développer la confiance en soi des jeunes. Par exemple, cela est exprimé ainsi sur le site de Hasdei Naomi<sup>265i</sup>, un organisme d'aide pour les nécessiteux et les survivants de la Shoah : *“Le volontariat pour les adolescents est un moyen efficace de développer des valeurs comme le don de soi et le partage chez les jeunes. Lorsque les jeunes s'engagent auprès d'une association dans un projet de bénévolat, ils sont exposés à des responsabilités mais également à des défis ce qui leur apprend à devenir responsable et conscient de la difficulté de la vie. Ils apprennent également à communiquer avec l'autre, le travail en équipe et cela leur apporte un sentiment de satisfaction d'apporter une aide cruciale pour ceux qui en ont besoin. Grâce à leur bénévolat, ils découvrent différents groupes de la population et développent une sensibilité aux besoins de la communauté, faisant preuve d'empathie et de tolérance. Les jeunes volontaires acquièrent et développent différentes compétences grâce au bénévolat ! Notamment le travail en équipe, la gestion du temps, l'organisation, la communication... Grâce au volontariat, ils peuvent développer ces compétences dont chacun aura besoin dans la vie de tous les jours pour atteindre ses objectifs personnels et professionnels. Une journée de bénévolat dans la communauté offre aux jeunes l'occasion de se considérer comme des personnes importantes au sein de la société, ce qui renforce leur*



© Ismael Paramo

*Le bénévolat, une activité qui permet de développer des compétences psychosociales*

*confiance en eux et leur sentiment d'être utile au sein de la société.”*

#### ● Par le biais du Service National Universel

Par ailleurs, le Service National Universel (SNU) est une autre façon de faciliter le développement des compétences psychosociales en même temps que l'engagement.<sup>265ii</sup>

*“Le SNU est un dispositif gratuit et compatible avec la scolarité qui vous offre l'opportunité de vivre une aventure unique au cours de laquelle vous pourrez notamment faire l'expérience de la cohésion en côtoyant pendant 12 jours des jeunes venus d'autres départements, vivre les valeurs de la République, réfléchir aux enjeux de société (développement durable, discrimination, etc.), acquérir les connaissances et les réflexes utiles face aux risques et menaces mais également découvrir des formes variées d'engagement.”* Le programme court et riche en expériences permet une mixité sociale, une ouverture sur différents sujets de société et la prise de conscience de son pouvoir d'agir. Ce faisant, les jeunes se sentent utiles et, par conséquent, prennent confiance en leur potentiel tout en développant de nombreuses soft skills.

Le projet va changer la façon dont il est mis en œuvre, selon France Info (2023)<sup>266</sup> : *“Le gouvernement lance une nouvelle formule du Service National Universel : à partir de mars 2024, il sera intégré au temps scolaire pour les élèves de seconde. Le stage de 12 jours ne sera pas obligatoire.”* L'objectif est sa généralisation progressive sur le territoire français.

#### ● Par le Service Civique

Autre manière de développer ses compétences psychosociales et sa confiance en soi : le Service Civique. Clara (21 ans) partage son expérience en entretien qualitatif :



*“Le Service Civique c’est souvent quelque chose qui permet de gagner de la confiance en soi parce que c’est un peu un statut particulier où on est encadré en même temps, mais on a aussi la possibilité de porter des projets par soi-même, de développer des idées qu’on a. Et quand on ne l’a pas fait avant parce qu’on n’a pas forcément l’occasion, parce qu’on n’a pas eu beaucoup d’expérience, c’est vraiment une occasion en or. Et ça permet de se dire ‘en fait voilà, j’arrive à faire des trucs et du coup j’ai un peu de valeur quoi’. Donc voilà je pense que c’est vraiment, enfin je trouve que c’est trop bien. Après c’est minimum 6 mois de Service Civique donc forcément, tout le monde n’a pas forcément la possibilité de dégager 6 mois dans sa vie pour faire ça.”*

Clara (21 ans)

En plus d’avoir l’opportunité de mieux se connaître dans le monde du travail, Clara (21 ans) a également bénéficié d’un accompagnement qui l’a beaucoup aidée pendant son Service Civique : *“Dans un Service Civique en fait on est encadré par un tuteur ou une tutrice qui est censé nous accompagner dans notre projet d’avenir. Et voilà. Je pense que dans toutes les assos on ne le respecte pas forcément mais moi j’étais dans une asso qui vraiment... enfin avait beaucoup de valeurs, portait beaucoup de valeurs quoi. C’est quand même un dispositif le Service Civique qui peut aider dans une certaine mesure à savoir vers où on va.”*

Enfin, un dernier point qui mérite d’être souligné est que ces activités ont le potentiel de réunir des groupes de classes et d’âges différents. Selon Stéphane Vincent, cette mixité sociale est essentielle à la connaissance de soi et, comme l’observe Amélie Arcile, la composante intergénérationnelle y ajoute beaucoup.

Ainsi, les possibilités pour les jeunes de développer leurs soft skills sont nombreuses. Il est important de mentionner que plusieurs outils permettent de les reconnaître et de les valoriser.



### ENCADRÉ 3 : Service National Universel versus Service Civique

	Service National Universel <sup>1</sup>	Service Civique <sup>2</sup>
<b>Cadrage</b>	Il s'adresse à tous les garçons et filles entre 15 et 17 ans.	Le Service Civique est ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, jusqu'à 30 ans en situation de handicap, sans condition de diplôme ni d'expérience, permettant d'assurer la mixité sociale des volontaires du Service Civique, tant en termes de niveaux de formation, de genre, d'âge, de milieu social, d'origines culturelles, que de lieux de vie.
<b>Durée</b>	La mission d'intérêt général peut être effectuée tout au long de l'année (minimum 84 heures) ou pendant douze jours consécutifs hors temps scolaire durant l'année qui suit le séjour de cohésion.	Le Service Civique est un engagement volontaire pour une durée de 6 à 12 mois.
<b>Finalité</b>	<p>Dans un centre SNU, des jeunes venus de différents départements et partageant leur envie de faire bouger les choses et de s'engager pour la société se retrouvent. Ils peuvent choisir parmi les différents séjours proposés, en fonction de leur zone de congés scolaires. Ce séjour collectif propose des activités : renforçant la cohésion, l'autonomie et l'engagement : projets collectifs, ateliers pratiques, sport, temps de démocratie interne, rites républicains, etc.</p> <p>liées aux enjeux de société : citoyenneté, institutions européennes, santé, services publics, mémoire et défense, culture, développement durable, patrimoine, etc.</p> <p>Près de chez eux, des organismes publics (collectivités territoriales, services de l'État, établissements publics, etc.) et des associations proposent aux jeunes des offres de mission correspondant à leurs attentes et à leurs disponibilités.</p>	<p>Renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale en offrant à toute personne volontaire l'opportunité de servir les valeurs de la République et de s'engager en faveur d'un projet collectif en effectuant une mission d'intérêt général auprès d'une personne morale agréée.</p> <p>Il s'effectue exclusivement au sein d'organismes du secteur public et associatif : associations, fondations, collectivités territoriales, établissements publics, services de l'État, syndicats, entreprises solidaires d'utilité sociale, etc. Des missions d'intérêt général sont proposées dans 10 domaines d'action prioritaires pour la Nation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Solidarité</li> <li>● Santé</li> <li>● Culture et Loisirs</li> <li>● Éducation pour tous</li> <li>● Sport</li> <li>● Environnement</li> <li>● Mémoire et Citoyenneté</li> <li>● Développement international et Action humanitaire</li> <li>● Intervention d'urgence</li> <li>● Citoyenneté européenne</li> </ul>
<b>Bénéfices</b>	Découvrir de nouveaux horizons, que ce soit en termes de territoires, de personnes, d'activités ou d'engagement, apprendre sur soi et sur les autres, être acteur de sa citoyenneté.	Le Service Civique vise à mobiliser les jeunes sur les défis sociaux et environnementaux en leur proposant un cadre d'engagement dans lequel ils pourront mûrir, gagner en confiance et en compétences.
<b>Prise en charge</b>	Le séjour de cohésion est gratuit : transport, alimentation, activités et tenue de volontaire, tous les frais sont pris en charge.	Prise en charge par l'État complétée par l'organisme qui accueille le volontaire sur une mission de Service Civique, une indemnisation d'environ 600 euros mensuels est accordée à chaque volontaire.

1. Ministère de l'Éducation Nationale et de la jeunesse. (2023). Le Service National Universel.

2. Ministère de l'Éducation Nationale et de la jeunesse. (2023). Le Service Civique.

#### 4 - Comment valoriser les compétences acquises via le bénévolat ou les expériences citoyennes

Plusieurs outils permettent de formaliser ou certifier le développement des compétences techniques et psychosociales via les expériences de bénévolat ou d'engagement citoyen. Ce faisant, ils peuvent à la fois nourrir la confiance en soi des jeunes, la réflexion sur l'orientation et même la recherche d'emploi.

En synthèse, de nombreuses voies existent pour amener les jeunes à développer des compétences psychosociales qui leur seront cruciales pour :

- renforcer leur confiance en soi en développant leurs capacités ;
- élargir leur champ des possibles en matière d'orientation en leur permettant de se projeter ;
- nourrir leur quête de sens par l'expérimentation ; affiner leur recherche de formation ou de profession.



#### Formaliser et faire reconnaître le développement de ses compétences liées au bénévolat ou à l'engagement citoyen

Source : Valoriser mes expériences de bénévolat ou de volontariat, sur Info AIn jeunes (2023)<sup>267</sup>

#### L'application Diagoriente

En s'appuyant sur l'application Diagoriente, le Service Civique fait un bilan des compétences mobilisées au cours de la mission. Un livret les récapitule, et permet d'accompagner le projet d'avenir. A termes, ce bilan alimentera le "passeport de compétences" développé par la Caisse des Dépôts et Consignation, qui suivra chaque citoyen tout au long de la vie.

#### Le portefeuille de compétences

Il permet de présenter et faire le point sur ses compétences acquises via le bénévolat.  
[www.associations.gouv.fr/le-portefeuille-de-competences.html](http://www.associations.gouv.fr/le-portefeuille-de-competences.html)

#### Le passeport bénévole

C'est un livret personnel recensant les compétences mobilisées et acquises, utilisable dans le cadre d'une recherche d'emploi, d'une mobilité ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).  
[www.francebenevolat.org/documentation/le-passeport-benevole](http://www.francebenevolat.org/documentation/le-passeport-benevole)

#### Le Youthpass

Il s'agit d'un outil européen qui reconnaît les compétences mobilisées via une expérience Erasmus +  
[www.youthpass.eu](http://www.youthpass.eu)

#### valorise-toi

C'est un outil d'autoévaluation des compétences acquises dans le cadre d'un bénévolat Scouts et Guides de France. <https://valorise-toi.sgd.f.fr/>

#### Le portfolio d'Animafac

Il permet d'auto évaluer, illustrer et valoriser ses compétences. <https://www.animafac.net/wp-content/uploads/2022/10/Portfolio-en-ligne-1-1.pdf>

#### Folios

L'outil numérique de l'Onisep permet de valoriser les compétences scolaires et extrascolaires des élèves en leur permettant de répertorier individuellement les expériences menées et les compétences acquises dans le cadre du parcours citoyen des jeunes. Ce dernier a pour objectif d'amener les élèves à s'engager dans la vie de l'établissement scolaire et de son environnement. [folios.onisep.fr](http://folios.onisep.fr)

#### La reconnaissance de l'engagement étudiant

Les compétences et aptitudes acquises via une activité bénévole, volontaire ou encore d'un mandat d'élu étudiant peuvent être reconnues et validées dans le cursus d'études. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/reconnaissance-de-l-engagement-des-etudiantes-dans-la-vie-associative-sociale-et-professionnelle-49097>

#### La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Un bénévole avec une expérience d'un an au moins peut prétendre à une validation des acquis de son expérience (VAE) pour l'obtention de tout ou partie d'un titre, d'un diplôme ou d'un certificat en rapport avec son activité bénévole. [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr)

#### Le Compte Engagement Citoyen (CEC)

Le CEC a pour objectif de recenser et de valoriser les activités citoyennes, et ainsi de permettre d'acquérir des droits à formation. Il est accessible à partir de 16 ans (15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage) pour les jeunes qui s'engagent dans le volontariat, le bénévolat associatif et la réserve.  
[www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr)

## La Fesic, engagée pour (re)donner et faire confiance à la jeunesse

La Fédération des établissements d'Enseignement Supérieur d'Intérêt Collectif (Fesic), référence du tiers-secteur depuis 1969, rassemble 30 grandes écoles en contrat avec l'Etat (ingénieurs, management, art et sciences humaines), pour un total de plus de 80 000 étudiants et apprentis. Attachée à la dimension non-lucrative de l'enseignement supérieur privé, la Fesic œuvre dans le sens de l'intérêt collectif, au service de ses membres, des jeunes et de la société.

Dès sa création, les membres de la fédération ont souhaité "marquer l'originalité de la Fesic dans la volonté d'inscrire une réelle part d'humanisme dans la formation et dans la différenciation de la conduite des études". La relation de confiance aux jeunes, centrale dans la tradition éducative, a donc toujours été au cœur des préoccupations des écoles de la Fesic. Elles ont pour principale mission de faire grandir leurs étudiants et de leur permettre de s'épanouir. Pour cela, il est indispensable que l'établissement accorde une pleine confiance à ses enseignants afin qu'à leur tour, ceux-ci instaurent cette relation de confiance avec leurs étudiants, pour les accompagner au mieux. Cette vision d'accompagnement est très présente au sein des écoles de la Fesic : celles-ci ont toujours apporté un soin particulier à recruter et former leurs enseignants en ce sens, afin qu'ils puissent accompagner les étudiants tout au long de leurs études.

En tant qu'acteur de référence de l'enseignement supérieur privé associatif, la Fesic a également un rôle majeur dans l'accompagnement des jeunes et de leurs familles pour qu'ils fassent un choix d'orientation éclairé, qui permette aux étudiants de concrétiser leurs projets personnels et professionnels, en toute confiance. La Fesic représente, en effet, un modèle d'établissement à la gestion transparente : tous ses établissements sont des EESPIG (Etablissement d'enseignement supérieur d'intérêt général), une qualification et un contrat avec l'Etat qui garantit une gestion financière non lucrative au service des missions éducatives, avec un réinvestissement intégral des frais de scolarité des jeunes dans la qualité de leur formation (enseignants de qualité, en lien avec le monde professionnel et les dernières innovations, encadrement important, vie étudiante foisonnante, ...).

Véritable éclaireur de l'orientation, et en accord avec ses valeurs, la Fesic reste engagée pour (re)donner et faire confiance à la jeunesse.



## 3B3 | Permettre de tester les formations et professions

Comme nous l'avons vu plus haut, choisir une formation ou un métier dans le cadre de l'orientation génère chez les jeunes un stress considérable. Comment alléger ce stress ? Par l'expérimentation des métiers (2), mais aussi par l'expérimentation des formations (1).

### 1 - Expérimenter pour choisir sa formation

● **Faciliter l'accès au programme de formation des filières pour que les jeunes puissent le consulter avant de s'engager**

Pour avoir un aperçu des formations, il est indispensable de se renseigner sur le programme de la formation visée avant de s'inscrire. Pour ce faire, il est possible de consulter directement le site officiel des universités, d'assister à des salons étudiants, des webinaires de présentation ou à des journées portes-ouvertes pour rencontrer les étudiants et professeurs et échanger avec eux.

De plus, l'application de révision Nomad Education met à disposition sur son site web, sous l'onglet "Orientation & Vie étudiante", les programmes de certaines universités et Écoles à travers le monde, organisés par type de diplôme. Pour Caroline Maitrot-Feugeas, Fondatrice et CEO de Nomad Education, un des enjeux principaux de l'orientation est de faire découvrir le programme. Un élève qui se destine à une filière sportive en STAPS et réalise qu'il y a beaucoup de biologie pourrait être étonné ou conforté dans son choix d'orientation. La volonté est de favoriser une orientation choisie et pas subie, en comprenant ce qui va être étudié. En complément, certains "push" permettent de découvrir des filières, comme en classe de 3e, le quiz sur la Marine Nationale pour faire naître des vocations de futurs mousses, ou des partenariats avec des Fédérations professionnelles pour faire découvrir les métiers de la métallurgie ou de la pharmacie.

Cette démarche permet aux jeunes de se confronter aux contenus des formations à suivre pour accéder à un métier qui a parfois été idéalisé et de réajuster leurs

*Donner aux jeunes un avant-goût des formations choisies les motive*



© Andrea Piacquadio

choix si besoin. Néanmoins, ces guides ne remplacent pas une expérience immersive comme des mini-stages par exemple, qui apportent plus de nuances en convoquant la personnalité, les aspirations, les compétences des jeunes face à une réalité.

● **Tester sa formation par le biais de mini-stages**

De nombreux jeunes, à partir de la 3e, ont des doutes concernant la formation à suivre, même si un choix a déjà été fait. Cette préoccupation, accompagnée de solutions possibles, a été soulevée lors des deux Focus Groups, à savoir celui avec les jeunes d'Apprentis d'Auteuil et celui avec ceux de l'ALJT.

En effet, la plupart des lycéens d'Apprentis d'Auteuil ont effectué une reconversion de formation, qui ne s'est pas faite sans une certaine tension, comme le raconte Maëlle (19 ans) : "Ma sœur était ici [Apprentis d'Auteuil] et ça m'a donné envie, mais quand je suis venue ici en ébénisterie, ça ne m'a pas plu, et j'ai changé d'ébénisterie à merchandising."

Les jeunes ont ainsi proposé la solution de tester les formations pendant une courte période avant de faire un choix définitif. De cette manière, les étudiants auraient la possibilité d'essayer les cours qui les intéressent et de choisir leur filière avec plus de certitude et de confiance. Cette idée a été formulée de différentes manières. Dans le Focus Group Apprentis d'Auteuil, la moitié du groupe l'a formulée ainsi :



*"On voudrait bien avoir accès dans chaque lycée à un mini-stage découverte dans la classe qu'on a envie de choisir avant les choix d'orientation pour chaque élève. Ce stage permettra de mieux connaître les filières dans lesquelles on veut se lancer. Par exemple : je suis en 3e et je voudrais faire de l'artisanat mais j'aurais aimé pouvoir faire un mini-stage de deux jours dans la filière menuiserie ou pour être ébéniste."*

Focus Group Apprentis d'Auteuil

La possibilité d'explorer plusieurs filières avant de choisir a d'ailleurs été mise en place par la Fondation Apprentis d'Auteuil dans le cadre d'une préparation à l'apprentissage. Pour Pascale Lemaire - Toquec, directrice ressources éducatives à Apprentis d'Auteuil, l'orientation se joue sur du temps long. Il faut que les jeunes puissent essayer, se tromper, réessayer. Pour trouver sa voie, il faut du temps. Ainsi, la fondation a développé une préparation à l'apprentissage qui permet de réfléchir à son parcours et à ses motivations et de tester des voies différentes avant de s'engager dans une formation ou un métier.

Un jeune peut parfois avoir besoin de tester des voies aussi différentes que la pâtisserie ou l'ébénisterie, pour finalement comprendre que c'est encore une troisième voie qui sera la bonne ! Camille Peugny, sociologue, auteur de *"Pour une politique de la jeunesse"* paru au Seuil, l'explique dans cet ouvrage : le temps long est ce qui permet de vivre ce temps de la jeunesse.

Une idée similaire a émergé au sein du Focus Groupe de l'ALJT, précisément comme une solution à la question de la reconversion en formation ou en début de carrière : *"Pour éviter ça, des réorientations parce qu'on perd quand même des années à faire quelque chose qu'on aimait pas. Se réorienter, c'est pas toujours facile donc ça a des impacts sur le plan financier. Se réorienter donc on a plus de salaire, et cetera. Pour éviter ça, donc on avait pensé par exemple à faire des périodes d'essai dans le milieu, pour voir en plus si ça nous plaît vraiment. Et si ça ne nous plaît pas on ne va pas y passer 5 ans ou même 10 ans."* Ce témoignage montre à quel point les jeunes ont besoin d'avoir une idée plus précise des formations pour choisir la voie qui leur convient le mieux.



**Avoir la possibilité de tester par des mini-stages ou des périodes d'essai dans les formations avant de s'engager.**

Qu'il s'agisse de *"mini-stages"* ou de *"périodes d'essai"*, il est clair qu'il est important que ces jeunes fassent l'expérience de la formation pour qu'ils se sentent confiants dans leurs choix. D'autant plus que, surtout dans la dernière citation, il y a une peur de perdre du temps à faire quelque chose qui ne semblait idéal qu'au début. Dans le Focus Group Apprentis d'Auteuil, la peur de regretter la formation choisie a également été évoquée. Pour cela, Louis (18 ans) donne le conseil de se lancer dans la filière choisie malgré ses craintes, l'explorer, et, en cas de déception, rechercher une alternative plus adaptée, avec une meilleure compréhension des décalages entre les attentes et la réalité. Ce commentaire souligne l'importance de l'expérience dans le choix de la formation. Il en est de même pour le choix de métier, où les dispositifs d'expérimentation sont plus nombreux.

## 2 - Expérimenter pour trouver sa voie professionnelle

### ● Favoriser la découverte d'un maximum d'options de carrière

Pour faire des choix de métier de manière avisée et en confiance, l'expérimentation est une voie plus efficace que la seule information parce qu'elle permet de se confronter au réel, de dépasser des préjugés et de se projeter concrètement. La multiplicité des expérimentations devrait pouvoir se faire dès le plus jeune âge pour éviter de se retrouver en fin de parcours post-bac avec l'angoisse de ne pas pouvoir se projeter sereinement.

Voici comment Ariel (24 ans) décrit les conséquences de la méconnaissance des jeunes des professions existantes, avec regret. Elle souligne en plus que ce manque d'information peut accompagner les jeunes jusqu'à leur master au moins.



*"En discutant avec mes amis à cette époque là [le lycée] et même maintenant, tout le monde est un peu perdu, même au niveau master. Dans ma classe, on est tous un peu perdu encore donc... je trouve qu'on a pas beaucoup d'aide. On sait pas trop... en fait on connaît pas tous les métiers qu'il y a à la portée de... il y a tellement de métiers différents, on n'arrivera jamais à tous les connaître. Et on peut pas tous les découvrir nous-mêmes alors qu'on sort du lycée ou de la licence. [...] Je trouve ça dommage parce que du coup on se condamne à ce qu'on connaît déjà."*

Ariel (24 ans)

Dès lors, le constat est patent : de nombreux jeunes s'engagent dans une ou plusieurs formations sans savoir clairement quelle profession exercer par la suite ou sans connaître le champ des possibles, ce qui peut aboutir à des réorientations et de la frustration.

De fait, Augustin Vicard cite dans son interview des travaux de sociologie selon lesquels en 3e, les jeunes ne connaîtraient que 20 métiers ! Comment dans ce cas faire un choix éclairé et performant ? Ce constat montre que non seulement beaucoup de jeunes ne connaissent pas le champ des possibles en matière de métiers, mais ils ne connaissent pas non plus le quotidien et le contenu des métiers. Pourtant, plusieurs solutions déjà existantes pourraient être déployées sur le long terme.

## 20 le nombre de métiers connus par les jeunes en 3e.

Augustin Vicard, directeur de l'Injep

Pour Ariane Eksl, directrice de l'ingénierie sociale et de la communication de l'ALJT, il est impératif de rendre possible et réelle l'expérimentation. Cela comprend le droit à l'erreur, au mauvais choix de métier, sans conséquences irrémédiables sur le logement ou les revenus. Cette période de la vie est tellement belle ...

### ● Organiser davantage de journées portes ouvertes des entreprises

Une première option pour donner aux jeunes un aperçu de la vie en entreprise est d'organiser davantage de journées portes ouvertes pour leur montrer le fonctionnement des entreprises. Certains jeunes ont même proposé cette option pour avoir un avant-goût de ce qu'est le travail

### 3B. FACILITER L'EXPÉRIMENTATION

et pour pouvoir imaginer et rêver de tel avenir, comme le dit Rinji (25 ans) : *“J’aimerais bien qu’il y ait plus de... journées portes ouvertes dans les entreprises. Qu’on puisse plus facilement avoir accès à leur monde et... se projeter euh... dans ce qu’on veut faire en fait. Parce que moi par exemple, j’étais en changement d’activité quand même, et du coup le métier de consultant euh... j’ai dû essayer d’apprendre ce que c’était et euh... j’ai même appelé une entreprise cible, mais euh... je peux pas aller voir quoi. Je les contactent ils répondent pas euh...”*



*“J’aimerais bien que ça soit plus facile de rentrer dans les entreprises et... de poser nos questions, de voir l’ambiance euh... histoire de se faire rêver en fait euh... ça aide aussi à avoir un objectif.”*

Rinji (25 ans)

Certaines municipalités proposent déjà cette solution, comme la ville de Lyon, qui a organisé sa première journée portes ouvertes en 2023<sup>267i</sup> avec une vingtaine d’acteurs locaux (entreprises, commerçants, artisans). Par ailleurs, certains événements nationaux comme la Semaine Nationale de l’Artisanat ou encore la Semaine de l’Industrie sont des opportunités à saisir pour les Écoles et les jeunes afin de rentrer dans les coulisses des entreprises et de rencontrer des professionnels à qui ils peuvent poser leurs questions ou qu’ils peuvent voir à l’ouvrage.

*Les journées portes ouvertes permettent aux jeunes de découvrir le quotidien des espaces de travail et métiers*



#### ● Élargir l’accessibilité aux stages de 3e

Par ailleurs, le stage de 3e est pour beaucoup de jeunes un premier vrai contact avec le monde professionnel. Intégré au cycle scolaire, ce stage est parfois la seule occasion pour certains jeunes d’expérimenter les professions. Marion (17 ans), qui n’a pas eu cette chance à cause de la Covid, le regrette : *“Le seul stage dont j’avais entendu parler, c’est le stage de troisième. Comme je dis c’était pendant l’année du Covid donc ça a été annulé et nous non, on a jamais fait de stage ou de choses comme ça.”*

La plupart des jeunes interrogés dans le cadre de cette étude, qui ont eu cette opportunité, ont déclaré avoir vécu une expérience riche, comme c’est le cas pour Etienne (15 ans). Son récit montre comment ce premier contact avec le monde du travail, lorsqu’il est bien géré, remplit son rôle d’initiation des jeunes aux professions :



*“Alors je suis allé dans une entreprise qui gère plusieurs entreprises. Et donc en gros il y avait tout le côté ressources humaines, comptabilité, tout ça. Et donc j’ai découvert plusieurs postes au fur et à mesure de la semaine. Et ça m’a permis de découvrir plusieurs métiers pendant le stage. Et j’ai trouvé ça assez intéressant parce que ça permet de voir à quoi ressemblent les entreprises. [...] Ça m’a vraiment plu.”*

Etienne (15 ans)

Parfois même le stage de 3e a été une révélation, un déclic. C’est le cas d’Assane (19 ans) qui, même dans le cadre d’un apprentissage qu’il n’a pas choisi, dans le restaurant de sa mère, a vécu une expérience révélatrice : *“Et du coup finalement, on a un stage d’observation à faire. Moi j’ai cherché un stage, finalement j’ai trouvé un stage dans un restaurant. Du coup je suis parti dans ce restaurant et ça s’était bien passé. Vraiment, j’étais comme un poisson dans l’eau. J’aimais énormément. [...] C’était dans le restaurant de ma mère en fait. [...] En fait moi, au début, je faisais juste la mise en place des couverts, etc. Et un jour, je suis parti en cuisine. Et vraiment c’était... je m’en souviens encore. [...] Moi dans mon enfance je n’ai jamais eu une attirance pour la cuisine, ou je n’étais pas un enfant qui était en cuisine derrière maman. A aucun moment, dans ma jeunesse... mon père, c’est une personne qui aime cuisiner. Ma mère aussi. Mais je n’ai jamais été derrière eux à vouloir apprendre des choses. Jamais jamais de ma vie. C’était qu’à partir de ce moment-là que j’ai commencé à me dire qu’en fait c’était bien. Et pourtant, je n’ai jamais été attiré par ça. Du coup je n’avais aucune idée que j’aimais bien la cuisine.”* Le jeune homme est actuellement en deuxième année de BTS MHR (Management en Hôtellerie Restauration), ce qui montre à quel point cette expérience a eu un impact sur sa carrière.

Malheureusement, de nombreux jeunes ont beaucoup de mal à trouver un stage offrant des expériences aussi fructueuses. Ils finissent souvent par travailler là où ils le peuvent, par exemple sur le lieu de travail de leurs parents ou de membres de leur famille. Dans les quartiers populaires, il est encore plus difficile de trouver un stage de 3e. C'est ce que rapporte la publication de France Inter intitulée *Dès le stage de 3e, l'inégalité sociale s'installe* (2018)<sup>267ii</sup>. Ces étudiants finissent donc par faire des stages d'observation dans des supermarchés, des commerces de proximité et même des kebabs, ce qui ne permet malheureusement que peu de découvertes.

C'est en prenant conscience de cette difficulté que Mélanie Taravant, Virginie Salmen et Gaëlle Frilet ont créé l'association *ViensVoirMonTaf*<sup>267iii</sup>. Voici la situation qui a donné lieu à ce déclin : *“un élève qui, faute de mieux, se retrouve en stage dans le petit restaurant de son oncle à rouler des beignets dans le sucre pendant 5 jours.”* Selon les co-créatrices, de telles expériences ont rarement un impact à long terme sur les orientations des jeunes, qui ne les acceptent que pour faire remplir leurs rapports.

Pour la Présidence de L'Opcommerce, l'accueil des jeunes en stage en entreprise est un vrai sujet. Il est nécessaire de mettre autour de la table les entreprises et l'Éducation Nationale pour mieux les appréhender. Un stage devrait être préparé en amont, des deux côtés : entreprise et Éducation Nationale. Les jeunes devraient recevoir quelques informations en amont et les organisations devraient mieux se préparer à l'accueil. La création d'un bureau des entreprises au sein des lycées professionnels est en cours et est une bonne initiative. Elle pourrait être généralisée.

Enfin selon Florence Clément, qui s'exprime sur ce point à titre personnel, et non pas au nom de sa fonction professionnelle, il faudrait que chaque entreprise et collectivité accorde une vraie place à tous les jeunes, peut-être de manière obligatoire. A voir quelle forme cela pourrait prendre. Inspiré de cela, la Fabrique Spinoza est tentée de proposer des mesures comme un Droit Opposable au Stage au-delà d'une certaine taille de structure, et sous conditions sociales des candidats. Ce serait une forme de Plateforme inversée où les jeunes diraient : *“moi je veux ça”* et les entreprises répondraient. A minima, un écosystème bien pensé permettrait un rééquilibrage des forces entreprise-candidat.



**Créer un droit opposable au stage via une plateforme où les entreprises répondraient aux**

#### ● Multiplier les stages

Par ailleurs, les jeunes que nous avons interviewés étaient demandeurs de davantage d'expériences de stage.

Kaïla (16 ans), par exemple, affirme que faire une semaine de stage en 3e c'est déjà très bien, mais qu'il serait excellent de faire des stages plus longs et plus nombreux car en 3e les jeunes ne savent pas encore ce qu'ils veulent faire pour toute la vie. Son commentaire attire l'attention sur le fait que les stages devraient être proposés parallèlement au développement personnel afin que les jeunes puissent se découvrir en même temps pour mieux choisir leurs stages. Etienne (15 ans), après son expérience réussie dans son stage de 3e, propose même une deuxième expérience : *“Ben peut être en proposer un deuxième. Ça permettrait de... par exemple si on a une première envie qu'on veut découvrir, bah on la découvre. Et si forcément, enfin, si certains ça ne nous plait pas, bah de pouvoir avoir l'occasion de faire un deuxième stage, pouvoir découvrir autre chose. [...] Euh je ne sais pas. Quelque chose qui serait proposé, peut-être dans l'année de 3e ou même dans la scolarité.”* Cela montre à quel point il est important d'investir dans les stages de 3e, en particulier lorsque les jeunes sont guidés dès leur plus jeune âge pour se découvrir eux-mêmes.



Dans la même veine, Clara (21 ans) indique : *“Souvent, des gens que j'ai autour de moi, on était beaucoup dans la situation où on commence des études mais sans savoir ce que c'est parce que tout ce qu'on a fait jusque là c'était aller à l'école. Et ça ne montre pas grand chose de la vie. Et tout d'un coup on a plein de possibilités, on peut partir faire du droit, faire de la psychologie... [...] Déjà on ne sait pas vraiment ce que c'est au niveau formation, et derrière on n'a aucune idée de ce sur quoi*

### 3B. FACILITER L'EXPÉRIMENTATION

ça débouche comme métier. Et je pense que c'est normal aussi. Quand on a 18 ans voilà on n'a pas non plus le truc de se projeter dans le métier qu'on va faire et on pense déjà, première étape la formation. Mais du coup ouais je pense que ça pourrait être une idée aussi, peut-être de favoriser les stages au lycée pour permettre d'avoir... je ne sais pas, de tester plusieurs choses." Ainsi, Clara évoque comme solution de faire des stages dès le secondaire pour expérimenter les voies professionnelles.

#### ● Favoriser les stages de formation

Malgré les nombreux avantages d'un stage, s'il ne s'agit que d'un rôle d'observateur pour les jeunes, sans leur participation, l'expérience risque de ne pas atteindre son plein potentiel. Zoé (17 ans), témoigne : *"Le travail, c'est encore un peu obscur pour moi je pense. La seule expérience professionnelle que j'ai eue, c'était le stage de 3e. Et est-ce que c'est vraiment une expérience professionnelle, sachant que c'est juste de l'observation, et justement je l'ai fait dans un cabinet d'avocats. En fait, je l'ai fait chez une avocate qui était encore en train de batailler contre la technologie et était sur les dossiers papiers. C'était un enfer. J'ai vraiment passé 2h déjà à chercher un dossier. C'était formidable, mais disons que ça n'a pas été très formateur. Pour le professionnel en tous les cas."* C'est donc avec un sentiment doux-amer que la jeune femme a conclu sa seule expérience professionnelle au cours de sa scolarité.

C'est pourquoi Alexandre Schajer, président du réseau des Écoles de la 2e Chance France, est contre les stages d'observation pour les jeunes qu'il accompagne, le plus souvent en situation de décrochage. D'après lui, un stage uniquement pour le principe d'un stage, sans aucun suivi, n'est pas d'une grande utilité. Il préconise que les jeunes doivent produire quelque chose pendant cette période.



#### Favoriser les stages de formation plutôt que les stages d'observation.

En effet, il existe une différence entre un "stage d'observation" et un "stage de formation" : *"Le stage d'observation aide l'étudiant à se familiariser avec le milieu de travail, tandis que le stage de formation lui permet d'effectuer une partie du travail, sous supervision. "Dans un stage de prise en charge, le stagiaire remplit les mêmes tâches qu'un employé."*<sup>267</sup> Ainsi, lorsque les étudiants ne participent pas aux tâches proposées par l'entreprise, il leur est difficile de savoir ce qu'ils y ont fait.

C'est malheureusement le cas pour certains étudiants, qui en arrivent à cette conclusion lorsqu'ils remplissent leur rapport de stage, comme en témoignent des articles tels que *Rapport de stage : le témoignage de Grégoire, déçu par son stage* (2013)<sup>268</sup> de l'Étudiant, un site qui donne des conseils aux étudiants sur la manière de trouver le



© Kindel Media

*L'implication des jeunes dans le stage leur permet de mieux appréhender le métier et leurs envies*

stage qui leur convient. De cette manière, les étudiants doivent être encouragés à participer aux activités de leur entreprise en expérimentant le plus grand nombre de domaines possibles. C'est une preuve de confiance qui leur est donnée et cette dernière contribue à renforcer la confiance en soi et en l'avenir des jeunes.

#### ● Stimuler la formation d'un réseau à partir des stages

Un autre avantage des stages est qu'ils permettent de commencer à se constituer un réseau de contacts. Le témoignage de Rinji (25 ans) nous montre qu'un bon réseau peut faire la différence dans la carrière d'un jeune : *"Elles [les entreprises] vont préférer travailler avec quelqu'un qu'elles connaissent, mais qui n'a pas les compétences, plutôt que de recruter le meilleur profil pour la situation"*. Ainsi, selon Rinji, il est plus probable que l'entreprise engage une personne qu'elle connaît déjà que de mener un processus de recrutement approfondi pour trouver une "pépite", dans ses mots. Effectivement, selon l'étude 2020 de Randstad<sup>269</sup> SmartData, 2 professionnels sur 5 sont employés grâce à leur réseau.

C'est pourquoi la création d'un réseau est au cœur de la philosophie de *ViensVoirMonTaf*<sup>270</sup> : *"Difficile de trouver un stage sans piston, sans contact, sans réseau. Et pourtant on connaît toujours quelqu'un qui connaît quelqu'un... on a donc créé ViensVoirMonTaf : le réseau pour les jeunes sans réseau."*



#### Former les jeunes aux techniques de réseautage dès le lycée.

Ainsi, pour rendre les stages efficaces et apprenants dès les 3e, la société devrait pouvoir garantir :

- une accessibilité des stages correspondant au souhait de chacun pour éviter les stages par défaut limitant les perspectives ;
- la possibilité de faire et d'expérimenter lors du stage, plus que d'observer ;

- la possibilité de multiplier et varier les expériences, notamment au lycée ;
- l'enseignement des techniques de réseautage dans une optique d'accompagner la connaissance du champ

des possibles, la construction de soi, l'orientation professionnelle et l'égalité des chances, mais aussi les rencontres avec les professionnels.

## 3B4 | Promouvoir des rencontres avec des professionnels

Selon Laurent Sovet - maître de conférences en psychologie différentielle au Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées (LaPEA) à l'Université de Paris Cité - il y a plusieurs façons de se connaître. Parmi elles, il mentionne, par exemple, le temps de l'introspection et la dimension expérientielle d'être confronté à de nouvelles situations ; deux aspects déjà abordés dans les points précédents.

Il y ajoute également l'échange avec les autres. Ainsi, d'après lui, le retour que les autres offrent (à condition que ces personnes aient du discernement sur la situation) est d'une importance capitale pour guider les jeunes sur le chemin de la connaissance de qui ils sont et de leur travail en tant que professionnels.

Ainsi, dans cette sous-partie, nous aborderons l'importance de la rencontre dans la construction du projet professionnel, à la fois d'un point de vue professionnel (2) mais aussi relationnel et humain (1).

### 1 - Privilégier le contact humain

- Cultiver la confiance des jeunes par la transmission d'information et d'expériences

Victor Senave considère que la valeur des rencontres interpersonnelles durant les stages est aussi significative que l'acquisition d'expérience et de compétences techniques. Il souligne l'importance d'encourager un contact humain lors des stages, permettant ainsi aux jeunes de se sentir soutenus et capables de progresser. Selon lui, les jeunes tirent davantage d'enseignements des interactions humaines et de l'implication directe dans l'environnement professionnel que des simples stages d'observation. Cette approche leur offre l'opportunité de contribuer à résoudre les défis concrets auxquels font face les entreprises.

C'est précisément ce que dit le jeune Grégoire, interviewé dans le cadre de l'article<sup>270i</sup> de l'Étudiant, sur les conseils à donner aux jeunes qui s'apprêtent à commencer leur stage de 3e : *“Je me félicite aujourd'hui d'avoir discuté avec l'équipe : chef op', cadres, monteurs, accessoiriste, réalisateur, chef électricien, chef de plateau... Les uns m'ont donné des tuyaux pour ma future carrière, les autres m'ont parlé technique. Les gens adorent donner des conseils : je recommande donc à tout stagiaire de discuter avec les salariés qui l'entourent (surtout s'il s'ennuie et redoute de rester sec au moment d'écrire son rapport !). [...] Je crois que dans tous les milieux, si l'on arrive avec une question et une tasse de café, à un moment où la personne est disponible, on ne dérangera pas. Personne ne vous reprochera de poser des questions : un stagiaire est là pour découvrir ! Vous pouvez aussi proposer de prêter main-forte à vos collègues.”* Cela montre à quel point les interactions sont importantes dans les stages.

- Favoriser le développement de liens intergénérationnels

Un autre aspect, sur lequel Candice Nétilard revient beaucoup dans sa contribution, est de favoriser l'intergénérationnel lorsque les jeunes et les autres professionnels se côtoient. Selon elle, écouter ce que disent les professionnels plus âgés peut aider les jeunes à apprendre et à capitaliser sur les erreurs que d'autres ont commises avant eux. Ils apprendront ainsi plus rapidement et éviteront de commettre les mêmes erreurs.

*La rencontre des générations au travail est bénéfique pour tous*



### 3B. FACILITER L'EXPÉRIMENTATION

Jasmine Manet, directrice générale de Youth Forever, a également à cœur la question de l'intergénérationnel. Selon elle, les bons moyens pour favoriser les relations et les échanges intergénérationnels sont les groupes de discussion, la création de moments informels et formels et le fait de favoriser la rencontre afin de créer un lien interpersonnel entre les groupes d'âge. De cette manière, un groupe peut apprendre de l'autre, car chacun a quelque chose à enseigner. Nous reviendrons sur cet aspect dans la Partie 4.

## 2 - Raconter des parcours et des carrières variés pour incarner des métiers

### ● Proposer des interventions régulières de professionnels expérimentés auprès des jeunes, à la fois en milieu scolaire et professionnel

3 des 18 jeunes interrogés ont déclaré que la solution au problème de la méconnaissance des professions serait de rencontrer des professionnels inspirants qui témoignent de leur métier. Ces rencontres pourraient se faire en milieu scolaire ou bien directement dans les entreprises pour permettre aux jeunes de comprendre les différents contextes de travail. Les différents verbatims insistent sur la "normalisation" et la "fréquence" des interventions avec, en filigrane, l'idée d'instaurer ces moments assez tôt pour pouvoir découvrir un maximum de métiers, mais aussi les conditions nécessaires à la qualité des échanges, comme par exemple, l'organisation d' "ateliers" en groupes plus restreints.

Au sein du Focus Group Apprentis d'Auteuil, cette requête est formulée de la sorte :



*"Moi j'ai un problème qui est qu'en 3e on ne sait pas vraiment ce qu'on veut. On aurait aimé rencontrer des intervenants de chaque métier une fois par semaine ou par mois. Parce qu'en 3e, on va en stage n'importe où ou à un truc qu'on ne connaît pas et on le fait juste pour l'expérience. Mais on aimerait réellement normaliser la présence d'une personne intervenante pour nous guider vers l'orientation."*

Focus Group Apprentis d'Auteuil

Rinji (25 ans) étend sa demande aux professionnels dans le cadre même de leur travail, et pas seulement à ceux qui sont prêts à aller dans les écoles : "J'aimerais que... ouais c'est ça que les adultes et ceux qui sont en haut de leur échelle dans leur domaine, bah qu'ils s'occupent un peu plus d'être inspirants. Donc qu'ils se rendent plus disponibles pour expliquer ce qu'ils font." Un quatrième jeune, Adam (22 ans), a même souligné que ces rencontres devraient être fréquentes : "Peut-être plus fréquent. Après, je me doutais que ça ne doit pas être facile de

*faire venir ces gens à chaque fois. Ouais peut-être plus fréquent. Les ateliers, par exemple."*

Mais, on le voit, ce type de rencontres semble, même aux yeux des jeunes, lourd à organiser. Jusqu'à très récemment, elles se traduisent dans la scolarité des jeunes par des forums annuels des métiers de qualité et diversité variable au sein des collèges et lycées. Certains établissements profitent d'événements nationaux comme la Semaine de l'Industrie ou la Semaine Nationale de l'Artisanat pour amener les écoliers, collégiens et parfois lycéens à la rencontre des professionnels d'entreprises qui ouvrent leurs portes et leurs coulisses. Il existe aussi des professeurs des écoles qui calent régulièrement dans le cours de l'année scolaire des petits temps d'échange entre des parents volontaires désireux de faire connaître leur métier et des classes.

C'est pourquoi, la découverte des métiers est de fait un axe fort sur lequel travaille l'Éducation Nationale. Une note de service du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse datée de 2023<sup>271</sup> "fixe les modalités de mise en œuvre de la découverte des métiers pour les élèves des classes de 5e, 4e et 3e (cycle 4) afin de leur offrir un rendez-vous régulier avec le monde professionnel figurant à leur emploi du temps. Ainsi, la découverte des métiers permet une pleine mise en œuvre du parcours Avenir" de l'Onisep. Concrètement, la note indique que les activités de découverte des métiers de la 5e à la 3e s'appuient prioritairement sur des rencontres avec les professionnels au collège ou dans leur environnement de travail. Elles s'articulent autour de trois axes d'égale importance. Le premier est la connaissance des secteurs d'activité. Le deuxième concerne des séquences d'immersion avec l'introduction de stages courts dès la 4e en plus du stage d'observation de 3e. Le troisième est la découverte des formations post-collège. Le dispositif qui a vocation à valoriser les métiers en tension, secteurs d'avenir et du territoires a aussi l'ambition d'ouvrir les jeunes aux métiers qu'ils ne peuvent pas trouver dans leur propre bassin de vie dans une optique d'égalité des chances. L'ensemble est un dispositif multi-acteurs piloté en grande partie par le chef d'établissement.

Ce programme ambitieux de l'Éducation Nationale, en mobilisant de multiples acteurs, a le mérite de remettre la question de la découverte des métiers et de l'égalité des chances au cœur de notre responsabilité sociétale. Ce faisant, il s'appuie sur la "bonne volonté" ou le "temps" des professionnels à se rendre disponibles pour les jeunes. Le concept de "fertilisation croisée" va nous permettre d'aller plus loin dans cette réflexion.

### ● Investir dans la «fertilisation croisée» pour aider les jeunes à découvrir les métiers

Lors de notre échange avec Alexandre Schajer, président du réseau des Écoles de la 2e Chance France, cette dimension de la découverte des métiers en lien avec la responsabilité sociétale est ressortie comme un vrai levier d'accélération des rencontres jeunes / professionnels.

Il indique ainsi que nous sommes tous co-responsables de l'échec d'un jeune et que pour pouvoir trouver sa voie, il faut que les jeunes découvrent le plus tôt possible toutes sortes de métiers, cette démarche pouvant amener à avoir un déclic.

Cette découverte des métiers pourrait évidemment se faire dans le cadre de l'école, dès la primaire, en permettant aux jeunes de comprendre par exemple comment on fabrique une poupée et quels sont les différents métiers en lien avec cette fabrication. Mais de manière encore plus directe, les jeunes devraient être plus naturellement amenés à aller voir les "boulots" des autres, à commencer par ceux de leurs parents, leurs proches et à partager ensuite leur expériences avec leurs camarades en classe.

Pour que cela puisse avoir lieu, il faut néanmoins que tous les professionnels s'emparent de cette mission de faire découvrir son métier aux jeunes, car *"le problème du stage, et notamment du stage de 3e, ce n'est pas forcément l'entreprise, c'est le salarié. Ainsi chaque salarié devrait être incité à ouvrir son cœur et son métier une semaine par an. On a mis en place une possibilité pour les salariés de faire du mécénat pour transférer des compétences à des associations, mais on pourrait aussi considérer que le temps passé à expliquer son métier et accueillir un jeune dans son entreprise relève du mécénat parce que cela a une grande valeur sociétale."*

*La présentation de leurs métiers par des professionnels de référence permet d'ouvrir les horizons des jeunes dès l'enfance*



© Yan Krukau



**Inciter chaque salarié à accorder une semaine par an à un jeune dans le cadre d'un stage et d'une initiative de mécénat intégrée dans une Responsabilité Sociétale d'Accompagnement des Jeunes.**

Ce qu'il qualifie ainsi de *"fertilisation croisée"* pourrait, via un aménagement du cadre du mécénat, venir soutenir le dispositif en développement au sein de l'Éducation Nationale.



**Libérer du temps chez les professionnels pour qu'ils aillent à la rencontre des jeunes dans les établissements, les reçoivent en entreprise ou puissent leur accorder 1 heure au téléphone.**

Ce faisant, la rencontre peut aussi permettre de lever les a priori vis-à-vis des filières professionnelles. Pour la Présidence de L'Opcommerce, une des clés est que chacun puisse libérer du temps dans son travail. Dans cette veine, il est important de construire des relais des filières professionnelles au sein des académies, rectorats, collèges, lycées. Des fiches métiers peuvent certes être partagées pour donner à voir les filières. Toutefois, l'impact véritable est d'avoir des professionnels qui viennent témoigner dans les classes. Au sein du secteur du commerce, cela se fait déjà avec des intervenants qui viennent de la distribution. La solution n'est pas d'avoir des personnes dédiées à cette mission, mais que chacun dans son travail libère du temps pour aller vers les jeunes.



**1 heure au téléphone avec un élève de 3e pour ouvrir les horizons en Isère**

**Le Département de l'Isère a tenté le dispositif de 1 heure au téléphone avec un jeune afin d'engager les professionnels à donner de leur temps pour expliquer leur métier. Cela permet aux jeunes d'aller au-delà du réseau parental et d'ouvrir leurs horizons et aux professionnels qui manquent de temps de partager de manière très ciblée et très personnelle leur expérience.**

Ces différents exemples permettent de poser les premières fondations d'une Responsabilité Sociétale d'Accompagnement des Jeunes. Ce principe permettrait de multiplier les occasions de *"rencontres"* et de *"déclics"* en faisant de chaque acteur de la société un éclairer ou une inspiration potentiels des jeunes.

● **Inspirer les jeunes via l'échange avec des professionnels passionnés**

De fait, promouvoir des rencontres combine au moins trois facteurs importants. Premièrement, l'accès à

### 3B. FACILITER L'EXPÉRIMENTATION

l'incarnation d'un métier. Deuxièmement, l'interaction avec le professionnel. Et enfin, troisièmement, l'inspiration possible via les déclics et émotions émergents de la rencontre où le professionnel peut partager son parcours, ses doutes, ses échecs, ses réussites, son quotidien, ses fiertés... Des éléments importants qui peuvent renforcer la confiance en soi des jeunes, mais aussi la confiance en l'avenir en leur permettant de s'identifier et de relativiser.

Pour Philippe Gallien, directeur de l'éducation, de la jeunesse et du sport, au Département de l'Isère, quand une rencontre se fait, facilitons la. Une rencontre d'un jeune avec un adulte qui est déterminant, cela se produit 2 ou 3 fois dans un début de vie. Rassuré, apaisé, ça me donne envie d'être un adulte, entend-on. Pour donner de la place à cette rencontre, il faut faire de la place. Le jeune sera peut-être moins à l'école, mais cela va l'aider à se construire. C'est alors à l'Éducation Nationale de s'adapter. Une obsession doit être que cette rencontre ne se casse pas. Pour Vanessa Duc, ce qui compte pour un jeune, c'est de trouver ce qui fait sens, ce qui lui donne envie, rencontrer quelqu'un qui lui mette des étoiles dans les yeux. Par exemple, un jeune qui se demande *Est-ce que j'ai envie d'être dans un métier qui me permette de faire des rencontres ?*, doit réfléchir et se demander s'il a l'esprit d'équipe. Qu'il parte alors en colo et voie si la construction de la tente il aime la réaliser ensemble ou plutôt seul. Une rencontre et une expérience permettent de découvrir les grandes envies.

Les rencontres ont ainsi un impact positif dans la mémoire des jeunes, comme le raconte Marion (17 ans) : *“Ce que je trouvais super super intéressant c'est quand ils font venir, pas des conseillers d'orientation, mais des gens qui sont directement, qui font directement partie du corps de métier. Par exemple, je crois qu'il y a eu des sapeurs pompiers qui étaient venus pour parler directement de leur métier, à qui on pouvait poser des questions...”*



*“Et moi je trouve ça super quand on met directement des gens du métier face à des élèves pour répondre à leurs questions. Et je comprends que c'est pas forcément facile de faire quitter leur lieu de travail à des gens.*

*Parce que si c'est pas forcément, j'avais trouvé super je m'en souviens. Et donc si on peut avoir accès plus de choses comme ça.”*

Marion (17 ans)

Pour aller plus loin dans cette démarche, les systèmes de mentorat, parrainage ou tutorat peuvent sur un plan plus horizontal accompagner les jeunes dans leur construction en privilégiant l'échange individuel.

### 3 - Développer le mentorat / parrainage / tutorat professionnels-jeunes

Si le mentorat, le tutorat et le parrainage n'ont pas tout à fait les mêmes modalités, les trois formules ont pour point



Le mentorat : une aide précieuse pour trouver sa voie et se développer

commun de réunir un jeune et une personne - souvent plus expérimentée ou plus âgée - afin d'accompagner le jeune dans son développement professionnel et personnel. Les binômes peuvent être mis en place depuis l'accompagnement à l'orientation, jusqu'aux premiers pas dans la vie professionnelle.

Le mentorat individuel par des professionnels confirmés auprès des étudiants ou jeunes professionnels est ainsi une option très enrichissante, car il offre un contact plus horizontal ou plus privilégié. Il peut être établi soit en stage, soit par l'intermédiaire d'associations. C'est par exemple ce qui manque le plus à Rinji (25 ans) en matière d'aide à l'orientation : *“Euh... qu'il y ait des systèmes qui fassent qu'ils [des professionnels au sommet de leur métier] soient... mentors de gens qui commencent euh... Enfin voilà.”*

Il existe quelques associations qui proposent cette mise en relation, même si elles sont souvent méconnues des jeunes. A titre d'exemple, on peut citer Chemins d'Avenirs qui propose un système de parrainage pour aider les jeunes de la France périphérique dans leur démarche d'orientation. Le projet DEMA1N.org<sup>271i</sup>, de l'association Article 1 et le programme DUO for a JOB<sup>271ii</sup> sont d'autres exemples, mais il en existe davantage. Dans ce type de programmes, un professionnel expérimenté offre bénévolement son temps et son expertise pour aider un jeune à répondre à ses questions d'orientation. Ce système de tutorat peut durer de quelques semaines à quelques mois et les jeunes développent une relation de confiance avec leurs mentors, ce qui les aide à progresser dans leur orientation.

Les propositions varient un peu : DEMA1N.org, par exemple, facilite les rencontres avec les mentors bénévoles en général ; DUO for a JOB, se concentre davantage sur la transmission du savoir-faire intergénérationnel. Pourtant, l'intention de fond est toujours la même : offrir un accompagnement plus impliqué et moins hiérarchique pour guider les jeunes. C'est un soutien humain parfois salutaire dans la jungle de l'orientation.

Cette dernière option vient compléter l'axe des rencontres, de l'expérimentation des formations et des métiers et du développement des soft skills sur le temps long pour se connaître et se construire en confiance. Ce processus nécessite par ailleurs une coordination et une intégration des soutiens et solutions autour du jeune.

## Bienvenue dans le commerce !

Est-il besoin de décrire ce qu'est le commerce ? Tout le monde fréquente... donc connaît le commerce. Partout où il y a des consommateurs, il y a du commerce et sous toutes les formes, en physique ou en ligne, alimentaire ou non-alimentaire, et en tout lieu, en centre-ville, en périphérie des agglomérations, en milieu rural.

Comme le dit Philippe BANSE, Président de l'Opcommerce (voir encadré ci-contre), "Le commerce est le plus grand réseau social qui existe".

Et pour cause ! Le commerce est un univers riche et varié. Il rassemble des entreprises de toute taille, de la TPE (Très petite entreprise) familiale au grand groupe international. Et si l'on associe souvent le commerce aux grandes enseignes de la distribution, dans la réalité, il englobe de multiples activités, comme le commerce de gros, l'e-commerce, le commerce de détail...

## Quatre familles de métiers

Le commerce, c'est aussi une large palette de missions et d'opportunités d'évoluer dans plus de 150 métiers : conseiller de vente, agent logistique, poissonnier, responsable approvisionnement, UX designer, acheteur, styliste, boucher, animateur de caisse, visual merchandiser, chef de rayon...

Habituellement, on distingue quatre grandes familles de métiers dans le commerce :

- Magasin / Vente ;
- Achat / Conception produit ;
- Marketing / Web ;
- Supply chain / Logistique.

## De plus en plus inventif

Pour satisfaire et fidéliser une clientèle toujours plus exigeante, le commerce doit être de plus en plus inventif, voire créatif, et s'adapter sans cesse à l'évolution très rapide des modes, voire les anticiper, et des habitudes de consommation.

Depuis 20 ans, le secteur a connu des évolutions sans précédent, en raison de la montée en puissance du e-commerce et des réseaux sociaux. Cette révolution technologique entre aujourd'hui dans une nouvelle phase avec l'arrivée de l'intelligence artificielle et l'enjeu croissant de la gestion des données... sans oublier l'enjeu d'un commerce responsable et durable.

## Champion toute catégorie

L'innovation est donc une valeur essentielle d'un commerce en constante évolution. Pour autant, l'écoute, le conseil et la proximité restent des valeurs primordiales et intemporelles... qui s'apprennent sur le terrain. On comprend mieux pourquoi l'alternance est une évidence dans le commerce.

Le secteur est un des champions toute catégorie dans l'insertion des jeunes... de tous les jeunes, quel que soit leur niveau de formation initiale. Depuis 2022, les entreprises du commerce accueillent et forment chaque année plus de 100 000 jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Comment expliquer cet engouement ? Tout d'abord, parce que bon nombre des métiers du commerce sont accessibles à des jeunes sans expérience. On a coutume de dire qu'un jeune sur 4 démarre sa vie professionnelle dans le commerce ! La motivation reste donc la clé de la réussite, surtout lorsqu'on souhaite évoluer, quel que soit son parcours de formation. Car le commerce est un secteur qui offre de vraies perspectives de carrière... à tous ceux qui savent saisir leur chance.

## L'Opcommerce, au service des compétences du commerce de demain

L'Opcommerce est un organisme paritaire, constitué de 20 branches professionnelles\* du commerce qui rassemblent 160 000 entreprises et 1,7 million de salariés. Présent dans les 13 régions de l'hexagone et dans les DOM à travers 17 implantations territoriales, l'Opcommerce compte 430 collaborateurs.

Les équipes de l'Opcommerce accompagnent, en proximité, la performance des entreprises, contribuent à l'évolution professionnelle des salariés et facilitent l'insertion professionnelle des jeunes, à travers le contrat d'apprentissage et de professionnalisation, en synergie avec les acteurs Emploi-Formation des territoires.

Dans le cadre de sa mission de promotion des métiers du commerce, l'Opcommerce est partenaire d'Apprentiscène pour la troisième année consécutive, dont la soirée spécial Commerce aura lieu le 23 mai prochain au Théâtre Libre, à Paris. L'Opcommerce est également partenaire de l'opération « Je filme le métier qui me plaît » qui se tiendra à Paris, au Grand Rex, le 29 mai prochain.

En savoir + : [www.loppcommerce.com](http://www.loppcommerce.com)

\*Bricolage ; Commerce à distance ; Commerce à prédominance alimentaire (détail et gros) ; Commerce de détail alimentaire non spécialisé ; Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ; Commerce succursaliste de la chaussure ; Commerce succursaliste de l'habillement ; Commerces de Détail Non Alimentaires ; Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ; Coopératives de consommateurs ; Entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles et mercerie ; Entreprises de la filière Sports-Loisirs ; Entreprises du bureau et du numérique (commerces et services) ; Grands magasins et Magasins populaires ; Import-Export et commerce international ; Jardinerie et graineterie ; Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ; Négoce de l'ameublement ; Optique-lunetterie de détail ; Professions de la photographie.

“

**“Le commerce est le plus grand réseau social qui existe”**

Philippe BANSE, Président de l'Opcommerce

© GraphicObsession

l'opcommerce  
Opérateur de compétences



## 3C

# Interconnecter les accompagnements pour rapprocher le jeune de son projet professionnel

Après les imaginaires et l'expérimentation, le troisième pilier de cette Partie 3 est consacré à l'accompagnement et plus précisément à l'intégration des accompagnements pour rapprocher le jeune de son projet professionnel.

Lors de son interview Alexandre Schajer, président du réseau des Écoles de la 2e Chance France a indiqué en substance que l'échec d'un jeune était une responsabilité sociétale. C'est dans cette optique que nous abordons cette partie : chaque jeune est un talent potentiel pour la société, mais encore faut-il faire en sorte qu'il trouve sa place.

C'est pourquoi nous allons nous concentrer sur l'optimisation et la connexion des accompagnements (4) ; la pair-aidance (3) ; les acteurs de l'accompagnement (2) et les parents et la famille (1).

## 3C1 | Sensibiliser les parents à l'importance de l'orientation

La famille est le premier lien entre les jeunes et le monde du travail. Que ce soit en tant que premiers exemples de professionnels que les jeunes côtoient directement ; en suivant de près l'orientation professionnelle de leurs enfants ; ou en influençant les aspirations professionnelles des jeunes, le rôle de la famille a été fréquemment évoqué lors des entretiens avec les jeunes et les professionnels.

Cette première sous-partie analyse donc l'importance du rôle familial, les risques de projection que certains proches peuvent faire sur les jeunes et l'importance d'offrir un soutien à la parentalité (1). Il est en effet essentiel que la famille soit un réseau de soutien pour les jeunes, afin qu'ils puissent s'épanouir pleinement tout en se sentant soutenus par leur entourage (2).

*La famille : un des premiers soutiens des adolescents dans le cadre de leur orientation*

### 1 - Impliquer les parents dans l'orientation des jeunes, tout en évitant qu'ils ne se projettent sur les choix de leurs enfants

- Utiliser l'influence de la famille sur les jeunes pour les aider

L'importance du rôle de la famille et de l'entourage dans le développement des jeunes et leurs choix d'orientation a été explorée dans la partie 2C41. Par ailleurs, tant dans les entretiens menés dans le cadre de cette étude que dans les Focus Groups, la plupart des jeunes ont cité leur famille à la fois comme leur réseau de soutien le plus direct et pour justifier certains détours. De manière générale, alors, la famille est vue comme principal intermédiaire (même si faisant parfois des erreurs) entre le jeune et la voie professionnelle.

La famille, puisqu'elle côtoie les jeunes au quotidien, a effectivement un impact direct sur les décisions professionnelles de ces derniers. De nombreux jeunes construisent leur estime de soi sur la base des opinions familiales, comme c'est le cas de Pierre (23 ans) :



© Photo de sofatutor sur Unsplash



*“Par exemple, je demande toujours encore à mes parents : ‘est-ce que vous êtes fiers de moi ?’ et eux, leur réponse, le plus souvent, jusqu’à même hier, c’est entre guillemets ‘mon chéri, le plus important pour moi c’est que tu sois d’abord fier de toi avant que moi je sois fier de toi.’ Donc donc voilà, donc j’apprends encore à être fier de moi en fait.”*

Pierre (23 ans)

De fait, selon Olivier Lenoir, souvent nos décisions sont influencées par des éléments extérieurs tels que l’opinion des autres et les attentes de la famille. Il affirme que, comparé à il y a deux décennies, le système actuel semblant offrir moins de sécurité, cela pousse naturellement à être guidé par nos appréhensions plutôt que par notre assurance intérieure. Cette réalité, toujours selon l’expert, présente un défi pour certains jeunes qui remettent en question la véritable signification de la réussite. Cela les empêche parfois de poursuivre des carrières “plus éthiques” parce que d’autres carrières peuvent sembler plus stables.

De plus, d’après l’étude *Pourquoi j’ai quitté l’école* de la fondation AlphaOmega (2023)<sup>272</sup>, la famille est le premier lieu de socialisation des jeunes. Cela peut soit les aider à acquérir du capital social et culturel, soit parfois les freiner car, selon cette étude, une relation difficile avec la famille entraîne naturellement des problèmes de socialisation dans d’autres cercles, y compris avec les enseignants et les camarades de classe, par exemple. Sans le sentiment d’un relationnel de qualité, l’environnement scolaire peut devenir hostile, voire provoquer le décrochage comme le montre le point 3A1. Par ailleurs, le milieu socio-économique de la famille est de fait un vecteur d’inégalité des chances face aux choix d’orientation (2C32), entraînant parfois des projections limitées du jeune ou un mismatch culturel (2B13).



### Ouvrir le champ des possibles aux jeunes, mais aussi à leur famille.

Il s’agit donc de tirer partie de ces inévitables relations familiales, afin d’encourager et de motiver les jeunes dans leur parcours pour leur donner confiance en eux et dans l’avenir. Cela revient finalement à dire qu’il faut ouvrir le champ des possibles aux jeunes, mais aussi à leur famille. L’objectif est ici de lutter contre le déterminisme social et que le jeune se sente pleinement légitime de rêver à un avenir qui n’est pas forcément dans la lignée professionnelle de sa famille.



© Annushka Ahuja

L’implication des familles dans l’orientation est fondamentale pour le développement des jeunes

### ● Ne pas imposer ses propres ambitions ou attentes sur les choix de carrière des jeunes

Par ailleurs, certains jeunes ressentent le besoin de rassurer leur famille, qu’il s’agisse de leur situation financière ou de leurs choix de carrière. A titre d’exemple, dans le Focus Group de l’ALJT, Seydou (25 ans) affirme étudier pour aider sa famille, et cette déclaration est partagée par beaucoup de ses camarades de groupe, qui se disent préoccupés par la condition de leur proches.

En ce qui concerne les options de carrière, Bogdan (23 ans), un autre membre du groupe l’ALJT issu de l’immigration, raconte que sa mère lui a d’abord conseillé de suivre la voie rapide dans ses études, car son fils avait des difficultés à l’école au début à cause de la langue française. Pourtant, le jeune homme a persévéré petit à petit et a réussi à suivre la formation d’ingénieur qu’il souhaitait. De plus, Assane (19 ans), qui fait un bac pro, s’inquiète aussi pour sa famille : *“Et... en vrai aussi essayer de rassurer mes parents sur le fait que ça va aller pour moi plus tard. Je veux leur prouver qu’ils n’ont pas à s’inquiéter. Et... voilà.”*

Dans cette lignée d’une préoccupation pour l’avenir de leurs enfants, ou d’un sentiment que leurs enfants les représentent, certains parents finissent par projeter leur conception de la réussite sur leurs enfants, sans nécessairement écouter ce qu’ils ont à dire. Certains peuvent même leur imposer plus ou moins inconsciemment une carrière, comme c’est le cas pour Maxime (19 ans) - le jeune homme a toujours été orienté vers l’héritage de la gestion de l’exploitation familiale : *“Bah je dirais, enfin en soi pour moi il n’y en a qu’un c’est... bah le fait d’avoir une ferme, c’est... c’est une opportunité. Et... et que mon père justement euh... m’ait depuis que je suis jeune, accompagné sur ça, bah ça m’a donné envie de... bah de poursuivre ça. Et... c’est vraiment le seul critère qui a fait que... que j’ai choisi ces études-là en fait.”* De même, certains parents insistent pour que leurs enfants deviennent des professionnels dans des domaines réputés tels que la médecine, le droit ou l’ingénierie, que

ce soit pour des raisons financières, pour leur statut ou pour d'autres facteurs.

Or, selon Grégoire Borst, la mauvaise adéquation entre le jeune et la profession, influencée par sa famille, son groupe social ou le pouvoir du contexte éducatif, qui trahit la promesse d'orientation, est perçue comme une injustice qui met les jeunes en colère. Cela parce qu'orienter les jeunes vers un métier qui ne leur convient pas, c'est les orienter vers une orientation subie, comme le montre le point 3A.

C'est pourquoi les parents doivent être informés et accompagnés dans leur rôle de soutien à l'orientation.

*Certains jeunes suivent le même parcours professionnel que leurs parents en raison de la pression familiale*



© FotoshopToys

La directrice de l'AFEV précise, toutefois, qu'il est primordial d'impliquer toutes les familles dans la scolarité de leurs enfants, même celles qui ont des difficultés : *"tout parent peut jouer un rôle bénéfique en s'impliquant dans la scolarité de son enfant"*. Il faut cependant qu'il se sente légitime comme tel et qu'il soit accompagné. Cela pourrait se faire en proposant un soutien à la parentalité à ces parents, qui sont également désemparés.

Par ailleurs, c'est à partir de la 6e que la correspondance entre la famille et l'école commence à se numériser. Eunice Mangado-Lunetta, partageant certaines de ses observations quotidiennes, indique que les familles reçoivent des codes pour accéder aux notes de leurs enfants en ligne, via Pronote, mais que personne n'apprend à ces parents comment utiliser cet outil.

Ce qui a été conçu pour aider, sans une transition appropriée, finit par créer une inégalité d'accès. C'est l'une des raisons pour lesquelles l'experte affirme qu' *"il faut intégrer la coéducation et le soutien à la parentalité comme une des clés de voûte de la prévention du décrochage"*.

Selon l'article *Accompagnement à la parentalité : qu'est-ce que c'est ? (2022)*<sup>273</sup>, *"la fonction de parent n'est plus considérée comme une aptitude naturelle. Au contraire, les parents ont besoin de développer des compétences pour assumer ce rôle, loin d'être évident. Les familles prennent aussi conscience de l'intérêt de se faire aider par un tiers. [...] On comprend qu'il est important de tisser des liens parents/enfants pour que ces derniers puissent se développer correctement au niveau affectif, social, physique, etc."*

Il existe plusieurs dispositifs de soutien à la parentalité. Citons par exemple des Lieux d'Accueil Enfants Parents (LAEP), des Réseaux d'Écoute, d'Appui et d'Accompagnement des Parents (REAAP) ; les Contrats Locaux d'Accompagnement à la Scolarité (Clas), se concentrent sur la médiation familiale, les lieux de rencontre et les Points info famille. En matière d'orientation, les associations de parents d'élèves jouent aussi un rôle important d'accompagnement des familles. Ces soutiens permettent d'accroître la confiance de tous les jeunes en leur prouvant qu'ils sont soutenus dans leur scolarité et leur orientation quelle que soit la voie dans laquelle ils se projettent.

## 2 - soutenir les parents dans leur rôle d'accompagnateur

### ● Promouvoir le rôle de la famille comme soutien des jeunes de la scolarité à l'orientation

Ce rôle de soutien débute en fait dès la scolarité, intervient lors de l'orientation et perdure ensuite. Mais toutes les familles ne sont pas à même de l'assurer. Eunice Mangado-Lunetta<sup>2721</sup>, directrice des programmes de l'Association de la Fondation Etudiante pour la Ville (AFEV), préconise que la famille soit une source de soutien pour les jeunes, soulignant que lorsque c'est le cas, les risques de décrochage sont moindres. Ainsi, tout d'abord, elle insiste sur la nécessité de discerner entre une famille toxique et une famille défavorisée. Eunice Mangado-Lunetta explique ensuite qu'au sein des familles accompagnées par l'AFEV, de nombreux parents avouent ne pas assister leurs enfants dans leurs devoirs par crainte de les orienter dans une mauvaise direction. Ces familles en question sont souvent en situation de précarité, souvent allophones, n'ayant pas les compétences scolaires nécessaires pour aider leurs enfants et les laissant donc se débrouiller seuls.



**Accompagner les parents dans leur rôle de soutien à l'orientation.**



© Fotoshop Tojfs

Certains jeunes suivent le même parcours professionnel que leurs parents en raison de la pression familiale

joue au niveau du développement cérébral des adolescents, ce qui peut entraîner des conflits et amoindrir le soutien dont les jeunes pourraient disposer. Il convient donc d'éduquer les familles à l'adolescence afin d'en changer la vision souvent caricaturale. (2B1)

En synthèse, offrir un cadre sécurisant en matière d'orientation pour les jeunes passe par :

- l'implication de la famille en tant que soutien dans la scolarité, la démarche d'orientation et en tant que soutien psychologique ;
- l'ouverture du champ des possibles au jeune mais aussi à sa famille afin qu'il se sente pleinement légitime de se projeter dans un métier qui peut être différent de celui de ses parents ;

● Informer les parents des bouleversements vécus par leur adolescent au moment de l'orientation

Pour finir, il est important de faire connaître ce qui se joue au niveau du cerveau des jeunes, qui est en pleine transformation durant cette période de leur vie. Selon Grégoire Borst, les parents ne savent pas ce qui se

- l'accompagnement des familles les plus démunies à la parentalité, la prise en main des outils scolaires et la compréhension de l'orientation ;
  - l'information sur les mutations cérébrales des adolescents.
- Cet accompagnement de la famille va de paire avec celui des professionnels à l'École.

## 3C2 | Investir dans la formation des professionnels à l'école

L'Éducation Nationale dispose d'une large équipe de professionnels dont l'objectif est d'aider les jeunes dans leur vie d'élève et étudiant. Il s'agit bien sûr des enseignants, mais aussi des psychologues de l'Éducation Nationale, des Conseillers Principaux d'Éducation (CPE) et même des assistants sociaux, des infirmières et de tout le personnel qui travaille dans les écoles. L'ensemble de cette équipe, si elle est bien formée, constitue la base d'un enseignement et d'une orientation efficaces en (re) donnant et faisant confiance à la jeunesse.

Mettre en valeur tous les professionnels de l'orientation (3) ; s'occuper de ceux qui s'occupent des jeunes (2) et redessiner le rôle de l'enseignant en tant qu'accompagnateur (1) sont des clés pour (re) donner et faire confiance à la jeunesse.

### 1 - Redessiner le rôle de l'enseignant en tant qu'accompagnateur

L'enseignant est le professionnel à l'école qui passe le plus de temps avec les élèves, et qui les voit évoluer sur une ou plusieurs années scolaires, ce qui lui confère un statut

de *role model*. Au cours des entretiens, même sans être interrogés sur leurs professeurs, les jeunes ne manquaient pas de les mentionner. Les anecdotes racontées tendent à illustrer la façon dont les enseignants peuvent jouer un rôle démotivant ; ou au contraire très stimulant et inspirant dans leur choix de carrière.

● Sensibiliser les enseignants à faire face aux éventuels troubles d'apprentissage des élèves

Tout d'abord, il y a le cas de Rémy (20 ans), dont la dyslexie a été diagnostiquée dès le début de sa scolarité. Le jeune homme, qui voulait devenir graphiste, a été découragé à plusieurs reprises à l'école, ce qui a remis en question son choix : "Mes études, par rapport du coup à mes difficultés, j'ai eu beaucoup de préoccupations en me disant "est-ce qu' un jour je fais graphiste ?" [...] Je me disais "Mais attends, Rémy, tu es dyslexique. Tu veux être graphiste. La plupart du temps, la chose que tu as à faire dans ton métier, c'est quoi ? C'est de la mise en page, donc écrire, noter, avoir beaucoup de textes". [...] Et surtout j'ai eu beaucoup de... au collège, on me disait que "non, il ne fallait pas que je fasse ça. Non, non, non,

Rémy fais pas ça. Parce que tu vas voir, tu n'arriveras pas. [...].”

Les difficultés étaient telles que Rémy (20 ans) a envisagé de renoncer à son rêve et de devenir chauffeur routier. À un moment donné, une professeure de mathématiques est même allée parler à sa mère : *“Ma prof de mathématiques au collège a été dire à ma mère que ‘Rémy n'arrivera jamais dans sa vie. [...] Il comprendra jamais rien.’ Euh... donc, voilà, ma mère a eu ça direct en disant ‘Ben... voilà’. Moi, j'ai su ça après qu'elle avait dit ça à ma mère. J'ai fait ‘bah non, c'est pas possible.’”* Dès lors, le jeune homme se sent encore plus attiré par l'idée de devenir graphiste et n'aura de cesse d'y parvenir : *“J'ai fait ‘non, je ne vais pas baisser les bras. C'est ce que j'ai envie de faire, donc j'y vais’. Et j'ai réussi maintenant, je fais ce que j'aime.”* Cependant, il est conscient que de nombreuses personnes à sa place, sans le soutien qu'il a reçu de sa famille par exemple, se seraient retrouvées dans la situation d'incapacité invoquée par l'enseignant : *“Donc je suis allé devant elle [l'enseignante] avec mon diplôme de meilleur apprenti de France, avec mon diplôme de brevet, avec mon diplôme de BTS, avec mention, tout ça et voilà. Après, elle m'a félicité. Mais voilà, c'est... il y a une partie aussi où, bah, malheureusement je suis tombé sur une prof qui m'a descendu un peu, mais moi ça ne m'a pas ralenti. Mais je pense qu'un autre jeune ça l'aurait ralenti.”*

© Vidhyarthi Darpan



Les enseignants doivent être formés à la prise en charge des élèves présentant des troubles “dys”

Le cas de Rémy illustre donc parfaitement qu'il ne faut pas mettre les jeunes dans des cases en raison des difficultés qu'ils rencontrent au début de leur scolarité. Guidée par des informations erronées, l'enseignante a agi de manière précipitée à l'égard d'un élève ayant des difficultés d'apprentissage, qui, heureusement, n'a pas eu d'effet paralysant sur l'étudiant en question. D'où l'importance de former les enseignants sur les troubles “dys” (la dyslexie, la dysorthographe, la dysgraphie) et d'autres difficultés d'apprentissage que les élèves peuvent rencontrer, afin de les aider à progresser et à leur donner confiance en eux.



**Former les professeurs aux transformations de l'adolescence, aux troubles dys et à la santé mentale pour les équiper dans leur rôle d'accompagnateurs et leur permettre de cultiver la confiance.**

Par ailleurs, Salomé (21 ans) va encore plus loin et propose qu'il serait intéressant de former également les enseignants à la santé mentale : *“Les professeurs et tout, ils devraient être... formés... je ne sais pas, dans leur formation, genre juste un jour sur euh... sur les maladies mentales et... je suis sûre... je ne sais même pas si ça existe ou pas mais je suis sûre que ça n'existe pas, je mets ma main à couper qu'il n'y a rien. Mais euh... Du coup je pense qu'il faudrait avoir ça quand même”.* Elle justifie son souhait en expliquant que l'école étant un milieu anxigène, il est nécessaire de savoir gérer les problèmes de santé mentale des élèves pour ne pas compliquer les choses.

Enfin, il serait également important de proposer aux enseignants une formation sur le fonctionnement du cerveau des adolescents, car la longue période de transition qu'ils vivent à ce moment-là influence leur apprentissage (2B1).

### ● Éviter les projections personnelles sur la carrière des jeunes

Tout comme pour le cas de la famille (3C1), il y a aussi des enseignants qui se projettent sur les choix professionnels de leurs élèves. Au cours du groupe de discussion de l'ALJT, cet aspect a été soulevé, non sans ressentiment. Seydou (25 ans), à l'époque de son anecdote en tant qu'étudiant en ingénierie, raconte qu'un professeur lui a déconseillé de poursuivre son objectif dans la vie, l'entrepreneuriat : *“Je pourrai rajouter en disant que, par exemple, à l'école, nous, on a des professeurs qui veulent nous chercher un bon emploi, par exemple. Nous trouver un bon CDI, une bonne entreprise et moi, ce n'est pas ma vision des choses. Ils pensent que... Moi, je me dis ‘tu ne me vois pas professionnellement comme chef d'entreprise ? Pourquoi tu ne me dis pas de créer une entreprise ?’ Et ça, c'est quelque chose qu'on voit assez souvent. Aigris.”* Ses propos suggèrent qu'il l'a pris personnellement.

Cependant, Bogdan (23 ans), qui connaît les enseignants mentionnés, explique : *“Je pense que c'est pas qu'ils n'ont confiance en nous-mêmes, mais juste qu'ils ont eu personnellement des parcours chaotiques eux, et on a eu un prof, je pense qu'on pense au même, qui ne voulait pas forcément rigoler, en fait il a dit que c'est préférable d'avoir un CDI, donc en fait c'est juste par rapport à son propre parcours”.* Ainsi, dans ce cas, par crainte de parcours perçus comme risqués, les enseignants poussent leurs élèves vers des parcours linéaires et des contrats de travail stables. Or, la vision des jeunes est

différente : la réussite n'est plus forcément ce type de parcours sécuritaire que ces professeurs jugés "aigris" recommandent à l'image de leur propre parcours.

Le cas d'Ariel (24 ans) en est un autre exemple. Le jeune homme, qui réussissait très bien son master, a été incité à poursuivre un doctorat : *"C'était plus ma tutrice de mémoire aussi qui me... qui m'expliquait pour le doctorat, mais elle aussi c'est parce que comme je me débrouillais bien, elle voulait absolument que je fasse un doctorat. Donc c'est un peu aussi très cloisonné. Comme y a pas beaucoup de gens dans... qui font des mythes antiques. Évidemment, elle a un peu sauté sur l'occasion."* En fin de compte, Ariel a suivi son instinct et n'a pas poursuivi de doctorat.

#### ● Former les enseignants à l'orientation

Ariel (24 ans), peut-être parce qu'il était plus âgé et se connaissait déjà mieux, a évité de choisir une voie qui ne lui convenait pas, comme sa professeure le lui avait indiqué. Mais tout le monde n'a pas son recul, comme le raconte Zoé (17 ans). La jeune fille, qui avait de bons résultats scolaires, n'a bénéficié d'aucun accompagnement à l'école, si ce n'est de la part d'une enseignante qui lui était très chère : *"Le choix [des spécialités en 1er] a été extrêmement difficile... il y a des gens qui font par élimination, là où ils sont forts, mais moi comme je me débrouille partout ça a été très très très dur. Et de base j'étais censée avoir maths/physique et HLP (Humanités, Littérature, Philosophie). Mais en fait je voulais rester assez large, c'est pour cela que j'avais choisi physique. Et en fait, j'ai eu ma prof de français qui m'avait dit 'non mais Zoé prend HLP' parce que j'avais rédigé une plaidoirie et elle avait trouvé ça incroyable, 'tu es faite pour cette spécialité, vas-y' et tout. C'est ma prof de français chérie, je l'adore, je suis encore en contact avec elle. Donc j'ai pris HLP, je me suis dit 'allez, let's go, écoutons cette professeure incroyable'."*

Cependant, quelques temps plus tard, alors qu'elle se trouve déjà dans la spécialisation recommandée par sa professeure bien-aimée, la jeune femme se rend compte que la spécialité ne lui convient pas : *"Mais j'ai vite déchanté parce qu'on m'avait vendu un truc incroyable qui est plus proche de l'envie de me pendre quand j'ai fait cette spécialité. Histoire pas de problème, maths pas de problème. J'ai été très mal conseillée. J'aurais même pas dû prendre physique, j'aurais dû prendre SES. [...] Déjà, j'ai débarqué en touriste, j'ai beaucoup déchanté. En fait, les professeurs, ça joue énormément."*



**Former les professeurs à l'orientation en leur permettant de mieux connaître les filières, l'entrepreneuriat et en leur faisant prendre conscience de l'influence qu'ils peuvent avoir sur les jeunes.**

Bien entendu, même avec de bonnes intentions, les enseignants sont susceptibles de commettre des erreurs. C'est encore plus vrai lorsque l'on enseigne une seule matière, et les matières du lycée sont tellement compartimentées qu'il n'est souvent pas possible d'avoir une vue d'ensemble de l'élève. Proposer aux enseignants une formation dans ce domaine serait donc une aide précieuse.

Pour Philippe Choquet, Président de la FESIC, il est essentiel que les enseignants du secondaire connaissent les filières et métiers liés à leur matière afin de pouvoir en parler avec les collégiens et lycéens. Par exemple, si on est professeur de biologie, connaît-on l'ensemble des filières et métiers qui pourraient découler de sa matière ? L'étape première est de former les enseignants sur la compréhension des filières de formation et professionnelles liées à la discipline qu'ils enseignent. Une modalité pourrait être de connecter les enseignants du secondaire et du supérieur par filière.

Il ajoute la nécessité de (re)donner envie aux enseignants d'être dans cette relation d'accompagnement des étudiants. L'écoute n'est pas forcément naturelle pour tout le monde. Or, le conseil aux étudiants fait partie intégrante du quotidien des enseignants. Il n'y a pas de conseil sans écoute donc il faudrait les aider à se former sur cet aspect afin qu'ils prennent davantage confiance en eux pour ensuite l'inculquer aux étudiants. Ils prendraient ainsi plus de plaisir à enseigner et cela instaurerait une relation plus saine avec les étudiants.

#### ● Soutenir les jeunes grâce au lien affectif qui se crée entre l'enseignant et l'élève

La grande majorité des retours de notre étude qualitative évoque cependant des expériences très positives avec des enseignants. Dans ce sens, la plus grande compétence mentionnée est la capacité d'écoute, comme l'illustre Clémentine (21 ans) : *"À l'école, on avait une professeure principale qui était très à l'écoute. En fait, c'était la prof parfaite. Elle était très à l'écoute, très gentille. Vraiment. Elle était vraiment bien. Et à chaque fois qu'on avait un souci ou qu'on avait peur de quelque chose, ou qu'on n'arrivait pas à faire quelque chose, elle venait toujours nous aider. Et elle nous a toutes aidées individuellement en fait, pendant 2 ans."* Son récit met également en évidence le critère du soutien personnalisé, qui fait que les élèves se sentent spéciaux et méritent qu'on s'intéresse à eux. Un élément déterminant en matière de confiance.

Comme mentionné dans la section 3B2 sur l'importance des soft skills, les émotions aident les jeunes à assimiler des connaissances car elles constituent une partie importante du processus d'apprentissage. En effet, lorsque les jeunes se sentent soutenus et rassurés, ils progressent mieux, comme le raconte Marion (17 ans) : *"Oh bah moi c'est surtout en essayant de nous rassurer parce que c'est quelque chose qui est hyper anxiogène et moi j'ai eu des professeurs qui ont vraiment essayé de me me rassurer,"*



Les enseignants à l'écoute de leurs élèves sont essentiels

*de me conseiller, de me préparer justement à cette entrée dans le supérieur en me conseillant des lectures pour me rassurer, en donnant leurs propres conseils, en partageant leurs expériences, tout ça, après pour aller vers eux, c'est pas eux qui vont venir vers nous et dire ça va aller, ça va aller, il faut aussi demander de l'aide, mais en fait quand on la demande c'est pas si dur."*

C'est d'ailleurs ce qui est arrivé à Zoé (17 ans) un peu plus tard dans sa scolarité. La jeune femme, qui a décidé d'entrer à Science Po, a bénéficié d'un formidable soutien de la part d'un professeur, qui l'a aidée tant sur le plan moral que sur le plan de la correction et de l'entraînement aux examens blancs : *"Mon professeur a été là jusqu'au bout, à corriger mes écrits, à me dire comment changer, etc. et il fallait les mettre en avant la fermeture de Parcoursup. Et donc disons que Parcoursup fermait à 23 h 59 et jusqu'à 22 h, le professeur a corrigé mes écrits. Donc, ce professeur m'a beaucoup, beaucoup accompagnée, il ne m'a jamais lâchée. Même moi quand je n'y croyais plus, il m'a dit de persévérer. Donc une fois, en une phrase, il a vu que je n'allais pas bien. Donc ce professeur était absolument exceptionnel et finalement grosse surprise j'ai été acceptée aux oraux. Je ne m'y attendais pas du tout. En fait on était six à postuler pour Sciences Po Paris, on était que deux à être acceptés à l'oral et jusque-là, il ne m'a pas du tout lâchée. Vraiment. Il a pris de son temps personnel, il est venu un mercredi 2h pour me faire un cours particulier sur les institutions françaises alors qu'il n'avait pas cours de la journée. Il m'a accompagné à un point incroyable."* De telles expériences, qui montrent aux étudiants qu'ils méritent d'être pris au sérieux, sont de formidables shots de confiance en soi et de confiance en l'avenir.

### ● Développer l'approche neuro-amicale

L'enseignant neuro-amical est un enseignant capable de motiver, d'émerveiller, d'encourager et de faire confiance

aux élèves. Ce concept a été décrit par le professeur Pierre-Marie Lledo (2020)<sup>274</sup>, directeur du département de Neurosciences à l'Institut Pasteur et membre de l'Académie Européenne des Sciences. Dans son article *L'épanouissement est la finalité de la formation*, il souligne l'importance de la réalisation personnelle comme finalité de la formation, mettant en avant le rôle central de l'altérité dans l'apprentissage, affirmant que le cerveau humain apprend principalement des autres. Selon lui, le cerveau est malléable et ouvert au changement, et il insiste sur la nécessité de créer les conditions pour son développement continu.

Cela souligne également l'importance de développer des compétences psychosociales.

De plus, Pierre-Marie Lledo aborde le rôle de l'intelligence artificielle, la décrivant comme un soutien pour l'humanité. Il affirme cependant la singularité des capacités cognitives et émotionnelles humaines, mettant en lumière l'importance fondamentale des émotions dans l'éducation. Selon lui, l'ennui et l'absence d'émotions entravent considérablement l'apprentissage, soulignant le rôle crucial des éducateurs pour stimuler émotionnellement les apprenants, une tâche inatteignable pour les processus automatiques. Elsa Da Costa, directrice générale d'Ashoka France, insiste aussi fortement sur le rôle de l'émotion dans l'apprentissage et l'orientation.

Ainsi, selon sa présentation, il est clair que l'émotion, le relationnel et la confiance sont des éléments clés pour que les élèves s'épanouissent à l'école. *"Beaucoup de personnes ont dans leur scolarité été marquées par un enseignant spécial. Un prof qui a su reconnaître des moteurs, des aptitudes, des compétences et qui a eu les bons mots, des mots choisis, spéciaux, produisant un déclic, une émotion, une ouverture renforçant la confiance en soi."* exprime Elsa Da Costa.

Pour Philippe Choquet, Président de la FESIC, pour qu'un jeune ait confiance en lui, il faut déjà commencer par le fait qu'un adulte lui fasse confiance. Dans un premier temps, ce sont les parents, et viennent ensuite les enseignants qui ont un rôle capital dans l'accompagnement des étudiants. Aujourd'hui, les enseignants sont recrutés uniquement sur leur capacité académique. Dans le privé associatif, il y a davantage de liberté et la notion de confiance est essentielle. Lors des recrutements, la FESIC vérifie si l'enseignant est sensible à cette notion et le sensibilise toujours à avoir



Les enseignants qui parviennent à susciter l'émerveillement chez leurs élèves sont une source d'inspiration

© cottonpro studios

cette relation de confiance et d'accompagnement avec les étudiants. Cela devrait d'ailleurs être pris en compte dans le parcours professionnel des enseignants.

En définitive plusieurs pistes pourraient permettre de renforcer le rôle des enseignants dans l'orientation afin de (Re)donner et faire confiance à la jeunesse :

- sensibiliser les enseignants aux troubles dys et à la santé mentale des élèves pour un accompagnement plus éclairé et non discriminatoire ;
- une mise à jour des opportunités économiques et des métiers pour des conseils plus affinés ;
- un développement de l'approche neuro-amicale qui remet de l'émotion et de l'émerveillement pour procurer des déclics chez les jeunes.

66

**Toutes ces aptitudes à développer témoignent en fait d'une nécessité de changement de fond concernant le métier de professeur. Il ne s'agit plus d'enseigner une matière, mais d'accompagner, d'être à l'écoute, de conseiller des jeunes en construction pour leur donner confiance en eux et dans leur avenir. Ce changement de prisme ne peut se faire sans des conditions adéquates et une meilleure reconnaissance de ce rôle.**

## 2 - S'occuper de ceux qui s'occupent des jeunes

- Fournir des conditions adéquates aux enseignants

En effet, le travail d'enseignant est exigeant, mal rémunéré, peu reconnu socialement, entraînant même des difficultés de recrutement pour ces professionnels, comme le signale l'article Démissions, dépressions, recrutement... les

problèmes de l'Éducation nationale ne datent pas d'hier (FigaroVox, 2022)<sup>275</sup>. Les difficultés sont telles que passer de longues périodes sans certains enseignants est déjà une réalité dans les écoles publiques, comme en témoigne Zoé (17 ans) : *"Et même on a eu des problèmes, etc. Et avant que ce soit remonté, ça a pris des plombes. Par exemple, on s'est retrouvé deux mois sans prof d'espagnol et ils n'en avaient rien à faire de mettre un remplaçant ou pas."*

Parmi les demandes les plus urgentes figurent l'augmentation des salaires ; la réduction des élèves par classe ; la diminution de la charge de travail (qui comprend le temps d'élaboration des cours à l'extérieur de la salle de classe)

et la mise à disposition de matériel de travail adéquat. Faire comme si ces problèmes n'existaient pas et vouloir mettre en œuvre de nouvelles mesures, c'est condamner ces mises en œuvre à l'échec. Par ailleurs, il ne faut pas oublier que les enseignants en arrivent souvent à développer des problèmes de santé mentale. Il est donc important de prévenir les problèmes par de meilleures conditions et de leur offrir une aide psychologique pour qu'ils soient en mesure d'accompagner les jeunes. Enfin, selon, le Baromètre du bien-être des personnels de l'Éducation Nationale<sup>276</sup> (2023), *"la satisfaction professionnelle des enseignants est nettement inférieure à celle de la population générale en France, et à celle des personnes de même niveau de diplôme"*. Ce constat, ainsi que d'autres tristes conclusions de l'étude, montrent à quel point la situation doit être améliorée.

Les enseignants doivent être valorisés

© Mikhail Nilov





### Améliorer les conditions de travail, et la reconnaissance financière et sociale des enseignants.

#### ● Valoriser socialement les enseignants

Même les jeunes s'en rendent compte, ainsi qu'en témoignent les propos de Marion (17 ans) : *“Donc je trouve que y'a vraiment des trucs à rééquilibrer, des professeurs... Il manque énormément de professeurs, c'est ce que je disais tout à l'heure, valoriser cette profession et essayer de faire en sorte que ce soit plus stable et plus soutenable pour tous les élèves dès leur plus jeune âge, pour leur donner envie d'étudier parce que c'est pas en les dégoûtant de faire des études que ça fera avancer l'ensemble de la société.”* Il en ressort que les facteurs sont liés entre eux : un bon enseignement est dispensé par des professionnels qui sont appréciés à leur juste valeur.

Si l'on se réfère à l'école scandinave selon l'article (2019) de l'Académie de Versailles<sup>277</sup> : *“Dans les années soixante-dix, une réforme a renforcé la formation des enseignants et l'a rendue très sélective. Aujourd'hui en Finlande, les enseignants ont une image “d'experts hautement qualifiés”, très investis dans leur travail et très proches de leurs élèves. Ceci est d'autant plus marqué car en Finlande, nombreux sont ceux qui pensent que l'éducation est le principal vecteur de l'ascension sociale. Être enseignant est donc une belle réussite sociale qui offre une carrière prestigieuse et suscite le respect d'autant plus que les études pour devenir enseignant sont sélectives et peuvent atteindre sept ans (car elles incluent de nombreux stages). Cette image très positive permet aux enseignants d'effectuer leurs missions sereinement, en toute confiance et d'être donc de ce fait, plus performants.”*

En conclusion, accompagner les enseignants à mieux accompagner les jeunes dans leur orientation, c'est leur donner les conditions pédagogiques, matérielles et financières d'effectuer ce changement, tout en valorisant leur statut dans la société. Mais ces évolutions vont aussi de paire avec le déploiement des acteurs et professionnels de l'orientation.

### 3 - Mettre en valeur tous les professionnels de l'orientation

#### ● Augmenter le nombre de psychologues scolaires

Depuis la réforme de 2017, les conseillers d'orientation sont appelés psychologues de l'Éducation Nationale<sup>278</sup> et sont rattachés aux Centres d'Information et d'Orientation (CIO). Selon Mathilde Dubos-Delorme (2023)<sup>279</sup>, elle-même psychologue de l'éducation, ses principales fonctions sont les suivantes : *“Le psychologue scolaire éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle (EDO) ou éducation, développement et*

*apprentissage (EDA) est un conseiller technique. Il a essentiellement un rôle d'accompagnement des jeunes dans la réussite de leur parcours scolaire.”*

Ainsi, si les enseignants, les Conseillers Principaux d'Éducation (CPE) ou d'autres personnels remarquent quelque chose d'inhabituel chez l'élève, ils doivent alerter les psychologues afin qu'ils puissent faire le lien entre ces élèves et le professionnel le plus à même de traiter le cas : *“Le psychologue va intervenir pour évaluer la situation, il n'a pas vocation à jouer un rôle thérapeutique. S'il y a une difficulté, il va travailler avec les représentants légaux et accompagner le jeune vers une prise en charge adaptée (informer et conseiller des organismes). Si cela ne relève pas de sa compétence, par exemple dans les cas de violences intrafamiliales, il va transférer la situation à l'assistance sociale. S'il reçoit une parole et perçoit une mise en danger de l'élève, il va informer le chef d'établissement et l'assistante sociale, et rédiger un écrit à remettre à l'assistante sociale qui procèdera à l'information préoccupante ou au signalement si nécessaire.”*

Ils jouent également un rôle important dans l'orientation professionnelle et, aujourd'hui, dans la détection des troubles “dys”. En effet, la complexité de leur rôle ne cesse de croître, comme le souligne l'article Orientation, décrochage scolaire, troubles “dys” : pourquoi le CIO reste indispensable (La Voix du Nord, 2023)<sup>279i</sup> : *“Les CIO de France ont connu ces dernières années des réformes qui ont densifié leurs missions. [...] Une autre spécialité prend de l'ampleur : le soutien envers les ‘élèves à besoin éducatif particulier’. Parmi eux, on trouve des jeunes atteints de troubles ‘dys’, dont le diagnostic a explosé en dix ans. [...] Enfin, depuis 2017, les membres du CIO interviennent sur les problèmes de mal-être des élèves. Là aussi en s'appuyant sur d'autres acteurs incontournables, comme les infirmiers scolaires.”*

Mais, le manque de présence à l'école de ce professionnel aux fonctions si essentielles est critiqué. Marion (17 ans) évoque le sujet :



*“Bah non, par contre je sais que notre lycée mettait en place, mettait à notre disposition des conseillères d'orientation, sauf que il y en avait une pour 800 étudiants. Donc c'est absolument pas accessible. [...] J'ai pas du tout eu accès. Je trouve qu'il y a un vrai problème. Par exemple, les infirmières, les psychologues et conseillères d'orientation, c'est pas possible d'avoir trois personnes qui gèrent 1 500 élèves.”*

Marion (17 ans)

Assane (19 ans) poursuit en soulignant la lourde charge de travail de certains de ces psychologues : *“Elle [la psychologue qui s'est occupée de lui] ne travaillait*



© cottonbro studio

Il faut augmenter le nombre de psychologues de l'éducation dans les écoles pour une meilleure prise en charge des jeunes

pas que dans notre collège, elle travaillait dans deux collèges.[...] Même si elle note et qu'elle a un dossier avec mon nom, c'est compliqué de se rappeler de chaque personne, ce n'est pas possible."

● Offrir un suivi plus personnalisé

La pénurie de professionnels entraîne un problème de manque de personnalisation des projets des étudiants, qui ne se sentent pas écoutés, comme le rapporte Clémentine (21 ans) : "Ben, la conseillère... Ça allait, ça allait parce qu'elle n'était pas non plus excellente, mais ça allait. Ben n'était pas... En fait, elle voulait me mettre dans toutes les cases, elle voulait me faire aller partout alors que je lui disais que je voulais bien le domaine de la photo, que j'aimais bien le dessin et elle voulait m'emmener... Enfin elle voulait que je fasse des demandes à droite à gauche. Mais c'était super loin. Et elle était persuadée... En fait, elle ne m'écoutait pas, elle faisait son truc et puis voilà."

De plus, comme le souligne Ariel (24), les jeunes sont parfois incités à choisir une orientation sur la base de leurs résultats académiques, de tests et de fiches métiers (3A12) : "Après euh... je pense que c'est pas mal d'avoir quelqu'un avec qui on peut discuter mais... faudrait qu'il soit mieux formé je pense que les... que les personnes qui font l'orientation, en tout cas au lycée, au collège, parce que généralement ils ont tendance aussi à cloisonner les personnes." Zoé (17 ans) complète :



"[...] je suis désolée, mais pour moi, une conseillère d'orientation, ça ne sert à rien. On la voit une heure dans notre vie et on va devoir se baser sur cette heure que l'on a passé avec elle et sur simplement nos notes, elle va pouvoir dire 'toi tu peux faire ça, toi tu peux choisir ça...'. [...] Encore une fois, c'est nos professeurs qui voient comment on se débrouille, c'est eux qui nous côtoient."

Zoé (17 ans)

● Lever les tabous sur la consultation des conseillers

Enfin, dans certaines familles, consulter un conseiller est un sujet tabou, ce qui fait que certains jeunes ont du mal à demander ce type d'aide. Certains peuvent même demander le service, mais sans suivi. Selon Mathilde Dubos-Delorme, "lorsqu'il s'agit d'un entretien, par exemple un élève qui nous sollicite, on peut le recevoir sans l'accord des familles. Mais si on est amené à revoir le jeune pour l'accompagnement, alors il est nécessaire d'informer la famille, voire de l'associer. Si le jeune est

réticent, on en discute avec lui, on lui explique que les parents ont leur place dans son accompagnement."



**Augmenter le nombre de psychologues de l'Éducation Nationale pour permettre une approche personnalisée à un maximum de jeunes.**

Ainsi, la parole des jeunes de notre recherche qualitative a mis en évidence la nécessité :

- d'augmenter le nombre de conseillers d'orientation ou psychologues scolaires ;
- de mieux les former au choix des carrières sur des critères autres que les notes, les tests et les fiches métiers ;
- de promouvoir leurs apports auprès des jeunes et des familles.

La projet Avenir(s) évoqué plus haut (3A35) sera peut-être une solution pour répondre à cette demande dans la mesure où il prévoit la formation de nombreux acteurs de l'orientation et de conseillers en ligne. Toutefois, le travail d'équipe entre enseignants, professionnels de l'orientation et famille semble indispensable pour accompagner le jeune dans son cheminement. Dans ce contexte, les pairs jouent également un rôle important (2B12).

## 3C3 | Exploiter les propositions d'entraide des jeunes

Sur son chemin, le jeune pourra aussi croiser un autre jeune qui pourra l'aiguiller. La pair-aidance ou entraide entre pairs a l'avantage d'être une relation horizontale dans l'équation de l'orientation : le langage, les références en commun combinées avec la connaissance de la détresse de cette période de l'adolescence et de la construction professionnelle facilitent la compréhension mutuelle.

Ce type d'aide qui peut voir le jour par exemple via les associations d'anciens élèves (2) a de multiples avantages (1).

### 1 - Développer la pair-aidance

La "pair-aidance", est une "approche par paire qui s'inscrit dans une dynamique d'intervention basée sur la ressemblance entre l'individu jouant le rôle d'intervenant et l'individu jouant le rôle de bénéficiaire"<sup>280</sup> (République Française, 2016). Il ne s'agit donc pas uniquement d'une horizontalité liée à l'âge. Dans ce cas, le jeune est plus à l'aise pour parler de ses désirs et même pour faire face aux éventuels obstacles qui se dressent sur sa route. C'est ce qui ressort de la déclaration de Clara (21 ans) :



*"Enfin, je me sens encouragée plutôt je dirais principalement par les gens qui ont mon âge, et qui sont un peu dans la même situation d'être étudiant, d'être bientôt travailleur quoi. C'est plus du soutien en fait entre nous je dirais. Plus de la solidarité."*

Clara (21 ans)

Il existe des programmes qui engagent des jeunes pour aider d'autres jeunes, afin de profiter d'une horizontalité dans la relation, ainsi qu'un langage et des références communes. Par exemple, la visite de l'Article 1 à l'école secondaire de Maylis (18 ans) s'est déroulée de la sorte : "Ma tutrice en soi on s'entend très bien, elle a... En fait, elle a surtout su me calmer au niveau de mes angoisses par rapport à cette année. [...] On est là, on discute, je viens voir ma bourse jusqu'au moment où on la reçoit. Et bah sur toutes ce genre de questions, elle m'a calmé en disant 'ouais, mais t'inquiète pas, ça va le faire' parce que.. elle a l'habitude, elle est dedans, elle a à peu près mon âge... [...] donc ça aide aussi le fait qu'on ait le même âge et vu qu'elle est aussi anxieuse et stressée que moi, elle a su me calmer, en fait."



**Développer la pair-aidance dans le cadre de l'orientation.**

Article 1 n'est pas la seule association à proposer ce type de prise en charge aux jeunes. JobIRL met également en contact des jeunes étudiants qui ont déjà parcouru le chemin qu'un autre jeune souhaite emprunter.

L'AFEV investit dans ce modèle encore plus tôt, en mettant en relation des étudiants de l'université avec des lycéens, voire des collégiens, dans le but de favoriser l'ouverture culturelle, la mobilité, l'aide au travail scolaire et d'autres activités pour ces derniers, afin de réduire les inégalités sociales. Cela profite aux deux parties et favorise la mixité sociale. Les étudiants universitaires acquièrent des compétences telles que la responsabilité et le développement d'activités d'aide aux autres.

Enfin, ce type d'aide concerne également les étudiants internationaux dans les universités. Un exemple est le Programme Jeunes Ambassadeurs<sup>281</sup> de la région Auvergne-Rhône-Alpes, dont le principe est le suivant : "Le cœur du programme repose sur la création de binômes solides entre les acteurs socio-économiques de la région Auvergne-Rhône-Alpes et des étudiants internationaux, tous accueillis dans les meilleures écoles et universités de la région. Ces étudiants, en master ou en doctorat, sont sélectionnés avec soin en raison de leurs projets professionnels solides. En tant que parrain ou marraine, votre rôle ne se limite pas à guider et soutenir votre Jeune Ambassadeur pendant son séjour, mais il vous offre également la possibilité d'enrichir vos propres connaissances grâce à son expertise et sa culture. Ensemble, vous tisserez une relation mutuellement bénéfique qui transcende les frontières !"

Au centre de cette relation de pair-aidance, la confiance peut se développer sur divers plans : confiance en soi en miroir avec l'expérience d'un pair ; confiance en son avenir au regard du vécu d'un pair et des projections possibles.

### 2 - Développer les réseaux d'anciens élèves

Suivant le même principe d'entraide entre pairs, la création de réseaux d'anciens étudiants est également très utile, car les jeunes diplômés comprennent les peines et les doutes des nouveaux étudiants de leur point de vue de jeunes. De plus, ils peuvent les guider dans leurs démarches pour obtenir des stages et des alternances, comme cela a été le cas pour Ariel (24 ans) : "Mais... cette alternance, je l'ai eue grâce à un forum de mon école. Parce que la personne qui était avant moi dans l'alternance était dans mon école."

Certaines universités vont même plus loin et investissent dans ce réseau de jeunes pour offrir une passerelle fluide entre les lycées et les futurs universitaires. C'était le cas

### 3C. INTERCONNECTER LES ACCOMPAGNEMENTS

de Zoé (17 ans) : *“Et à côté de ça, cet atelier Sciences Po a la vertu de nous mettre en relation avec des anciens élèves de mon lycée qui ont intégré Sciences Po, ce qui fait qu’ils m’ont mis en relation avec deux élèves en deuxième année. Et en fait, ils m’ont fait passer des oraux blancs. J’étais tellement stressée que j’ai fait treize oraux blancs. [...] En fait j’étais très très accompagnée par ces deux élèves là qui sont devenus des amis.”*

En synthèse, au-delà des dispositifs d’information ainsi que de l’accompagnement de la famille et des acteurs de l’orientation, la pair-aidance offre un soutien complémentaire aux jeunes. Ils ont ainsi l’occasion d’avoir un regard empathique éclairant sur leurs projets et de pouvoir relativiser ou gagner du temps dans leurs processus d’orientation grâce au transfert d’expérience d’un pair.

*L’entraide entre pairs : une voie à explorer*

© Charlotte Mayv



## Présentation de l'organisation

Nomad Education, entreprise à mission, accompagne la réussite des jeunes francophones, quel que soit leur niveau scolaire ou social. À travers son application, elle propose des contenus de révision, rédigés par 350 enseignants, couvrant 450 diplômes. Disponible en mode hors connexion, elle permet aux collégiens, lycéens et étudiants de réviser, s'auto-évaluer, se remettre à niveau et progresser à leur rythme et en toute autonomie. Prise de confiance, plaisir d'apprendre, goût de l'effort sont au cœur du programme.

Un dispositif de coaching (basé sur les apps de sport) est également intégré dans l'application afin de réengager les jeunes dans leurs études : le marathon devient le Bac, le programme d'abdos l'évaluation de maths.

L'application compte aujourd'hui 2 millions d'utilisateurs avec pour objectif d'atteindre les 6 millions d'ici 2024 en francophonie. Au-delà de l'Education, l'entreprise s'engage sur l'ensemble des sujets sociétaux pour que les jeunes soient non seulement éduqués mais qu'ils deviennent des citoyens bien dans leurs baskets, engagés et conscients des enjeux de demain.

## La philosophie de Nomad vis-à-vis des jeunes

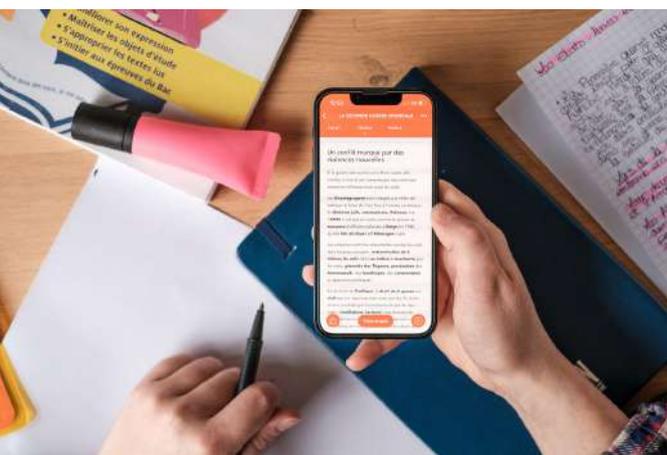
Notre conviction : la jeunesse est notre plus belle promesse d'avenir, nous devons investir sur elle, c'est le secteur le plus rentable pour le futur. Au-delà de la réussite scolaire, nous voulons des jeunes bien dans leurs baskets (santé physique et psychique grâce au sport), engagés, et conscients des enjeux de demain d'où qu'ils viennent et où qu'ils aillent. Donner confiance, encourager, impliquer, sensibiliser, éduquer sont nos mots clés. Les jeunes sont la raison d'être de notre entreprise !

## Les grands principes de l'application

- Faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons suivent, sur un pied d'égalité, un cycle complet d'enseignement gratuit et de qualité, qui débouche sur un apprentissage véritablement utile.
- Des rubriques synthétiques qui décryptent de nombreux sujets. Les contenus sont créés sur mesure par notre service éditorial et adaptés à l'âge des utilisateurs pour une appropriation réussie.
- Ces rubriques contiennent des quiz interactifs associés à chaque thématique, des mini-cours synthétiques et des fiches infographiques afin de rendre l'apprentissage plus lisible et attractif sur format mobile.
- Encourager la pratique du sport chez tous les jeunes, afin de lutter contre la sédentarité et d'agir pour leur bien-être.

## Les clés pour une application qui favorise une orientation réussie des jeunes

- Offrir des contenus de qualité : les contenus proposés par l'application doivent être de qualité, c'est-à-dire être rédigés par des experts et être adaptés aux besoins des jeunes.
- Être accessible et personnalisée : l'application doit être accessible à tous les jeunes, quel que soit leur niveau scolaire ou social. Elle doit également pouvoir être personnalisée en fonction des besoins et des intérêts des jeunes.
- Être ludique et motivante : l'application doit utiliser des techniques de gamification pour rendre l'orientation plus ludique et motivante.
- Proposer des fonctionnalités supplémentaires : l'application peut également proposer des fonctionnalités supplémentaires qui favorisent l'orientation, sensibiliser les jeunes aux sports, à la nutrition, au sujet du harcèlement...



## Impact

Nos reconnaissances :

- Membre de la Coalition mondiale pour l'éducation de l'UNESCO
- Lauréat French Tech 2030
- Labellisé BCORP
- Prix "10 000 start-ups pour changer le monde" sous le patronage de la présidence de la République Française

"Notre jeunesse est notre plus belle promesse pour l'avenir, investissons massivement pour elle !"

## 3C4 | Optimiser et connecter les accompagnements, les solutions et les énergies

Différents outils et acteurs peuvent apporter des solutions aux besoins des jeunes : la famille, les professionnels de l'école, les jeunes eux-mêmes, les associations, divers dispositifs, certaines entreprises, etc.

Cependant, les accompagnements et énergies gagneraient à être mis en synergie et connectés dans une logique de responsabilité sociétale. Comment ? En ouvrant l'école sur le monde et les solutions extérieures (3). En alignant les familles et l'École (2). En investissant dans l'École comme espace central pour réunir et diffuser les solutions (1).

### 1 - Investir dans l'école comme un espace central pour réunir et diffuser des solutions

Les jeunes eux-mêmes, la famille, les professionnels de l'école, les plateformes existantes, les associations et programmes gérés par certaines entreprises sont des acteurs importants pour aider les jeunes dans leur parcours d'orientation. Cependant, la grande majorité de ces acteurs agissent indépendamment les uns des autres, ce qui peut réduire l'efficacité des solutions proposées et même générer des informations contradictoires. Pour éviter cela, il faut donc développer l'interopérabilité entre toutes ces sources de solutions.

*L'école est l'institution idéale pour faire le lien entre les jeunes et le monde du travail*



© Alena Darmet

Selon Elsa Da Costa, l'école représente un lieu privilégié pour établir ces passerelles, car les enjeux principaux de réconciliation entre différents mondes convergent à travers elle. Cependant, elle souligne que la première barrière réside au sein même de l'institution scolaire. En tant que lieu de cohésion sociale, l'école devrait être en harmonie avec la société, nécessitant ainsi une intégration de cette dernière au sein de ses murs. Elsa Da Costa met en lumière le profond enracinement dans une approche cartésienne de segmentation des connaissances, malgré les efforts pour créer des espaces de rencontres.

Olivier Lenoir est également d'avis que si l'on veut faire un déclic, il faut se concentrer sur les jeunes, les enseignants et les parents, en les mettant en connexion. Cependant, d'après lui, il est difficile aujourd'hui de réunir ce triptyque autour d'une cause commune et de bien l'articuler.

### 2 - Renforcer la relation entre l'école et la famille

Les causes de ce décalage entre l'école et les familles sont multiples. Selon Elsa Da Costa, l'accès à la contraception a réinventé la parentalité. Avec le choix d'avoir des enfants, l'investissement éducatif n'est plus le même qu'avant. L'experte affirme qu'il y a la mise en place d'une génération de jeunes "un peu rois", pour lesquels les parents ne veulent pas entendre de critique. D'après elle, on est teinté de cette relation vis-à-vis des jeunes.

La directrice du lycée de Sannois de la Fondation Apprentis d'Auteuil, Dominique Lelong-André, partage cet avis. D'après elle, la dynamique actuelle est compliquée car les parents remettent en question l'autorité des enseignants devant leurs enfants, engendrant ainsi une complexité dans la situation. Le fait que les parents critiquent fréquemment les enseignants et accordent une grande importance aux opinions de leurs enfants ne contribue pas à un environnement sain, encore moins s'il y a des désaccords au sein de la famille. Il faut donc rééquilibrer ces relations afin de renforcer l'alliance entre les jeunes, les parents et l'école.

### 3 - Renforcer la collaboration entre l'école, les associations et les entreprises

Outre la famille, il serait bénéfique pour les jeunes que l'école favorise des partenariats plus étroits avec des associations et des entreprises. En effet, ces acteurs peuvent apporter des solutions à certains problèmes des jeunes et les aider à trouver la carrière qui leur convient le mieux.

Les associations, comme Article 1 peuvent être accueillies par l'Éducation Nationale, même si les partenariats pourraient être davantage développés. Il n'en est pas de même pour les acteurs privés de l'orientation.



Créer un lien entre l'école et le monde du travail

En effet, lorsqu'il s'agit d'entreprises, tout devient plus difficile. Stéphane Vincent, fondateur de SuperFUTUR, raconte que lorsqu'il tente de mettre en place des partenariats avec l'Éducation Nationale, ses initiatives sont refusées car, représentant une entreprise, il est perçu comme un "grand méchant", contrairement aux associations qui, elles, sont les bienvenues, selon le conseiller d'orientation. Candice Nétillard, qui travaille également comme coach d'orientation, partage l'avis de ce dernier, en disant que c'est très dommage car elle estime que le métier de coach agit comme un chaînon manquant entre l'Éducation Nationale et les entreprises. Ainsi, comme les écoles publiques ne répondent pas positivement à leurs offres de service, ce sont les écoles privées qui embauchent leur assistance, ce qui renforce l'idée que seules les classes supérieures peuvent se permettre cette aide supplémentaire en matière d'orientation.

Cependant, ce travail personnalisé avec le jeune peut faire la différence, comme le déclare Pierre (23 ans) : "Avec ma mère aussi on est allés... elle m'a fait voir une coach d'orientation, plus des coachs de vie ou d'orientation, mais à voir. Mais en tout cas elle a évalué mes compétences pour voir ce que c'était, parce que j'avais jamais fait un truc comme ça. Et j'ai vu beaucoup de forces et beaucoup

de faiblesses. Je me suis reconnu dans tout ce qui avait été dit, mais j'en ai aussi découvert d'autres comme l'art ou quoi que ce soit, enfin voilà, je savais pas que j'étais intéressé, enfin que j'avais des compétences là dedans, avec mon profil si. Bon c'est pas ce que je vais faire forcément, ça va pas forcément changer, mais ça me permettait plus de me connaître en vrai avec cette coach.[...] La coach d'orientation, oui, elle était là pour faire évoluer mes compétences et comme ça je peux utiliser ses mots pour les mettre dans ma lettre. Enfin, ce que j'ai appris de moi pour les mettre dans la lettre avec mes mots." Ce n'est que de cette manière que le jeune homme a pu en apprendre davantage sur les compétences qu'il possédait déjà et qu'il ne connaissait pas.

La crainte de voir des professionnels privés entrer dans les écoles publiques n'est donc pas fondée. Notamment parce que, selon Olivier Lenoir, les entreprises influencent déjà l'Éducation Nationale puisque les indicateurs de performance du marché du travail (ou KPI en anglais pour Key Performance Indicator) affectent les écoles. D'après Olivier Lenoir, de nos jours, l'objectif principal de l'école est d'obtenir un diplôme. Ce diplôme est perçu comme un moyen d'accéder à un emploi, de gagner de l'argent et d'acquérir du pouvoir d'achat. Ainsi, pour lui, l'élément le plus crucial pour connecter les aspirations personnelles et la société est de modifier les indicateurs clés de performance (KPI). Il estime que le jour où nous parviendrons à ce changement, nous modifierons la trajectoire de la société.



### Inscrire la confiance et l'ouverture sur le monde dans les KPI de l'École.

Ainsi, l'école facilitant les interactions entre la famille, les associations et les entreprises, les jeunes auront davantage accès à des solutions à leurs problèmes, ce qui augmentera leurs chances de développement et de réussite.



### Oriane : une plateforme incontournable de l'information à l'orientation en Île-de-France

#### Un accompagnement pour les jeunes et leur famille :

- un numéro vert dédié (0800 730 640) permettant d'apporter une première réponse aux questions d'orientation et la mise en relation avec le bon interlocuteur ;
- des entretiens individuels avec des chargé(e)s d'information à l'orientation, en présentiel à St Ouen ou à distance sur simple rendez-vous

en ligne à partir de la plateforme Oriane.info ;

- **l'accès à un service d'échange avec des professionnels "Échanger avec un professionnel" 20 000 professionnels issus de tous les métiers expliquent leur activité aux Franciliens qui le souhaitent. Rendez-vous en ligne ou en présentiel. En partenariat avec My Job Glasses / lauréate FrenchTech 2030 ;**

- **l'accès à des offres de stages ou d'alternance "Trouver un stage ou une alternance en Ile-de-France" Plus de 7 000 offres de stage.**

**Une offre de services aux chefs d'établissement et équipes pédagogiques, en lien avec l'Education Nationale :**

- **le Bus de l'orientation, le ' Aller vers ' qui se déplace dans les établissements scolaires, collèges et lycées, pour animer différents ateliers d'information à l'orientation, tests, découverte des métiers avec les casques VR, apprentissage à l'autonomie dans la recherche des ressources. Le Bus Oriane se déplace en priorité dans les QPV et zones rurales. Il est enfin présent dans les salons et événements.**

- **des ambassadeurs métiers, des professionnels qui acceptent d'être sollicités par les établissements pour intervenir auprès des élèves.**

**[Voir en annexe une description détaillée du dispositif Oriane]**

Pour conclure, un meilleur accompagnement des jeunes à l'orientation repose sur un partage des responsabilités de la société en la matière. Famille, acteurs éducatifs, associations, pairs, entreprises doivent être mieux informés et formés et agir en synergie pour porter le jeune jusqu'à son projet, afin qu'il donne, en confiance, le meilleur de lui-même à la société.

# conclusion et orientations

Au terme de cette troisième partie consacrée à l'orientation, voici une série de propositions plus ou moins abouties qui peuvent être des pistes pour améliorer l'orientation chez les jeunes et les rendre acteurs de ce processus de construction.

*Changer les imaginaires de l'orientation :*

- Changer l'imaginaire de l'orientation pour en faire une période positive et apprenante de construction, d'investissement et d'accompagnement au développement personnel sur le temps long ;
- Designer des lieux chaleureux de rencontres des jeunes dédiés à l'orientation et facilitant la pair-aidance ;
- Transformer les CIO et CIDJ en Centres de Développement de la Jeunesse conçus par les jeunes pour les jeunes.

*Inscrire l'orientation dans le temps long et l'emploi du temps des jeunes :*

- Formaliser une étape de connaissance de soi en primaire et au collège pour pouvoir ensuite envisager des choix d'orientation à partir de la troisième ;
- Faire de l'orientation une matière obligatoire à part entière ;
- Développer une vision élargie de l'orientation incluant la connaissance de soi pour éviter le stress des choix par défaut ;
- Intégrer des périodes de repos et de loisirs au sein de la journée de travail pour favoriser la génération de nouvelles idées par le cerveau.

*Faire de l'orientation une responsabilité sociétale partagée entre tous les acteurs de la société autour d'une École plus ouverte sur le monde :*

- Faire de l'orientation une responsabilité sociétale en considérant tous les impacts positifs d'une orientation réussie, alignée d'une part avec les compétences et la quête de sens des jeunes, et d'autre part avec les besoins de la société ;
- Inciter chaque salarié à accorder une semaine par an à un jeune dans le cadre d'un stage et d'une initiative de mécénat intégrée dans une responsabilité sociétale d'accompagnement des jeunes ;
- Libérer du temps chez les professionnels pour qu'ils aillent à la rencontre des jeunes dans les établissements, les reçoivent en entreprise ou puissent leur accorder 1 heure au téléphone.

*Faire évoluer l'École dans son rôle d'accompagnatrice et de facilitatrice de l'orientation :*

- Faire évoluer l'École vers un rôle de facilitatrice d'un processus d'orientation ouvert sur le monde et sortant du champ purement académique ;
- Classer les écoles en fonction de la confiance qu'elles donnent aux jeunes en plus de la progression académique qu'elles permettent à l'élève de faire ;
- Inscrire la confiance et l'ouverture sur le monde dans les KPI de l'École ;
- Former les professeurs aux transformations de l'adolescence, aux troubles dys et à la santé mentale pour les équiper dans leur rôle d'accompagnateurs et leur permettre de cultiver la confiance ;
- Former les professeurs à l'orientation en leur permettant de mieux connaître les filières, l'entrepreneuriat et en leur faisant prendre conscience de l'influence qu'ils peuvent avoir sur les jeunes ;
- Améliorer les conditions de travail, et la reconnaissance financière et sociale des enseignants ;
- Augmenter le nombre de psychologues de l'Éducation Nationale pour permettre une approche personnalisée à un maximum de jeunes.

*Ouvrir le champ des possibles de tous les jeunes :*

- Rétablir une horizontalité dans les choix de formations et de carrières en revalorisant les voies professionnelles pour lutter contre les reproductions sociales et permettre aux jeunes d'accéder plus librement à leur soi souhaité ;
- Ouvrir le champ des possibles aux jeunes, mais aussi à leur famille ;
- Renforcer le développement des soft skills et de l'intelligence émotionnelle dans l'Éducation Nationale où les jeunes passent 40% de leur temps éveillé ;
- Former les jeunes aux techniques de réseautage dès le lycée ;
- Accompagner les parents dans leur rôle de soutien à l'orientation ;
- Développer la pair-aidance dans le cadre de l'orientation.

*Faciliter l'accès à l'information, aux solutions et aux projets pour libérer le champ des possibles en connectant les informations, solutions et accompagnements :*

- Repenser le design et l'expérience utilisateur d'un guichet unique hybride de l'orientation qui inclurait toutes les solutions existantes ;

### 3C. INTERCONNECTER LES ACCOMPAGNEMENTS

- Diffuser l'information concernant l'orientation dans les supports et lieux du quotidien : carnet de correspondance ; carte de transport, de cantine ou de médiathèque ; forfaits téléphones mobiles ; Pronote ; flyers et affichages dans les lieux de passage ...
- Optimiser la diffusion de l'information sur l'orientation via les associations de parents d'élèves et les réseaux sociaux par le biais de jeunes prescripteurs ;
- Développer la diffusion de l'information sur l'orientation ainsi que l'orientation via le pair-à-pair et la pair aidance qui permettent d'établir une horizontalité, une proximité et une meilleure compréhension dans les échanges ;
- Développer un pass Education - à l'instar du pass Culture ou du pass Sport - qui permettrait à un jeune de choisir une solution d'accompagnement à l'éducation et l'orientation, comme moyen d'encapacitation.

Faciliter l'expérimentation :

- Mieux faire connaître et reconnaître les bénéfices des expériences - de bénévolat, Service National Universel, Service Civique, vie en communauté, activités associatives - en matière d'expérimentation, et de développement de compétences techniques et psychosociales ;
- Avoir la possibilité de tester par des mini-stages ou des périodes d'essai les formations avant de s'engager ;
- Créer un droit opposable au stage via une plateforme où les entreprises répondraient aux souhaits des jeunes ; à minima, un écosystème bien pensé permettrait un rééquilibrage des forces entreprise-candidat.
- Favoriser les stages de formation plutôt que les stages d'observation.

# PAROLES DE VOLONTAIRES EN SERVICE CIVIQUE

**Pour inspiration, voici quelques paroles anonymisées de volontaires en Service Civique interviewés dans le cadre de notre étude.**

## Pourquoi être allé vers un service civique ?

M - "J'avais du mal à trouver une place en master."

A - "Ça m'a aidé à postuler à des universités."

E - "Je suis allé en Service Civique par hasard, parce que j'en ai entendu parler. C'est plus facile à trouver qu'un stage. Je ne savais pas vers où me tourner pour faire des stages partout. Pour explorer."

## Le service civique a-t-il aidé pour l'orientation ?

M - "J'avais une voie toute tracée qui ne convenait plus à mes valeurs et que je voulais remettre en cause."

A - "J'ai pu explorer, découvrir des choses différentes, même très loin de mes études. J'ai découvert beaucoup de métiers, via mon référent, et tous les contacts que j'ai eus."

V - "Le volontariat m'a aidé à construire le projet, faire des choses comme monter des fascines sur les berges des rivières et augmenter mon autonomie."

E - "Comme je n'avais pas de poste fixe, j'ai pu découvrir différents métiers. Je me suis rendu compte que mon futur métier d'instituteur ne me plaisait plus et que c'est l'accompagnement que je voulais."

## Quelles compétences avez-vous développées ?

M - "J'ai pris la confiance, vu toute l'autonomie que j'avais. En même temps, comme j'étais pas salariée je n'avais pas trop de pression. Un peu de savoir être et de savoir faire aussi. Je me sens plus assurée, plus légitime et plus compétente dans mes études."

A - "J'ai appris le travail en groupe, en équipe. Je me sens plus responsable, je prends en charge des choses importantes."

E - "Je me suis sentie légitime et à fond dès le début. D'habitude, dans un vrai boulot, on a peur de mal faire. Là, c'était pas le cas."

M - "J'ai plus expérimenté, plus pris des responsabilités. Ça n'a rien à voir avec un stage."

A - "On prend confiance parce qu'on est moins pressé."

## Quel rôle joue le tuteur ?

M - "Ma référente m'a donné le droit à l'erreur. Elle avait fait les formations adéquates. Elle faisait des bilans

avec nous et calmait un peu le jeu si on avait trop de responsabilités. Elle m'a laissé gérer des grosses taches sans porter les responsabilités."

## Que faire pour faire connaître le service civique ?

E - "J'ai pas du tout l'impression que ça soit visible. Des gens t'en parlent. C'est une rumeur de fond. Avant d'être dedans, on sait pas trop ce que c'est. Faudrait que les volontaires qui ont un collègue près de chez eux, ils passent pour 1h pendant l'orientation. Qu'on puisse être détaché 1 journée dans ce collège ou lycée."

V - "Il faut des pubs tv, de la radio, surtout pour les parents. Si eux connaissent, alors pour les enfants, c'est bon."

## Voire expérience de service civique vous donne-t-elle des idées pour réinventer l'orientation de manière générale ?

E - "J'en ai eu des cours théoriques et ça m'a encore plus perdu, 10 métiers qui me correspondent, ça m'a perdue. Des métiers où j'aimais la théorie et pas la pratique. Et inversement. Pourquoi pas une matière à part qui serait l'orientation, où on fait vraiment le métier, on le teste."

V - "Plus de stages. Et il faut aller directement sur le terrain."

E - "À la fin des stages, il faudrait 1 journée avec un exposé de ce que vous avez appris des employés. Et poser des questions aux employés sur ce qu'ils ressentent au quotidien mais aussi comment ils ont fait pour s'orienter."

M - "Il faudrait un système de notation pour le stage où le stagiaire met des pastilles et des gommettes pour évaluer son stage. Et aussi laisser libre cours à exprimer ce qu'on aime. Des dossiers avec : voilà ce que j'aime, et ce que j'ai envie de faire, plutôt que sur mes notes et mes compétences. La lettre de motivation est pas suffisamment lue dans parcours sup. Ils demandent surtout les notes. Ils prennent pas assez en compte les motivations."

## Un rêve ?

A - "Marre qu'on me dise qu'il faut vite se dépêcher de faire ses études, son stage et son premier salaire. Envie de vivre, découvrir et quitter les sentiers battus. Profiter de la vie avant d'avoir un vrai métier. Pouvoir acquérir plus de compétences en dehors de son métier, avant son métier pour être plus compétent. Arrêter de penser 'orientation linéaire'. Et surtout arrêtez de mettre la pression aux enfants. C'est mon coup de gueule de la fin."

A - "Vu la valeur du Service Civique, faut que ce soit visible pour tous les jeunes !"



# 04. Les jeunes : moteurs de la transformation du travail et de la société

*Cette dernière grande partie - Les jeunes, moteurs de la transformation du travail et de la société - nourrie des trois précédentes, se concentre sur la recherche d'un alignement entre quête de sens et projet de société à travers le travail et l'engagement.*

*Comment faire fructifier les atouts, les aspirations et les compétences de la jeunesse pour accoucher d'un monde meilleur ? Dans cette section, il est question d'explorer différentes solutions par lesquelles les jeunes, le travail et la société peuvent se rencontrer dans un projet transformant. Car (re)donner et faire confiance à la jeunesse, n'est-ce pas déjà l'accueillir et l'accompagner pour lui confier les commandes d'un monde qu'elle habitera plus longtemps que ses aînés ?*

*Ainsi, afin de faciliter l'insertion professionnelle (4A), nous nous interrogerons sur comment rendre le travail désirable et améliorer l'expérience candidat. Puis, nous aborderons le plaisir et le développement des compétences au travail (4B) ainsi que la sécurité et la stabilité financière (4C). La question des conditions de travail (4D) permettra d'évoquer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), la flexibilité, la parentalité et le management. Pour finir, la nécessité de relier quête de sens, projet de vie et projet de société (4E) nous conduira à explorer les aspirations et engagements des jeunes et les moyens de les faire fructifier, notamment via le Service Civique et la RSE.*



## 4A

# Faciliter l'insertion professionnelle

La quête d'une intégration professionnelle réussie pour les jeunes et les nouveaux arrivants est inextricablement liée à la nature accueillante et inclusive du monde du travail qui les attend. Mais elle est aussi liée à une meilleure anticipation des tensions générationnelles concernant le rapport au travail. Favoriser une culture d'accueil dans le monde du travail va bien au-delà de la simple intégration, c'est offrir un terreau fertile où chaque individu peut grandir et s'épanouir professionnellement.

C'est dans cette optique que s'inscrit cette réflexion : comment créer un monde du travail plus accueillant pour faciliter une insertion professionnelle épanouissante et inclusive ? Sur la base de nos entretiens qualitatifs, mais aussi des contributions de nos experts, nous allons examiner des pistes pour améliorer l'expérience candidat (4A2). Mais nous débuterons d'abord par une introduction concernant le rapport au travail des jeunes et la désirabilité du travail (4A1).

## 4A1 | Rendre le travail désirable

Les jeunes ont-ils réellement un rapport au travail différent de leurs aînés ? Et si oui, comment réconcilier les visions et conception du travail ?

Nous nous concentrerons ici sur les points de frictions qui sont ressortis de nos entretiens et les pistes possibles pour les résoudre (2) ; le sujet du rapport au travail étant déjà largement traité par de très nombreuses études aux spectres différents (1).

### 1 - Décrypter le rapport au travail des jeunes

#### ● Faire la part des choses

S'il est un sujet incroyablement difficile à saisir, c'est bien celui du rapport au travail des jeunes. Des études sur le sujet sortent régulièrement mais plusieurs paramètres rendent compliquée l'appréhension des marqueurs du rapport au travail de la jeunesse.

Ces paramètres tiennent :

- à la définition même du rapport au travail qui peut varier selon les études ;
- au contexte des études ;
- au périmètre des études : locales, régionales, nationales ;
- aux méthodologies utilisées : enquêtes qualitatives, quantitatives ...
- à la cible des interrogés : niveau d'étude, formation, secteur d'activité, jeunes diplômés ou toujours en études ;
- à la façon dont les questions sont posées qui rendent les comparaisons et corrélations délicates ;
- à l'évolution de la société qui fait que le rapport au travail peut aussi évoluer chez les autres générations, relativement à des éléments constitutifs de ce rapport au travail.



© Besnard/ Apprentis d'Auteuil

Faciliter l'insertion professionnelle

#### ● Eviter les polarisations

De ce fait, les informations tirées de certaines études peuvent sembler très contradictoires, très polarisées si l'on ne prend pas le temps de creuser, alimentant des stéréotypes qui peuvent avoir la vie dure. D'un côté la vision de jeunes qui ne voudraient pas "se faire mal", pas travailler ou seraient extrêmement exigeants sur

## 4A. FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE

la contrepartie de leur travail. De l'autre la vision d'une jeunesse hyper engagée, hyper innovante, consciente de son potentiel et de son impact et qui veut changer le monde.

Mais la réalité est sans doute plus nuancée. Dans l'article Les jeunes ne veulent plus travailler, un cliché pour le ministre du Travail Olivier Dussopt publié sur Les Echos Start (2022)<sup>282</sup> l'on peut ainsi lire : *“Les jeunes n'aiment plus travailler ? Un ‘cliché’, a estimé vendredi 2 décembre Olivier Dussopt en ouverture des Assises du Travail à Paris. ‘Une grande majorité d'entre eux souhaitent simplement travailler différemment, travailler mieux en somme [...] La grande démission ou grande flemme supposées des Français est un cliché. Le droit à la paresse est une provocation [...] Le travail reste une valeur essentielle de notre société”*, a déclaré le ministre du Travail.

A cela s'ajoute que le rapport au travail peut grandement varier d'une personne à l'autre. C'est pourquoi dans le cadre de cette partie sur le travail, nous nous appuyons principalement sur l'analyse des critères de choix de formation et de travail sur la base de notre étude qualitative effectuée en Partie 2C, sur les éclairages de nos experts et interviewés et sur nos verbatims.

### 2 - S'inspirer des éclairages de nos interviewés

Selon les populations avec lesquelles ils travaillent, nos interviewés nous ont apporté différents éclairages sur le rapport au travail des jeunes.

#### ● Voir où les générations convergent sur le travail

Pour Pierre Lamblin, Directeur de la direction Données et Études, et le pôle Etudes de l'Association pour l'Emploi des Cadres (Apec), près de 6 cadres sur 10, y compris les moins de 35 ans, décrivent la relation à leur entreprise comme nettement plus affective que contractuelle. Interrogés mi 2022, 8 cadres sur 10 déclaraient ressentir un sentiment d'appartenance réel à leur entreprise, lui être attachés et être fiers d'en faire partie. Le salariat est vu comme un statut qui favorise la sécurité, permet de mieux équilibrer sa vie professionnelle et personnelle par rapport au statut d'indépendant et de bénéficier des avantages sociaux afférents. Ils veulent aussi une approche collaborative du travail.

#### ● Extraire quelques marqueurs du rapport au travail des jeunes

Dans ce panorama, sur la base des études publiées par l'Apec, en particulier La relation des cadres à l'entreprise, de novembre 2022, Pierre Lamblin fait ressortir plusieurs marqueurs spécifiques aux jeunes cadres :

- ils sont plus ouverts au travail indépendant. 52% d'entre eux déclarent pouvoir basculer dans l'entrepreneuriat, mais sous certaines conditions, notamment la rémunération. Les éléments sous-jacents avancés sont la variété des initiatives et le fait d'avoir la main sur son emploi du temps, le fait de gagner en

autonomie et en responsabilité et d'avoir la main sur ce qu'ils font.

- les jeunes se distinguent de leurs aînés par le fait qu'ils veulent progresser rapidement dès les premières années de leur vie professionnelle.
- il y a beaucoup de jeunes très investis dans leurs métiers. Comparativement, ils sont plus nombreux dans cette situation que leurs aînés.
- au sein de cette jeunesse, il y a des jeunes très ambitieux et très engagés ; d'autres plus attentistes ; d'autres en Quartier Prioritaires de la Ville souffrent encore de stigmatisation.

Nous avons trouvé dans le cadre de nos entretiens qualitatifs plusieurs corrélations, notamment dans le Focus Group des jeunes cadres et jeunes diplômés résidant dans une résidence de l'Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT). Ces corrélations se focalisent sur la volonté d'apprendre rapidement, d'entreprendre et de sortir des stéréotypes sociaux par le travail.

D'après l'enquête Omnibus cadres Apec de juin 2022, où les jeunes cadres étaient interrogés sur la façon dont les cadres perçoivent leur travail, certains d'entre eux le jugeaient négativement. En outre, les jeunes cadres avaient un avis plus sévère que leurs aînés concernant différents facteurs, notamment :

- le manque d'intérêt (44% vs 36%) ;
- le manque de sens au travail (38% vs 32%) ;
- l'impossibilité de s'accomplir professionnellement (48% vs 42%). [Voir en annexe p.354 une note dédiée de l'Apec.]

Le manque d'intérêt et de sens dans les missions faisait partie des cinq premiers facteurs de démotivation des jeunes cadres, avec le flou sur la stratégie de leur entreprise et de sa gouvernance, le manque de reconnaissance, la rémunération et le sentiment de s'ennuyer dans leur travail.

De notre côté, nous avons relevé quelques verbatims qui témoignent d'a priori négatif sur le monde du travail, comme l'exprime Fanny (22 ans), par exemple. Elle ne parle pas spécifiquement du monde des cadres, toutefois, sa réflexion rejoint la quête de sens et d'accomplissement évoquée plus haut :



*“Le monde du travail d'aujourd'hui. (rires) C'est de l'esclavage. C'est comme ça que je le perçois. Pourquoi ? Parce que... en fait parce que la plupart font des choses qu'ils ne veulent pas. Et donc c'est... ‘travaille beaucoup pour ce que tu n'aimes pas’. (...) Les gens... il y a des gens qui passent par des burnouts et tout ça, ils passent par tant de choses, ils ne sont pas heureux, ils ne sont pas vraiment heureux en fait. C'est juste une apparence. Ils sont fatigués, les gens vieillissent plus vite que leur âge. C'est trop en fait. Il y a trop d'aspects négatifs dans ce monde du travail d'aujourd'hui.”*

Fanny (22 ans)

Ces marqueurs expliquent sans doute en partie le fait que pour la Présidence de L'Opcommerce, il n'y a jamais eu autant de problèmes d'intégration des nouveaux arrivants dans le monde du travail. Le fossé de vision est énorme. Une seule solution, il faut dialoguer pour se comprendre. La "valeur travail" revêt une autre signification aujourd'hui. Les collégiens et lycéens n'ont aucune connaissance du travail hors la famille et quelques relations.

Quant à l'Agence du Service Civique, elle constate qu'un certain nombre d'études vont à rebours de l'idée selon laquelle les jeunes ne voudraient pas travailler. En particulier Olivier Galland et Marc Lazar, dans leur portrait d'une jeunesse plurielle brossé en 2022, démontrent que le 1er critère de choix est avant tout un métier qui passionne, un constat beaucoup plus marqué que dans la génération de leurs parents. La verticalité au travail semble toutefois plus difficile à accepter pour les jeunes.

“

**La valeur travail revêt une autre signification aujourd'hui. La verticalité du travail est plus difficile à accepter pour les jeunes, avec une recherche d'horizontalité et d'égalité.**

De manière plus large, Pascale Lemaire - Toquec, directrice ressources éducatives, à Apprentis d'Auteuil, souligne une aspiration claire pour de l'horizontalité chez les jeunes, que ce soit dans le travail ou dans la société. L'enquête menée avec Bluenove auprès de 5 000 jeunes entre 13 et 25 ans en 2021 révèle que le troisième besoin fondamental exprimé par les jeunes (après la stabilité, et l'écoute) est de l'ordre des grandes valeurs telles que l'égalité femme-homme, la justice ; l'égalité, mais aussi une forme d'horizontalité. Apprentis d'Auteuil porte au cœur de son projet éducatif la volonté de "*penser et agir avec les jeunes et les familles*". Dans les Maisons des familles co-portées par Apprentis d'Auteuil et le Secours catholique, on ne sait pas forcément dire qui est salarié, qui est bénévole, qui est famille accompagnée. Quand l'échelle est plate, horizontale, les personnes sortent de leurs assignations habituelles. Cette horizontalité, cette atténuation de la distinction aidant-aidé, est émancipatrice. C'est une manière de cultiver la confiance en accueillant chacun dans le monde - et dans le monde du travail - avec ce qu'il est et ce qu'il a à offrir.

Comment réconcilier les différentes visions générationnelles du travail ? Pour ce faire, il convient tout d'abord de faire ressortir certains points de tension.

#### ● Comprendre les frictions dans le rapport au travail

Pour commencer, nous pouvons extraire de nos entretiens les points de tension entre l'envie de découverte, la satisfaction immédiate et l'engagement dans le travail. De nombreux experts, comme par exemple Elsa Da Costa,

directrice générale d'Ashoka France ; Stéphane Vincent, fondateur de SuperFUTUR ou encore Alexandre Schajer, président du réseau des Écoles de la 2e Chance France, ont insisté sur le fait que les jeunes ont un grand besoin de découverte à assouvir. Mais le revers de la médaille, c'est que ces jeunes apparaissent aussi comme impatients et peu prompts à se projeter dans le long terme s'ils n'ont pas tout de suite ce qu'ils souhaitent. Ainsi, Bertrand Bailly, CEO et cofondateur de Davidson consulting nous a partagé que les jeunes qui évoluent dans une société en proie à une forte hédonisation ont tendance à partir dès qu'ils n'obtiennent pas ce qu'ils veulent. Il indique que dans certaines fonctions, la durée d'emploi est passée de 2,5 ans à 1,5 an. De la même façon Frédéric Voyer, fondateur de My Job Glasses partage que maintenant, le taux de départ en période essai France explose : on est passé début année 2012 à 10% pour les taux de départ des CDI à 20% post covid. La volatilité s'exprime ainsi : "*ça ne me plaît pas je quitte, je trouverai un boulot pas de pb*". Elle pose de vrais problèmes en termes d'attractivité et de rétention des jeunes talents pour permettre le développement des entreprises amenées à repenser leur marque employeur et leur expérience collaborateur.

“

**Trois points de tension dans le rapport au travail des jeunes :**

- **besoin de découverte et de satisfaction immédiate / engagement dans le long terme ;**
- **immédiateté de la satisfaction recherchée / besoin de concentration ;**
- **recherche d'organisations engagées / peu d'engagement en retour.**

Ces premiers points de tension permettent d'ouvrir d'autres tiroirs. Par exemple, la question de l'immédiateté de la satisfaction recherchée - façonnée à coup de dopamine par les réseaux sociaux - soulève en toile de fond la question de la concentration sur le temps long et de la gestion de la frustration. Pour Frédéric Voyer, en référence à l'ouvrage *Apocalypse cognitive* de Gérald Bronner (2021) : "*Les jeunes ne sont plus capables de se concentrer sur le temps long et tendent à s'éparpiller sur des tâches plus sexy et à satisfaction immédiate qui ne créent pas de valeur. Or pour bâtir, il faut se concentrer et s'investir sur des tâches de long terme.*" Pour lui, la recherche d'épanouissement est bien plus profonde que la recherche de petits bonheurs superficiels. Il y a donc une vraie question sous-jacente qui concerne le rapport à l'effort que nous avons abordé en partie 1A31. Frédérique Voyer indique par ailleurs que la recherche de satisfaction immédiate peut être contrariée par le feedback. Selon lui, il est devenu très difficile de faire un feedback négatif aux jeunes, entre autres parce que les rapports hiérarchiques se sont aplatis et qu'il faut en plus d'objectiver le feedback, se justifier en tant que manager ! Il évoque ainsi un moment où il a dû faire un

#### 4A. FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE

recadrage à un stagiaire en tant que manager : “*ah mais moi aussi j’ai des choses à te dire sur toi*” lui a répondu son stagiaire. Cette difficulté est partagée par Bertrand Bailly : “*Aujourd’hui, il faut prendre des pincettes hallucinantes pour faire des feedback négatifs à un jeune.*”

Pour autant, si cette génération est peu préparée à recevoir des feedbacks d’amélioration, elle est paradoxalement très exigeante. Cela nous amène à évoquer un troisième point de tension en matière d’engagement, sujet que nous développerons par la suite (4E). Ainsi, Frédéric Voyer soulève le fait que les jeunes recherchent “*une entreprise avec une RSE impeccable*” mais ne sont pas pour autant prompts à s’engager davantage dans le travail ou bien dans la société. Un point également soulevé par Bertrand Bailly :



*“Mon rôle de dirigeant c’est d’inscrire ma société et la marque Davidson dans la modernité, d’être dans “l’air du temps”. C’est entre autres pour cela que pendant de nombreuses années nous avons focalisé notre attention et nos efforts sur la Qualité de Vie au Travail (GPTW) et choisi ensuite d’être labellisés B Corp afin de prendre en compte de manière élargie nos externalités et impacts environnementaux, sociaux et sociétaux. Il ne faut pas conduire ces démarches uniquement pour être attractif vis-à-vis des candidats et salariés, mais idéalement le faire car il y a un alignement personnel fort sur ces sujets. On résume cela chez Dav’ en disant qu’il est toujours mieux d’aligner Créneau & Credo. C’est mieux également car dans le cas où les efforts déployés pour la marque ne porteraient pas leur fruit, il restera la détermination et la motivation personnelle pour faire avancer ces sujets. Car les déceptions rencontrées sont parfois à la hauteur des enjeux : les collaborateurs, bien qu’ils nous challengent énormément sur notre capacité à nous mettre en mouvement, peuvent se révéler très passifs ou contemplatifs au quotidien. Par exemple : seuls 10% de nos collaborateurs se connectent aux comités impacts chaque trimestre, certaines très bonnes idées n’avancent pas car malgré un haut niveau de conscience il y a une difficulté à prendre le lead et se mettre en action, même dans une entreprise décloisonnée en termes de décision.”*

Bertrand Bailly, CEO et cofondateur de Davidson consulting

Plus largement, pour Elise Tissier, directrice de Bpifrance Le Lab, parce que les attentes vis-à-vis des organisations sont plus larges qu’auparavant, plus exigeantes aussi, phénomène plus visible chez les jeunes mais partagées bien plus largement par les autres générations, il est indispensable de revoir la manière de “*faire entreprise*”. Attention également au tropisme parisien qui assimile parfois “*jeunes*” avec “*jeunes diplômés Bac+5*”. Le rapport au travail évolue indéniablement, la crise du Covid

en a été un révélateur, mais il n’évolue pas de manière caricaturale, comme on le lit ou on l’entend trop souvent.

De ces témoignages inspirants, et parfois liés à certains profils ou secteurs d’activité, nous pouvons extraire des orientations permettant de rendre le travail plus désirable en trouvant des points de réconciliation autour de celui-ci.

#### ● Réconcilier autour du travail

Pour réconcilier autour du travail, plusieurs orientations se dessinent.

*Miser sur le transfert intergénérationnel de compétences*

© Photo de Andrea Piacquadio



Premièrement, une vraie réflexion autour de cette thématique pourrait être initiée au moment de l’orientation. Objectif ? Permettre aux jeunes d’appréhender le travail et de disposer d’une grille de lecture pour comprendre les différents environnements du travail et les différentes organisations. Dans cette optique, Elise Tissier, directrice de Bpifrance Le Lab, soulève l’intérêt d’intégrer dans le parcours scolaire une réflexion sur le travail. Qu’est-ce que le travail ? Quelles sont les formes de travail au cours de l’histoire (l’emploi salarié par exemple n’a pas toujours été le modèle majoritaire). Et au sein de cette réflexion sur le thème du travail, qu’est-ce que l’objet “*entreprise*” ? Elle évoque les travaux pertinents sur le sujet de la chaire Gouvernance

de Mines Paris Tech dirigée par Blanche Segrestin. Du point de vue de la Fabrique Spinoza, l'intégration de la prise de recul sur le travail dans l'école pourrait également prendre la forme de projets transverses aux matières sur le thème du travail. In fine, l'école devrait avoir pour mission de faire appréhender l'objet travail.

Deuxièmement, la multiplication des rencontres entre dirigeants et jeunes pourrait être une voie pour faciliter la compréhension mutuelle. Pour Pascale Lemaire - Toquec, directrice ressources éducatives à Apprentis d'Auteuil, au travail, l'enjeu est la compréhension mutuelle entre les managers de proximité et les jeunes. Parfois, les uns peuvent avoir pour représentation que les jeunes ne sont pas motivés et ne veulent pas travailler et les jeunes avoir le sentiment de ne pas être accueillis et compris. Avec des méthodes telles que le Design Thinking Participatif, la fondation met en dialogue des chefs d'entreprise, des jeunes et des formateurs afin de trouver ensemble les méthodes et outils qui permettent de dépasser ces représentations.

Troisièmement, le travail sur les *soft skills* des jeunes (cf Partie 3B2) est aussi un moyen de réconcilier les jeunes et le travail. En effet, le développement des compétences telles que l'empathie, la communication, la productivité, la flexibilité, la sociabilité, l'assertivité par exemple, peuvent outiller les jeunes pour saisir ce que l'entreprise attend d'eux et mieux accepter les feedbacks amélioratifs. Ce faisant, on peut imaginer qu'ils seront plus à même de comprendre les autres collaborateurs et davantage en mesure de prendre de la hauteur et de dézoomer de leur propre satisfaction personnelle sur un pas de temps un peu plus long. Dans cette veine, Pascale Lemaire - Toquec, directrice ressources éducatives à Apprentis d'Auteuil décrit le programme Skola, dispositif co-construit avec une entreprise et un OPCO et permettant de former des jeunes à un métier en lien avec cette entreprise - souvent sur un métier en tension de recrutement - et d'accompagner les jeunes durant tout le processus. Dans cette co-construction, l'entreprise attend le plus souvent d'Apprentis d'Auteuil de travailler sur le développement des *soft skills* des jeunes, l'entreprise étant à même d'assurer la formation technique. Ces dispositifs existent dans les domaines de la logistique, de la vente, de la fibre optique, de la restauration...etc. Cette approche contribue à rapprocher les jeunes et les entreprises.



**Réduire les points de tension entre les jeunes et le travail par l'étude de l' "objet travail", la réalisation d'ateliers entreprises-jeunes pour mieux se comprendre mutuellement et le développement des soft skills des jeunes.**

Quatrièmement, parmi les pistes qui se dessinent, la gestion de la satisfaction des jeunes et du temps long pourrait sans doute trouver des compromis dans des manières plus jalonnées, plus gamifiées de mettre en place des projets ou des parcours collaborateurs. Par exemple,



**Créer en entreprise des "parcours jeune collaborateur" sur le long terme, mais gamifiés pour célébrer les apprentissages, réussites et jalons intermédiaires, tout en conservant les talents.**

Cinquièmement, les paradoxes qui entourent le fait que certains jeunes recherchent une entreprise engagée pour y travailler, sans forcément ni s'engager dans le travail, ni s'engager par ailleurs dans les domaines portés ou connexes à ceux de l'entreprise questionne le rapport au travail à plusieurs endroits. Cela interroge un éventuel besoin de validation sociale des jeunes par rapport à l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Mais cela fait aussi peser la charge de l'engagement social et environnemental sur l'entreprise uniquement. Pourtant, l'engagement est bel et bien présent chez certains jeunes. Alors comment l'utiliser comme carburant dans le travail ? Comment concilier engagement et projet de société. Ce sera l'objet de la Partie 4E.



**Objectif Premier Emploi, dispositif d'aide à l'insertion professionnelle de l'Apec**

**Objectif**

**Ce dispositif s'adresse à l'ensemble des jeunes diplômés à partir de Bac+3. Il propose des entretiens individuels, des ateliers collectifs et des outils qui permettent de bénéficier des conseils de l'Apec, de s'exercer et participer à des exercices de mise en situation, en interaction avec les autres jeunes. En Région PACA, l'Apec a également déployé l'opération de parrainage "Sésame jeunes talents", au profit des futurs cadres qui résident dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.**

En synthèse, pour rendre le travail désirable aux yeux des jeunes, des orientations se dessinent en matière de compréhension jeunes-entreprises et jeunes-autres collaborateurs, via des ateliers d'échanges, le développement des *soft skills* et l'introduction d'une réflexion sur le travail dans le temps scolaire. Par ailleurs, la création de parcours jeunes diplômés jalonnés et gamifiés pourrait être une solution pour répondre à la satisfaction immédiate tout en conservant les recrues sur le long terme. Enfin, des voies en matière d'engagement seront explorées en partie 4E. Ces éléments pourraient contribuer à rendre le travail désirable pour les jeunes et éclairer différemment leur expérience candidat, qui est un moment important de l'insertion professionnelle.

## 4A. FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Ateliers Objectif Premier emploi organisés dans les centres Apec

© Apec, tous droits réservés





## Présentation de l'organisation

Bpifrance Le Lab est le laboratoire d'idées des PME et ETI. Sa mission : stimuler les dirigeants pour faire face aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Concrètement, Bpifrance Le Lab travaille à :

- tirer les meilleures idées de la recherche et du terrain ;
- valoriser les expériences et les témoignages de dirigeants ;
- relier les dirigeants-lecteurs au sein d'une communauté de recherche participative.

Bpifrance Le Lab fait ainsi émerger des idées faites pour les PME et ETI. Son ambition : des dirigeants épanouis, pour des entreprises qui vont bien.

Retrouvez-nous sur [lelab.bpifrance.fr](http://lelab.bpifrance.fr)

## Les études réalisées sur la relation entre la jeunesse et les entreprises

### Aspirations sociétales : Comment les jeunes et les dirigeants de PME-ETI dessinent-ils la société de demain

Dans une récente étude, Bpifrance Le Lab a confronté les aspirations des dirigeants de PME-ETI et des jeunes. Enjeux environnementaux, rôle de l'entreprise dans la société de demain, place du digital, gouvernance politique... Plus de 1 000 dirigeants et 500 jeunes de 18 à 25 ans se sont ainsi exprimés.

Cette double enquête offre un éclairage original sur ces deux populations. Tout d'abord, les résultats font état de divergences importantes, sur le rapport à la technologie dans l'univers professionnel, par exemple, mais bien d'autres aspects les amènent à converger, notamment sur l'importance d'agir contre le réchauffement climatique. Surtout, ce premier éclairage sur les aspirations sociétales révèle deux groupes aux comportements très différents : une certaine homogénéité chez les dirigeants face à une forte hétérogénéité dans une jeunesse beaucoup plus plurielle qu'on ne voudrait le laisser penser.

Dans un second temps, il ressort que jeunes et dirigeants ne se comprennent pas en matière de travail. Les chefs d'entreprises ont souvent pris acte de certains stéréotypes largement relayés : les jeunes seraient des zappeurs qui veulent changer de job régulièrement. À tort. De leur côté, les jeunes ne savent pas trop ce qu'attendent d'eux des patrons de PME-ETI. Pourtant, il apparaît indispensable que ces deux populations se comprennent davantage.

Malgré ces différences dans les aspirations et les attitudes, l'étude met en lumière une dynamique commune : l'évolution vers une prise en compte accrue des enjeux sociétaux dans le monde du travail. Tant les jeunes que les dirigeants de PME/ETI expriment un intérêt croissant pour l'engagement social et environnemental, avec 68% des dirigeants affirmant vouloir intégrer ces préoccupations dans leur stratégie d'entreprise. Cette convergence suggère une tendance vers une approche plus inclusive et socialement responsable du travail, où les entreprises cherchent à concilier performance économique et contribution positive à la société et à l'environnement.

Pour retrouver tous les résultats de l'étude : Dessiner la société de demain, regards croisés des 18-25 ans et des dirigeants de PME-ETI ([bpifrance.fr](http://bpifrance.fr))

### Quelques grands projets pour orienter et donner confiance à la jeunesse, ou juste tournés vers la jeunesse

Bpifrance s'engage au quotidien pour accompagner la jeune génération dans la construction d'un projet professionnel. Cela fait partie de l'ADN de l'entreprise. Chaque année, plus de 550 étudiants sont accueillis au sein de nos 50 implantations régionales.

Bpifrance mène également de nombreux projets concrets pour orienter et donner confiance à la jeunesse, comme :

- **Programme “Jeunes Talents”**

Cette initiative, portée par la direction des ressources humaines de Bpifrance, permet à chaque stagiaire ou alternant de rejoindre une communauté pour vivre des expériences communes, apprendre et grandir ensemble à travers un parcours de formation sur-mesure, et préparer son avenir dans les meilleures conditions possibles.

Bpifrance a décidé de lancer en 2024, la première communauté d’alumni, pour permettre à chaque jeune qui le souhaite de garder contact avec l’entreprise, et de recevoir les différentes offres d’emplois.

- **Allons enfants de l’industrie - Tournée Prenez le bus !**

Cette initiative, axée sur les jeunes, vise à stimuler l’entrepreneuriat et l’innovation chez les nouvelles générations en mettant en lumière les opportunités et les défis de l’industrie française. A l’occasion de la Semaine de l’Industrie 2023, la tournée immersive Prenez le bus s’est déroulée pendant une semaine - du 27 novembre au 1er décembre - dans toute la région Ile-de-France dans cinq usines membres de la communauté La French Fab. Plus de 500 jeunes ont eu l’opportunité de découvrir les secteurs industriels émergents, d’échanger avec des experts et des chefs d’entreprise, et d’accéder à des ressources et des outils pour concrétiser leurs projets entrepreneuriaux. Cette année, l’initiative reprend avec une vingtaine de dates dans l’ensemble du territoire. Cette initiative encourage ainsi l’engagement dans l’industrie et contribue à construire l’avenir de l’économie française.

- **Étudiants=Militants et Consultants pour le Climat (E=MC<sup>2</sup>)**

E=mc<sup>2</sup> est un projet d’accompagnement de PME-ETI dans leur transition bas-carbone mis en place par Bpifrance Le Lab avec l’école Polytechnique.

Par le biais d’un travail collaboratif entre étudiants et dirigeants, cette initiative permet de créer des synergies pour challenger de façon positive et constructive la transition bas carbone de ces entreprises.

Au-delà de l’intérêt écologique de la mission, il s’agit pour les étudiants d’une expérience professionnalisante et immersive auprès de PME.

Pour les dirigeants, ce projet est un moyen d’obtenir un appui sur un sujet complexe et vital pour la suite de leurs activités. Cela constitue également une opportunité d’établir un contact privilégié avec des étudiants engagés pour le climat.

- **24h pour créer**

Pour la troisième année consécutive, Bpifrance organise les «24h pour Créer», une initiative qui se focalise sur l’entrepreneuriat jeune de bac+1 à bac+8, en mobilisant des équipes multidisciplinaires dans 5 villes françaises. Cet événement intensif en 24h non-stop offre aux jeunes entrepreneurs en herbe l’opportunité de construire en équipe un projet de création d’entreprise à impact, viable et inventif avec l’accompagnement de coachs et d’experts. En mettant l’accent sur la jeunesse, Bpifrance encourage l’émergence de nouvelles générations d’entrepreneurs dynamiques et innovants.



## 4A2 | Améliorer l'expérience candidat

Comme un sas d'entrée de l'entreprise, l'expérience candidat est un élément déterminant de l'insertion professionnelle et de la confiance chez les jeunes. A travers une expérience de recrutement, un jeune peut ainsi avoir un aperçu du fonctionnement de l'entreprise. Ce faisant, il peut se sentir plus ou moins aligné par rapport à ses aspirations et plus ou moins en confiance.



### Le parcours candidat des jeunes

L'étude Les attentes des étudiants et jeunes diplômés pour 2023 de Jobteaser et Maki<sup>283</sup> indique que 82% des 18-25 ans ont renoncé à soumettre leur candidature pour une offre

d'emploi qui les intéressait. Les raisons sont variées :

- manque d'optimisation du site carrières (32%) ;
- lecture d'avis négatifs ou mitigés sur des plateformes de type Glassdoor (28%) ;
- la lettre de motivation comme critère indispensable (23%) ;
- l'obligation de répéter les mêmes choses à plusieurs reprises (22%).

Par ailleurs, 70% des jeunes âgés de 18 à 25 ans ont déjà abandonné leur candidature en plein processus d'embauche. En cause :

- un délai d'embauche trop long (28%) ;
- un manque de clarté sur la rémunération et les avantages sociaux en entreprise (26%) ;
- un décalage entre les missions citées dans l'offre et celles discutées au cours de l'entretien (21%).

Enfin, 79% des jeunes pensent que l'expérience d'embauche est révélatrice de la manière dont les organisations considèrent leurs employés. 83% des personnes ayant vécu une mauvaise expérience liée au processus d'embauche en ont fait part à leur entourage.

Cet éclairage sur les comportements des jeunes en dit long sur leurs attentes en termes d'expérience candidats. Alors même qu'ils sont sur le pallier des entreprises, ils expriment une quête de cohérence et de sens ainsi que leurs aspirations en matière de conditions de travail.

En creux, les organisations ont là plusieurs leviers pour redonner et faire confiance aux jeunes, tout en travaillant leur attractivité et la rétention des talents. Parmi ces leviers : faire un pré-boarding (6) ; être transparent sur les délais de réponse et les motifs de refus (5) ; simplifier le dépôt de candidature (4) ; indiquer le salaire sur l'offre (3) ; permettre aux jeunes de se projeter dans le métier proposé (2) ; ou encore cultiver la diversité et l'égalité des chances (1).



**Youzful : un site pour l'emploi et l'orientation en région**

**Parce qu'un enjeu fort pour la**

**jeunesse est de pouvoir entrer dans la vie active et se réaliser avec un emploi qui corresponde à ses aspirations, le Crédit Agricole a souhaité répondre à leur besoin d'information en créant un site web Youzful <https://www.youzful-by-ca.fr/> pour les jeunes.**

**Les Caisses régionales ont tenu à assurer une importante couverture médiatique en lien avec le projet gouvernemental qu'elles ont soutenu "1 jeune 1 solution".**

**Les jeunes sont leur grande cause nationale aussi le Groupe Crédit Agricole (CA) s'est également engagé à accueillir 20 000 offres d'alternances d'ici 2025, ce qui sera tenu. De nombreuses informations y figurent également sur l'orientation. Avec 30 000 followers sur la page Insta de CA, l'information circule assez largement. Ce sont 140 000 emplois au groupe CA, partout en France, dont 70 000 emplois via les Caisses Régionales. Les emplois sont donc créés dans les territoires.**

### 1- Cultiver la diversité et l'égalité des chances

Lors de nos entretiens qualitatifs, la question de la diversité et de l'inclusion est revenue à maintes reprises sous divers angles. Maylis (18 ans), par exemple, exprime son aspiration d'un monde du travail plus inclusif que ce soit d'un point de vue générationnel ou en termes d'ouverture à différents profils : *"Déjà plus d'inclusion, qu'il ait moins de... de rejet par rapport à ceux qui n'ont pas forcément d'expérience et que justement cherchent à s'en faire, parce que bah c'est en travaillant et en apprenant comment on se fait de l'expérience. Donc on ne peut pas rejeter quelqu'un parce qu'il n'en a pas, il suffit de le former et un petit peu et après il aura de l'expérience. Donc voilà. Et peut-être essayer de ne pas rejeter ceux qui sont un peu à l'écart pour diverses raisons. Ne pas se refermer sur... sur ce qu'on connaît, sur ce qu'on sait, sur ceux... sur ceux avec qui on est, en général, et accepter qu'il y en ait d'autres qui arrivent, quoi."* Quant à Ariel (24 ans), il insiste beaucoup sur la notion d'égalité :



*"Le monde du travail euh... je dirais aussi être plus inclusif et plus diverse..."*  
 [...] *"Par exemple là je travaille pour les réfugiés, et c'est vraiment le parcours du combattant pour qu'ils arrivent à trouver un emploi. Alors que c'est des gens qui ont beaucoup de compétences et tout ça, qui ont... enfin qui n'ont pas de raison d'être si... que ce soit aussi difficile. Donc plus de diversité, plus de connaissances des candidats. Que ce soit peut être plus... rééquilibré au niveau des salariés, des directions, des candidats, des employeurs, des choses comme ça. Et... et voilà. Des choses comme ça."*

Ariel (24 ans)

#### 4A. FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Face à ces aspirations, plusieurs leviers peuvent être activés pour rendre le monde du travail plus désirable en matière d'inclusion, de diversité et d'égalité des chances.

Par exemple, supprimer le critère du diplôme dans ses processus de recrutement peut être une manière de donner confiance aux jeunes en leur envoyant le message que le recrutement s'opère en grande partie sur leur personnalité et leur alignement par rapport à l'organisation.

Leetchi, entreprise française spécialisée dans les cagnottes festives et solidaires, a supprimé le critère académique dans leur recrutement indique l'article Ces entreprises qui innovent le plus pour attirer (et retenir) les jeunes talents de Samuel Chalom publié dans les Echos Start (2023)<sup>284</sup>. L'entreprise estime ainsi éviter les préjugés basés sur le niveau d'éducation et les hiérarchies, ce qui permet d'ouvrir des postes à plusieurs publics en misant sur la personnalité et les soft skills des jeunes.

Le recrutement sans CV est également devenu l'une des méthodes en vogue ces derniers temps afin de diversifier les profils et d'instaurer un processus de recrutement plus équitable. "Accor, Thalès, Groupama, La Caisse d'Epargne... En 2022, de grandes entreprises ont pour la première fois recruté sans CV. Une méthode qui n'est plus réservée à l'industrie. Face à la pénurie de main d'œuvre, de plus en plus de secteurs pourraient se laisser tenter par cette approche." indique l'article Recruter sans CV, toutes les entreprises s'y mettent (2022) publié sur LinkedIn<sup>285</sup>.



**Supprimer le critère du diplôme, recruter sans CV, ou faire appel à un recruteur spécialisé dans l'inclusion pour plus de diversité et d'égalité des chances.**

Enfin, certaines structures ont fait de l'inclusion économique et de l'égalité des chances en matière de recrutement leur cheval de bataille. C'est le cas de Mozaïk RH et de la Fondation Mozaïk qui agissent pour l'égalité des chances envers les jeunes des quartiers défavorisés. C'est le cas aussi de certaines solutions de recrutement digitales comme celle d'Assessfirst qui permettent de matcher les profils en évitant les biais qu'un recruteur humain pourrait avoir, même si les professionnels des RH sont de plus en plus formés sur les biais cognitifs de sélection qui peuvent mener entre autres à des discriminations d'origines culturelles, sociales et de genre.

Autant de méthodes qui peuvent permettre de déconstruire certains préjugés dans les entreprises et chez les jeunes. Par là même, cela revalorise la confiance entre les deux parties en envoyant le message de l'inclusion et en permettant aux jeunes de se projeter dans le métier proposé.



Un sourire, un avenir

## 2 - Permettre aux jeunes de se projeter dans le métier proposé

Comme indiqué dans l'étude *Les attentes des étudiants et jeunes diplômés pour 2023* de Jobteaser et Maki<sup>286</sup>, les décalages entre les missions présentées en entretien et dans l'offre amène certains jeunes à abandonner leur candidature. Le décalage envoie un signal négatif qui brouille cette confiance nécessaire entre les deux parties.

Pour y remédier, les entreprises innovent. L'article *Ces entreprises qui innovent le plus pour attirer (et retenir) les jeunes talents* de Samuel Chalom publié dans les Echos Start (2023)<sup>287</sup> indique qu'au printemps 2022, Carrefour a expérimenté une session de recrutement dans le métavers. Quant à Orpi, le réseau d'agences immobilières, il a fait connaître les métiers du secteur au travers de courtes vidéos sur TikTok, qui cumulent parfois jusqu'à plusieurs millions de vues.



**Recruter via une simulation de situation, proposer des vidéos internes des métiers ou encore bien expliquer le poste et le rôle du jeune dans l'organisation pour permettre aux jeunes de se projeter dans le métier proposé.**

Pour Elise Tissier, directrice de Bpifrance Le Lab, il ne s'agit pas de stigmatiser les jeunes qui, selon certaines croyances, ne voudraient plus travailler. La question est plutôt de comprendre leurs attentes, et de partager la vision de l'entreprise pour leur donner envie d'adhérer et de contribuer au projet collectif, sans être naïf sur le fait qu'ils peuvent tourner le dos à ce projet à tout moment s'ils ne s'y retrouvent pas (ou plus). Pour la Fabrique Spinoza, en explicitant une vision, on lui permet d'appréhender son rôle dans l'entreprise ; la valeur de son travail ; la confiance que l'entreprise lui accorde pour réaliser une mission ; les compétences qu'il mettra en œuvre et développera. Autant d'éléments pour lui

permettre de se projeter et de développer à la fois la confiance en lui et en son avenir.

Mais pour pouvoir se projeter dans un métier et dans une vie, les informations telles que le salaire doivent aussi être indiquées sur l'offre.

### 3 - Indiquer le salaire sur l'offre

Comme nous l'avons vu plus haut, les inégalités perçues dans le monde professionnel, notamment en termes de rémunération et de compétitivité, amplifient les craintes des jeunes quant à leur avenir dans le monde du travail. Cette perception se renforce davantage par l'absence ou la vague mention des conditions salariales dans les offres d'emploi. Ainsi, ces lacunes d'informations financières - bien que non réservées aux jeunes - les confrontent à une incertitude quant à leur valeur sur le marché du travail et la possibilité de réussir leur équation financière.

**70%** des jeunes âgés de 18 à 25 ans ont déjà abandonné leur candidature en plein processus d'embauche, et parmi ces derniers 26% en raison d'un manque de clarté sur la rémunération et les avantages sociaux.

Source : Jobteaser (2023)

Et de fait, l'indication de la rémunération ou des conditions de rémunération est souvent manquante ou vague sur les offres d'emploi. Du côté extra large qui n'a plus vraiment de signification à la mention "rémunération selon profil et expérience", cette absence de précision décourage les candidats souvent inexpérimentés en matière de négociation, comme nous l'avons vu plus haut.



**Indiquer la rémunération sur les offres d'emploi pour réduire l'incertitude financière et lever les freins à la candidature chez une cible moins expérimentée à la négociation salariale.**

C'est pourquoi la mention du salaire est un élément important qui permet au jeune de se projeter et de savoir aussi ce qu'il "vaut" sur un marché et un secteur. C'est un élément qui peut l'inciter à déposer sa candidature en toute confiance et à faciliter son insertion sur le marché du travail.

### 4 - Simplifier le dépôt de candidatures

Formulaires sans fin sur les sites emploi des entreprises, répétition des informations demandées, obligation de faire une lettre de motivation qui ne sera lue dans la plupart des cas que si le CV convient ... Autant d'éléments décourageants pour les digital natives habitués à l'immédiateté alors même qu'ils ne sont pas encore dans l'entreprise.

#### des 18-25 ans

**80%** ont renoncé à soumettre leur candidature pour une offre d'emploi qui les intéressait parmi lesquels 23% parce que la lettre de motivation est un critère indispensable et 22% en raison de l'obligation de répéter les mêmes choses à plusieurs reprises.

Source : Jobteaser (2023)

Pourquoi le recrutement devrait-il être une épreuve ? Ne peut-on pas plus simplement privilégier la relation ? Dans cette veine, pour simplifier le dépôt de candidature ainsi que la relation, de nombreux outils proposent des candidatures simplifiées à partir de CV et profils enregistrés. C'est le cas des plateformes telles que LinkedIn, de l'appli Jobamax où les jeunes swipent pour trouver un emploi après avoir importé leur profil LinkedIn, complété de vidéos ou vocaux pour montrer leur personnalité. C'est le cas aussi de jobs\_that\_makesense où la lettre de motivation est souvent remplacée par quelques questions pour aller droit au but.

Simplifier les procédures de candidature pour attirer les jeunes talents





**Réduire la distance entre les jeunes et les entreprises en débutant la relation via des procédures de recrutement simplifiées ou le recrutement de rue.**

Par ailleurs, de nouvelles techniques de recrutement tendent à se développer en misant sur la rencontre, le relationnel et la recommandation : le recrutement de rue. Marie-Laure Boyard, responsable du pôle inclusion du groupe coopératif Demain explique dans un reportage diffusé sur France Télévision qu'elle recrute en allant au contact des gens sur les parkings de supermarchés : *“Ça ne suffit plus d’attendre les CV, je pense qu’il faut qu’on se pose des questions sur toutes les barrières qu’on met, nous les entreprises, à ce qu’une personne arrive jusqu’à nous”*.<sup>288</sup> Dans cette démarche, certaines entreprises vont même jusqu’à faire faire venir les candidats potentiels dans leurs locaux pour qu’ils puissent se projeter dans un poste et un environnement.

Les organisations permettent ainsi de raccourcir les délais de recrutement en s’assurant d’un maximum de candidatures qualifiées.

#### 5 - Être transparent sur les délais de réponse et les motifs d’un refus

En matière de délais, un autre point important sur lequel les organisations peuvent travailler est la mention d’un délai de réponse aux candidats. Cela évite beaucoup d’inconfort et de questionnement sur soi dans l’attente d’un retour sur sa candidature en envoyant du même coup un signal de transparence et de professionnalisme.



**Être transparent sur les délais de réponses et les motifs d’un refus, proposition évidemment applicable à tous les candidats, et pas simplement aux jeunes !**

Bien sûr, en cas de réponse négative, le supplément expérientiel serait aussi de permettre aux jeunes de savoir pourquoi ils n’ont pas été choisis au-delà d’une réponse type à la faveur d’un autre profil correspondant mieux au poste. Certains cabinets de recrutement prennent ce temps précieux de feedback qui permettra au candidat de repartir avec des pistes et au cabinet de conserver le candidat dans son vivier. Mais ce n’est pas la majorité des recruteurs, hélas. Pourtant, cet élément pourrait aussi renforcer la confiance des jeunes en eux et dans le monde du travail.

#### 6 - Faire un “ pré-boarding”

Enfin, le pré-boarding peut aussi être une manière de mettre les jeunes en confiance en anticipant le premier jour de travail dans l’organisation grâce à des relations créées en amont.



**Faire un pré-boarding pour permettre au candidat de se projeter en rencontrant en amont ses collègues.**

Lors d’un pré-boarding, la nouvelle recrue rencontre ses futurs collègues, participe à des afterworks en leur compagnie ou encore bénéficie d’un parrain au sein de la boîte. C’est ce que met en place le cabinet de conseil Finegan, en général trois mois avant le début du contrat. Les structures plus petites n’y font pas exception, indique l’article des Echos Start<sup>289</sup>. La Fabrique Spinoza soigne le pré-boarding et le on-boarding de toutes ses recrues afin qu’elles se sentent à l’aise et leur attribuent un parrain ou une marraine qui n’a jamais de lien hiérarchique avec la recrue.

Du processus de recrutement au pré-boarding, l’attention accordée permet de travailler la confiance pour préparer l’expérience collaborateur dans les meilleures conditions.

En synthèse, pour (re) donner et faire confiance à la jeunesse en matière de travail, il est nécessaire de soigner l’insertion professionnelle en lien avec une orientation choisie, comme nous l’avons vu en Partie 3. Mais, la qualité de l’insertion professionnelle repose également sur deux autres éléments importants : la désirabilité du travail et l’amélioration de l’expérience candidat. Ces éléments sont aussi des marqueurs de confiance permettant de réduire les frictions qui éloignent les jeunes des autres générations et des organisations en faisant évoluer leur rapport au travail. Ainsi :

La réduction des frictions entre désir de satisfaction immédiate chez les jeunes et besoin d’investissement sur le long terme des entreprises peut s’envisager via :

- la création de “parcours jeunes diplômés” apprenants et jalonnés ;
- la mise en place d’espaces-temps d’échange entre jeunes et organisations ;
- le développement des soft skills des jeunes ;
- l’introduction d’une réflexion sur le travail dans le parcours scolaire ;
- un travail sur l’alignement du sens et de l’engagement que nous détaillerons pas la suite.

L’insertion professionnelle des jeunes peut être facilitée par :

- des processus de recrutement plus simples, plus directs, plus relationnels ;
- des processus de recrutement plus inclusifs permettant d’accroître l’égalité des chances et la diversité ;
- une transparence sur les missions et la rémunération, en cohérence avec les annonces ;

- une intégration anticipée pour créer un lien et mieux accueillir les jeunes.

Ces efforts pour mieux intégrer les jeunes doivent aussi se déployer dans le cours de l'expérience professionnelle,

et pour cela, le plaisir dans le travail, premier critère de choix (Partie 2C21) chez nos jeunes interviewés et dans l'étude *Une jeunesse plurielle* de l'Institut Montaigne (2022)<sup>290</sup>, est un levier incontournable.



## 4B

# Permettre aux jeunes de trouver du plaisir dans le travail et de développer leurs compétences

Le travail représente une opportunité de croissance, de découverte et d'accomplissement pour cette génération émergente. Notre recherche qualitative a mis en avant que pour les jeunes, la recherche d'une carrière ne se limite pas à une source de revenus. Elle éveille leur passion, nourrit leur curiosité et développe leurs talents.

Cette quête primordiale nécessite donc d'offrir aux jeunes les moyens de se développer (4B3) après avoir reconnu leurs compétences (4B2) et leur premier carburant : le plaisir (4B1).

## 4B1 | Offrir aux jeunes la possibilité de faire ce qu'ils aiment

### 1 - Privilégier la passion du travail pour être heureux

La quête du bonheur chez les jeunes s'exprime selon notre démarche qualitative à travers diverses voies, parmi lesquelles la réussite académique et professionnelle. Cet idéal vient directement percuter la connaissance de soi et l'orientation tant il est vrai que savoir et trouver ce que l'on aime faire ne va pas de soi. Rémy (20 ans) l'exprime ainsi : *“Ben ouais, ouais trouver, trouver ce que tu aimes faire, tu vas trouver, tu vas trouver ton ton, ton bonheur aussi, hein.”*

D'après l'enquête de l'Institut Montaigne (2022), la passion est le premier critère de recherche d'un travail chez les jeunes, et ce avant la rémunération<sup>291</sup>. Dans le cadre de notre Focus Group organisé en collaboration avec la Fondation Apprentis d'Auteuil, une tendance claire émerge : 5 sur 9 jeunes accordent une priorité au plaisir dans le choix de leur domaine d'activité. Ce critère, celui du goût pour le domaine, se révèle être un facteur déterminant. Les entretiens individuels menés confirment cette tendance, puisque 13 sur 18 participants ont également souligné l'importance primordiale du goût pour le domaine dans leur choix d'activité. Cela met en lumière l'importance fondamentale que ces jeunes accordent au plaisir et à l'intérêt pour leur domaine dans leurs décisions professionnelles.

Sans grande surprise, les jeunes, de notre recherche qualitative, qui exercent un métier qu'ils aiment et dans lequel ils trouvent un sens expriment des expériences positives du monde du travail et dans leur rapport au travail :



*“Ben, pour moi, personnellement, parce que j'aime ce que je fais. Donc je suis positif dans le monde du travail parce que j'aime ce que je fais. J'aime le métier, voilà, j'aime mon métier. Mais voilà, par exemple j'ai un jeune qui est alternant et qui n'aime pas dans quelle entreprise il est, ça doit être compliqué, hein. Ça doit être vachement compliqué, hein.”*

Rémy (20 ans)



*“Après, si c'est un travail que tu aimes, en tout cas moi je l'imagine de façon positive parce que je m'y mets, je suis de bonne humeur, j'ai des collègues avec qui je m'entends bien, on rigole.”*

Assane (19 ans)

### Classement : Classement des critères de choix d'un travail du plus important au moins important par les lycéens du Focus Group d'Apprentis d'Auteuil

	Personne 1	Personne 2	Personne 3	Personne 4	Personne 5	Personne 6	Personne 7	Personne 8	Personne 9
1	Passion	Aimer ce que je fais	Quête de sens	Travail manuel	Si ça me plaît	Etre bien dans mon métier	Etre épanouie	Rendre service	La difficulté / facilité
2	Indépendance	Création	Travail dans un atelier	Ecologie	Salaire	Travailler au Québec	Créativité	Manuel	La richesse
3	Créativité	Etre assez libre	La restauration de meuble	Créatif	Bonne ambiance de travail	Le double du SMIC	L'Art	Me plaire	Ecologie
4	Quête de sens	Apprendre	Ecologie	Pas devenir exécuteur (pas un mouton)	Qui valorise mes compétences et qualités	Ecologie	Ecologie	Parler avec les autres	Quête de sens
5	Sociabilité	Ecologie	Le bois	Quête de sens	Ecologie	Bien m'entendre avec mes futures collègues	L'argent	Ecologie	Création
6	Ecologie	Assez d'argent pour pouvoir vivre convenablement	L'Art	Histoire de l'art (culture)	Travailler en ville	Pas trop fatiguant	Très peu de mathématique	Avoir mon espace de travail	Assez autonome
7	Possibilité	Quête de sens	L'argent	Pas derrière un bureau (Bien être)	Quête de sens	Quête de sens	Quête de sens	Quête de sens	Travail en équipe et seul

#### 2 - Permettre aux jeunes de se réaliser dans ce qu'ils aiment faire pour construire un rapport positif au travail

Faire un travail que l'on aime permet aussi d'avoir une perception positive du rapport au travail. Cet idéal d'avoir un travail épanouissant est développé par Samuel (17 ans) :



“C’est juste le fait que je sois heureux, si j’ai un travail qui me rend heureux ça me suffira. Voilà, je pense que si en fait à partir du moment où tu travailles, mais que tu n’as pas forcément l’impression de travailler, pour toi c’est plus comme une activité, quelque chose que tu as besoin de faire. Je pense que c’est à partir de ce moment que tu peux être heureux dans ta vie et faire des bonnes choses. (...) Ce serait quand même compliqué que tout le monde trouve son bonheur. Que tout le monde soit heureux dans son travail. Je pense que c’est un peu compliqué. Il y a forcément des gens qui travaillent parce qu’ils ont besoin de travailler pour avoir de l’argent mais n’ont pas forcément le bonheur d’aller au travail, le plaisir d’aller au travail.”

Samuel (17 ans)

De ces corrélations qui semblent évidentes, il semble ici important de rappeler l’importance de la connaissance de soi (3A) et de l’expérimentation (3B) dans le processus d’orientation

et de construction de la confiance. Objectif ? Que chaque jeune puisse arriver sur le marché du travail avec l’énergie de sa passion ou de ses centres d’intérêt et construire un rapport au travail positif, en lien avec son épanouissement. Par ailleurs, notre enquête qualitative fait aussi ressortir que le plaisir au travail des jeunes est étroitement lié à la reconnaissance et à l’appréciation de leurs compétences. Naturellement, voici la clé pour que les jeunes brillent sur la scène professionnelle : pouvoir mettre en avant leurs compétences et leurs centres d’intérêt.

Travail et plaisir pour se réaliser



## 4B2 | Reconnaître et utiliser les talents des jeunes pour transformer le travail et la société tout en leur permettant de s'épanouir

### 1 - Amener des usages numériques dans l'entreprise grâce aux Digital Natives

- Reconnaître l'agilité numérique des jeunes comme une compétence



#### Digital native

**Le terme "digital native" fait référence aux personnes qui sont nées et ont grandi en étant entourés des technologies numériques : informatique, Internet, réseaux sociaux, smartphones, applications diverses...**  
**Les digital natives sont souvent caractérisés par leur familiarité naturelle avec les outils numériques, leur aptitude à utiliser rapidement de nouvelles technologies et leur approche intuitive de l'utilisation des dispositifs numériques.**

La familiarité des jeunes d'aujourd'hui avec la technologie est notable. Selon Alexandre Schajer, président du réseau des Écoles de la 2e Chance France, même si plus de 10% des jeunes Français ne savent pas lire correctement<sup>292</sup>, lorsqu'ils sont face à un ordinateur, ils savent immédiatement où se diriger. Ces digital natives sont habitués à utiliser les outils technologiques, ce qui est souvent associé à leur immersion depuis leur jeune âge dans cet univers numérique.

Parallèlement, Julien Sabas, humoriste et chargé de déploiement chez Article 1 met en lumière les compétences polymorphes des jeunes générations. Leur maîtrise de la mise en scène, du montage, de la recherche, du marketing digital et de la gestion communautaire représente une richesse que les entreprises peuvent exploiter pleinement pour prospérer dans un paysage professionnel de plus en plus axé sur le numérique. Enfin, Elsa Da Costa, directrice générale d'Ashoka France indique :

“

**Il y a chez cette jeunesse un talent fou pour rechercher, tester, trouver l'information par exemple la bonne appli de montage parmi une multitude d'offres et pour manipuler des outils très techniques pour trouver la bonne façon de produire du contenu. Les résultats sont bluffants. De même, ils ont une grande capacité à**

**percevoir les sujets dans leur globalité avec une compréhension écosystémique, notamment sur les sujets en lien avec l'environnement et le climat alors qu'il y a quelques années les journalistes peinaient à en parler tellement c'était technique.**

Elsa Da Costa, directrice générale d'Ashoka France

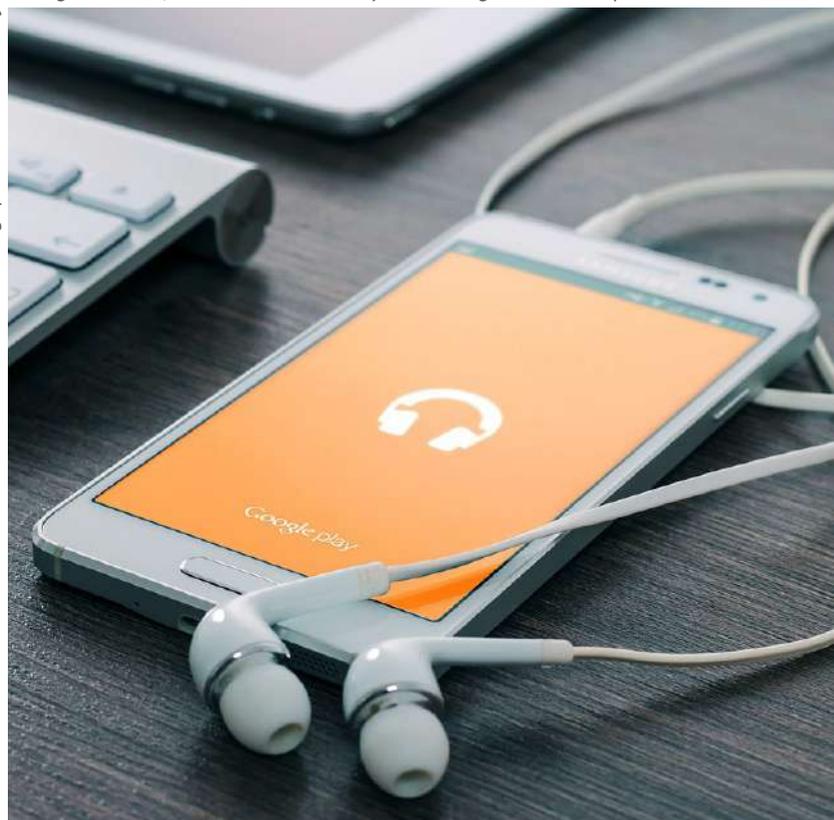
Dans l'optique de (re)donner et faire confiance à la jeunesse, il convient donc de reconnaître pleinement ces spécificités générationnelles comme des compétences qui peuvent ouvrir les organisations à de nouveaux usages.

- Répondre aux attentes des digital natives en ouvrant les organisations à de nouveaux usages

Pour cette génération née à l'ère du numérique, la technologie n'est pas seulement un outil, mais une extension naturelle de leur être. De ce fait, l'entrée des digital natives sur le marché du travail aussi est différente des autres générations. Leurs attentes vis-à-vis de la vie professionnelle diffèrent considérablement de celles des générations précédentes, comme l'explique l'article *Digital Natives in the Workplace : What they expect & how your office needs to shift* d'Elise Rostaing (2023)<sup>293</sup>.

*Les digital natives, locomotives de la transformation digitale des entreprises ?*

© Image par Firmbee de Pixabay



Pour les digital natives, l'interaction constante avec la technologie façonne leur vision du monde professionnel. À ce titre, l'adoption bienveillante des nouvelles technologies au sein de l'espace professionnel s'avère cruciale pour leur intégration optimale. Selon Amélie Arcile, cofondatrice de Benevolt, *“les jeunes ne savent pas travailler autrement”*. C'est pourquoi, ils souhaitent des environnements de travail où les innovations technologiques sont non seulement disponibles, mais aussi encouragées et intégrées dans tous les aspects de leur profession. Amélie Arcile conclut sur le fait que la jeunesse incarne véritablement l'avènement du numérique, apportant ainsi avec elle une expertise précieuse pour guider les entreprises vers l'adoption d'approches modernes et d'outils numériques, parfaitement alignés sur les besoins évolutifs de notre société contemporaine.



**Reconnaître les compétences numériques des jeunes dans l'entreprise pour amener de nouveaux usages et faciliter la transformation digitale des organisations.**

En résumé, adapter les environnements du travail, process et méthodes aux usages numériques des jeunes générations peut contribuer à ce qu'ils trouvent du plaisir au travail. Cela permet par ailleurs de valoriser leurs compétences et le transfert de compétences qui peut s'opérer vers l'organisation et les autres collaborateurs nourrissant ainsi la confiance.

## 2 - Permettre aux jeunes d'entreprendre

● Entendre la quête d'accomplissement et de liberté des jeunes à travers le désir d'entreprendre

L'intérêt pour l'entrepreneuriat parmi les jeunes en France est indéniablement élevé, comme le révèle le baromètre *Les étudiants et l'entrepreneuriat* (2023) réalisé par Opinionway pour Moovjee et le CIC.<sup>294</sup> sur 807 jeunes :

**envisagent de créer ou reprendre une entreprise dont 74% dans les 5 ans après la fin de leurs études. Concernant les enjeux principaux sur lesquels ces jeunes aimeraient s'impliquer au lancement de leur entreprise :**

**41%**

- 33% citent l'écologie et la lutte contre le réchauffement climatique ;
- 30% le bien-être au travail ;
- 27% l'égalité homme-femme ;
- 23% l'égalité des chances.

Source : Sondage Opinionway pour Moovjee (2023)

Le désir des jeunes de créer leur propre entreprise doit être examiné dans le contexte de leur quête de liberté et d'indépendance. Parmi les attentes des jeunes d'aujourd'hui en matière de vie professionnelle, la demande de liberté et d'autonomie occupe une place prépondérante. Les jeunes estiment que l'entrepreneuriat peut répondre à ces aspirations. En effet, selon le sondage OpinionWay pour Moovjee, les jeunes associent principalement les concepts d'autonomie et de prise de risque lorsqu'ils définissent le terme *“entrepreneur”*.<sup>295</sup>

Cette nouvelle génération pense que créer sa propre entreprise ne se limite pas à atteindre des succès financiers, mais offre également l'opportunité d'accroître leurs libertés personnelles et de contrôler leur manière de travailler. Le désir de créer sa propre entreprise reflète la volonté des jeunes de s'affranchir des modèles professionnels traditionnels et de concrétiser leurs propres visions tout en libérant leur créativité.

Par ailleurs, Julien Sabas, humoriste et chargé de déploiement chez Article 1, indique que l'attrait pour l'entrepreneuriat chez les jeunes est aussi influencé dès le plus jeune âge par la perspective de monétisation de vidéos sur les réseaux sociaux. Cette possibilité pour les jeunes de développer des activités lucratives vient répondre à un désir de gagner de l'argent de manière indépendante, et les pousse à être bien plus entreprenants que leurs aînés.

Mais, la voie de l'entrepreneuriat peut être aussi une voie, au départ, subie. En effet, la tendance croissante à l'auto-emploi reflète en partie les obstacles rencontrés par les jeunes lors de leur entrée sur le marché du travail<sup>296</sup>. Selon les données de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), la période suivant les premières restrictions de la Covid en 2020 a été caractérisée par une augmentation significative des enregistrements de professions libérales, avec une hausse notable de 9% par rapport à 2019. Cette augmentation importante peut être interprétée comme une réponse aux défis d'emploi rencontrés par les jeunes, en particulier dans un contexte économique marqué par des perturbations et une incertitude. La création d'une entreprise indépendante offre aux jeunes la possibilité de tester un statut indépendant, de prendre en main leur destin professionnel, de surmonter les obstacles traditionnels à l'emploi et d'exprimer leur créativité entrepreneuriale.

Enfin, dans les sections précédentes, nous avons exploré les mécontentements exprimés par les jeunes à l'égard du monde professionnel, mettant en lumière les aspects qu'ils aspirent à changer. L'émergence du rêve entrepreneurial chez les jeunes pourrait être interprétée comme une réaction à cette insatisfaction vis-à-vis de la vie professionnelle conventionnelle. Les jeunes semblent chercher activement des alternatives qui leur offrent davantage d'autonomie, de flexibilité et de satisfaction personnelle dans leur parcours professionnel.



© Image par Tumisu de Pixabay

Accompagner les jeunes à l'entrepreneuriat via des pépinières et réseaux d'entrepreneurs

de 9 jeunes sur 10 voient cette démarche comme un défi difficile suggère des obstacles importants qui peuvent entraver leur engagement entrepreneurial.

Le manque d'information sur les dispositifs d'aide à la création d'entreprise émerge comme un facteur clé expliquant cette perception négative. Les jeunes ont besoin d'un accès plus clair et plus facile aux ressources et aux informations nécessaires pour transformer leur désir entrepreneurial en une réalité tangible. L'élaboration de programmes éducatifs, de sessions d'orientation et de plates-formes d'information spécifiques peut jouer un rôle crucial dans la réduction de cet écart de connaissances. Sans oublier, le fait de rencontrer des *role models* entrepreneurs et de former les acteurs de la jeunesse à la présentation de cette voie.

Dans le cadre de notre étude qualitative, il ressort que les connaissances entrepreneuriales demeurent souvent insuffisamment enseignées dans les programmes scolaires, laissant les jeunes aspirants entrepreneurs dans le flou. Seydou (25 ans) souligne dans le Focus Group ALJT ce problème :

Toutes ces évolutions méritent de mieux prendre en considération l'intérêt d'un accompagnement à l'entrepreneuriat.

● Préparer et accompagner les jeunes à l'entrepreneuriat

Bien que de nombreux jeunes expriment le désir de créer leur propre entreprise, cette aspiration est souvent perçue comme un rêve lointain.

**88%** des jeunes considèrent la création de leur propre entreprise comme une possibilité difficile à réaliser.

**71%** des jeunes interrogés pointent du doigt un manque d'information sur les dispositifs d'aide à la création d'entreprise.

Source : Opinionway pour Moovjee et le CIC (2023)

Cette tendance souligne un écart significatif entre les aspirations entrepreneuriales des jeunes et la réalité perçue de la création d'entreprise. Le constat que près



*“Je pourrai rajouter en disant que, par exemple, à l'école, nous, on a des professeurs qui veulent nous chercher un bon emploi, par exemple. Nous trouver un bon CDI, une bonne entreprise et moi, ce n'est pas ma vision des choses. Ils pensent que... Moi, je me dis 'tu ne me vois pas professionnellement comme chef d'entreprise ? Pourquoi tu ne me dis pas de créer une entreprise ?' Et ça, c'est quelque chose qu'on voit assez souvent. Aigris.”*

Seydou (25 ans)

Donc le système scolaire ne les encourage pas suffisamment à envisager la création d'entreprise. Ce sentiment d'être sous-estimé dans leurs capacités entrepreneuriales crée une dynamique où les jeunes voient les adultes comme étant «aigris».

De ce fait, les jeunes du Focus Group ALJT, - Cheik, (27 ans) ; Adama, (27 ans) ; Miguel (24 ans), craignent d'avoir des lacunes sur le fonctionnement de l'entrepreneuriat :



*“Le dernier point qu'on avait, c'était sur l'entrepreneuriat parce qu'on ne nous apprend pas forcément. Par exemple, nous on a fait une formation d'ingénieur, mais là on vient de terminer la formation et on voit qu'il y a plein d'entre nous qui souhaitent créer leur entreprise. Pourtant on n'a pas le background de de tout ce qui est notion pour créer une entreprise. Comment qu'on a sélectionné le statut, dans quelle zone il faut créer, comment cibler sa clientèle ? Il y a plein de trucs qu'on pourrait apprendre pendant les les cours qui allaient nous faciliter. En fait, ces créations d'entreprises là qu'on a pas eu, donc ce serait intéressant si on avait des cours de sur la gestion d'entreprise et la création d'entreprise et comment en fait se positionner sur les marchés. Comment conquérir le marché, comment avoir, comment obtenir des clients, comment trouver un produit, comment faire des analyses de marché et tout...”*

Cheik, (27 ans), Adama, (27 ans), Miguel (24 ans)

Pour finir, la vision de la jeunesse est différente aujourd'hui : la réussite n'est plus synonyme de parcours linéaire au sein du système scolaire puis en entreprise, mais plutôt de celui de l'entrepreneuriat. La perception changeante de la réussite parmi les jeunes souligne la nécessité d'adapter les méthodes éducatives pour répondre à leurs aspirations entrepreneuriales. La solution évoquée par les jeunes pendant notre Focus Group (ALJT) pour surmonter ce défi consiste à organiser des formations dédiées à l'entrepreneuriat directement dans les écoles. Ces sessions permettraient aux jeunes d'acquérir les compétences nécessaires pour comprendre les bases de la création d'entreprise, de la gestion, et de la navigation dans le monde professionnel. En intégrant ces formations dans le programme scolaire, les écoles pourraient jouer un rôle important dans l'équipement des jeunes avec les connaissances pratiques et les perspectives nécessaires pour réussir dans le monde professionnel incertain d'aujourd'hui. Cela contribuerait à renforcer la confiance en soi des jeunes, mais aussi la confiance en leur avenir en leur évitant de faire des erreurs. En parallèle de cette solution, une voie hybride pourrait être explorée : celle de l'intrapreneuriat.



**Accompagner les jeunes à l'entrepreneuriat en leur présentant cette option pendant leur scolarité : rencontres, cours, conseils, dispositifs d'accompagnement, role models, retours d'expérience ...**

## ● Développer l'intrapreneuriat



**L'intrapreneuriat consiste pour un ou des salariés à l'intérieur d'une entreprise à développer leur propre projet avec le soutien logistique et financier de l'entreprise. Ce projet, connecté**

**à l'activité de l'entreprise, sert l'innovation de cette dernière et permet de mettre en place de nouvelles offres et d'adresser de nouveaux marchés. Pour l'intrapreneur, c'est l'occasion de développer son projet en conservant une sécurité financière et l'appui d'une plus grosse structure. Pour l'entreprise, c'est l'opportunité d'innover, de tester des idées et de renforcer l'engagement de ses salariés.**

Lors de nos entretiens avec les experts, les qualités entrepreneuriales des jeunes ont souvent été citées. Par ailleurs, les jeunes du Focus Group de l'ALJT ont aussi beaucoup insisté sur le manque de formation à l'entrepreneuriat et le fait que cette voie ne leur était pas proposée dans le cadre de leur formation.

En offrant la possibilité de développer des projets personnels en leur sein, les entreprises accèdent à trois demandes des jeunes : développer leurs compétences, leur faire confiance et avoir un impact.

Makesense a analysé plusieurs projets d'intrapreneuriat dans son livre blanc<sup>298</sup>. Parmi ces derniers, figure celui de la Siham Laux, détachée de La Poste pour créer son projet ôFildesvoisins, L'habitat en mode participatif<sup>299</sup>. ôFildesvoisins développe des projets d'habitats imaginés par les habitants qui re-deviennent acteurs de leur lieu de vie. ôFildesvoisins a été rachetée et est devenue une Société par Actions Simplifiée. La Poste a ainsi permis la mise en place de ce projet connexe à son activité de proximité en lui allouant des moyens et du temps.

Les motivations de Siham ? L'envie de créer une entreprise et de progresser en terme de carrière, car elle se sentait bloquée. Ses apprentissages ? L'entrepreneuriat (le monde des startups), le growth marketing, le no code et le community building.

Cet exemple, parmi beaucoup d'autres, montre que la voie de l'intrapreneuriat - plus sécurisée que l'entrepreneuriat - est tout à fait pertinente pour répondre à certaines aspirations des jeunes tout en leur permettant de développer leurs compétences.



**Miser sur l'entrepreneuriat pour attirer les jeunes talents dans les organisations en leur permettant d'avoir de l'autonomie et de la sécurité en même temps.**

## 4B3 | Offrir aux jeunes les moyens de développer leurs compétences

### 1 - Répondre aux besoins de découvertes et d'expériences des jeunes

#### ● Exploiter le désir de découverte des jeunes

Lors de son interview, Alexandre Schajer, président du réseau des Écoles de la 2e Chance France, souligne la propension des jeunes à la découverte et leur réel intérêt pour explorer de nouvelles expériences, domaines ou activités variées. Lorsqu'on offre des opportunités de découvrir de nouveaux métiers, des activités, du théâtre ou d'autres domaines, il note un fort intérêt de la part des jeunes pour ces expériences de découverte.

Cependant, il semble également qu'au niveau sociétal, il y ait une sous-utilisation de ce talent de découverte. En d'autres termes, bien que les jeunes soient intrinsèquement ouverts et intéressés par la découverte, la société n'a peut-être pas réussi à tirer pleinement parti de cette inclination naturelle à explorer de nouvelles choses, que ce soit dans le cadre professionnel, culturel ou social.

À la lumière de cette réflexion, nous voudrions souligner dans ce chapitre l'importance de donner aux jeunes dans la vie professionnelle l'opportunité de se développer et de découvrir leurs goûts et leurs talents.

40% des jeunes souhaitent que l'organisation pour laquelle ils travaillent leur offre la possibilité de se développer professionnellement indique la Fondation Jean Jaurès<sup>300</sup>. Selon l'étude *La parole des jeunes en Actions* menée par OpinionWay et Comisis pour le RAMEAU (2023), "évoluer, apprendre, progresser et acquérir des compétences" au travail est une condition sine qua non pour les jeunes d'aujourd'hui<sup>301</sup>. Ces aspirations au développement professionnel sont un reflet de leur détermination à réussir et à s'épanouir au sein du monde du travail. Les jeunes pensent qu'ils peuvent s'améliorer en prenant une part active à la vie de l'entreprise et en participant à son fonctionnement.

*Encourager la découverte et le développement des compétences chez les jeunes pour façonner un avenir prometteur*



© ThisisEngineering RAEng

#### ● Sortir du cercle vicieux du manque d'expérience

L'un des défis auxquels sont confrontés les jeunes désirant entrer dans le monde du travail est sans aucun doute le "manque d'expérience". En période où il est difficile de décrocher un entretien d'embauche, les jeunes qui reçoivent quelques propositions après plusieurs tentatives se retrouvent critiqués cette fois-ci pour leur manque d'expérience et de qualifications.<sup>302</sup>

Les opinions exprimées par de nombreux jeunes, selon lesquelles les employeurs ont de nombreux préjugés, en particulier à l'égard des jeunes candidats, et n'offrent pas d'opportunités aux jeunes en raison de leur manque d'expérience professionnelle, sont les suivantes :



*"Mon vécu c'est que... que c'est chiant justement parce que... je viens de la communication et de l'événementiel et dans mon domaine j'ai un bon profil. Et pour eux du coup je suis une nouvelle personne qui n'a pas forcément beaucoup de formation dans le... les métiers du conseil."*

Rinji (25 ans)



*"Et il n'y a pas vraiment, enfin si tu n'as pas d'expérience en fait, le truc c'est que si tu n'as pas d'expérience, on ne te donne pas vraiment grand-chose. Alors qu'on a besoin d'expérience. Enfin je veux dire que, comment je vais avoir de l'expérience si vous ne me donnez pas l'opportunité d'avoir une expérience ? Genre c'est un peu ça, c'est pour ça que je dis qu'on ne fait pas confiance aux jeunes. Pas assez."*

Fanny (22 ans)



*"D'accord. On va commencer dans le travail parce que je suis un peu... j'étais... j'étais confrontée y'a pas si longtemps. Par exemple, cet été, je cherchais du travail, ben pour travailler et mettre un peu d'argent de côté, et le problème c'est qu'à chaque fois il y a des problèmes de 'non, tu es trop jeune. Non, tu n'as pas d'expérience' et... on est là, fin, c'est le cas pour tous les jeunes. Si on n'a pas un certain âge, on nous dit : 'ouais, mais t'es trop jeune, donc ça va pas le faire'. Et quand c'est notre premier emploi, et cetera, 'ouais mais t'as pas d'expérience'."*

Maylis (18 ans)

Comme le montrent les verbatims issus de nos entretiens, il existe ici un paradoxe : les employeurs évitent d'embaucher des jeunes en raison de leur "jeunesse" et de leur "manque d'expérience", tandis que les jeunes, faute de trouver un emploi, ne peuvent pas renforcer leurs compétences ni acquérir de l'expérience. Cette situation a pour effet d'écarter les jeunes du monde du travail et de leur donner une mauvaise expérience a priori. Cette contradiction met en lumière les défis auxquels les jeunes sont confrontés lors de leur entrée dans le monde professionnel et la nécessité d'adopter une approche plus inclusive envers cette population.

L'une des raisons pour lesquelles une expérience insuffisante est un problème pour trouver un emploi est la question des CV. L'étude *Les jeunes et l'entreprise, quatre enseignements* de la Fondation Jean Jaurès (2022) met en lumière l'anxiété persistante parmi les jeunes concernant le manque d'expérience et l'importance du CV dans la recherche d'emploi<sup>303</sup>. Il existe un lien étroit entre le modèle éducatif et professionnel français et le CV, 50% des jeunes (et même 56% des étudiants) considérant le manque d'expérience comme le principal obstacle à l'obtention de leur premier emploi. D'après cette même étude, le système de formation, comprenant l'école, les stages et l'alternance, est majoritairement perçu comme un moyen d'enrichir le CV (33%), plutôt que comme un moyen direct d'accéder à l'emploi (23%). Cette tendance montre un décalage entre les attentes des jeunes et les objectifs réels de la formation professionnelle.

**des jeunes  
(et même 56% des étudiants)  
considèrent le manque d'expérience  
comme le principal obstacle à  
l'obtention de leur premier emploi.**

**50%**

Source : *Les jeunes et l'entreprise, quatre enseignements* de la Fondation Jean Jaurès (2022)

Cette perspective, en harmonie avec le désir d'exploration des jeunes, révèle la nécessité d'une réflexion approfondie sur la préparation des jeunes à intégrer le marché du travail. Des ajustements sont à envisager dans les systèmes éducatifs et les stratégies d'employabilité afin de mieux aligner les attentes des jeunes avec les exigences du marché du travail actuel. Par ailleurs, il faut aussi noter que certains secteurs sont plus ouverts aux jeunes pour démarrer une carrière professionnelle et acquérir de l'expérience. C'est le cas entre autres du commerce. Pour la Présidence de L'Opcommerce, parce qu'un jeune sur 4 a déjà travaillé dans le commerce, le secteur offre une opportunité de démarrer un chemin professionnel et de faire carrière, même sans diplôme initial. Le commerce permet ainsi aux jeunes de mettre un pied à l'étrier pour démarrer et développer des expériences.



**Mieux reconnaître et exploiter le désir de découverte des jeunes pour leur permettre de se développer, de gagner en expérience et en confiance et de mieux pouvoir s'insérer sur le marché de l'emploi en cassant le cercle vicieux : pas d'expérience-pas d'emploi.**

Gagner en expérience et développer ses compétences sont perçus à la fois comme des attentes et des valeurs ajoutées liées au travail, à l'épanouissement en procurant du sens et un objectif supplémentaire à l'activité. De très nombreux dispositifs formels et informels existent pour cultiver l'apprentissage, et ce faisant la confiance en soi.

## 2 - Cultiver l'apprentissage

### ● Mixer les dispositifs qui permettent d'apprendre et de développer ses compétences

Pour commencer, de nombreuses possibilités permettent aux jeunes de se former. L'entreprise, pour répondre à ce besoin d'apprendre et de découverte exprimé peut former ses salariés via son plan de formation. Elle peut aussi le former en interne via une Action de Formation En Situation de Travail (AFEST), ou bien tout simplement en lui permettant d'expérimenter avec le cadrage d'un collègue plus sénior ou d'un pair.

D'autres leviers sont aussi possibles comme les Learning Expeditions, l'échange de salariés entre entreprises, le temps partagé entre deux organisations, la participation à des clubs d'entreprises, la prise en main de projets transversaux ou encore les bourses d'échange de compétences en interne. Sans oublier les instances de gouvernance intégrant les jeunes qui permettent de développer à la fois des compétences techniques et personnelles sur un très grand nombre de sujets.



**Développer les organisations apprenantes pour fidéliser les jeunes en leur permettant de grandir : formation continue; Action de Formation En Situation Professionnelle; mentorat; Learning Expeditions ; échange de salariés entre entreprises; temps partagé entre deux organisations; participation à des clubs d'entreprises; prise en main de projets transversaux ; bourses d'échange de compétences en interne; participation aux instances de gouvernance; Graduate Program; reconnaissance des mad skills ...**

### ● Mettre en place des Graduate Programs ou des parcours collaborateurs

Certaines entreprises comme Orange ont développé un Graduate Program<sup>304</sup> pour attirer les jeunes talents. Les jeunes diplômés accèdent à de vrais postes à responsabilité en France ou à l'international. Ils bénéficient d'immersions en start-ups ou en associations.

Par ailleurs, ils peuvent profiter de formations et de développement personnel : coaching, bootcamp, mentoring...d'un accompagnement tout au long du parcours par un Talent Manager et d'un réseau de + 500 alumni. Ce programme réservé à des Bac +5 est sélectif avec 50 sélectionnés chaque année sur plus de 1800 candidatures. Ce type de programme rejoint la notion de parcours collaborateur que nous avons évoqué plus haut. (4A12)

### ● Reconnaître les mad skills



#### mad skill

**Les mad skills, ou compétences folles, se définiraient comme des compétences originales, hors du commun, acquises et développées via des activités extraprofessionnelles, des accidents ou succès de vie.<sup>305</sup> Une mad skill peut aussi définir un trait de personnalité hors norme comme une très grande sensibilité, une mémoire extraordinaire ou un relationnel de haute volée.<sup>306</sup> Quelques exemples de mad skills : calculer très vite ; être un virtuose du piano ; parler parfaitement 7 langues alors que ce n'est pas une exigence académique ou professionnelle ; avoir une mémoire photographique ; être un champion sportif ...**

Enfin, certaines entreprises valorisent les mad skills et les centres d'intérêt de leur salariés. Chez My Little Paris, c'est un format à la "TEDx" qui est organisé chaque trimestre : des salariés de la boîte montent sur scène pour parler d'un sujet de leur choix, d'après Samuel Chalom dans son article *Ces entreprises qui innovent le plus pour attirer (et retenir) les jeunes talents* sur Les Echos Start (2023). Au-delà du moment convivial, "cela leur apprend la prise de parole en public, puisque nos salariés sont coachés avant de monter sur scène", témoigne Anne-Flore Brunet Chapellier, cofondatrice et directrice générale de My Little Paris. Ces initiatives font ainsi le lien

entre les intérêts et projets des salariés et l'organisation et valorisent les compétences et la personnalité des jeunes.

En conclusion, permettre aux jeunes de trouver du plaisir dans leur travail et de développer leurs compétences est à la fois un moyen de leur redonner confiance en eux et de leur faire confiance. Les pistes qui se dégagent incitent à cultiver le plaisir qu'ils placent en tête de leurs critères dans le choix d'un travail afin de dessiner un rapport au travail positif et de leur permettre de se développer. Concrètement, faire des jeunes des moteurs de la société passe par :

- la reconnaissance de leurs compétences digitales, de leur envie de découverte et de leur désir d'entreprendre comme du carburant pour les entreprises ;
  - l'ouverture des entreprises aux jeunes sans expérience moyennant la possibilité de cultiver l'apprentissage par des parcours de formations formels ou informels variés pouvant aussi inclure un transfert de certaines compétences des jeunes vers l'organisation et les autres générations.
- Ces réglages semblent indispensables pour que le plaisir reste le premier moteur des jeunes, avant les aspects financiers.

Agilité au skate, agilité en entreprise ?

© Photo de Leio McLaren sur Unsplash



## Présentation de l'organisation

L'Apec, Association pour l'emploi des cadres, est une organisation paritaire qui se mobilise pour aider les cadres et les jeunes diplômé.es de l'enseignement supérieur à partir de Bac+3, en particulier les publics les plus fragiles face à l'emploi. En tant qu'opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les cadres, l'Apec permet à ses clients, quelle que soit leur situation, de s'informer, réfléchir, se projeter et agir pour leur projet professionnel. En 2023, parmi les 163 000 cadres et jeunes diplômé.es accompagné.es par l'Apec, 96 000 ont bénéficié du CEP. Dans un contexte de difficultés de recrutements, l'Apec aide les entreprises, notamment les TPE-PME, à trouver les compétences cadres dont elles ont besoin. Son observatoire analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché de l'emploi cadre. L'Association combine une présence territoriale de proximité avec un jobboard : [apec.fr](https://apec.fr) (plus de 2 millions d'offres d'emplois cadres publiées en 2023 et 440 000 profils de cadres en recherche d'opportunités). L'Apec et ses 1100 collaborateurs et collaboratrices, est présente, avec plus d'une soixantaine de centres, en France hexagonale et en Outre-mer : Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte.

## Les études réalisées sur la relation entre la jeunesse et le travail

- **Premiers pas en entreprise, Apec, février 2024**

Des jeunes cadres en demande de repères pour naviguer dans le monde du travail

- **Rapport au travail des actifs de moins de 30 ans, Apec - Terra Nova, février 2024**

Cette étude, réalisée en partenariat avec Terra Nova, montre que loin des stéréotypes, les actifs de moins de 30 ans sont engagés et motivés par leur évolution professionnelle.

- **Diplômés du supérieur issus des QPV, Apec, novembre 2023**

Malgré un marché de l'emploi cadre qui maintient sa dynamique et alors que les entreprises sont à la recherche de compétences, les jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) peinent encore à accéder à l'emploi, a fortiori sur des postes de cadres.

- **Transition écologique - La dynamique de verdissement des métiers cadres est engagée, Apec, septembre 2023**

Face aux mutations du marché de l'emploi cadre, et alors que les enjeux environnementaux questionnent le besoin en compétences des entreprises, et se posent comme un enjeu de société fort, en particulier pour les jeunes générations et celles à venir, l'Apec décrypte la dynamique de verdissement des métiers cadres.

- **Jeunes cadres et salariat, Apec, mars 2023**

Les jeunes cadres de moins de 35 ans gardent-ils une appétence pour le salariat qui représente une certaine sécurité ou aspirent-ils davantage aux nouvelles formes d'emploi, synonyme de liberté ?

- **La relation des cadres à l'entreprise, Apec, novembre 2022**

Au lendemain de la crise sanitaire, et alors que la France s'interroge sur une transposition du phénomène de la "grande démission" venu des US, l'Apec, à travers cette étude, s'attache à établir une photographie objectivée de la relation actuelle des cadres à leur entreprise.

## Quelques grands projets pour orienter et donner confiance à la jeunesse, ou juste tournés vers la jeunesse

- Le dispositif "Objectif 1er emploi" déployé depuis septembre 2020 propose des ateliers ou webateliers collectifs qui permettent aux jeunes diplômés à partir de Bac+3 de gagner en efficacité dans votre recherche d'emploi, de stage ou de contrat d'alternance

- Le programme de mentorat "Sésame jeunes talents" créé en 2026 par l'Apec PACA et Corse met en relation des chefs d'entreprises et de jeunes diplômés des QPV\* pour accélérer leur insertion professionnelle. Les quatre premières éditions de Sésame Jeunes Talents ont permis d'accompagner 162 jeunes diplômés : entre 77 % et 92 % d'entre eux ont pu, 9 mois après la fin du dispositif, s'insérer sur le marché du travail, créer une entreprise ou poursuivre une formation.

- Un site centre de ressource : [www.apec.fr](http://www.apec.fr)
- Profil Apec et des offres d'emploi
- Des outils en ligne (fiches métiers, informations issues des études, simulateurs)

- L'Apec s'installe à Saint-Ouen (93)

Dans le cadre du renforcement de son maillage territorial, à l'écoute des spécificités de chaque bassin d'emploi, l'Apec multiplie les ouvertures de centres. Depuis le début de l'année 2024, nous avons choisi de nous implanter à Saint-Ouen (93). Nous intervenons déjà bien entendu sur ce territoire, on s'y installe, désormais, de façon pérenne. En phase avec sa mission de service public, l'Apec a choisi d'investir davantage ce territoire pour renforcer son accompagnement auprès des jeunes diplômés résidents des QPV\*, qui ne connaissaient pas forcément nos services.

Nos consultants et consultantes pourront recevoir les cadres et jeunes diplômés du 93 en présentiel. Rappelons que le département de Seine-Saint-Denis est l'un des plus dynamiques de France et aussi l'un des plus jeunes.

## Quelques grands projets pour orienter et donner confiance à la jeunesse, ou juste tournés vers la jeunesse

- L'événement "Jeunes en scène" qui s'est tenu en octobre 2023 à la Philharmonie de Paris. Une opération inédite à destination des jeunes diplômés dont 40 % issus des quartiers prioritaires de la ville à la recherche de leur 1er emploi ou de leur alternance et des entreprises souhaitant rencontrer des jeunes talents. Une centaine de jeunes talents prêts à être recrutés, se sont présentés aux entreprises sur une des scènes de la Philharmonie de Paris, en utilisant leur voix et une production musicale de leur choix.

Ils ont conjugué pour le public, leur présentation de jeune professionnel avec une prestation artistique préparée par des coachs issus du monde du spectacle.

- Cet événement est l'un des événements atypiques que l'Apec organise pour créer la rencontre entre recruteurs et candidats et candidates, en dehors du cadre de l'entretien formel, dans des situations qui leur permettent de valoriser leur savoir-être, leur posture au sein d'un collectif.

- L'Apec et NQT (Nos quartiers ont du talent) ont depuis 2019 une convention de partenariat au bénéfice de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés des QPV\* autour de deux objectifs :

- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, à partir de Bac+3, en particulier celles et ceux issus des Quartiers prioritaires de la ville (QPV), avec la recherche d'un stage, d'une alternance ou d'un premier emploi, via les services et les événements de l'Apec, à travers par exemple l'organisation d'événements communs (Révèle ton talent, Job booster day)

- Promouvoir auprès des entreprises, notamment les TPE-PME, des pratiques de recrutement plus inclusives.

## Impact

L'Apec accompagne les jeunes diplômé-es, à partir du niveau licence, pour les aider à anticiper leur insertion professionnelle.

- Plus de 42 237 jeunes diplômé-es ont bénéficié, en 2023, de prestations de conseil de l'Apec.
- 92,8 % d'entre eux ont accédé à un emploi à 12 mois après avoir bénéficié de conseils personnalisés.
- 9,2 % des jeunes diplômé-es conseillés par l'Apec résident dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

"Nous devons nous mobiliser pour favoriser les conditions d'une bonne insertion professionnelle et permettre à tous les talents d'accéder à l'emploi

cadre, y compris les plus fragilisés, je pense en particulier aux jeunes diplômés qui résident dans les QPV\*. C'est le rôle de l'Apec qui, portée par sa mission de service public, a choisi d'engager des actions concrètes, sur le terrain, avec d'autres acteurs de l'emploi et de la formation. C'est aussi la mission de l'Apec, à travers son observatoire, d'identifier les freins et discriminations pour mieux les combattre". Laetitia Niaudeau, directrice générale adjointe de l'Apec

\*quartier prioritaire de la politique de la ville

© Cédric Hélysy des 18-24 ans, 2022

Les rencontres emploi du digital et du numérique le 4 octobre dernier, organisées par l'Apec



## 4C

# Apporter sécurité et stabilité aux jeunes

Le besoin fondamental des jeunes d'acquérir une stabilité financière est une préoccupation majeure dans le contexte de leur développement professionnel. Reconnaître et répondre à cette nécessité est essentiel pour leur redonner confiance en eux et dans l'avenir.

Cette section qui ouvre la voie à des conditions matérielles et financières plus justes (4C2) se focalise principalement sur la reconnaissance du besoin des jeunes d'accéder à une stabilité financière (4C1).

## 4C1 | Reconnaître le besoin des jeunes d'accéder à une stabilité financière

Donner de la visibilité sur les rémunérations (1) nécessite de bien comprendre en amont l'angoisse financière des jeunes (2).

### 1 - Comprendre l'angoisse financière des jeunes

● **Avoir assez d'argent pour vivre confortablement et ne pas être angoissé**

La question de l'argent est traitée dans ce paragraphe avec beaucoup de précaution. La thématique revient dans nos entretiens qualitatifs et est également citée dans nos Focus Groups. Surfant entre des représentations d'influenceurs aux niveaux de vie exponentiels, le principe de réalité de la vie et leur quête de sens, les jeunes peuvent ainsi envisager l'argent comme un moyen ou comme une finalité. La partie 2C2.4 développe plus en détail la question de la rémunération comme critère de choix d'un métier. Ici, nous nous attachons davantage à regarder l'argent comme la variable relative à un confort de vie.

Pour ce faire, l'étude de l'Institut Montaigne *Une jeunesse plurielle - Enquête chez les 18-24 ans (2022)* est éclairante. Elle évalue les difficultés ressenties par les jeunes en fonction du niveau d'aisance financière des parents. Sans surprise, c'est donc en matière d'argent que les difficultés des jeunes semblent le plus directement corrélées aux difficultés financières des parents. L'écart entre jeunes issus de familles ne connaissant pas de difficultés financières et ceux dont la famille connaît au moins certaines difficultés financières est plus ou moins marqué selon les thématiques.

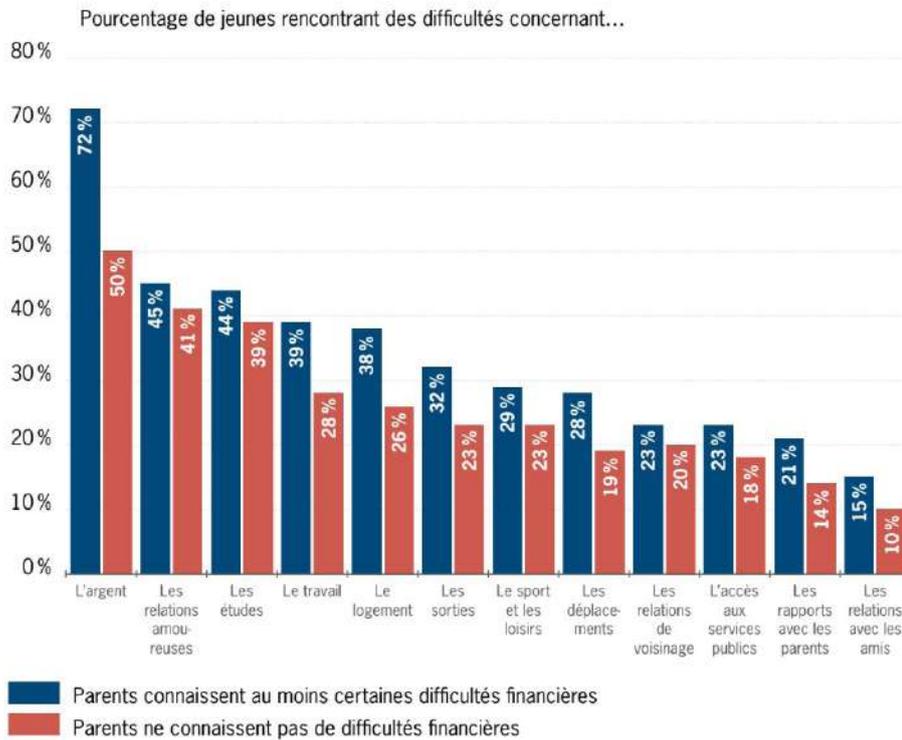


**Les difficultés ressenties par les jeunes en matière de relations amoureuses (4 points d'écart) ; études (5 points d'écart) ; travail (11 points d'écart), logement (12 points d'écart) ; sorties (9 points d'écart) ; sport et les loisirs (6 points d'écart) ; déplacements (9 points d'écart) ... sont toujours plus importantes chez les jeunes dont les parents connaissent au moins certaines difficultés financières par rapport aux autres jeunes.**

Source : *Une jeunesse plurielle - Enquête chez les 18-24 ans (2022)*, Institut Montaigne

En d'autres termes, un lien est directement établi entre l'argent et les autres sphères de la vie ; la perspective de ne pas en avoir suffisamment générant des angoisses. Le témoignage de nos jeunes met en lumière leur désir d'une vie où l'argent n'est plus une source de stress liée à l'emploi, mais plutôt un moyen de réaliser leurs aspirations et leurs passions. Comme Adam (22 ans) le dit : *"Bah je pense que ce serait beaucoup au niveau de l'argent. Juste m'enlever l'angoisse de ne pas avoir de travail, de ne pas... l'angoisse d'être, ouais de ne pas avoir de job, de galérer dans la vie. Sinon, le reste... moi tout me va donc... (rires)"*. Kaïla (16 ans) indique qu'il est important de se dire qu'on ne fait pas d'études pour gagner le SMIC à la fin et qu'il est important de pouvoir se mettre à l'aise. Par ailleurs, dans leur dessin d'un monde idéal, le Focus Group Apprentis d'Auteuil a mentionné

### Difficultés ressenties par les jeunes en fonction du niveau d'aisance financière des parents



Difficultés ressenties par les jeunes en fonction du niveau d'aisance financière des parents

© Institut Montaigne, Une jeunesse plurielle, enquête auprès des 18-24 ans, 2022

“le SMIC à 400 000 000 d’€” et la présence de “la moula” (l’argent). Quant au Focus Group de l’ALJT, il a indiqué sur son dessin des dollars, des euros et des yens.

Par ailleurs, si l’argent est bien omniprésent dans le paysage des jeunes, sans doute faut-il rappeler la hiérarchie des besoins de la pyramide de Maslow. Ainsi, Pascale Lemaire - Toquec, directrice ressources éducatives et accompagnement métier à Apprentis d’Auteuil, déclare que les jeunes accompagnés par la fondation expriment le plus souvent être en recherche d’une forme de stabilité : un travail, une maison, une famille. Dans l’enquête menée en partenariat avec Bluenove en 2021 auprès de 5 000 jeunes entre 13 et 25 ans, cela se traduit avant tout par le souhait d’apprendre un métier, au travers d’une formation et d’un travail. L’argent apparaît donc ici davantage comme un moyen que comme une finalité.

#### ● Sortir d’un système capitaliste ?

Pour autant, l’on trouve aussi dans notre étude qualitative d’autres réflexions autour de l’argent. Adèle (19 ans) d’expliquer : “Bah... on fait des études pour aller travailler, pour gagner de l’argent, pour essayer de vivre mieux et.... et on se préoccupe seulement de notre confort. On veut toujours plus de confort alors que... bah, c’est justement la recherche du confort qui est mauvais 1) pour la santé et 2) pour l’environnement.” A ces réflexions écologiques, s’ajoute même une vraie réflexion sociétale qui n’est pas sans rappeler le projet de revenu universel : “L’idéal, ce serait de ne pas travailler et de toucher de l’argent, mais bon. Alors oui, ça existe déjà, mais je veux dire... d’être ouais, faire un peu ce qu’on

veut avec l’argent sans avoir la contrainte de travailler. Mais bon... voilà quoi.” (Adam, 22 ans)

La contrainte de travailler pour avoir de l’argent est l’un des sujets récurrents de notre recherche qualitative. Mais des préoccupations des jeunes concernant l’argent et leur désir de changement du système économique émergent.

Les jeunes expriment leur mécontentement face aux inégalités économiques qui persistent dans la société pendant nos entretiens qualitatifs et focus groups. Leur vision d’un monde idéal repose sur la libération des individus des préoccupations économiques et de la lutte constante pour leur survie financière. Ils aspirent à un environnement où le bien-être matériel ne serait plus une obligation omniprésente.

On observe également une tendance à remettre en question le système économique capitaliste, qui est critiqué parce que renforçant les disparités économiques. Dans ce contexte, certains jeunes remettent en question le modèle économique actuel et plaident en faveur de changements significatifs :



“Euh... en fait j’aimerais bien qu’il n’y ait plus trop de capitalisme aussi. Euh... ouais, j’aimerais bien que tout change en vérité.” (Ariel, 24 ans) “Le système actuel toujours dans mon champ de vision là, au niveau de la consommation, de la surconsommation, de la surproduction, tout ça, vraiment. J’aimerais changer ce système.”

(Fanny, 22 ans)

Ce désir d'un système économique plus équilibré et plus centré sur le bien-être collectif est le reflet d'une préoccupation grandissante parmi les jeunes pour une société plus équitable et plus humaine, où l'argent ne serait pas le seul moteur de la vie : *“Mais, enfin, je sais pas, mais qu'elles changent le système d'argent. (...) Qu'on travaille seulement pour... pour je ne sais pas, pour construire notre maison et avoir à manger, je sais pas, chasser, enfin, j'en sais rien, je ne sais pas comment s'y prendre, en fait. Je ne sais pas comment on peut imaginer autrement alors qu'on a vécu dans une seule société.”* (Adèle, 19 ans)

Ainsi, composante de l'accession au bien-être individuel, l'argent reste corrélé de manière générale au travail et à la possibilité de se projeter et d'avoir de la visibilité.

## 2 - Donner de la visibilité sur les rémunérations pour permettre de se projeter dans un métier

### ● Pouvoir être indépendant

Pour les jeunes d'aujourd'hui, la rémunération économique est un élément crucial dans la définition du sens et de la valeur du travail. Selon les résultats du sondage d'OpinionWay, pour les jeunes, 49% des conditions qui donnent un sens au travail sont d'ordre économique (le salaire, la rémunération pour vivre et être plus à l'aise financièrement). De même, selon l'étude précitée de la Fondation Jean Jaurès, l'élément qui angoisse le plus les jeunes lorsqu'ils pensent au travail est l'idée de ne pas gagner suffisamment d'argent pour 46%, devant le fait de s'ennuyer au travail pour 37%. Inversement, le fait d'avoir un poste bien payé demeure la principale attente des jeunes vis-à-vis de leur travail (43%, devant le fait d'exercer une activité intéressante, 32%)<sup>306</sup>. La question de la rémunération peut aussi être éclairée par le fait que 59% des jeunes aimeraient dans les années à venir être propriétaires de leur logement, condition et critère de sécurité et de stabilité.

Lors du Focus Group mené avec Apprentis d'Auteuil, 6 des 9 jeunes participants ont mentionné des critères économiques dans le choix de leur orientation. De même, lors du focus groupe avec ALJT, tous les jeunes participants ont classé les ressources financières et la rémunération parmi les trois premiers critères dans la hiérarchie de leurs priorités. Ces résultats soulignent l'importance des considérations économiques dans les décisions d'orientation des jeunes. Toutefois, la rémunération constitue l'un des trois premiers critères chez les jeunes de l'ALJT, alors qu'elle est rarement mentionnée dans le top 3 chez les jeunes de la Fondation Apprentis d'Auteuil. Ces différences d'importance accordée à l'indépendance financière peuvent s'expliquer par plusieurs éléments liés aux profils de jeunes plus âgés, plus diplômés, d'origine étrangère, soutiens de famille et logés dans une résidence associative, ce qui les rend plus sensibles aux réalités de la vie.

La préoccupation de ne pas gagner suffisamment est un motif que nous avons également rencontré au cours de notre étude qualitative avec les jeunes. Bien qu'il soit compréhensible de ne pas attendre un salaire élevé au début de sa carrière, l'idée de rencontrer des difficultés financières après de longues années d'études suscite des inquiétudes parmi les jeunes. Selon l'étude de l'Observatoire des inégalités (2023)<sup>307</sup>, la faiblesse des salaires ne semble pas être liée à la durée depuis laquelle on a commencé à travailler, mais elle peut perdurer pendant de nombreuses années. Cette situation prive les jeunes de leur indépendance financière, ce qui vient étayer leurs inquiétudes et peut les plonger dans la précarité en percutant leur période d'adulte émergent (1A32). Comme le montre le témoignage de Marion (17 ans), cette situation a une incidence sur les choix professionnels des jeunes :



*“Il y a de moins en moins de jeunes qui ont envie de faire 5 ans d'études et de commencer à travailler pour ne même pas s'en sortir. Non seulement parce que les jeunes ne peuvent pas forcément commencer avec un salaire exorbitant et c'est normal, mais je peux comprendre les jeunes qui n'ont plus envie de faire de très longues études pour ensuite ne même pas pouvoir s'en sortir les premières années quoi.”*

Marion (17 ans)

### ● Pouvoir être serein

Enfin, l'affirmation d'Etienne (15 ans) souligne la corrélation étroite entre la stabilité économique et le bien-être : *“Peut-être avoir une sorte de stabilité qui permet de savoir où on va et de ne pas être dans l'insécurité.”* Lorsqu'il évoque la nécessité d'une stabilité pour avoir une vision claire de l'avenir et éviter l'insécurité, cela reflète un besoin fondamental ressenti par de nombreux jeunes dans leur parcours professionnel. La possibilité de prévoir ses revenus et de se sentir en sécurité sur le plan financier est un élément déterminant pour la tranquillité d'esprit et le bien-être au travail.

Les préoccupations économiques pesant sur l'épanouissement des jeunes sont significatives. Comment pouvons-nous répondre à ces inquiétudes ? Comment les entreprises et le monde professionnel peuvent-ils mettre en place des politiques visant à donner aux jeunes une plus grande liberté économique ? Découvrons quelques exemples concrets dans la prochaine partie.

## 4G2 | Offrir des conditions financières plus justes

Outre son aspect matériel, le critère financier interroge également la reconnaissance de chacun, l'égalité de traitement, le positionnement par rapport aux autres et même la liberté. "Euh... l'autonomie. Le fait d'être, le fait de ne pas dépendre financièrement de mes parents. De m'être donné les moyens pour être autonome comme je veux depuis presque mes 18 ans. Donc on en revient à la liberté un peu", indique Rinji (25 ans).

Face aux angoisses financières des jeunes, quelques orientations peuvent contribuer à leur redonner confiance. Ces orientations s'appuient sur des dispositifs développés de manière très disparate (2) mais aussi sur les politiques de rémunération (1).

### 1 - Travailler sur l'équité des salaires

#### ● Rendre les salaires transparents

Une première orientation pour lever l'angoisse d'être insuffisamment rémunéré consiste à rendre la rémunération transparente. Ainsi, "Au sein du cabinet de conseil Twelve Consulting, la grille des salaires est connue de tous, le montant de l'augmentation collective - est discuté chaque année par l'ensemble des managers de l'entreprise. En dix ans, les consultants ont vu leur salaire croître d'environ 10% par an. Résultat : le turnover est de 12%, contre 20% en moyenne dans le conseil." indique Samuel Chalom dans l'article précité sur Les Echos Start.

La décision collective des salaires, la transparence des rémunérations, l'affichage des grilles permet ainsi à des jeunes de sentir que dans l'environnement dans lequel ils évoluent, ils ont un pouvoir de décision sur la rémunération du collectif. Cela peut leur permettre de lever certaines angoisses liées à l'impression de ne pas gagner assez d'argent, tout en se projetant grâce aux rémunérations de collaborateurs plus expérimentés.



**Rendre les salaires transparents et mettre en place des systèmes de partage de la valeur selon la loi PACTE peut contribuer à lever le sentiment d'insécurité financière et d'inégalité des jeunes.**

#### ● Mettre en place un système de partage de la valeur

La Loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) de 2019 permet de reconsidérer le partage de la valeur créée par l'entreprise. Rappelons qu'un "accord a été signé entre syndicats et patronat pour généraliser des dispositifs tels que l'intéressement, la participation et les primes de

partage de la valeur, dites "primes Macron". Cependant, seuls 4% des DRH interrogés par le cabinet Alixio ont décidé pour 2023 de lancer un plan d'actionnariat salarié (contre 30 % pour le versement d'une prime Macron et 55% pour des augmentations salariales)", indique Samuel Chalom dans son l'article Ces entreprises qui innent le plus pour attirer et retenir les jeunes talents sur les Echos Start<sup>308</sup>. Pourtant, c'est un levier qui peut s'avérer efficace pour attirer et retenir les jeunes talents qui ont exprimé, comme on l'a vu, une demande de reconnaissance et des angoisses vis-à-vis de l'argent et de la rémunération.

Ainsi, chez Twelve consulting, "le fameux "partage de la valeur" est aussi une préoccupation du cabinet : 95% des collaborateurs sont actionnaires de l'entreprise et détiennent 3% de son capital.", indique l'article des Echos Start.

### 2 - Faciliter l'indépendance (financière) des jeunes

#### ● Supprimer les périodes d'essai pour que les jeunes aient plus facilement accès au logement

Certaines initiatives des entreprises représentent une avancée intéressante pour alléger l'angoisse de l'indépendance matérielle. Par exemple, les changements opérés par Saur dans son processus de recrutement offrent une plus grande sécurité financière aux jeunes employés<sup>309</sup>. Comment ? L'abolition de la période d'essai permet aux nouveaux employés d'avoir une plus grande assurance, facilitant des aspects essentiels comme la recherche de logement. Cette démarche, notamment en augmentant les chances pour les jeunes d'être acceptés comme locataires, soutient leur indépendance financière.

#### ● Proposer des solutions de logement à prix réduits pour démarrer dans la vie

La mission principale de l'Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT) est de proposer un toit aux jeunes. L'ALJT accueille ainsi des jeunes aux revenus modestes, souvent précaires et qui présentent différentes vulnérabilités sociales et économiques. Elle les accompagne dans leur parcours d'autonomisation tout en soulageant un poste de dépense très important dans leur budget.

Ce faisant, l'ALJT permet aux jeunes de trouver un ancrage et un lieu sûr à partir duquel ils vont pouvoir se déployer et commencer à construire leur vie et à prendre leur indépendance.

Lamya Benkirane, Responsable du département développement coopératif et engagement sociétal chez Fédération nationale du Crédit Agricole rappelle que, "parce que le logement est une des premières préoccupations et difficultés potentielles pour les

*jeunes, le Crédit Agricole promeut la garantie “Visale” d’Action Logement destinée aux jeunes sans condition de ressources.”*



**Favoriser l'accès au logement des jeunes en supprimant les périodes d'essai et en développant les résidences pour les jeunes travailleurs.**

En synthèse, en plus des politiques de rémunérations qui peuvent alléger les angoisses des jeunes de ne pas s'en sortir financièrement, l'aide à l'accessibilité au logement, première dépense pour beaucoup dans le budget (Partie 1A32), permet d'apporter sécurité et stabilité aux jeunes et donc de contribuer à leur redonner confiance dans leur avenir.



*Quel est le rapport au travail des jeunes ?*

© fauxels

## 4D

# offrir des conditions de travail optimales

## 4D1

## Développer une démarche de QVCT qui serve l'épanouissement

Sujet indissociable des conditions de travail, les démarches de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) (2) offrent un cadre intéressant à l'intégration des attentes des jeunes générations. Ces attentes qui se focalisent sur l'épanouissement (1), la prise en compte de l'intimité et la qualité de vie globale sont autant de leviers pour leur redonner confiance en l'avenir.

### 1 - Replacer l'épanouissement au coeur de l'entreprise

#### ● Renforcer la fonction d'épanouissement de l'entreprise

Si l'équilibre entre le plaisir procuré par son travail, la possibilité de développer ses compétences et la rémunération perçue font partie de la grille d'appréciation du travail chez les jeunes, ces éléments ne suffisent pas.

En ce sens, l'étude *Les jeunes et l'entreprise : quatre enseignements*, réalisée par la Fondation Jean Jaurès, la Macif et BVA sur un échantillon représentatif de 1 000 jeunes de 18-24 ans (2022)<sup>310</sup> est éclairante. Notre étude tire de sa consultation plusieurs enseignements majeurs dont un qui vient conforter la double évolution de la place du travail dans la vie et de l'entreprise dans la société.

Pour commencer, l'étude note chez les interrogés davantage d'importance accordée à l'épanouissement vis-à-vis de leur travail, vis-à-vis de leur manager et vis-à-vis de l'entreprise d'une façon générale. Pour 40% des interviewés (dont 45% des femmes et 50% des personnes en couple), l'entreprise a ainsi une fonction d'épanouissement. C'est 6 points de plus par rapport à l'étude de 2021 ! Cet épanouissement recherché se concrétise par des aspirations très concrètes. Parmi ces dernières figurent la représentation et l'écoute des jeunes, le management, le développement des compétences et la rémunération. Enfin, cette fonction d'épanouissement passe aussi par le fait d'accorder davantage d'attention à l'intimité.

**Pour  
50%**

**des interviewés  
de 18-24 ans  
(dont 45% des femmes et 50% des  
personnes en couple), l'entreprise a  
une fonction d'épanouissement.**

Source : *Les jeunes et l'entreprise, quatre enseignements* de la Fondation Jean Jaurès (2022)

#### ● Accorder davantage d'attention à l'intimité des jeunes

Mais au-delà de ces critères, l'étude redessine des contours assumés du travail et de l'entreprise au service de l'épanouissement, en affirmant l'importance du respect de l'intimité des collaborateurs.

*«Ce que révèlent en filigrane ces différents éléments autour de la demande d'épanouissement, c'est la place plus générale prise par l'intime dans le monde de l'entreprise, et ce notamment depuis la crise sanitaire. En effet, ayant accepté que le travail pénètre dans la chambre à coucher durant les confinements (et au-delà même avec, depuis, le développement du télétravail), les jeunes demandent en contrepartie que l'entreprise accepte et intègre une part plus importante de leur intimité.*

*C'est à travers cette demande qu'il faut comprendre par exemple la demande forte des jeunes de pouvoir bénéficier d'un congé d'un an pour faire "autre chose" tout en étant rémunéré : 67% des jeunes aimeraient bénéficier d'un tel dispositif (sorte de "congé respiration" déjà mis en place par certaines entreprises en France), dont 71% des 21-24 ans.»,* indique l'étude. Cet élément pourrait être lié à la question de l'engagement traitée en 4E. En effet, en établissant un lien entre le "autre chose" des jeunes et les besoins de la société, il serait alors possible de transformer certaines envies personnelles en valeur ajoutée pour la société.

**67%** des jeunes et

**71%** des 21-24 ans

**aimeraient pouvoir bénéficier d'un congé d'un an rémunéré pour faire "autre chose".**

Source : *Les jeunes et l'entreprise, quatre enseignements* de la Fondation Jean Jaurès (2022)

Par ailleurs, l'étude de la Fondation Jean Jaurès évoque la question des locaux en lien avec la prise en compte de l'intimité. A l'heure des coworkings et du flex office, le respect de l'intimité des jeunes se concrétiserait par le bureau individuel. L'étude explique ainsi que *«C'est également à travers cette demande d'une plus grande*

attention accordée à leur intimité qu'il faut entendre par exemple l'attrait toujours présent chez les jeunes pour le bureau individuel : si le fait de travailler depuis chez eux quelquefois est un souhait partagé par 44% d'entre eux (et par 63% des jeunes ayant un diplôme égal ou supérieur à bac +3), le fait d'avoir un bureau individuel sur leur lieu de travail participe de l'idée qu'ils se font d'un environnement de travail idéal, et ce d'abord et avant tout car le bureau individuel est l'espace intime par excellence au sein d'une entreprise."

**44%** des jeunes et

**63%** des diplômés

aimeraient pouvoir bénéficier d'un congé d'un an rémunéré pour faire "autre chose".

Source : *Les jeunes et l'entreprise, quatre enseignements* de la Fondation Jean Jaurès (2022)

Si l'on dézoome de l'espace de travail, cette question de l'harmonisation des espaces-temps se joue aussi dans la recherche géographique de sa place pour lier qualité de vie globale et Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).



Un environnement flexible pour faciliter l'épanouissement des jeunes

● Lier qualité de vie globale et qualité de vie et des conditions de travail

Par ailleurs, l'étude de la Fondation Jean Jaurès<sup>311</sup> met en avant une demande de réenracinement ou reterritorialisation chez les jeunes. Les grandes entreprises, comme les grandes villes, ne font plus rêver :

**37%** rêvent de rejoindre une entreprise locale en lien avec son territoire, à l'inverse d'une entreprise hors sol ; 23% une start up ; et 14% une entreprise du CAC 40.

Source : *Les jeunes et l'entreprise, quatre enseignements* de la Fondation Jean Jaurès (2022)

"D'ailleurs, dans la même logique, il n'est pas surprenant que les jeunes souhaitent dans les années à venir s'enraciner également dans des territoires et des paysages plutôt que dans des grandes villes à taille non humaine" indique l'étude. Ici l'on peut en déduire une recherche de qualité de vie globale, laquelle passe par la structure adéquate.

Dans une recherche de sens globale et holistique, cette demande d'épanouissement alimente la question de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).



**Individualiser la relation jeune-entreprise pour prendre en compte les leviers de son épanouissement et son intimité.**

En synthèse, la question de la confiance entre les jeunes et les entreprises semble se jouer sur des terrains nouveaux comme :

- la fonction d'épanouissement de l'entreprise ;
- l'attention à l'intimité dans la flexibilité et la conception des espaces de travail ;
- le lien entre recherche de qualité de vie globale et Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Ces éléments permettent d'intégrer le travail à la recherche d'épanouissement des jeunes sur des critères aspirationnels qui touchent autant au sens du travail qu'à la prise en compte des individualités et des projets et qu'à la construction de soi. En creux, ce sont aussi des leviers d'engagement et d'attractivité qui viennent directement questionner les démarches de QVCT des entreprises.

## 2 - Mettre en place une véritable démarche de QVCT

● Accueillir les aspirations des jeunes via une démarche de progrès

Certes, les démarches de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) sont à géométrie variable selon les entreprises. Cependant, il est important de noter que les sphères d'interventions de ces démarches d'amélioration continue sont des lieux de rencontres entre les aspirations des jeunes générations, les entreprises et le monde du travail.

En d'autres termes, ces démarches peuvent agir sur des leviers qui permettent de (re)donner et faire confiance à la jeunesse. De manière plus projective, ne sont-elles pas aussi des espaces d'accueil des aspirations plus globales des jeunes pour transformer le monde ?



### De la QVT à la QVCT : un pas de plus pour répondre à la quête de sens

Depuis l'Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020 sur la santé au travail, la QVT est devenue la QVCT : on ne parle désormais plus de Qualité de Vie au Travail, mais de Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Ce changement recentre le sujet sur le travail et les conditions dans lesquelles il est effectué pour assurer une bonne performance (management, process, sécurité ...), plutôt que sur les "à côté" du travail (salle de sport, massages, ...).

Dans un mémo diffusé en décembre 2021<sup>312</sup>, l'Association Nationale des DRH (ANDRH) écrit ainsi que la QVCT "concerne les conditions et le contenu du travail", et non "les avantages décorrélés du travail (babyfoot etc.)". Elle est ainsi "centrée" sur "les pratiques managériales ; le maintien durable dans l'emploi ; les trajectoires professionnelles ; la conduite des transformations ; et les relations interpersonnelles". Il s'agit notamment d'agir, en matière de prévention primaire, sur la qualité du contenu du travail, de l'environnement physique, des relations de travail, du dialogue social et des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail<sup>313</sup>.

D'après le mémo de l'ANDRH, la QVCT englobe des dimensions telles que :

- qualité du contenu du travail ;
  - qualité de l'environnement physique ;
  - possibilité de réalisation et de développement personnel ;
  - possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
  - respect de l'égalité professionnelle ;
  - qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
  - qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
  - qualité des relations de travail ;
- qualité des relations sociales construites sur un dialogue social actif ;
- qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail.

Démarche d'amélioration continue sur le long terme, la QVCT est co-construite avec les salariés. Elle donne donc aux collaborateurs la possibilité de s'exprimer sur les conditions dans lesquelles ils effectuent leur travail, l'organisation, la flexibilité des horaires au télétravail, la déconnexion, la répartition de la charge et des responsabilités, les primes variables, la polyvalence des rôles, la refonte des espaces en passant par la clarté du sens du travail d'après le média Parlons RH<sup>314</sup>.

### ● Relation, flexibilité et parentalité : trois points saillants de notre étude

Les différentes dimensions de la QVCT peuvent être rapprochées des points traités jusqu'à présent dans notre étude en lien avec les aspirations exprimées par nos interviewés ou extraites d'autres sources, à savoir :

- la recherche de plaisir, qui renvoie à la qualité du contenu du travail ;
- l'attention à l'égalité de traitement à l'inclusion et à la diversité qui sont corrélées au respect de l'égalité professionnelle ;
- le développement des compétences qui rappelle les possibilités de réalisation ;
- la recherche de respect de l'intimité (bureau individuel) qui renvoie à la qualité de l'environnement physique ;
- la demande de télétravail qui questionne la conciliation des temps de vie.

C'est pourquoi, dans cette perspective, la mise en place d'une démarche de QVCT semble indispensable pour répondre aux attentes spécifiques des jeunes. Trois autres leviers vont maintenant être analysés pour (re)donner et faire confiance à la jeunesse. Il s'agit tout d'abord de la relation et des liens dans l'entreprise, ainsi que de la question du management. Il s'agit ensuite de la question de la parentalité. Il s'agit enfin de la flexibilité.

## 4D2 | offrir de la flexibilité pour un meilleur équilibre des temps de vie

Parce qu'elle est la variable d'ajustement des temps de vie, la flexibilité est au cœur des conditions de travail optimales des jeunes. De nombreuses solutions permettent de soigner l'équilibre des temps de vie (2) à l'heure où la prise en compte des désirs de liberté exprimés par les jeunes n'est plus une option (1).

### 1 - Prendre en considération le désir de liberté exprimé par les jeunes

#### ● Jouir de la liberté ...

S'il est une notion qui est souvent revenue dans le cadre de nos entretiens qualitatifs et des entretiens experts, c'est bien la notion de liberté. En effet, le désir de liberté apparaît sous différentes formes et significations dans les images que les jeunes se font du monde idéal, et a fortiori, du monde du travail.

D'après Stéphane Vincent, Coach en orientation professionnelle, la liberté et le désir de reconnaissance sociale sont parmi les premières préoccupations des jeunes : *“Être libre, c'est être libre de pouvoir m'habiller comme je veux, d'avoir ma propre orientation sexuelle, les cheveux roses si je veux, me dire que j'existe comme j'ai envie et ne pas avoir de contraintes.”* Cette liberté est souvent corrélée à la liberté d'expression dans nos entretiens qualitatifs : comme Etienne (15 ans) l'exprime : *“Plus de liberté... De pouvoir exprimer ses idées partout, n'importe où et à n'importe quel moment.”*

Quand l'échange porte spécifiquement sur le travail, la notion de liberté est plus particulièrement corrélée au choix de projets qui ont du sens ainsi qu'au temps libre, comme l'exprime Maxime (19 ans) : *“Je dois développer, ça, ok, bah... travailler moins, bah... avoir plus de temps libre sur... ses projets personnels, et s'épanouir plus avec euh... bah avec son envie enfin... chacun est épanoui à sa manière.”*

L'ouvrage *La Fracture*<sup>315</sup> de Frédéric Dahbi et Stewart Chau réalisé à partir d'une étude met d'ailleurs en évidence la part grandissante du temps libre comme critère important d'une vie réussie, comme nous l'avons vu en partie 1A31. *“Avoir du temps libre pour pouvoir profiter de la vie”* passe ainsi de 31% en 2007 à 42% en 2021.

Ces éléments soulignent ainsi l'importance pour les jeunes d'avoir une certaine maîtrise sur la façon dont ils entendent mener leur existence et organiser leur temps de vie. En filigrane, c'est aussi la question de la prise en compte de l'intimité (4D11) et de l'équilibre des temps de vie qui est exprimée.

#### ● ...d'organiser ses temps de vie pour une vie épanouie

La liberté de pouvoir organiser les temps de vie est un élément récurrent de notre étude qualitative. Zoé (17 ans) souligne avec pertinence que lorsque la personne se laisse absorber par son travail, elle risque de s'abrutir :



*“Donc, et je pense que, c'est essentiel, un bon équilibre travail et vie personnelle pour un épanouissement de la personne, parce que si la personne s'abrutit au travail, comment voulez vous qu'elle soit heureuse et épanouie ? Je pense que c'est essentiel à prendre en compte.”*  
Zoé (17 ans)

Pour parvenir à organiser ces temps de vie, de nombreux moyens sont évoqués, parmi lesquels la semaine de 4 jours et le télétravail :



*“Déjà, j'aimerais bien avoir la semaine de 4 jours (rires). Et des congés pour les règles aussi ou des choses comme ça.”*  
Ariel (24 ans)

Plus de liberté !

© Jordan McQueen



“Que... j’aie assez la liberté d’entreprendre dans mon poste. Et... de... dans la manière aussi dont je fais mon travail. Donc euh notamment avec le télétravail.”

Rinji (25 ans)

Une nuance, toutefois. Si le télétravail peut améliorer la qualité de vie en réduisant les temps de déplacement et en offrant une plus grande flexibilité, il implique aussi d’adapter le management, les postes et habitudes de travail. C’est aussi un point d’attention au moment de l’intégration des jeunes.



Le télétravail, pour une meilleure conciliation des temps de vie

Les éléments recueillis dans notre démarche qualitative rejoignent les tendances qui émanent de plusieurs études. Ainsi, d’après l’étude *GenZ : travailler mieux pour travailler moins* de JobTeaser (2023), les jeunes privilégient la liberté et la flexibilité<sup>316</sup> via par exemple la semaine de 4 jours, le télétravail, l’allongement des congés parentaux et la mise en place d’un congé menstruel. La semaine de 4 jours est effectivement plébiscitée par les jeunes selon l’article *Les jeunes diplômés exigent une liberté totale : la semaine de quatre jours, un appât pour les entreprises* du Monde (2023)<sup>317</sup>. Par ailleurs, selon le Classement 2022-2023 des grandes entreprises préférées des étudiants et jeunes diplômés de l’Etudiant, “la flexibilité des horaires et de l’organisation du travail fait en revanche partie des critères qui sont de plus en plus regardés par ces jeunes diplômés à bac+5. Les confinements et le travail à distance ont donc bien fait évoluer les attentes de ces jeunes, et les pratiques des entreprises”<sup>318</sup>.

C’est ce que confirme aussi l’article *Génération Z et équilibre entre vie professionnelle et vie privée : conseils essentiels pour mieux comprendre cette génération* sur Deskbird (2023) en mettant en avant les évolutions générationnelles :



**“Tous les travailleurs souhaitent les mêmes choses : un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et plus de flexibilité. Mais plus les travailleurs sont jeunes, plus leurs demandes sont audacieuses. Les baby-boomers ne songeraient pas à prendre un jour de congé pour raison de santé mentale, les milléniaux ressentent le besoin de le demander, mais le feraient-ils vraiment ? Les employés de la génération Z le font tout simplement. Cette génération est très attachée à sa vie personnelle et aspire à avoir une carrière qui lui permette de continuer à profiter de la vie”<sup>319</sup>**

© Photo de Annie Spratt sur Unsplash

Mais que signifie profiter de la vie ? Pour de nombreux jeunes de notre étude qualitative, la question du bonheur est intrinsèquement liée au partage de moments précieux avec leurs proches. En effet, le temps consacré à la famille, aux amis et aux êtres chers occupe une place centrale et devient un élément fondamental pour l’épanouissement individuel. Ils considèrent que ces relations contribuent à leur épanouissement personnel et émotionnel. Rémy (20 ans), par exemple, exprime sa vision en ces termes : “Bah..., je pense moi si pour m’épanouir et être heureux, c’est juste de kiffer avec les potes.” D’ailleurs, dans l’ouvrage *La Fracture*<sup>320</sup>, “avoir une famille heureuse” (62%) et “avoir de vrais amis” (33%) occupent respectivement la 1ère et la 3e place du podium des critères importants d’une vie réussie.

Pour autant, cette revendication n’est pas sans poser quelques problèmes en entreprise, poussant à inventer de nouveaux modes de travail. Pour la Présidence de L’Opcommerce, les demandes des travailleurs, en particulier des jeunes, changent, et les tensions de recrutement obligent à les prendre en compte, comme la semaine de 4 jours sous toutes ses formes, les roulements sur les week-ends, les différentes formes de télétravail, etc. Ces évolutions génèrent une grande inquiétude du côté des entreprises.

En résumé, la liberté de gestion de l’équilibre des temps de vie est au cœur des aspirations des jeunes - génération plus audacieuse dans ses demandes - pour une vie épanouie. Cela corrobore les conclusions de l’étude de la Fondation Jean Jaurès qui souligne la montée en puissance de la demande de prise en compte de la sphère privée par l’entreprise chez les jeunes pour faire de l’entreprise un lieu d’épanouissement. Voyons quelles solutions existent pour soigner l’équilibre des temps.

## 2 - Soigner l'équilibre des temps

Les entreprises ne peuvent ignorer le facteur d'attractivité et d'engagement que représente l'attention accordée à l'équilibre des temps chez les jeunes. Certaines d'entre elles ont mis en place plusieurs aménagements ou dispositifs dans leur fonctionnement afin de renforcer la flexibilité des espaces-temps.

### ● Accorder de la flexibilité horaire et du télétravail sur mesure

Tout d'abord, parmi les éléments de flexibilité figurent le temps et l'espace.

Ainsi, la flexibilité peut s'opérer au niveau de l'organisation et de la liberté relative aux horaires, avec ou sans télétravail. *“L'éditeur de logiciel AssessFirst par exemple mise sur une organisation asynchrone, c'est-à-dire la possibilité pour les salariés de travailler quand ils veulent, tôt le matin comme tard le soir, donc pas forcément en même temps que leurs collègues. Ce qui implique que la plupart des échanges se fassent par écrit et non pas à l'oral.”* indique l'article Ces entreprises qui innovent le plus pour attirer (et retenir) les jeunes talents des Echos Start (2023)<sup>321</sup>. Ce faisant, du temps est libéré pour des activités personnelles ou l'organisation familiale.

Mais la flexibilité peut aussi s'opérer par la possibilité de travailler depuis le lieu souhaité, que ce soit de chez soi, d'un espace de coworking, ou de tout lieu propice à cette pratique comme les tiers lieux, certains cafés, des bibliothèques... Évidemment, le télétravail permet de combiner aménagement horaire et spatial, avec la promesse d'un gain de temps de trajet et de qualité de vie. D'après Statista (2023)<sup>322</sup>, en France, la part des salariés en télétravail au moins une fois par semaine en 2023 serait de 33%, avec évidemment une inégalité au niveau des secteurs à la faveur du tertiaire : *“ainsi, 75% des cadres ont déjà télétravaillé, mais seulement 17% des employés et 4% des ouvriers.”* Certaines organisations vont plus loin que d'autres dans les possibilités de télétravail. On lit ainsi dans l'article précité des Echos Start : *“Au-delà de la possibilité de télétravailler, devenue un prérequis pour une majorité de jeunes actifs (ADP, juillet 2022), certaines entreprises ont décidé de permettre à leurs salariés de travailler à distance depuis l'étranger un nombre de jours limité dans l'année : 20 jours par an chez Google et Ubisoft, 30 jours chez Renault ou encore 40 jours chez ManoMano, site spécialisé dans le bricolage et le jardinage.”*



**Proposer différents types de flexibilité : horaires variables et asynchrones sur de grandes plages horaires ; télétravail ou travail depuis d'autres lieux ; possibilité de travailler de l'étranger afin d'équilibrer les temps de vie.**

Mais est-ce la panacée ? Et bien pas forcément ! Entre autres choses, on peut pointer des conditions de travail et une ergonomie pas forcément idéales selon les lieux de travail à distance ; mais aussi un manque de cohésion des équipes, comme le souligne Statista. L'article *Jeunes anti-télétravail : et si la Gen Z revenait aux classiques ?* de Welcome to the Jungle (2023) prend même le contrepied du full remote. L'article indique que certains Zoomers, traumatisés par l'isolement et la rupture des relations sociales pendant le confinement seraient totalement réfractaires au télétravail. Qu'en est-il chez nos interviewés ? Et bien l'on note aussi une certaine appréhension par rapport au télétravail chez certains jeunes.



*“Bon, j'avoue qu'à ce moment-là, moi en fait je venais, j'ai... j'ai commencé à travailler mon premier travail et après. Et donc pendant ce temps là, j'ai dû apprendre à travailler en... à faire du télétravail. J'ai dû faire premier taf, premier télétravail, genre tout était nouveau. Et donc du coup c'était vraiment difficile j'avoue. Parce que là... En fait, enfin on est coupés un peu de la société, enfin coupés des gens, coupés des autres, du contact extérieur et tout ça. C'était... On était assez limités je trouve. Enfin le fait d'être limités au niveau de la mobilité c'est juste ça.”*

Fanny (22 ans)



*“Je ne sais pas trop. Si je sais quand même que je ne me vois pas trop faire un travail 100% télétravail. Je sais que moi, ça ne me conviendrait pas du tout. Voilà. A ce niveau-là, oui il n'y a qu'à ce niveau-là.”*

Clara (21 ans)

C'est pourquoi, il est important de reconnaître que le télétravail peut également entraîner des défis, notamment en ce qui concerne l'intégration des jeunes dans le monde du travail. Les jeunes employés ont besoin de mentorat, d'interactions sociales et d'opportunités d'apprentissage pour se développer professionnellement. Le travail à distance peut parfois les isoler, les éloigner et les empêcher de nouer des relations professionnelles fructueuses.

De manière plus générale, pour Elise Tissier, directrice de Bpifrance Le Lab, les exigences des plus jeunes évoluent. Ils attendent par exemple que l'organisation s'adapte à leurs contraintes personnelles, et non l'inverse, ce qui peut sembler déconcertant pour des personnes rentrées sur le marché du travail dix ou vingt ans plus tôt. Le rapport au travail est devenu beaucoup plus transactionnel.

Comment cultiver la confiance à travers le bon niveau de flexibilité horaire et de télétravail ? Le croisement des approches à la fois individuelle et collective de ces sujets d'organisation avec la culture d'entreprise et le développement du management hybride sont sans doute des pistes. Dans cet ensemble à géométrie variable, l'aménagement du temps de travail sur 4 jours peut aussi être une solution.

##### ● Proposer une semaine de 4 jours

Les jeunes de notre étude qualitative ont mentionné le fait que ce qui les rendait heureux, c'était de passer du temps avec leurs proches. De ce fait, l'aménagement du temps de travail peut s'avérer un levier important pour les attirer. Dans cette veine, de plus en plus d'entreprises expérimentent la semaine de 4 jours, voire la semaine de 4 jours payés 5 jours, en conservant le temps de travail.

Cette mesure ne répond pas seulement aux aspirations des jeunes, mais plus largement à celles de tous les salariés. En effet, "22% des travailleurs français estiment que la semaine de 4 jours sera la norme dans leur secteur d'activité d'ici 5 ans et 18% disent qu'il sera possible de bénéficier d'une flexibilité totale des horaires de travail. 37% des salariés préféreraient travailler 4 jours par semaine, en conservant le même salaire, mais avec des journées de travail plus longues. Seuls 9 % des interrogés accepteraient de travailler moins de jours par semaine avec un salaire réduit."<sup>323</sup> C'est ce qu'indique l'étude ADP® Research Institute *People at Work 2023 : l'étude Workforce View* menée auprès de plus de 32 000 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

### des salariés

**préfèreraient travailler 4 jours par semaine, en conservant le même salaire, mais avec des journées de travail plus longues. Seuls 9 % des interrogés accepteraient de travailler moins de jours par semaine avec un salaire réduit.**

**37%**

Source : *People at Work 2023 : l'étude Workforce View* d'ADP® Research Institute

Ainsi en France, plusieurs entreprises pionnières se sont lancées dans l'aventure. On citera le précurseur, lyonnais, LDLC avec 1 000 salariés passés aux 32 heures depuis 2021 sur 4 jours, payés 5 jours. L'article *Ces entreprises françaises passées à la semaine de 4 jours payée 5 jours s'expliquent* de Sylvie Laidet-Ratier sur le site de Cadremploi<sup>324</sup> (2023) recense une variété de pratiques autour de la réduction du temps de travail. Parmi les différents exemples cités, celui de la petite PME normande Pimpant, distributeur de produits rechargeables du quotidien en poudre à diluer. Les employés au forfait jour peuvent poser au choix à l'avance le mercredi ou le vendredi off tandis

que la PME optimise les temps de réunion, d'appel et documente les activités pour économiser le temps. Quant à Accenture, l'entreprise a expérimenté un passage sur 4 jours sans réduction du temps de travail, en rallongeant donc les journées. 550 employés sur 10 000 testent volontairement cette formule, indique l'article *Semaine de quatre jours : le groupe Accenture dresse le premier bilan de ce dispositif* de Baptiste Morin et Laura Laplaud sur le site Europe 1 (2023)<sup>325</sup>.



##### **Proposer une semaine de 4 jours ou une semaine sur 4 jours.**

Toutes ces pratiques sont une manière de faire confiance aux jeunes recrues intéressées en répondant à leur quête d'autonomie et de liberté d'organisation tout en prenant en compte leurs contraintes personnelles au sein de l'entreprise. Mais d'autres entreprises vont encore plus loin en proposant des congés illimités.

##### ● Autoriser des congés illimités

De nombreuses entreprises, toutes tailles et secteurs confondus, proposent à leurs salariés des congés illimités. C'est le cas par exemple de Anikop, éditeur de logiciels, et qui emploie une trentaine de salariés. Mais aussi de Indeed France, un jobboard qui compte 14 000 collaborateurs dans le monde et de Luko, une néo-assurance, de plus de 200 salariés. Mais aussi d'Openclassrooms, spécialisée dans l'éducation en ligne avec plus de 500 employés ou de Popchef, restaurateur d'entreprise, avec plus de 90 salariés. d'après l'article *Congés illimités : bonne ou mauvaise idée ?* de Chloé Normand (2022)<sup>326</sup>.

L'idée peut paraître assez folle. Pourtant, à travers cette possibilité accordée, le message envoyé est celui de la confiance et de la responsabilisation vis-à-vis du collectif. Pour preuve, au final les salariés concernés ne prennent que quelques jours de plus que les congés légaux avec un bénéfice énorme en termes de satisfaction des employés. Au-delà des congés légaux, d'autres formes de congés moyenne ou longue durée peuvent constituer des pauses régénératives.



##### **Proposer des congés illimités pour donner de la sérénité et responsabiliser.**

##### ● Proposer des pauses régénératives

En termes de flexibilité, certaines entreprises vont jusqu'à proposer des pauses dans le parcours



professionnel. Il peut s'agir de pauses pour développer une passion ou un projet personnel. Ou bien de pauses pour pouvoir donner de ses compétences à un projet associatif. En offrant cette possibilité, les entreprises répondent ainsi à une demande d'équilibre entre les différents temps de vie, à la possibilité de découvrir d'autres univers ou bien de se découvrir soi et au développement de compétences. Rappelons que 67% des jeunes et 71% des 21-24 ans aimeraient pouvoir bénéficier d'un congé d'un an rémunéré pour faire "autre chose" selon l'étude *Les jeunes et l'entreprise de la Fondation Jean Jaurès* (2022). Par boucle de rétroaction, ces entreprises pourront s'enrichir d'un regard frais au retour du collaborateur, des compétences qu'il aura développées pendant cette pause et des possibilités d'innovation offertes.

*"Chez Mazars et Accenture, à partir de cinq années d'ancienneté, les salariés peuvent bénéficier de trois mois de congé, rémunérés à hauteur de 50% de leur salaire. "Plus de 160 collaborateurs d'Accenture ont utilisé ce dispositif depuis sa mise en place il y a un an et demi", précise Mélanie Gobin. Chez Orange, ce sont trois à douze mois à partir de dix ans d'ancienneté, payés au moins 70% du salaire, mais uniquement si le collaborateur rejoint "des structures ou programmes qui participent à l'intérêt général".*" indique Samuel Chalom dans son article précité. Beaucoup de grosses entreprises participent à des programmes de mécénat de compétences, ce qui constitue pour les salariés la possibilité d'aller voir ailleurs et de s'enrichir de nouvelles expériences et pour les entreprises, la possibilité de conserver leurs talents en leur permettant de diversifier leurs expériences et compétences.



**Proposer des pauses ou des longs congés pour mener à bien un projet personnel ou d'intérêt général, tout en conservant une sécurité d'emploi.**

Mais parfois, le temps accordé par l'entreprise peut aussi être plus court et venir répondre à une demande liée à la santé, comme les congés menstruels par exemple.

#### ● Accorder des congés menstruels ou pour la santé des femmes

Pour finir, d'autres initiatives relatives au temps répondent aux aspirations de plus d'égalité et de respect formulées par les jeunes générations, notamment à plusieurs reprises dans notre étude qualitative et nos entretiens avec les experts. Il s'agit par exemple des congés relatifs à la santé des femmes dans des périodes particulières qu'elles peuvent traverser : règles, PMA, fausse couche, endométriose ...



**Accorder des congés menstruels, pour PMA, fausse couche, endométriose, ménopause ...**

Par exemple, Critizr, une société de 100 personnes, spécialisée dans la relation client, propose à ses salariées un congé menstruel, tout comme la ville de Saint-Ouen. Les employés femmes et hommes de Critizr peuvent aussi poser un arrêt maladie en cas de fausse couche, indique l'article du Parisien *Ces entreprises adoptent le congé menstruel* (2022)<sup>327</sup>. Carrefour offre un jour aux femmes qui ont recours à la PMA. Quant au département de la Gironde, d'après un article publié dans *sudouest.fr*<sup>328</sup>, il a annoncé en juin 2023 vouloir tester le congé menstruel et le congé ménopause. Si cette dernière catégorie est sans doute très loin dans la tête des jeunes, c'est certainement grâce aux avancées sur la reconnaissance des périodes difficiles pour les femmes qu'il peut aussi voir le jour.

En synthèse, plusieurs leviers peuvent répondre à la demande de flexibilité des jeunes et de prise en compte de leur vie personnelle :

- la flexibilité horaire pour permettre de concilier ses contraintes personnelles ;
- le télétravail sur mesure pour gagner du temps sur les trajets et permettre d'agencer ses temps de vie, même si le télétravail pose aussi question chez les jeunes et par rapport à leur intégration ;
- la semaine de 4 jours avec ou non réduction du temps de travail et la semaine de 4 jours payée 5 jours ;
- les congés illimités qui ont un pouvoir responsabilisant

et engageant en plus de soulager les contraintes temporelles ;

● es congés longue durée pour pouvoir faire autre chose, du mécénat ou des projets d'intérêt général et de développer des compétences bénéfiques pour l'entreprise ;

● les congés pour la santé des femmes ou liés à certaines périodes de la vie : menstruation, PMA, fausse couche, endométriose ... qui répondent à une demande d'égalité et ouvre la voie à une meilleure reconnaissance de la spécificité de certaines phases de vie, dont la parentalité.

### 4D3 | Faciliter la parentalité

Le sujet de la parentalité n'a pas été abordé dans nos entretiens qualitatifs et ressort assez peu dans d'autres études sur la jeunesse. Sur une population de 15-25 ans en pleine construction, cela semble assez cohérent, d'autant que l'âge moyen du premier enfant est de 31 ans en 2023, selon les données de l'Insee<sup>328</sup>. Pour autant, c'est un sujet qui peut survenir dans les premières années d'expériences professionnelles et interférer à plusieurs endroits avec les aspirations des jeunes. Celui du temps à consacrer à ses proches ; celui de l'égalité de traitement entre les genres ; celui de la non discrimination et celui qui tend à faire de l'entreprise un lieu d'épanouissement.

C'est pourquoi, il semble aussi que donner confiance aux jeunes, c'est leur permettre de se projeter, s'ils le souhaitent, dans une vie familiale dont la logistique est facilitée par la reconnaissance de la parentalité, des aides et des aménagements fournis par les entreprises. Sans être exhaustifs, nous allons nous attarder sur trois leviers qui nous semblent particulièrement significatifs au regard des attentes des jeunes générations : la possibilité d'allaiter au travail (3), l'aide à trouver une place en crèche (2) et l'allongement du congé paternité (1).

#### 1 - Allonger la durée du congé paternité légal

Ce n'est que très récemment que le tabou de la charge mentale des mères a été levé et a permis de questionner la durée ridicule du congé paternité ou congé du deuxième parent, faisant de la mère ou du premier parent la personne qui assume toute la charge familiale. Dans sa Bande Dessinée devenue célèbre, *Fallait demander*<sup>329</sup>, Emma décrit très bien ce phénomène qui place la plupart des femmes en "parent par défaut" dès le départ. En plus de l'héritage de stéréotypes de genres, elles assument

la quasi-totalité des tâches ménagères et familiales dès la naissance de leur enfant et mettent leur carrière au second plan. Dans ce contexte, l'allongement du congé paternité ou du congé du deuxième parent peut influencer cette répartition et lever du même coup les discriminations liées à la parentalité en entreprise et celles liées au genre et à la promotion des femmes.



**Allonger le congé paternité ou congé du deuxième parent au-delà du congé légal pour une meilleure prise en compte de la parentalité et davantage d'égalité.**

Ainsi, certaines entreprises vont au-delà des 28 jours de congés paternité accordés légalement en France depuis juillet 2021, contre 11 avant cette date. L'article *Ces entreprises qui innovent le plus pour attirer (et retenir) les jeunes talents* de Samuel Chalon (2023) en cite quelques-unes. Par exemple, l'accélérateur de start-up Future4Care offre 3 mois de congés payés 100%. Chez Kering, c'est 14 semaines. D'autres entreprises comme Bain et Company permettent le passage à temps partiel au retour. Pigment, une jeune pousse spécialiste de la gestion des données et de la planification d'entreprise offre aux papas une période de cinq semaines à plein temps, puis quatre semaines "à mi-temps" pour permettre une reprise en douceur. Au sein de cette organisation souple, "sept semaines supplémentaires peuvent aussi être prises, mais qui ne sont pas payées par l'entreprise", détaille la cofondatrice, *Eléonore Crespo* dans l'article des *Echos Start*. Et d'ajouter : "Je fais confiance aux personnes que j'embauche. C'est de cette manière qu'on obtient les meilleurs résultats".



© Alex Bodini

Équilibre parental : l'importance d'étendre le congé paternité légal

retour au travail après un congé maternité ou parental, le salarié a besoin d'être accompagné, doit retrouver ses marques l'esprit serein sans se soucier du trajet pour déposer ou récupérer l'enfant à la crèche ou chez la nounou. C'est aussi une façon d'attirer de nouveaux profils, de donner envie d'intégrer notre entreprise et de communiquer sur l'Humain, une valeur qui prime au sein d'Adex." indique Stéphanie Geraci, responsable communication au sein d'Adex.

### 3 - Permettre aux femmes d'allaiter

Enfin, d'après la loi, une salariée peut s'absenter de son travail pour allaiter 1 heure par jour, répartie en 2 périodes : 30 minutes pendant le travail du matin et 30 minutes pendant l'après-midi. En l'absence d'accord avec l'employeur, cette période, non rémunérée sauf accord spécifique, est placée au milieu de chaque demi-journée de travail. Cette période d'allaitement est réduite à 20 minutes si l'employeur met à disposition des salariées un local dédié à l'allaitement, à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail<sup>330</sup>.

### 2 - Aider à trouver une place en crèche

Par ailleurs, d'autres entreprises aident leurs employés dans la recherche d'un moyen de garde d'enfant. Pour ce faire, plusieurs solutions existent. Les entreprises peuvent accompagner les jeunes parents à faire des démarches qui sont souvent vécues comme stressantes. Elles peuvent aussi "acheter" des places dans des crèches privées et les allouer à leurs collaborateurs. Elles peuvent enfin disposer de leurs propres crèches d'entreprise, soit en partage avec d'autres entreprises, soit individuellement.



**Accompagner la recherche de garde d'enfant des salariés via des places en crèche ou des crèches d'entreprise.**

Du côté de Grenoble, le cabinet d'expertise comptable Adex a décidé d'implanter une crèche dans ses locaux où 6 places sont réservées pour ses employés. "Implanter une crèche dans nos locaux c'est un moyen supplémentaire de fidéliser les salariés, de renforcer l'attractivité de l'entreprise. Lors d'un



**Permettre l'allaitement maternel en entreprise en développant des salles d'allaitement dédiées.**

Plusieurs entreprises comme Orange ou AXA ont ainsi mis en place des salles d'allaitement où les femmes peuvent tirer leur lait ou allaiter leur nouveau-né<sup>331</sup>. Ces aménagements, tout comme l'aide à la garde d'enfant et l'allongement du congé paternité envoient un signal de confiance aux jeunes en facilitant certaines périodes de la vie qui pouvaient être vécues jusqu'à il y a récemment comme très culpabilisante. En acceptant ouvertement de participer à l'aménagement de la vie intime, les entreprises remettent les aspirations des collaborateurs au centre de leur évolution globale. Cela ouvre la voie à une culture de la relation nouvelle dans le travail.

## 4D4 | Humaniser le management et cultiver la relation

Humaniser le management et cultiver la relation dans le cadre du travail sont des aspirations récurrentes des jeunes que nous avons interviewés et des panels de différentes études. Dans cette perspective, nous nous arrêterons sur la nécessité de créer des espaces temps et un droit à l'erreur pour consolider les relations intergénérationnelles (4) et sur les clés de succès des dispositifs d'empowerment des jeunes en entreprise (3). Mais tout d'abord nous commencerons par la nécessité de construire un management plus relationnel et de travailler le feedback (2) dans des organisations plus horizontales (1).

### 1 - Aplatiser les organisations

En matière de fonctionnement, l'entreprise dispose de différents leviers pour (re) donner et faire confiance à la jeunesse et cultiver le sens, depuis sa structuration jusqu'à ses méthodes de management. Pour ce faire, il est important de comprendre les aspirations des jeunes.

#### ● Privilégier les organisations horizontales pour faciliter les relations

Comme l'a souligné Amélie Arcile, cofondatrice de Benevolt, une plateforme de bénévolat, le système hiérarchique n'est pas attirant pour les jeunes, même si l'organisation est grande et connue. Ce qu'ils préfèrent, c'est une participation horizontale.

Ainsi, les jeunes cherchent un monde professionnel qui diffère de l'image traditionnelle des relations hiérarchiques strictes. Ils aspirent à des environnements de travail où la communication est ouverte, la collaboration est encouragée, et les relations de travail sont facilitées par une faible distance hiérarchique.

#### ● Fonctionner par territoires et projets pour recréer du sens

Les aspirations des jeunes en matière d'organisation défient donc les entreprises et permettent d'imaginer des fonctionnements différents.

Pour Elise Tissier, directrice de Bpifrance Le Lab, l'évolution du rapport des jeunes avec le travail fait écho à la prospective de l'entreprise. Selon différents scénarii, dans le futur, il serait possible de concevoir l'entreprise comme des socles territorialisés de mini-entreprises qui se mettent au service temporaire d'une

mission. Ce fonctionnement territorialisé de l'entreprise pourrait mieux correspondre aux aspirations des jeunes. Selon Alexandre Jost, délégué général de la Fabrique Spinoza, cette vision est l'extension d'une idée issue des aménageurs via le concept de Club (bureau central ou siège) & Hub (satellites locaux de l'entreprise). L'étude Nouveaux espaces de travail et réengagement des collaborateurs de 2022 de la Fabrique Spinoza le décrit plus précisément.

La Fabrique Spinoza propose également un nouveau chemin "dans les territoires de travail" : pourquoi ne pas aller plus loin dans l'organisation par gestion de projet ? Parce que l'engagement des jeunes est plus court et exige plus de sens, il faut réussir à recréer des collectifs qui créent ce sens. Le mode projet pourrait y contribuer.



© Photo de Brooke Cagle sur Unsplash

Favoriser la relation dans des organisations plus plates

Si cette voie peut engendrer des difficultés en termes d'organisation, elle est susceptible de générer des plus-values en termes d'engagement, car elle répond au besoin : plus de sens, plus proche de moi, moins durable.

Nous avons vu en 4D1.1, que 37% des jeunes rêvent de rejoindre une entreprise locale en lien avec son territoire, à l'inverse d'une entreprise hors sol et qu'il y avait un besoin de prise en compte de l'intimité des jeunes. Une organisation plate misant sur le territoire et le projet pourrait contribuer à nourrir ces aspirations.

#### ● Des entreprises libérées au management tribal

Attention toutefois à trop raccourcir ! Pour Julien Dreher, spécialiste des nouveaux modes de travail et auteur de "Tous managers !" aux Editions Eyrolles (2023)<sup>332</sup> "supprimer les managers peut être pire si les

entreprises ne réinventent pas de nouvelles formes de management et d'organisation du travail. Pour attirer et retenir les jeunes générations, les entreprises doivent surtout en finir avec le management hiérarchique et l'organisation pyramidale. Comment ? En repensant un management qui repose sur l'implication de tous les salariés, sans exception." cite Samuel Chalom dans son article précité<sup>333</sup>.

Ainsi, outre les entreprises libérées qui ne sont pas transposables dans tous les domaines et les contextes, cela peut donner la possibilité d'inventer d'autres modes de fonctionnements que nous ne détaillerons pas tous ici. Parmi ces modes de fonctionnement, l'entreprise Davidson consulting, spécialisé dans le consulting et la transformation digitale a adopté un fonctionnement adhocratique<sup>334</sup>.



#### Adhocratie (Davidson consulting)<sup>335</sup>

Le néologisme adhocratie (qui trouve son origine dans le terme latin *ad hoc*) s'oppose à bureaucratie. "Ad hoc" évoque une organisation dans laquelle les personnes travaillent au sein de groupes-projets peu formalisés qui bénéficient d'une autonomie importante par rapport aux procédures et aux relations hiérarchiques en vigueur dans des entreprises traditionnelles. Le fonctionnement n'est plus basé sur des règles mais sur un consensus qui émerge d'un dialogue auquel tout le monde peut participer (ajustement mutuel) pour améliorer les processus et délivrer la promesse (la mission de l'entreprise, la livraison du produit au client, etc.).

Pour que cela marche :

- chacun doit avoir intégré l'intérêt collectif et parler en son nom (les décisions sont prises par des personnes informées des objectifs stratégiques) ;
- les informations doivent circuler de façon transparente, flexible voire informelle pour promouvoir l'innovation ;
- les connaissances existantes ne sont pas sacralisées mais de simples bases sur lesquelles en construire de nouvelles.

L'Adhocratie a été mise en œuvre organisationnellement par plusieurs grandes firmes, la plus connue étant la NASA.

Il ne faut d'ailleurs pas la confondre avec l'Holocratie (concept mis en lumière par l'entreprise Zappos, quoiqu'elle ne l'ait pas inventé, et détaillé dans *Delivering Happiness: A Path to Profits, Passion, and Purpose* - Tony Hsieh).

L'adhocratie n'induit pas du tout la disparition des managers. Dans ce type d'organisations, ils sont indispensables pour inspirer, décloisonner la décision et favoriser la créativité.

Dans cet environnement, le management tribal a permis à Davidson consulting d'être extrêmement réactive et opérationnelle et de bien s'en sortir pendant la crise de la Covid.

En plus d'être certifiée B-Corp, un label très exigeant en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et engagée dans la Convention des Entreprises pour le Climat, Davidson consulting cultive aussi sa raison d'être et sa marque employeur avec son organisation qui met l'accent sur la responsabilisation et la confiance. Pourtant, comme nous l'avons vu en 4A1.2, ces efforts de la part de l'entreprise ne se traduisent pas toujours en performance dans les tribus ou par un engagement dans les projets soutenus par Davidson consulting.



**Aplatir les organisations en expérimentant d'autres modèles pour miser sur la relation et attirer les jeunes : territoires de projets ; fonctionnement tribal ; adhocracy ...**

Malgré tout, la territorialisation et le fonctionnement par projets incarnés dans des organisations plus plates peuvent permettre de privilégier la relation à la hiérarchie.

## 2 - Privilégier la relation à la hiérarchie

### ● Faire évoluer la posture relationnelle des managers pour plus de transparence, de confiance et d'autonomie

Lorsque nous avons interrogé les jeunes sur leur vision du monde idéal, ils ont exprimé à plusieurs reprises leur souhait d'un monde reposant sur la compréhension mutuelle, l'empathie, l'entraide et le respect des individus (4E1).

Ces données qualitatives peuvent être mises en perspective avec celles de différentes études qui évoquent les attentes de la GenZ en termes de management. Ainsi, dans l'article *Quelles sont les attentes de la génération Z dans le monde du travail ? (2023)*<sup>336</sup>, Elodie Gentina, professeure à l'IESEG School of Management, experte de la génération Z et conférencière en entreprise indique que les jeunes veulent juste une autorité relationnelle plutôt qu'une autorité de fait : "Lorsqu'ils respectent leur manager, parce qu'ils le trouvent inspirant, avec les soft skills attendus, tout se passe bien. Si on leur propose l'entreprise libérée, l'absence de feedbacks, la totale indépendance, alors ça ne leur correspond pas."



**L'idéal pour eux, c'est l'autonomie, mais avec un cadre rassurant, et un management de proximité.**

Elodie Gentina, professeure à l'IESEG School of Management, experte de la génération Z

#### 4D. OFFRIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL OPTIMALES

Dans la même veine, l'étude menée par l'Edhec NewGen Talent Centre, en partenariat avec les associations du G16 Careers (2023) évoque le plébiscite des jeunes en faveur d'un manager proche de son équipe, à l'écoute, avec une posture de coach. *"Ils attendent de leur manager de la transparence, de la confiance et de l'autonomie. Le manque de confiance est à l'inverse un facteur déterminant de désengagement dans les verbatims que nous avons recueillis"*, explique Manuelle Malot, responsable de l'étude dans l'article Les jeunes attendent de leur manager de la transparence, de la confiance et de l'autonomie sur le site de Courrier cadres<sup>337</sup>.

De son côté, Elise Tissier, directrice de Bpifrance Le Lab, estime que le management est plus que jamais un art, l'art de *"manager coacher"* des individualités, au service d'un projet collectif, dans le respect des valeurs de l'entreprise et de sa culture.

Ces attentes impliquent de faire évoluer le management, mais aussi d'amener les jeunes à développer leur intelligence émotionnelle. Pour éclairage, Elise Tissier s'interroge sur les compétences relationnelles des plus jeunes, notamment ceux qui ne sont pas encore sur le marché du travail, compte tenu des effets délétères du temps passé en ligne.

Dans ce cas, dans l'équation d'une relation managériale réussie, il convient alors de s'interroger sur comment maintenir un niveau d'intelligence émotionnelle élevé chez les jeunes malgré un temps d'écran important ?

##### ● Développer un management bienveillant

Et d'un point de vue quantitatif, quelles sont les qualités attendues d'un manager bienveillant ?

L'étude de la Fondation Jean Jaurès déjà citée indique que 31% des jeunes considèrent qu'un manager idéal est d'abord un manager qui crée un environnement de travail épanouissant (40% des bac+3 et 37% des femmes). Pour 29% des jeunes, un management basé sur l'autonomie et la confiance est ce qui manque aujourd'hui le plus dans le management d'une entreprise. Et parmi les valeurs qui donnent aux jeunes le plus envie de rejoindre une entreprise, le respect arrive en haut du podium avec 57%, suivi de la confiance à 44%. Pour 30% des jeunes, le manager idéal est d'abord celui qui reconnaît le travail accompli. Ainsi, les attentes en termes d'épanouissement reposant sur le management ciblent principalement l'ambiance de travail, l'autonomie, la confiance, le respect et la reconnaissance.

**POUR**  
**29%**  
**des jeunes,**  
**un management basé sur l'autonomie**  
**et la confiance est ce qui manque**  
**aujourd'hui le plus dans le management**  
**d'une entreprise.**

Source : Fondation Jean Jaurès

De plus, d'après l'étude du Rameau *La parole des jeunes en actions* (2023)<sup>338</sup>, 25% des jeunes déclarent qu'exercer son travail dans un climat de confiance et de bienveillance est important pour atteindre le bien-être au travail.

*"Une première expérience professionnelle avec bienveillance change tout dans la vie d'un jeune. Si un patron lui parle mal, dans le cadre d'un service civique, on ne laisse pas passer. Il y a un contrôle direct. On cherche à ce que le jeune soit entouré d'adultes qui sont à l'écoute"* partage une référente départementale du Service Civique.

Les jeunes semblent donc accorder une grande importance au management et à la confiance dans leur épanouissement au travail. Une des clés de la bienveillance managériale, capable d'accueillir, reconnaître les compétences et appétences des jeunes et les faire grandir réside dans l'art du feedback.



**Développer un management plus relationnel, prompt à créer un climat de confiance, d'autonomie, d'épanouissement et de bienveillance et apte à délivrer des feedbacks amélioratifs.**



© Photo de LinkedIn Sales Solutions sur Unsplash

L'art du feedback : une compétence managériale

##### ● Cultiver le respect, la reconnaissance et le feedback

Quel sujet sensible que celui du feedback ! Dans la partie 4A1.2, nos experts interviewés ont évoqué la difficulté de faire des feedback professionnels aux jeunes en entreprises. Pourtant, ces retours semblent avoir de la valeur auprès des jeunes en les aidant à prendre conscience de leurs forces et des points qu'ils peuvent améliorer. C'est aussi un moyen de témoigner aux jeunes

du respect et de la reconnaissance en dehors des aspects financiers. Néanmoins l'art du feedback nécessite régularité, attention, écoute, assertivité et bienveillance et donc cela ne s'improvise pas !

Pour Nicolas Lepercq, docteur en management et responsable recherche et développement au sein du cabinet RH Ignition Program, la manière d'évaluer les salariés peut être repensée. *“C'est une compétence managériale que de savoir donner un feedback à ses collaborateurs. Il peut y avoir parfois un certain manque de courage de la part des managers. C'est contre-productif : au contraire, il y a un besoin de transparence, que le salarié sache où il doit encore s'améliorer.”* Et donner du feedback, cela peut être notamment ne pas se contenter de l'entretien annuel pour faire ses retours, mais prévoir des points plus réguliers avec ses équipes, complète Samuel Chalom dans son article précité.

Stéphane Moriou, expert français du feedback, indique qu'il n'existe que deux types de feedback fructueux. C'est ce qu'il explique dans son livre paru en 2023 *Le pouvoir des conversations : l'art de donner et de recevoir du feedback*<sup>339</sup>. Le premier s'appelle *“feedback positif”* ; il s'attache à faire prendre conscience d'un potentiel. Le second s'appelle *“feedback correctif”* ; il s'attache à réduire l'impact négatif d'une interférence que nous générons et qui impacte la performance et à réduire ainsi nos points d'efforts. *“Il faut éviter l'emploi du feedback négatif, celui qui verbalise ce qui a été mal fait. Le cerveau est résistant aux injonctions négatives : dites-lui de ne pas faire quelque chose, et il aura tendance à le faire. [...] Par ailleurs, une parole qui humilie au lieu d'ennoblir devrait toujours être bannie. Elle perce des trous supplémentaires dans des réservoirs à estime de soi déjà trop peu remplis.”*

66

**Le feedback correctif verbalise ce qui pourrait être fait différemment dans le futur. Il parle du remède et non de la maladie, de la solution et non du problème, de la réussite future et non de l'échec passé.**

Source : Le pouvoir des conversations : l'art de donner et de recevoir du feedback, Stéphane Moriou (2023).

Pour conclure, l'équilibre entre autonomie, confiance et cadrage est à réinventer via un management relationnel bienveillant capable de bien calibrer son feedback auprès de la GenZ. Bien utilisé, le feedback est donc un puissant levier de construction de la confiance en soi qui peut aussi inciter les jeunes à participer davantage à des instances de gouvernance d'entreprise.

### 3 - Permettre une meilleure représentativité des jeunes

#### ● Accueillir les jeunes dans les instances de gouvernance afin d'améliorer leur représentativité

Le besoin d'être écouté et entendu au travail est un élément qui est ressorti à maintes reprises dans notre étude, entre autres, par la voix d'Ariel (24 ans) :



*“Sinon, je suis aussi alternante et j'ai discuté aussi avec des stagiaires et je trouve qu'on ne nous laisse pas beaucoup donner notre avis sur le développement de l'entreprise ou de l'association ou comment on pourrait faire les choses. Parce qu'en fait, comme on reste quelques mois ou un an ou deux ans, en tout cas là où j'ai été, on m'a pas trop... on m'a pas demandé mon avis, sur ce que je pensais du travail, enfin de mon programme par exemple cette année, alors que j'ai passé un an dessus et j'ai développé un projet et personne ne m'a demandé mon avis sur ce que je pensais qu'il fallait faire pour la suite.”*

Ariel (24 ans)

Du côté des experts interviewés, Elsa Da Costa, directrice générale d'Ashoka France a indiqué que les jeunes n'étaient pas suffisamment représentées dans les entreprises, ni médiatiquement.

Dans le monde du travail, cela interroge les systèmes de partage du pouvoir avec les jeunes. Et ce d'autant plus qu'ils représentent une part croissante de la population active et que donc il semble légitime qu'ils aient droit au chapitre. Youth Forever a réalisé une étude très éclairante sur les jeunes et le pouvoir en entreprise qui donnent des pistes d'améliorations aux organisations voulant (re) donner et faire confiance à la jeunesse.

Le livre blanc *Jeunes et pouvoir au travail* (2023) de Youth Forever<sup>340</sup> permet d'identifier les clefs de succès des dispositifs combinant jeunes salariés et pouvoir dans les organisations. Il s'attèle à dégager des ingrédients et points de questionnement que peuvent s'approprier les organisations pour diversifier leur gouvernance tout en répondant aux aspirations des jeunes enclins à prendre part aux décisions.

**62%** des **zoomers** pensent qu'ils peuvent contribuer à forger un monde meilleur.

**42%** des **Z** veulent participer aux décisions stratégiques des entreprises contre 36% des Y.

**72%** **des 18-30 ans**  
**se disent engagés contre le**  
**changement climatique.**

Source : *Jeunes et pouvoir au travail* (2023), Youth Forever

#### ● Travailler les clés de succès des dispositifs de partage de pouvoir

Il ressort ainsi que plusieurs dispositifs se sont développés ces dernières années. *“Parmi les plus citées, le shadow ComEx mis en place par Accor en 2015 : “un comité fantôme”, sur le modèle du shadow cabinet anglais, composé de jeunes de moins de 35 ans, chargés d’apporter un regard frais et des idées nouvelles au comité exécutif. Dans la foulée, dans un véritable effet de mode transcendant la sphère privée, sont apparus de nombreux dispositifs (shadow board/ComEx/codir, mentorat inversé, next gen committee, graduates programs, tasks forces jeunes...) pour faire bénéficier aux instances de direction des idées de la nouvelle génération.”* indique le livre blanc. Mais les résultats sont mitigés. *“Trop cher, trop chronophage, trop long pour voir des résultats, pas de méritocratie et beaucoup d’absentéisme...”* déplore le livre blanc.

*Jeunes et pouvoir au travail, Youth Forever*

individuel ensuite, pour garantir l’alignement d’intérêts et d’attentes entre le membre et ses interlocuteurs. Puis, il faut recruter, accueillir, informer et impliquer une diversité de salariés et différentes parties-prenantes, dont les dirigeants et des facilitateurs. Les principes qui prévalent sont l’altérité et l’horizontalité. Enfin, il faut définir le cadre du dispositif et le formaliser. Ce dispositif pourra avoir pour rôle de challenger l’existant, de répondre aux enjeux proposés ou de proposer des sujets et y répondre. Cela commence par lui donner un nom, d’indiquer les membres, leur mandat et la durée de leur mandat et le budget alloué à l’instance. Puis, il convient de définir le périmètre d’action. Quel est le rôle du dispositif ? Challenger, surveiller, confronter, innover, proposer, étudier ? Quel est le niveau de pouvoir : à quel moment du processus de décision intervient-on et qui est concerné par les décisions prises ? Quels sont le niveau de confidentialité ; la place dans l’organisation ; les sujets à traiter ? Et pour finir, il faut établir les règles de gestion et de pilotage : les interlocuteurs de référence ; les routines et rituels ; les canaux de communication ; les rôles : secrétariat, suivi, recherche, ...; les ressources (humaines et factuelles) à disposition. Le succès de ces instances de représentation repose donc sur des conditions et un cadrage qui permettent de les rendre légitimes et fonctionnelles à la fois.



Pourtant, tout n’est pas à jeter. Youth Forever a ainsi travaillé sur les clefs de succès pour rendre ces instances plus performantes.

Pour commencer, il faut se poser la question du pourquoi de ces dispositifs, en faire émerger la raison d’être, définir leur intention et des objectifs clairs et mesurables. Cela implique par ailleurs, une documentation claire à l’attention des membres et un cadrage à double niveau. Un cadrage collectif, tout d’abord, pour permettre d’aligner l’ensemble des parties prenantes dès le lancement. Un cadrage



**Développer les instances de partage de pouvoir avec les jeunes en entreprise en utilisant les clés de succès données pas Youth Forever.**



### Les clés de succès des dispositifs de partage de pouvoir en entreprise

Dans cette veine, Youth Forever a identifié 5 leviers pour favoriser le succès de ces dispositifs de partage de pouvoir :

- Former et mettre en capacité. Il s'agit de donner aux participants toutes les clés pour réaliser leur mission : il faut leur transmettre les connaissances (avec confidentialité si besoin), les compétences (vue 360° de la stratégie, compréhension des contraintes et opportunités business), le réseau et le soutien nécessaires.
- Incarner et communiquer. Beaucoup de frustrations émergent d'un manque de communication entre participants (sur le cadre, les règles, la mission, etc...), avec leurs interlocuteurs et vers l'externe.
- Valoriser et protéger. Les participants doivent être identifiés comme tels dans l'organisation (par leurs managers notamment) et accompagnés pour pouvoir y dédier l'investissement exigé (temps, rémunération, ...).
- Orchestrer la parole. Créer des espaces-temps dédiés ne suffira pas si la parole n'est pas libre et libérée. Pour y faire face : des règles de partage de la parole et de confidentialité, un cadre de confiance, de la facilitation, des formations à la coopération et à la prise de parole, ...
- Tester et itérer. Comme toute innovation, réussir du premier coup son dispositif de gouvernance est inespéré : le feedback pendant et après permet d'ajuster voire co-construire avec les participants.

En même temps que ces cadrages et éléments clefs permettent de mettre les jeunes en capacité d'exercer réellement leurs missions au sein de ces organes et donc de partager le pouvoir en leur faisant confiance, ils agissent aussi en faveur de la transparence dans l'entreprise. Et bien entendu, c'est aussi un moyen de consolider les relations intergénérationnelles.

#### 4 - consolider les relations intergénérationnelles pour passer le relai aux jeunes

- Accueillir et intégrer les jeunes pour les aider à bâtir une perception positive du travail via un droit à l'erreur

Notre étude qualitative met en exergue la nécessité de travailler les relations intergénérationnelles afin de favoriser l'intégration professionnelle des jeunes. Ce faisant, c'est tout le rapport au travail qui est influencé chez les jeunes d'une manière positive ou négative via la perception qu'ils auront de leurs premiers pas dans le travail.

Maylis (18 ans) dénonce l'entre-soi générationnel et professionnel du personnel travaillant dans son école : *“C'est juste qu'il y a un écart d'âge énorme et que eux, ils connaissent tous depuis plusieurs années et travaillent tous ensemble depuis un moment. Moi, c'est ma première année, ça fait même deux semaines que je travaille. Donc je ne les connais pas. Euh.... puis j'ai pas le même âge qu'eux du tout. Je travaille pas dans le même secteur parce qu'ils sont majoritairement tous dans l'administration, et cetera et moi je suis vraiment avec les enfants quand ils ne sont pas avec leurs enseignants. Et voilà. Donc il y a quand même un écart, mais c'est pas pour ça qu'il y a de l'animosité ou quoi. (...) Bah, je ne me sens pas intégrée parce que je ne suis pas intégrée, mais je ne me sens pas rejetée non plus. (...) Ou alors ils sont en train de travailler dans les bureaux etc et donc on se croise pas forcément toujours. On n'a pas forcément le temps de discuter entre temps.”*

Quant à Clémentine (21 ans), elle regrette le manque de bienveillance qu'elle a subi dans son travail de la part des aînés :



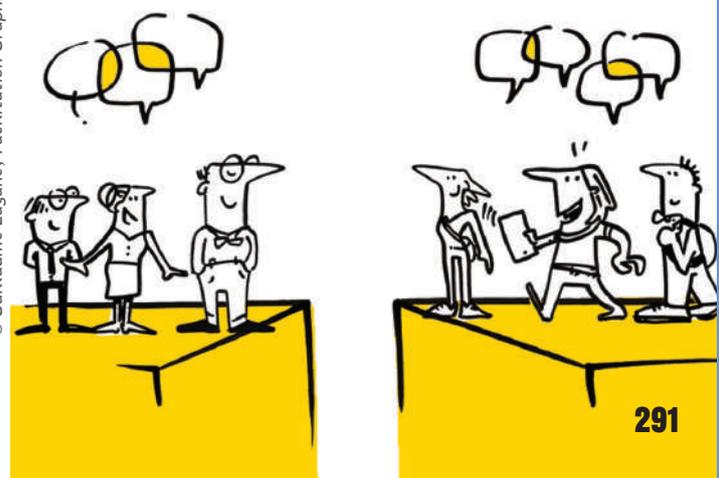
*“Justement à ce moment-là en tant que jeune du coup je ne me suis pas du tout sentie intégrée. Donc les autres jeunes qui commencent juste à travailler, comment est-ce que, comment est-ce que tu veux qu'ils se sentent bien dans un travail ? Si on les casse toutes les 5 minutes ou des trucs comme ça.”*

Clémentine (21 ans).

Ces deux témoignages invitent à renforcer le droit à l'erreur et à l'amélioration sous peine de rester dans un cercle vicieux : pas d'expérience - pas d'emploi - pas de responsabilité. Ils conviennent par ailleurs invitent à repenser la nécessité d'espaces-temps de partage de moments professionnels ou de moments de convivialité afin de mieux accueillir et intégrer les jeunes.

Faire se rencontrer les générations autour du travail

PAROLE de DIRIGEANT VS PAROLE de JEUNE



##### ● Recréer des espaces-temps de rencontre

Ces espaces temps de rencontre et de partage peuvent prendre des formes très différentes selon les métiers et les environnements de travail. Outre l'accueil dans les instances de gouvernance (4D4.3), les moments et rencontres du quotidien peuvent contribuer à dessiner des expériences de travail positives. Ces espaces-temps - qu'il s'agissent du partage d'un café, d'un retour d'expérience collectif, d'une séance d'idéation, de la célébration d'un anniversaire - permettent de créer une sorte de "commun" autour du travail liant les différentes générations dans un même objectif et cultivant la confiance de part et d'autre.



**Le Flex office désigne à la fois un mode de fonctionnement et de management hybride du travail et une manière d'aménager des locaux.**

**Le flex office est une version moderne de l'organisation sur le lieu de travail. Appelé aussi bureau flexible, ce nouveau mode de management est basé sur la confiance plutôt que sur le contrôle, et sur le bien-être au travail. Le flex office aussi nommé flex desk se concrétise par l'absence de bureau attribué. L'employé peut travailler dans un nouvel espace de travail chaque jour, dans un open space, une salle de réunion, une salle de coworking... et même chez lui, car il comprend également le télétravail. Les espaces de travail en flex-office prévoient des salles communes pour les réunions, les moments de détente et de convivialité afin de maintenir le lien entre les collaborateurs.**

Nous n'allons pas ici rentrer dans ce sujet complexe, percuté de plein fouet par le travail hybride où s'agglomèrent le travail en présentiel, en distanciel, de manière synchrone et asynchrone. Toutefois, voici quelques propositions issues ou inspirées des entretiens experts pour recréer des espaces-temps de rencontres :

- Elise Tissier, directrice de Bpifrance Le Lab, observe que les jeunes sont plus détachés de l'espace physique (de l'entreprise) que les managers et dirigeants de celle-ci. Il est donc nécessaire de réimaginer des espaces de cohésion, physiques et symboliques. Aux managers de créer ou recréer des rituels qui font vivre l'esprit d'équipe et la culture d'entreprise.
- La Fabrique Spinoza, propose également de créer ou généraliser des ateliers Jeunes-Dirigeants ou Jeunes-Managers pour générer des dynamiques professionnelles constructives et partagées afin de bâtir une culture commune du travail.
- Également, la Fabrique Spinoza postule qu'il est important de transformer les espaces de travail. Le Flex Office peut ainsi répondre aux besoins de liberté des collaborateurs, en particulier des jeunes générations. Il doit cependant être pensé pour la création de la

cohésion. La notion de Territoire spatial et symbolique doit y être travaillée pour pallier la distanciation physique de la jeunesse. A l'opposé du concept "sans attache", on peut alors parler de Territoire de sens et d'attachement. Ce territoire doit par ailleurs incorporer la demande des jeunes générations de prise en compte de leur intimité dans les espaces de travail.

- Les projets d'aménagement d'espaces doivent, dans la mesure du possible, se faire en concertation avec les collaborateurs. Bertrand Bailly, cofondateur de Davidson consulting indique que les locaux du siège ont été refait en mode adhocratique, c'est-à-dire en mode démocratique orienté processus. *"On a répondu à un cahier des charges très dense et on n'a écarté que deux idées dont une qui consistait à mettre une serre à papillons."* indique t-il.



**Développer des aménagements d'espace, une organisation et des espaces-temps d'échanges formels et informels propices à la consolidation des relations intergénérationnelles et au développement des liens interpersonnels.**

A la clé de ces espaces-temps d'échanges, du lien social, une meilleure cohésion, mais aussi du transfert d'expérience de manière informelle pour (re) donner et faire confiance à la jeunesse et faciliter son insertion.

En synthèse, cette partie sur l'humanisation du management et le développement de la relation est traversée par un principe d'horizontalité qui peut être un véritable accélérateur de confiance en soi et de confiance en l'avenir des jeunes. Comment ?

- en donnant la possibilité de cultiver les liens interpersonnels dans les organisations ;
  - en permettant les transferts de connaissance, d'expérience et de compétences de manière informelle ;
  - en faisant du travail un projet commun intergénérationnel dans les instances de gouvernance ;
  - en permettant de lever les stéréotypes générationnels via ce projet commun (2A1.2).
- La question de la rencontre est connexe à celle de l'horizontalité et implique de créer des espaces-temps d'échange et de partage. L'ensemble participe à alimenter le sens.

## 4E

# Relier quête de sens, projets de vie et projets de société

## 4E1

## Écouter les aspirations et valoriser l'engagement des jeunes

Lors de notre étude qualitative, les jeunes nous ont partagé leurs aspirations, leurs quêtes de sens et les domaines dans lesquels ils se sentaient engagés. Nous avons pris du recul par rapport à nos résultats en les croisant avec d'autres études de plus grandes envergure afin d'attraper le plus justement possible la quête de sens au travail, la quête de sens globale des jeunes (1) ; leur désir d'un monde plus empathique et respectueux (2) ; leur appréhension de l'urgence climatique (3) ; leur perception de l'engagement (4) et leurs actions d'engagement social et environnemental (5).

L'engagement est à la croisée de la quête de sens, du travail, des projets de vie et de société... Ce faisant, c'est aussi un accélérateur de confiance en soi et de confiance dans un avenir choisi. Mais encore faut-il l'appréhender correctement pour pouvoir le transformer en carburant. C'est donc par un éclairage sur la quête de sens que nous débutons cette partie.

### 1 - Comprendre la quête de sens plurielle des jeunes

La quête de sens s'exprime de diverses manières chez les jeunes. Elle vient naturellement se cristalliser autour du travail qui est pour la majorité des personnes, le moyen de vivre et de participer à la société tout en contribuant à façonner les identités individuelles.

A la croisée des aspirations personnelles profondes et de la recherche d'utilité et d'impacts positifs, la quête de sens au travail alimente finalement une quête de sens existentielle plus générale. Mais comment alors définir cette quête de sens au travail ? Nous nous appuyons pour cela sur les données de notre démarche qualitative et une définition donnée par l'Association Pour l'Emploi des Cadres (Apec) ci-dessous.

- Distinguer les différentes dimensions de la quête de sens au travail



#### quête de sens au travail

La quête de sens au travail fait référence à la recherche d'une signification plus profonde et personnelle dans ce que l'on fait professionnellement. Cela va au-delà de simplement gagner sa vie ou effectuer des tâches quotidiennes. C'est plutôt une aspiration à

trouver un travail qui résonne avec ses valeurs, ses intérêts, et qui procure un sentiment de satisfaction et d'accomplissement personnel.

Cela peut signifier avoir un impact positif environnemental et social, cela peut être lié à la créativité, à la résolution de problèmes ou à d'autres aspects qui apportent un sentiment de réalisation et de valeur personnelle. C'est une recherche intime et subjective qui vise à trouver un équilibre entre le travail et une satisfaction existentielle plus profonde et durable.

Selon un article paru dans l'Apec *Quête de sens au travail : une responsabilité de l'entreprise ? (2023)*<sup>341</sup>, "la notion de sens au travail recouvre trois grandes dimensions.

- Une dimension émotionnelle : le fait de ressentir au travail davantage d'affects positifs que négatifs ;
- Une dimension cognitive ensuite : la satisfaction procurée par le contenu des missions, le développement des compétences et l'impact des actions ;
- Une dimension aspirationnelle enfin : le sentiment de contribuer et d'adhérer à un projet global d'entreprise.

Si ces trois conditions ne peuvent pas être toujours entièrement satisfaites, l'absence totale de l'une d'entre elles accroît le risque de voir partir un collaborateur vers d'autres horizons plus en adéquation avec ses attentes."

- Permettre aux jeunes de trouver du sens dans leur travail

Mais au-delà de cette définition, que disent nos interviewés à propos de la quête de sens ?

"Enfin en tout cas, peut-être que ce n'était pas le cas avant, mais aujourd'hui, de plus en plus, un environnement dans lequel on a besoin aussi de s'épanouir. Parce que c'est quand même le quotidien quoi. C'est la vie de tous les jours. Donc... Voilà c'est pour ça que voilà, moi j'essaie de trouver quelque chose qui a du sens pour moi. Parce qu'après... C'est le quotidien quoi. Donc c'est quand même important de bien choisir." exprime Clara (21 ans).

#### 4E. RELIER QUÊTE DE SENS, PROJETS DE VIE ET PROJETS DE SOCIÉTÉ

Cette quête de sens, souvent présentée comme générationnelle, n'est pourtant pas réservée aux jeunes puisque "fin 2022, 95 % des cadres jugeaient important d'exercer un métier qui a du sens" selon l'Apec<sup>342</sup>. Cependant, on peut émettre l'hypothèse que le contexte mondial, l'urgence climatique, l'accélération et l'interpénétration des champs de la vie rendent cet impératif encore plus pressant chez les plus jeunes.

Ainsi, plusieurs recherches soulignent que les jeunes souhaitent trouver un travail épanouissant et reconnu. 91% des 15-24 ans affirment ne plus vouloir uniquement travailler pour gagner leur vie, mais souhaitent avoir un vrai impact sur la société grâce à leur métier, d'après un article de Studyrama (2021)<sup>343</sup>. La nouvelle génération privilégie des emplois qui ont du sens pour eux :

**des jeunes Français**  
interrogés âgés de 18 à 24 ans  
affirment qu'ils n'accepteraient  
pas un emploi qui n'a plus de sens  
pour eux.

**78%**

Source : étude de YouGov pour le site Monster (2021)<sup>344</sup>.

L'étude *Mieux comprendre la quête de sens au travail réalisée par jobs\_that\_makesense et Audencia* (2021) va également dans cette direction. Les critères qui ont guidé le choix de travail des répondants sont :

- premièrement, l'intérêt pour la mission (71% pour l'ensemble des répondants mais 91% pour les 18-24 ans, soit 20 points d'écart) ;
- deuxièmement, l'impact positif sur la société et ou sur la planète (54% pour l'ensemble des répondants, mais 66% pour les 18-24 ans) ;
- et troisièmement, l'acquisition de compétences et d'expérience (48% pour l'ensemble des répondants, mais 66% pour les 18-24 ans).

Le fait que le sondage soit auto administré et la raison d'être de jobs\_that\_makesense tournée vers les emplois à impacts invite à prendre du recul sur ces résultats. Toutefois, le cocktail des aspirations tournées vers l'extérieur alignées avec la satisfaction des intérêts personnels nous permet de souligner l'aspect protéiforme de la quête de sens.

Une quête de sens plurielle



© Guillaume Lagane, Facilitation Graphique / Bpifrance Le Lab

Cet aspect pluriel de la quête de sens ressort particulièrement de l'analyse des Focus Groups. Lors des ateliers, les jeunes participants doivent classer leurs critères de choix de travail du plus important au moins important. Les participants disposent alors chacun de 5 posts it vierges et de 2 posts-it imposés : écologie et quête de sens.

Du côté d'Apprentis d'Auteuil - population de lycéens en bac professionnel et d'apprentis en CAP - la quête de sens arrive grande dernière du classement chez la majorité des répondants. Mais à mieux regarder, les premiers critères cités sont en fait constitutifs de la quête de sens, comme par exemple "aimer ce que je fais", "la passion", "être épanouie", "rendre service" ou "la créativité". Ce sont des critères tournés vers la satisfaction personnelle, l'épanouissement et l'utilité. Du côté de l'ALJT, population de jeunes ingénieurs déjà plus expérimentés dans la vie et dans le travail, la quête de sens arrive en 3e position pour 3 des 6 participants et en 4e et 5e position pour les trois autres. Mais si le concept semble avoir été mieux compris par une population plus mature, l'on retrouve quand même sur le podium des réponses des éléments constitutifs de la quête de sens comme "se creuser la tête", "être épanoui", ou encore "développer ses compétences".

La recherche de sens se manifeste donc de manière nuancée, parfois polarisée entre la recherche de sens personnel et une vision plus large. Cette quête varie selon l'âge des interviewés, se traduisant parfois par le simple plaisir au travail, la recherche de gains financiers ou encore le désir profond d'avoir un impact significatif sur le monde.



"Il y a le côté, je dirais en fait, sens. De manière générale. Et dans le côté autant personnel que social quoi. Dans le sens où il faut que... (...) Et aussi le côté social, dans le sens, un métier qui ait aussi du sens pour les autres. Ou pour la société. Enfin, voilà. Qui soit utile quoi je dirais. (...) Ouais voilà. Oui bah en fait il faut que ça corresponde à mes valeurs et tout ça. Et que ça ait un sens par rapport à moi, et voilà. (...) Mais je dirais que j'ai quand même choisi un métier qui a du sens. (...) Des objectifs de faire un métier qui a du sens et aussi tourné vers les autres quand même."

Clara (21 ans).

La recherche de ce sens, de cet alignement est parfois présenté comme un accomplissement. Fanny (22 ans) indique ainsi :



"Alors que le travail c'est une bonne chose quand c'est fait selon ce pourquoi vraiment on vibre en fait au final. Donc... c'est un peu comme ça que je vois. Ça peut être amélioré".

Fanny (22 ans)

Le verbe “vibrer” renvoie à l'épanouissement. Mais la jeune femme indique aussi une voie de progrès pour accéder à cet épanouissement. Sa réflexion nous amène à reboucler sur l'importance de la connaissance de soi et de l'expérimentation développées dans la Partie 3B pour que chaque jeune puisse savoir ce qui le fait vibrer.

Dans cette même veine, pour Philippe Choquet, Président de la FESIC, il y a une évolution sociétale dans les relations au monde du travail, cela a changé pour tout le monde y compris les jeunes. On a pu constater une certaine quête de sens chez les jeunes qui refusent de plus en plus de travailler pour des multinationales qui n'ont pas ou peu de valeurs. Les jeunes sont attentifs à ça. Cependant attention, cette quête de sens n'est peut-être pas présente chez tous les jeunes. On entend beaucoup qu'ils n'ont plus envie de travailler, mais pour Philippe Choquet quand ils sont passionnés par un projet surtout s'il a du sens, ils s'y mettent à fond. Il y a également une évolution sur le rapport des jeunes au travail car aujourd'hui ils veulent vraiment faire la part des choses entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Ainsi, l'enjeu est l'émergence d'un engagement qui se rémunère par un alignement avec les valeurs du jeune ; par le sentiment d'utilité et d'impact positif procuré ; et par de la fierté et l'alimentation des moteurs internes de chacun.

En synthèse, la quête de sens au travail est un moyen de concrétiser les aspirations des jeunes et de nourrir ainsi une quête de sens plus large. Mais pour faire du travail une courroie de transmission entre quête de sens et engagement, encore faut-il connaître, reconnaître et valoriser les prises de conscience sociétales et environnementales des jeunes.

#### ● Valoriser les prises de conscience sociétales et environnementales des jeunes

Dans le cadre de notre démarche qualitative de nombreuses thématiques sociétales et environnementales ont émergé dans les entretiens et les Focus Groups organisés. Toutefois, nous prenons ces éléments avec beaucoup de précaution. D'une part parce qu'ils émanent des jeunes dont l'âge et les situations diffèrent. D'autre part, parce qu'il existe un fossé entre les différentes étapes de l'information, de la prise de conscience, de l'aspiration et de l'engagement par des actes. Nous n'avons pas les moyens de mesurer ces écarts et cette complexité, ni trouvé de réponses dans nos recherches scientifiques.

Pour autant, nous avons relevé avec différents niveaux de profondeurs des éléments qui témoignent à minima d'une prise de conscience, et parfois de l'engagement des jeunes au niveau environnemental et sociétal. Ainsi, la première aspiration qui est ressortie de notre étude qualitative concerne le fait de vivre dans un monde de respect mutuel, d'écoute d'empathie et d'entraide.

## 2 - Vivre dans un monde de respect mutuel, d'écoute, d'empathie et d'entraide

### ● Valoriser l'empathie, le respect mutuel et l'égalité

L'entraide, l'écoute, l'empathie, le respect mutuel, l'égalité reviennent à de multiples reprises dans les échanges que nous avons eus avec nos jeunes. Ces critères qui semblent définir un monde meilleur, peuvent paraître idéalistes, voire un peu naïfs. Mais ils viennent aussi jeter une lueur d'espoir rafraîchissante sur le constat de pertes d'idéaux (1A32) issu de l'ouvrage La Fracture de Frédéric Dabi et Stewart Chau. Ce faisant, ils contribuent à dessiner des objectifs de vie en lien avec la quête de sens et établissent aussi un terrain fertile à l'engagement, que ce soit par le travail ou dans la société.

Mérite versus égalité



Assane (19 ans), souligne l'importance de l'entraide en déclarant : “Bâtir un monde meilleur... Bah ouais, moi je pense que si on s'entraidait tous, si on essayait tous d'évoluer ensemble... Là par exemple, vous ce que vous faites, votre recherche par rapport aux jeunes, de voir ce qu'ils ressentent etc. si tout le monde faisait ce genre de pas en avant etc. vers l'autre, ça permettrait de tous se connaître mieux, et de trouver des solutions ensemble plutôt que de dire 'moi je suis le plus fort, et toi tu es le moins fort, du coup tu restes en-dessous et moi je reste là-haut'. Forcément, il faut une hiérarchie dans tout, il faut des personnes qui dirigent etc., ce n'est pas ça, je ne veux pas que tout le monde soit à égalité. Mais que les gens essaient d'évoluer ensemble en fait. Pour un monde meilleur, il faut que les gens évoluent ensemble. Si on évolue ensemble et qu'à la fin il y a une erreur, c'est l'erreur de nous tous. Ce n'est pas l'erreur de monsieur et monsieur se fera engueuler par tout le monde. Ce sera l'erreur de nous tous. Comme ça, c'est plus simple d'assumer une erreur ensemble que tout seul. Donc je pense que ça irait mieux pour tout le monde.”

#### 4E. RELIER QUÊTE DE SENS, PROJETS DE VIE ET PROJETS DE SOCIÉTÉ

Pour ce faire, l'empathie est perçue comme une clé pour briser les préjugés et favoriser une compréhension plus profonde entre les individus. Pour Etienne (15 ans) les individus doivent d'abord prendre le temps de s'écouter les uns les autres et en particulier écouter les plus vulnérables : *"Il faut les écouter plus attentivement que les personnes qui sont aisées j'ai envie de dire. De pouvoir découvrir une autre vision. De façon plus importante je pense. [...] Que ce soit par la politique, pour savoir à quoi ça ressemble cette vie et donc pouvoir faire des choix généraux, que ce soit dans les lois d'ailleurs, pour faire en sorte que ça arrive le moins que possible, pour qu'il y ait plus de gens heureux. Il faut les écouter plus attentivement que les personnes qui sont aisées j'ai envie de dire. De pouvoir découvrir une autre vision."*

Enfin, le respect mutuel est également souligné comme un élément essentiel. Clara (21 ans) exprime par exemple son désir d'avoir davantage de conscience de l'autre et de respect mutuel dans un monde qui tend à privilégier l'individualisme :



*"Et d'avoir des gens aussi je pense, je trouve que... Je trouve qu'aujourd'hui on vit dans un monde relativement individualiste. Et je pense que, enfin moi j'aimerais bien qu'il y ait plus de conscience de l'autre et de respect mutuel entre les gens, de partout. Et voilà. Sans dire prioriser les autres avant soi-même, mais trouver un certain équilibre, voilà. Le respect de l'autre."*

Clara (21 ans)

De ces verbatims se dégagent donc quelques clés pour (re) donner et faire confiance à la jeunesse que ce soit dans le travail ou bien de manière plus générale. Ferments d'un monde plus égalitaire, plus équitable, plus horizontal ; l'écoute, l'entraide, l'empathie et le respect mutuel sont aussi les bases d'une meilleure représentativité et représentation des jeunes.

##### ● Veiller à une bonne représentation des jeunes

Nous avons évoqué la représentation des jeunes dans la gouvernance des entreprises en partie 4D43. Mais ce souhait d'une meilleure représentation ne se limite pas au monde du travail. Il apparaît dans nos verbatims en lien avec le monde politique, la société et le souhait d'une meilleure équité. Ce point nous apparaît fondamental et en lien avec l'idée que les jeunes sont des moteurs de la transformation de la société. En effet, en ayant la possibilité de porter et défendre les aspirations d'un monde nouveau, la représentation permet de faire le lien entre prise de conscience, engagement et confiance.



*"Bah déjà, j'aimerais bien changer de gouvernement euh... la façon dont c'est fait en France, par exemple. Mais bon, un peu partout aussi ailleurs. Euh... bah... j'aimerais bien que ça soit plus sociable, social, qu'il y ait de l'équité et notamment pour tout le monde." [...] "Et qu'on donne plus la voix aux personnes, enfin que ça soit plus représentatif aussi. Par exemple au niveau des gouvernements, des directions, des entreprises ou des choses comme ça. Parce que, en vérité, ça ne représente vraiment pas..."*

Ariel (24 ans)

Or, ce manque de représentation de la diversité et des jeunes en particulier est également un point soulevé par plusieurs experts lors de nos entretiens. Il est associé de manière plus générale à un manque d'écoute de la jeunesse, déjà évoqué à travers les mots d'Elsa Da Costa, directrice générale d'Ashoka France ; d'Alexandre Schajer, président du réseau des Écoles de la 2e Chance France ; ou encore de Stéphane Vincent, fondateur de SuperFUTUR. Quant à Camille Roger, chargée de programme jeunes et territoires 2050 au RAMEAU, elle souhaiterait une meilleure représentativité de la jeunesse dans les instances de décision, à l'Assemblée nationale et au Sénat où la moyenne d'âge est très élevée : *"Il faudrait une vraie représentativité et pas seulement une réponse à des quotas. Pour cela, il faut aussi apprendre aux jeunes à oser prendre la parole eux-mêmes, et à ne pas se faire instrumentaliser."*

En synthèse, pour veiller à une bonne représentation des jeunes, il est nécessaire de les accompagner pour renforcer leur confiance en soi et leurs soft skills (3B2). Inversement une meilleure représentation des jeunes dans tous les champs de la société pourrait aussi avoir pour effet de renforcer la confiance des jeunes dans un monde qu'ils ont la possibilité de transformer. Un des défis dans ce sens est celui de l'urgence climatique.

### 3 - Lutter contre le réchauffement climatique

Le sujet du réchauffement climatique a évidemment été abordé à divers endroits de notre démarche qualitative et à des échelles et profondeurs très différentes. Nous introduisons donc quelques nuances issues d'entretiens experts et d'études plus ciblées sur ce sujet pour prendre de la hauteur par rapport aux verbatims de notre démarche.

##### ● Appréhender la prise conscience et l'engagement contrasté des jeunes en matière d'enjeux climatiques

A de nombreuses reprises, les jeunes de notre étude qualitative ont exprimé leur préoccupation vis-à-vis du changement climatique. Si tous les verbatims que nous avons eus sont à géométrie variable, tous en revanche font état d'une compréhension du caractère complexe du sujet.

“Ah alors les sujets qui me préoccupent c’est bien sûr le changement climatique. Après ça, je crois que c’est ce qui préoccupe pas mal de gens, pas forcément tout le monde, mais beaucoup de gens : comment réduire l’empreinte carbone sur Terre.” indique Pierre (23 ans). Zoé (17 ans) souligne ainsi que la question du réchauffement climatique va bien au-delà d’une simple expression ou d’un terme générique, en mettant l’accent sur la multitude de problèmes et de conséquences associés à cette crise :



“Ouais, on va commencer par un classique réchauffement climatique et tout ce que ça englobe. Mais c’est assez facile de dire juste le terme, mais y a tellement de choses et tellement de conséquences.”

Zoé (17 ans)

Nous pouvons relier le grand nombre de répétitions des sujets liés à l’environnement et au réchauffement climatiques dans nos verbatims aux résultats de différentes enquêtes. Ainsi, le communiqué de presse *Les jeunes de 15 à 25 ans et la crise environnementale : une préoccupation qui se traduit encore timidement dans les comportements*<sup>345</sup> de L’Agence de la Transition écologique (ADEME) (2023) est en ce sens assez éclairant. Selon ce communiqué de presse : “L’environnement est pour les jeunes de 15 à 25 ans une préoccupation majeure. Interrogés sur l’importance qu’ils accordent aux sujets environnementaux, il apparaît qu’ils considèrent globalement accorder plus d’importance que leur entourage à ces enjeux. 79% déclarent y accorder une grande importance, davantage que leur conjoint et leurs parents.” Par ailleurs, selon l’étude menée par OpinionWay pour Makesense (2023)<sup>346</sup>, 73% des jeunes interrogés se sentent légitimes pour agir pour protéger la planète<sup>347</sup>.

**79%** des répondants de 15 à 25 ans déclarent accorder plus d’importance que leur entourage aux sujets environnementaux.  
Source : ADEME

#### ● S’exprimer ou s’engager ?

En effet, selon Florence Clément, responsable de la mobilisation grand public et jeunes & éducation de l’ADEME, le mot “engagement” n’a pas le même sens pour l’ADEME et la jeunesse. Pour un jeune, partager une insatisfaction et une gêne sur les Réseaux Sociaux, s’exprimer, c’est s’engager. Pour l’ADEME, un engagement est un acte, une action concrète. La jeunesse est très consciente des enjeux écologiques, ils partagent les valeurs de solidarité et environnementales. Ils affirment en revanche avec beaucoup de candeur



La transition environnementale, n’est plus une option

ne pas avoir envie de consacrer du temps ni changer leurs habitudes. Ils se sentent finalement bien dans un monde individuel et de consommation et sont parfois en contradiction avec les valeurs qu’ils affichent.

De fait, le communiqué de presse de l’ADEME cité plus haut indique aussi que les 15-25, s’ils s’estiment plus engagés que les générations précédentes dans les causes environnementales, peinent à traduire leurs déclarations en actes, hormis quelques gestes du quotidien. Les raisons évoquées étant le manque de temps, d’envie, de motivation, un certain égoïsme et fatalisme. Ainsi :

**seulement des 15-25 ans se sont engagés dans une association de défense de l’environnement (alors qu’ils perçoivent l’associatif comme le summum de l’engagement environnemental) et seulement 14% déclarent avoir déjà participé à une manifestation pour le climat.**

Source : ADEME (2023)

Le dossier de l’ADEME “Comment renforcer l’engagement de la génération Z”<sup>348</sup> fait ainsi la part des choses entre la prise de conscience et la préoccupation d’une part ; et l’engagement par le passage à l’acte d’autre part. “Si les trois quarts d’entre eux se considèrent plus engagés pour l’écologie que leurs grands-parents et parents, leurs comportements ne sont pas en cohérence avec leur conscience du problème car ils se sentent perdus sur les actions à mener”, résume Florence Clément, responsable du pôle Mobilisation grand public et jeunes à l’ADEME. “Quand on les interroge sur leurs modes de vie, on s’aperçoit qu’ils se contentent souvent des éco-gestes les plus connus : bien trier les déchets, faire la chasse au gaspillage, privilégier les transports en commun... Dans l’ensemble, les 15-25 ans sont aussi

#### 4E. RELIER QUÊTE DE SENS, PROJETS DE VIE ET PROJETS DE SOCIÉTÉ

peu adeptes des changements profonds, notamment dans leur consommation, que les autres générations.” L'article issu du dossier donne quelques explications supplémentaires à cet état de fait. En plus des facteurs individuels, les freins tiendraient au refus de modifier des habitudes de vie bien ancrées, de s'interroger en profondeur et de façon éclairée sur les impacts de leurs choix, à un certain fatalisme, au détournement de la responsabilité ou encore à la croyance que la science va pouvoir résoudre le problème. L'article indique que *“la génération Z manque d'un futur enviable dans lequel se projeter. Or, il est très difficile de changer quand on n'aspire pas intimement aux bénéfices du changement.”* Pour changer les comportements des jeunes en matière environnementale, l'ADEME multiplie les opérations de sensibilisation et d'engagement avec différentes associations, met à disposition des jeunes un site spécifique pour les aider à s'informer et à trouver des solutions écologiques avec le site web *“M ta Terre”* (mtaterre.fr), et la brochure Comment agir pour ma planète ?<sup>349</sup>

M ta Terre, un site pour sensibiliser et engager les jeunes

© ADEME



Ainsi, comme nous l'avons indiqué plus haut, il faut souligner une réelle différence entre prise de conscience, préoccupation, expression et engagement. En termes écologiques, Elise Tissier, directrice de Bpifrance Le Lab, relève qu'il y a une différence entre conscience et engagement. Selon une étude de l'OBSOCO, avec Bpifrance Le Lab et l'ADEME, sur les perspectives utopiques des citoyens Français, il existe 3 grands types de société idéale : écologique, technolibérale et identitaire-sécuritaire. C'est la société écologique qui crée de loin le plus d'adhésion, ce qui ne se retrouve pas toujours dans les comportements d'achat du citoyen consommateur. Cette incohérence entre déclarations et actes traverse toutes les générations.

Sans avoir la prétention de trouver des explications à cela, on ne peut s'empêcher de rappeler les injonctions contradictoires dans lesquelles les jeunes naviguent à longueur de journée. Être vertueux, mais avoir la dernière paire de basket à la mode ; être soi mais tordre son image sur les réseaux sociaux à coup de photos et de vidéos pour être accepté ; être contre l'élevage intensif, mais aller partager un burger avec des amis dans un fast food... A un âge où les jeunes sont en construction et vulnérables, comme nous l'avons vu en Parties 1 et 2, peut-être pouvons-nous interroger les aînés et le reste de la société sur cet état de fait ? Et d'ailleurs, leurs aînés sont-ils plus engagés en actes ?

#### ● S'engager : un comportement déterminé par le milieu social ?

Par ailleurs, selon Florence Clément, responsable de la mobilisation grand public et jeunes & éducation à l'Agence de la Transition écologique (ADEME), les jeunes ont une faible propension à passer seuls à l'action. Ils ont besoin d'encouragement et très souvent d'un accompagnement. Il n'y a pas de différence notable entre les classes sociales ou les classes d'âge. Le pouvoir d'achat diffère et conditionne les comportements, pas les valeurs. De manière générale, chez la jeunesse, la valeur collective n'est plus vraiment présente.

Pourtant certaines données viennent nuancer cette affirmation. Le sondage Opinionway pour Makesense (2023)<sup>350</sup> indique que :

**Si 69%** des jeunes considèrent que l'engagement pour l'environnement n'est pas qu'un problème de riches,

**59%** estiment qu'il est plus facile d'agir lorsque l'on vient d'une famille aisée?  
Source : Le sondage Opinionway pour Makesense<sup>351</sup> (2023)

L'étude pointe par ailleurs la plus grande facilité perçue de s'engager pour l'environnement quand le milieu social permet l'échange et selon le lieu de vie et l'origine des parents. Ce résultat est commenté par Hélène Binet, directrice de la communication chez Makesense. Pour elle, les jeunes moins favorisés sont aussi engagés, mais ils sont moins représentés et moins visibles dans un champ où les représentations sont assez normées ce qui tord la perception des interviewés.

Pour Pascal Van Laethem de l'ALJT, une partie des jeunes des résidences sont engagés écologiquement. On en voit qui sont devenus Fresqueurs du climat et qui animent une fresque pour leurs co-résidents. Ils se sentent concernés par les initiatives liées au quotidien : tri sélectif, diminution des éclairages des espaces communs, etc. et ils embarquent dans les initiatives écologiques qui leur sont proposées. A l'opposé, une autre partie du public est éloignée du sujet car ils ont des urgences à gérer en priorité, notamment la précarité, l'emploi, un titre de séjour, etc. Ils sont alors centrés sur leur temps présent. Lamya Benkirane, responsable du département développement coopératif et engagement sociétal à la Fédération nationale du Crédit Agricole, rejoint cette idée : on attend que les jeunes soient engagés sur les sujets environnementaux, rappelons qu'ils ont d'abord besoin d'être sécurisés économiquement.



© Photo de Andrea Piacquadro

Les relations avec les pairs prennent plus d'importance à l'adolescence

### ● Faut-il être bien avec soi-même pour s'engager ?

Plus largement, les jeunes ont peut être aussi déjà besoin d'être bien avec eux-même avant d'entamer une démarche plus altruiste. Mais à un âge où l'on se construit, être bien avec soi-même ne va pas forcément de soi et les jeunes n'identifient peut-être pas a priori que le fait de s'engager peut aussi leur être profitable. Cette réflexion questionne aussi la manière dont la société s'occupe de ses jeunes sur tous les plans afin qu'ils aient les ressources de s'engager en retour.



Fanny (22 ans) s'exprime ainsi : *“Bah... ouais, pour le coup je me sens engagée parce que je ne pense pas qu'à mon nombril. [...] Je me fais du bien d'abord. Et ensuite, si je suis bien, je vais forcément penser aux autres. Parce que... genre j'aime bien être équilibrée dans mes actes. C'est-à-dire si moi genre je passe du temps avec moi c'est parce que genre je m'aime. Et donc ça me donne encore plus de confiance en moi d'ailleurs. Et en plus, après, plus je cultive ça, je peux en donner aux autres après ça. Mais si je n'ai rien à l'intérieur de moi, bah... je ne peux rien donner aux autres en fait. Donc plus je passe du temps avec moi, plus je... je rentre en profondeur de moi-même, de mon âme dans les profondeurs vraiment. Et après ça je ressors le meilleur. Et sinon après ça ne peut pas être possible si je ne*

*... passe pas du temps avec moi. (...) Et donc je me sens engagée parce que genre j'ai mis des choses, des principes, des valeurs, mon éthique en place et je sais que genre je marche selon mon ça parce que je veux pouvoir en fait aider beaucoup de personnes à pouvoir aussi être épanouies, vivre en harmonie avec eux-mêmes. Et donc pour ça, en fait, je passe du temps à... je m'engage envers moi-même plus. Donc du coup je pourrais aussi m'engager envers les autres demain et aider les gens aussi quand ils en ont besoin.”*

Pour conclure en matière d'urgence climatique, les jeunes semblent conscients de l'importance du sujet, mais cela ne se traduit pas forcément en actes. Il convient dès lors de trouver les moyens de capter cette énergie pour nourrir la transformation de la société en accompagnant la quête de sens, mais avant tout, de fournir une grille de lecture sur la notion d'engagement.

### 4 - Fournir une grille de lecture de l'engagement

#### ● Saisir les grands principes de l'engagement

Au-delà de la question climatique, faisons un petit arrêt préalable sur la notion d'engagement.

### Une notion complexe

S'il est une notion très difficile à cerner, c'est bien celle de l'engagement. Le terme, décliné parfois dans des champs spécifiques comme le travail ; le monde associatif ; les relations amoureuses ; le marketing digital ou encore le climat revêt une multitude de réalités ; mais aussi une multitude de perceptions. Cette double complexité issue d'une part de son aspect protéiforme, et d'autre part de sa compréhension rend son analyse périlleuse dans le cadre de notre étude. C'est pourquoi ici, nous n'irons pas au-delà des éléments factuels que nous avons récoltés ou bien de la mise en perspective de certains éléments complémentaires ou contradictoires relatifs à cette notion.

### Une définition simple de l'engagement

De multiples définitions, parfois archaïques, de l'engagement existent en fonction des contextes. Ce sont finalement les sites qui s'adressent à la jeunesse qui fournissent la définition la plus juste au regard de notre recherche.

Ainsi, d'après le site Pro-J<sup>352</sup> : *“L'engagement est lié à une décision volontaire de participation à un projet, à une action, ou autre, s'inscrivant dans le temps. L'engagement peut se faire à travers un projet personnel ou collectif, qui sert alors de support à l'engagement. Il peut être total ou partiel.”* Le site Pass'santé Jeune Bourgogne-Franche Comté<sup>353</sup> ajoute à cette définition la connexion

essentielle entre les actes et les moteurs de l'individu : *“Mais s'engager pour une cause, pour l'autre, pour des idées, c'est une forme de valorisation personnelle qui a une portée beaucoup plus large. L'engagement est personnel : il faut que tu aies un intérêt particulier pour la mission que tu vas réaliser. Les envies de tes amis ne seront certainement pas les tiennes mais elles n'en seront pas moins enrichissantes ! Écoute-toi et engage-toi pour ce qui te fait vibrer !”*

### Des moyens de s'engager très divers

Il existe une multitude de moyens de s'engager - des gestes du quotidien au travail - en lien avec une aspiration profonde :

- les écogestes du quotidien pour lutter contre le réchauffement climatique : consommation responsable, tri, réemploi ... ;
- l'aide et l'entraide dans la vie de tous les jours avec des personnes vulnérables, des aînés ;
- le Service Civique que nous détaillerons en 4E22 ;
- le service national universel que nous avons

développé dans la partie 3 ;

- l'implication dans un conseil de jeunes, un conseil municipal, une instance de gouvernance ;
- l'implication dans des programmes citoyens, tels que ceux proposés par Makesense ;
- le bénévolat dans une cause importante pour l'individu ;
- la levée de fonds en utilisant les réseaux sociaux ;
- le travail, que ce soit au niveau du cœur de métier (ESS, association, ONG...) ou bien des possibilités d'engagement connexes offertes par le travail

Ce ne sont ici que quelques exemples. La liste des possibilités est en fait bien plus longue, avec des pas de temps variables, de l'engagement de long terme à des formats plus occasionnels.

### Des bénéfices pluriels de l'engagement des jeunes pour les jeunes

- se sentir utile en tant que personne, jeune, citoyen... ;
- permettre de concrétiser une aspiration profonde ;
- pouvoir partager et confronter ses idées ;
- donner du sens à son travail et à sa vie ;
- développer un sentiment de fierté au service de l'estime de soi ;
- développer des compétences personnelles ou techniques ;
- développer des liens et des contacts sociaux ;
- augmenter sa vie d'un nouveau champ des possibles ;
- ...



### Pour la société et les bénéficiaires

- améliorer la cohésion de la société, notamment en intégrant et accueillant les jeunes générations ;
- renforcer le lien social ;
- avoir des citoyens engagés ;
- intégrer les idées et les aspirations des jeunes pour transformer la société ...

### De multiples appréciations de l'engagement des jeunes

Lors de nos différentes étapes de recherches pour cette étude, nous avons pu faire ressortir des appréciations très diverses de l'engagement des jeunes, que ce soit par les jeunes eux-mêmes, par les experts interviewés, mais aussi via des études aux méthodologies et périmètres différents et systèmes de mesure différents.

L'engagement des jeunes revêt des formes différentes par rapport à leurs aînés.

A plusieurs reprises, la notion de liberté, connexe avec celle de l'engagement, est ressortie de nos recherches. Pour Alexandre Schajer, président du réseau des Écoles de la 2e Chance France (E2C) : "L'engagement est complexe car les jeunes n'aiment pas être engagés par des causes qui ont fait qu'ils ont été rejetés de la société. Ils partent du principe que les organisations sont faites par des adultes, les organisations sont déjà faites, presque militaires, très structurées. Les associations sont fortement encadrées. Ce n'est pas - pas intéressant par les jeunes. Ils ont l'impression qu'on les utilise. Il a une mécanique particulière avec l'impression qu'on les utilise plutôt que l'impression de faire quelque chose." Est-ce à mettre en relation avec la faible participation des jeunes aux élections ?

Cet élément nous permet d'ouvrir la voie à la réflexion sur les différentes formes d'engagements. Amélie Arcile, cofondatrice de la plateforme Benevolt, indique qu "'il n'y a pas moins d'engagement, mais que l'engagement des jeunes se fait sous des formes différentes. Ce qui change dans les associations de bénévoles, c'est le type de mission.

Il y a 30 ans, il n'y avait pas de bénévoles pour les domaines de communication comme par exemple community manager. Les missions de communication arrivent en tête aujourd'hui : on peut le faire de chez soi sans se rendre dans les locaux, pas trop de besoin d'aller en association. Ce sont des missions qui s'apparentent à des métiers réels. Ainsi, ce sont les mêmes ressorts dans les associations que dans le recrutement classique, plus que des appels à bénévoles parce que la survie d'une association est menacée. Le temps nécessaire, la mission, l'ambiance sont des éléments importants. Par ailleurs, les jeunes peuvent aussi être attirés par des collectifs qui ne sont pas forcément fédérés en associations, notamment dans des causes liées au climat." Des formes peut-être plus en phase avec leur souhait de voir le résultat et d'échapper à une certaine forme de contrôle institutionnel ? C'est une thématique développée par l'ouvrage Géopolitique de la jeunesse de Valérie Becquet et Paolo Stuppia (2021)<sup>354</sup>.

Enfin, l'étude du RAMEAU, Comisis et Opinion Way La parole des jeunes en Actions (2023)<sup>355</sup> indique que les 18-24 ans seraient plus engagés dans le territoire que les autres catégories de la population. Par ordre d'importance dégressif, les principaux champs de l'engagement sont la consommation (49%), le travail (44%), la citoyenneté (40%), le bénévolat (30%) ...

A la lumière de ces éléments, nous allons maintenant nous intéresser à trois points saillants de notre étude qualitative en matière d'engagement : les différents champs de l'engagement ; la perception de l'engagement et le fonctionnement de chacun.

#### ● Éclaircir la notion d'engagement, entre ressentis et actes

Dans le cadre de notre démarche qualitative, nous avons été surpris d'entendre que quelques personnes se disant peu engagées, l'étaient en fait par des actions. Ce delta entre faits et ressentis, nous amène à émettre plusieurs hypothèses, mais surtout nous interroge sur la variété de la compréhension de la notion d'engagement chez les jeunes en général. En effet, loin d'avoir une polarisation entre des jeunes qui s'intéressent et agissent et d'autres qui ne font rien, le paysage s'avère en fait bien plus complexe. Par ailleurs, ces exemples vont aussi à l'encontre de certaines études citées dans l'éclairage.

Commençons par le cas d'Ariel (24 ans) qui est sans doute le plus frappant. La jeune femme dit : "Je trouve que je ne suis pas très très engagée." alors qu'elle évoque tout au long de l'entretien, en plus de son engagement dans des écogestes du quotidien, une participation dans une association, son choix de travailler dans l'humanitaire ...

Elle indique par exemple : "Bah je fais attention au niveau... je ne mange quasiment pas de viande, je fais très attention à mon prix. (...) Et oui, dans mes choix personnels, je fais attention, je n'achète pas de nourriture... enfin je ne vais pas chercher des livraisons ou des choses comme ça. J'essaie de faire ma cuisine au maximum". Puis à un autre endroit : "En plus j'ai un jardin donc on fait du compost et tout ça. (...) Je ne gaspille pas d'eau, enfin des choses comme ça. Toute l'eau qu'on récupère, on l'utilise pour le jardin." Et finit enfin par "J'ai aussi travaillé aux Restos du Cœur à un moment, un peu post la grosse vague de Covid." et travaillé "(...) par hasard dans un festival." et "Après, j'ai justement aussi choisi de travailler dans l'humanitaire pour pouvoir m'engager vraiment." Sans oublier : "Oui, un peu mais à mon petit niveau, c'est plus, ça finit toujours plus en discussion entre amis que... que moi qui commence à essayer de communiquer là-dessus ou des choses comme ça. (...) Et sinon, niveau un peu plus social tout ça, j'essaie de convaincre ma famille sur... ou de communiquer là-dessus, de sensibiliser là-dessus, mais ce n'est pas très très facile donc... ça finit plus moi qui suis très énervé qu'autre chose." Donc au final, pour quelqu'un ni ne se dit pas très engagé, il semble que ce soit factuellement l'inverse. Comment expliquer cette distorsion entre le ressenti d'Ariel et la réalité ? Peut-être par l'influence d'une éducation familiale à l'écologie et de son entourage militant qui normaliserait finalement ses actes engagés ? D'autre part, le verbatim qui suis redit de lui même la place du travail comme moyen de s'engager.



© Photo de Joel Muniz sur Unsplash

L'engagement chez les jeunes n'est pas qu'un engagement de canapé !



*“Après, j’ai justement aussi choisi de travailler dans l’humanitaire pour pouvoir m’engager vraiment.”*

Ariel (24 ans)

D'autres cas sont aussi assez surprenants.

Maxime (19 ans), est bénévole dans une association de scouts via son École d'Ingénieur Agro et aide très souvent son père dans les travaux de la ferme familiale, mais dit ne pas se sentir engagé. On peut ici émettre l'hypothèse que le bénévolat qui est “imposé” par son établissement n'est pas assimilé comme un engagement parce que ce n'est pas le résultat d'une décision individuelle, d'une prise de conscience, d'une conviction particulière. De même pour le travail à la ferme.

Quant à Zoé (17 ans), elle a été vice-présidente et membre du conseil d'administration dans son lycée avec une volonté forte de porter la voix des élèves. Elle a aussi rédigé une plaidoirie. Mais son engagement pour son lycée n'a pas eu les effets qu'elle souhaitait en raison d'un manque d'écoute de la part du proviseur. Ici, l'on peut émettre l'hypothèse que son sentiment d'engagement est peut être corrélé à sa réussite. En d'autres termes, elle ne sent pas engagée parce que l'impact de son engagement n'est pas visible et qu'elle l'assimile à un échec.

Tout cela nous convie à poser des questions dont nous n'avons pas les réponses, mais qui peuvent être éclairantes en matière de déclic, et d'accompagnement de l'engagement des jeunes. Que signifie l'engagement pour les jeunes ? A partir de quand lient-ils leurs actions au sentiment d'être engagé ? Comment expliquer ce fossé entre engagements effectifs et sentiment d'être engagé ? Un contexte incitatif inhibe-t-il le sentiment d'engagement ? Le sentiment d'engagement naîtrait-il

seulement d'une prise de décision individuelle, forte, ancrée, à un moment donné ? Les théories en psychologie sociale montrent que l'action engageante mène la personne à, de façon biaisée, internaliser l'action, et penser qu'elle fait l'action car elle est engagée et non car le contexte l'y incite. Et donc, est-ce que, quand on a conscience de cette influence du contexte, cela conduit à ne plus se sentir engagé ?

Ce point invite aussi à réaffirmer l'importance de la connaissance de soi chez les jeunes traité en Partie 3. C'est ainsi que chacun peut identifier ses atouts, ses valeurs, ses ressorts, ses moteurs, et in fine, ce qui fait sens pour sa propre

personne. Une étape incontournable pour trouver sa place dans une organisation et dans la société toute entière.

## 5 - Valoriser toutes les actions d'engagement des jeunes

En matière d'engagement, quels sont les domaines cités par les autres interviewés ? Voici un petit florilège de leurs réponses. Les exemples concernent autant des actions encadrées que des gestes du quotidiens qui ont déjà le mérite d'exister. Selon l'enquête menée par le Boston Consulting Group (2021), 85 % des 15-35 ans sont prêts à apporter des changements dans leur vie quotidienne : ils sont prêts à agir pour un monde plus juste et plus équilibré, en particulier dans les domaines de l'alimentation, des transports et du recyclage<sup>356</sup>.

### ● Consommer autrement

L'engagement s'exprime tout d'abord à travers une consommation plus responsable. Par exemple, Fanny (22 ans) indique :



*“J’aimerais que les gens en fait... Changer un peu le paradigme en fait des gens. C’est-à-dire qu’ils pensent plus genre qu’il y a des consommateurs ignorants et inconscients. Mais prennent conscience vraiment de leur pouvoir en tant que consommateurs et de leur capacité à impacter vraiment l’environnement, à réduire la surproduction, à baisser la surconsommation tout ça.”*

Fanny (22 ans)

*“À mon petit niveau j’essaie de, ah oui je n’achète pas de vêtements neufs non plus, je prends que des vêtements de seconde main etc. et après j’essaie de*

*faire à mon petit niveau pour limiter mon impact.*”  
exprime Marion (17 ans)

●  **Limiter ou trier ses déchets, composter**

Selon l’Institut national de la jeunesse et de l’éducation populaire (Injep) (2020), 67% des jeunes âgés de 18 à 30 ans se sentent responsables de la protection de l’environnement<sup>356i</sup>. Parmi les actions qu’ils entreprennent au quotidien pour contribuer à la préservation de l’environnement, le recyclage occupe une place importante et nos interviewés en ont conscience. Etienne (15 ans) l’exprime ainsi : *“Euh bah tout ce qui est sur le plastique, la pollution, pour moins ça, la grande écologie et la déforestation. Voilà, c’est les grands termes. Après ça, ça englobe des plus petites parties. (...) Oui, c’est ça, par exemple le recyclage. Ou même le compost. Ou le jardinage. Plein de trucs comme ça.”* Quant à Clara (21 ans) elle est passée à l’action : *“Je fais le tri, je fais... Je lis beaucoup d’articles... Euh, voilà, enfin... Je... Je m’intéresse aux actualités sur l’environnement et tout ça.”* Ce même rapport de l’Injep (2020) indique que 63% des jeunes pratiquent le tri en vue du recyclage, contribuant ainsi à la réduction des déchets.<sup>356ii</sup>

Enfin, Adèle (19 ans) s’investit dans le nettoyage de la plage :



*“Nettoyer la plage (...) Euh... mais après, fin, ça je l’ai fait souvent en hiver, (...) mais toute seule. Je n’arrive pas à trouver des associations ici. C’est souvent.. enfin, chez moi c’est souvent des gros tracteurs qui viennent, et ils sont payés pour faire ça, quoi.”*

Adèle (19 ans)

●  **Changer sa consommation alimentaire**

Selon le sondage OpinionWay pour Calif<sup>357</sup> Les Français, l’agriculture et l’alimentation (2022), les jeunes de 18 à 24 ans sont très préoccupés par les problèmes sociaux et environnementaux de notre époque, et leurs habitudes de consommation évoluent en lien avec ces problématiques. Cette étude révèle également que ces jeunes sont plus attentifs que les autres générations aux contributions des produits qu’ils achètent à leurs producteurs ainsi qu’aux impacts écologiques de ces achats alimentaires<sup>360</sup>.

Nous observons un engagement en lien avec l’alimentation parmi les jeunes de notre recherche qualitative. Les choix alimentaires des jeunes jouent un rôle déterminant dans la manière dont ils reflètent un mode de vie en accord avec leurs valeurs environnementales et personnelles.

Par exemple, Marion (17 ans), bien qu’elle ne soit pas totalement végétarienne, réduit sa consommation de viande au minimum et privilégie autant que possible les produits locaux, même si cela peut être plus coûteux : *“Après, je crois que vous avez parlé de régime alimentaire tout ça. Je ne suis pas végétarienne ni rien mais je limite au maximum ma consommation de viande etc. j’essaie de ne pas, enfin de consommer un petit peu local, même si c’est beaucoup plus cher.”*

Certains jeunes modifient plus profondément leurs habitudes alimentaires comme Ariel (24 ans) :



*“Bah je fais attention au niveau... je ne mange quasiment pas de viande, je fais très attention à mon prix. (...) Et oui, dans mes choix personnels, je fais attention, je n’achète pas de nourriture... enfin je ne vais pas chercher des livraisons ou des choses comme ça. J’essaie de faire ma cuisine au maximum.”*

Ariel (24 ans).

Les jeunes nettoient la plage



© Photo de OCG Saving The Ocean sur Unsplash

●  **Adopter des modes de transports plus respectueux de l’environnement**

D’après l’Injep (2020), opter pour des moyens de transport à faible impact environnemental constitue une deuxième manière d’intégrer des actions en faveur de l’environnement dans la vie quotidienne des jeunes<sup>361</sup>. Toutefois, un sondage mené par l’Alliance France Tourisme (2023), indique que la majorité des jeunes âgés de 18 à 34 ans continuent d’utiliser des moyens de transport

#### 4E. RELIER QUÊTE DE SENS, PROJETS DE VIE ET PROJETS DE SOCIÉTÉ

qui ne sont pas particulièrement respectueux de l'environnement, tels que l'avion ou bien la voiture<sup>362</sup>. Cependant, la moitié des jeunes interrogés dans le cadre de cette étude déclare qu'ils font attention à utiliser les moyens de transport plus environnementaux.

*“Mes modes de déplacement (...) privilégier le train au lieu de l'avion. (...) Et ensuite, il y avait aussi une dernière chose qui était pour le Global City. Alors là par contre, c'est pour le réchauffement climatique. Ça s'appelle le Global Citizen et moi j'ai fait beaucoup, beaucoup d'actions sur une application en répondant à des quiz et des questionnaires, en signant des pétitions, en écrivant des lettres, des poèmes, en prenant des photos. Et j'ai fait beaucoup, beaucoup, beaucoup d'actions, je crois que j'en ai fait 401. J'ai dû en faire 401 quelque chose comme ça, sur l'application Global Citizen qui est connue mondialement, mais en l'occurrence, il y avait un événement en France.”* indique Pierre, (23 ans)

Il poursuit ainsi :



*“Bon alors ça c'est purement dans mes passions, c'est passer à l'avion carburant à l'hydrogène au lieu de l'essence et des panneaux solaires. Parce que les panneaux solaires c'est très bien, mais dans les endroits où il n'y a pas de soleil comme en Antarctique, c'est un peu compliqué. Après l'hydrogène, c'est très dangereux à manier aussi et à faire la bonne composition parce que si ça explose, voilà. Mais pourquoi pas avancer là-dessus. (...) Et autant qu'en réel avec les transports, le mode de transport des bus plus verts etc. Et pourquoi pas, ma roue que j'ai, pourquoi pas en faire une banalité.”*

Pierre (23 ans)

#### ● Etre bénévole dans une association

Mais au-delà des gestes du quotidien, plusieurs jeunes de notre étude qualitative sont ou ont été bénévoles dans des associations.

C'est le cas par exemple de Rémy (20 ans) :



*“Je fais beaucoup d'associations, enfin, je suis beaucoup dans l'associatif. C'est-à-dire que toute mon enfance était dans l'associatif, j'ai été... [...] Vous savez, quand on est dans une mairie, il y a les jeunes conseillers, je ne sais plus comment on appelle ça, conseiller municipal, [...] j'ai toujours été volontaire. J'ai toujours voulu aider les gens. [...] J'aime beaucoup me sentir utile dans la société. J'aime me sentir utile. J'aime... aider, j'aime... ouais,*

*c'est ça, j'aime... [...] Et autrement aussi sportivement. Du coup bah, j'organise avec un ami à moi le Grand Prix du Morbihan. C'est une course... c'est une grande course européenne avec... dans le monde professionnel du vélo, donc associativement, aussi, Je fais ça. Ça me prend toute l'année, mais aussi là, du coup, je dis, bah, j'utilise mes compétences dans le graphisme, donc là je fais toute la partie affiche, tout ça, pour l'association. Voilà.”*

Rémy (20 ans)

Mais c'est aussi le cas de Maylis (18 ans) qui raconte dans notre interview son engagement dans une association d'aide aux handicapés et de Maxime (19 ans), bénévole dans une association de scouts.

#### ● Faire un Service Civique

Pour finir, plusieurs jeunes de notre étude qualitative mentionnent avoir fait un Service Civique. Il ressort de leurs témoignages les nombreux bénéfices que cette expérience leur a apporté.

Pour Fanny (22 ans), c'est une expérience qui lui a permis de contribuer à la société. *“Et donc j'ai pu faire un Service Civique et ça, je suis contente de l'avoir fait, c'est une super expérience. Et donc du coup, j'ai contribué à tout ce qui est de la société.”* exprime-t-elle.

Volontaire du Service Civique en mission



© Agence du Service Civique

Par ailleurs, c'est grâce à son expérience dans le Service Civique qu'Ariel (24 ans) a trouvé sa voie dans le secteur humanitaire. *“Si je n'avais pas fait mon Service Civique dans le centre d'accueil, je n'aurais jamais... enfin l'humanitaire j'y pensais depuis longtemps, mais je pense qu'expérimenter c'est bien aussi pour s'orienter parce que sinon tu ne sais pas trop dans quoi tu vas.”* indique-t-elle.

Enfin, c'est sans doute Clara (21 ans) qui nous livre le témoignage le plus complet sur cette expérience.



*“Parce que le Service Civique c'est souvent quelque chose qui permet de gagner de la confiance en soi parce que c'est un peu un statut particulier où on est encadrés en même temps, mais on a aussi la possibilité de porter des projets par soi-même, de développer des idées qu'on a. Et quand on ne l'a pas fait avant parce qu'on n'a pas forcément l'occasion, parce qu'on n'a pas eu beaucoup d'expérience, c'est vraiment une occasion en or. Et ça permet de se dire 'en fait voilà, j'arrive à faire des trucs et du coup j'ai un peu de valeur quoi' Donc voilà je pense que c'est vraiment, enfin je trouve que c'est trop bien. Après c'est minimum 6 mois de Service Civique donc forcément, tout le monde n'a pas forcément la possibilité de dégager 6 mois dans sa vie pour faire ça. Mais je pense que si on a besoin de prendre du temps pour se dire 'oula, je ne sais pas ce que je veux faire en fait' Je pense que ça peut aider et qu'on peut vraiment tomber sur des personnes géniales. C'est beaucoup beaucoup de rencontres et ouais. Je trouve que ça aide beaucoup. (...) Oui, oui, oui, parce que j'étais dans le domaine culturel. Du coup... et social aussi, mais du coup on était en binôme et on a beaucoup travaillé auprès de la bibliothèque du village dans lequel on était. Et c'est un peu ça aussi d'abord qui m'a donné envie de m'intéresser au côté littéraire. Et par rapport aussi à ce que je disais, enfin voilà j'avais entendu parler de la formation en FLE et je savais qu'il fallait une formation littéraire. Du coup c'est un peu par les expériences que j'ai faites, les rencontres que j'ai faites par le Service Civique. Voilà.”*

Clara (21 ans)

Pour conclure sur cette partie, la quête de sens et l'engagement des jeunes méritent d'être appréhendés avec beaucoup de précaution. L'on constate via certaines études une grande différence entre les niveaux de conscience sur certains sujets - et notamment le sujet climatique - et la transformation en actes. Néanmoins la réalité est plus complexe car des formes d'engagements nouveaux via des collectifs par exemple, ou bien dans des environnements moins instagrammables peuvent échapper à la comptabilité de l'engagement. Faut-il rappeler par ailleurs les bouleversements intérieurs qui traversent les jeunes dans un monde incertain et qui rappellent aussi que pour certains jeunes, l'engagement ne peut émerger qu'avec une situation économique et mentale stable ? Enfin, certains jeunes très engagés en actes ont l'impression de ne pas l'être, ce qui définit encore l'appréhension et la définition que l'on peut donner à l'engagement.

Pour (re) donner et faire confiance à la jeunesse, essayons déjà d'accueillir et de cultiver ce qu'ils nous donnent c'est à dire :

- l'envie d'un monde plus empathique et plus égalitaire ;
- une quête de sens au travail qui, si elle bouscule les entreprises, a le mérite de les faire progresser sur de nombreux axes ;
- des gestes du quotidien engagés dans la consommation responsable, l'alimentation, le tri des déchets, ce qui est déjà mieux que rien ;
- de l'engagement dans des structures associatives, ou bien dans le Service Civique via lequel 10% des 16-25 ans ont réalisé une mission d'engagement citoyen de 6 à 12 mois !

## 4E2 | Faire fructifier l'engagement des jeunes pour transformer la société et nourrir la confiance

Comment "attraper" la quête de sens et l'engagement des jeunes pour en faire le carburant de la transformation de la société ? Comment générer de la confiance via l'engagement ? Dans cette partie, outre la question des contextes et des dispositifs (3), nous allons plus particulièrement évoquer les démarches RSE des entreprises (2) et le Service Civique (1).

### 1 - Développer le service civique pour pérenniser et décupler les petits gestes et l'engagement

#### ● Valoriser le Service Civique comme une expérience liant aspirations, engagement et citoyenneté

Dans la Partie 3B23, nous avons présenté le Service Civique et ses différentes modalités. Nous avons plus particulièrement évoqué la manière dont il peut contribuer à développer les soft skills chez des jeunes de 16 à 30 ans à travers un engagement volontaire d'une durée de 6 à 12 mois dans une association ou un organisme public.



**L'un des objectifs principaux du Service Civique est l'empowerment des jeunes. Pour atteindre cet objectif, le dispositif s'appuie sur des leviers clés :**

#### ● **Contact avec le public bénéficiaire**

(de l'organisme d'accueil) : c'est un des principes de base du Service Civique qui crée un sentiment d'utilité sociale, qui renforce le sentiment de légitimité, et génère de la satisfaction chez les volontaires.

● **Universalité** : la vocation du Service Civique est de proposer un égal accès aux missions à l'ensemble des jeunes quel que soit leur profil. Dans les faits, la répartition sociale des jeunes accueillis en Service Civique (mesurée avec la CSP des parents) est assez proche de la distribution globale au niveau national.

● **Inclusion** : plus du quart des volontaires sont de niveau inférieur au bac. Le taux de décrocheurs est élevé autour des 18% (contre un peu moins de 8% au niveau national). L'Agence mène une politique volontariste pour les publics les plus fragiles ou les plus éloignés de l'emploi, notamment dans le cadre du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ).

● **Mixité des publics** : l'Agence encourage la mixité des volontaires pour favoriser les rencontres et l'entraide, elle reste attentive au maintien d'une diversité dans les profils, notamment auprès des organismes agréés accueillant un volume important de volontaires. L'idée du Service Civique est ainsi de favoriser le brassage social, 74% des

volontaires affirmant avoir rencontré des jeunes issus d'un milieu social différent du leur au cours de la mission. Cet encouragement à la mixité s'entend également par le contact avec les publics bénéficiaires permettant aux jeunes de s'ouvrir à différents contextes.

● **Tuteur** : il guide le jeune dans sa mission, favorise son intégration, et lui apporte un soutien si nécessaire. Il est le facteur décisif d'une mission réussie en Service Civique.

● **Formation du tuteur** : elle est requise pour l'ensemble des tuteurs et aborde des sujets comme les fondamentaux du Service Civique, l'inclusion, la posture, l'importance de l'autonomie et de la bienveillance, ainsi que l'accompagnement au projet d'avenir, qui peut être professionnel mais également un engagement post-mission.

● **Type de relation** : il n'y a pas de principe de subordination, ce qui favorise l'émancipation, la prise de confiance ainsi que la prise d'initiative.

Exploration : puisque la motivation principale des jeunes est d'abord professionnelle, certains jeunes tirent parti du Service Civique pour découvrir des métiers, filières, et explorer le champ des possibles. En fin de mission, environ 4 jeunes sur 5 estiment que leur mission de Service Civique s'est avérée utile dans la définition de leur projet d'avenir (79%) ; et un an après, un peu plus de 6 jeunes sur 10 considèrent que cette expérience a contribué à leurs choix d'orientation.

● **Initiative** : plus de 8 jeunes sur 10 ont pu prendre souvent des initiatives en cours de mission, une propension à faire preuve d'autonomie relativement uniforme quel que soit l'âge ou le niveau de diplôme des volontaires. Un constat qui participe également à une expérience de Service Civique réussie et à un gain de confiance en soi pour les volontaires.

● **Compétences** : la valorisation des compétences fait partie du Service Civique. Via un accompagnement au projet d'avenir, le tuteur examine celles qui ont été mobilisées. Elles comprennent des compétences transverses, incluant également les dimensions psycho-socio-émotionnelles. La volonté de l'Agence est également de généraliser de façon effective le bilan nominatif en fin de mission, visant à dresser un bilan global des aptitudes, des connaissances et des compétences acquises au cours de l'expérience.

● **Réengagement - Réorientation** : certains jeunes sont en volontariat sans visée d'emploi. Ils sont déçus, se posent des questions sur leur parcours et viennent en Service Civique pour se relancer, notamment s'agissant des décrocheurs scolaires. Le Service Civique réengage un processus. D'après le CEREQ, les jeunes en Service Civique ont ainsi une plus grande probabilité de reprendre des études après leur entrée dans la vie active.



Volontaires en Service Civique participant au défilé du 14 juillet

Il semble ici important de valoriser le pont que cette expérience peut représenter entre les aspirations des jeunes, leurs moteurs d'engagement, le développement de la citoyenneté et le travail. Catalyseur d'engagement, le Service Civique est aussi un dispositif qui permet de développer la confiance en soi des jeunes. Comment ? En leur permettant de se sentir utiles à la société tout en développant leurs compétences techniques et personnelles. Mais n'est-ce pas aussi un moyen de renforcer leur confiance en l'avenir ? D'offrir aux décrocheurs la possibilité de se remettre en mouvement ? D'offrir la possibilité aux jeunes d'explorer différents secteurs en leur ouvrant des perspectives ? De provoquer même des déclics grâce à l'expérimentation ? Cela transpire en tout cas des discours de Clara, Ariel et Fanny, nos interviewés (4E15). Qu'en est-il si l'on dézoome de notre étude ?

● **Augmenter l'engagement des jeunes en leur donnant confiance en eux**

Une note issue de l'étude OpinionWay/ASC (2022) menée auprès des anciens volontaires en Service Civique indique que ce dispositif concernant 10% des 16-25 ans remporte 87% de satisfaction en termes de mission auprès des jeunes (dont 57% très satisfaits.).

**10%** **des 16-25 ans sont concernés par un Service Civique et 87% d'entre eux sont satisfaits de leur mission.**

Source : OpinionWay/ASC (2022)

La note précise que "Alors que l'idée d'acquérir une expérience utile pour la suite de son parcours domine les esprits à l'entrée dans le dispositif, trois quarts des volontaires (75%) déclarent que leur organisme les a aidés à identifier les compétences acquises au cours de la mission. Plus avant s'agissant du projet d'avenir, un peu plus d'1 volontaire sur 2 (52%) déclarent avoir reçu de la part de leur structure un bilan nominatif. Un résultat qui entre également en résonance avec le succès des outils mis à disposition par l'agence à ce sujet (environ 17 000 bilans nominatifs ont été établis en 2022 grâce à l'outil

*Diagoriente mis à disposition des structures).*" Toujours en termes de développement de compétences : 74% (+5% et +14% en deux ans) des jeunes déclarent avoir suivi la Formation Civique et Citoyenne qui comprend un volet théorique et une formation aux premiers secours.

## des jeunes

**75%** **ayant effectué un Service Civique déclarent que leur organisme les a aidés à identifier les compétences acquises au cours de la mission.**

Source : OpinionWay/ASC (2022)

Par ailleurs l'expérience est aussi jugée transformatrice en matière d'engagement et d'ouverture. "Alors que seul un tiers des volontaires se disait engagé bénévolement avant leur mission (34%, +2), une nette majorité (54%, -3) affirme après la fin de l'expérience qu'ils souhaitent poursuivre leur engagement, que cela soit dans la structure qui les a accueillis (25%, -2) ou dans une autre structure (29%, -1)." En termes de brassage social, 74% (+1) des volontaires affirment avoir rencontré des jeunes issus d'un milieu social différent du leur au cours de la mission. Enfin, pour l'Agence du Service Civique, l'étude du CEREQ (2023)<sup>363</sup> sur les trajectoires des jeunes ayant réalisé un Service Civique rapporte que 3 ans après leur entrée dans la vie professionnelle, la proportion de jeunes en emploi dans le secteur public et notamment dans les métiers du care est plus élevée que dans le reste de leur génération, même si cela s'explique également par un biais de sélection à l'entrée dans le volontariat. De même, un mois après l'expérience, 54% des volontaires déclarent avoir "envie de poursuivre une forme d'engagement", quand (seulement) 34% disaient être engagés auparavant. Le Service Civique semble donc accroître les envies d'engagement.

## des jeunes

**54%** **ayant effectué un Service Civique affirment vouloir poursuivre leur engagement après la fin de l'expérience, contre 34% de personnes engagées bénévolement avant la mission.**

Source : OpinionWay/ASC (2022)

#### 4E. RELIER QUÊTE DE SENS, PROJETS DE VIE ET PROJETS DE SOCIÉTÉ

Au final, 71% des interrogés recommanderaient de faire un Service Civique sous sa forme actuelle et 63% souhaiteraient pouvoir réaliser plusieurs Services Civiques. Un engouement qui plaide en la faveur d'un déploiement du Service Civique dans le cadre d'une année de césure, comme une expérience de vie permettant de se construire, indique l'étude "A 20 ans, faut-il perdre du temps pour en gagner ?" (2023), réalisée par Ipsos pour l'Agence du Service Civique.

**71%** des interrogés recommanderaient de faire un Service Civique sous sa forme actuelle et

**63%** souhaiteraient pouvoir réaliser plusieurs Services Civiques.

Si les chiffres précédents ne semblent pas différents selon le niveau de diplôme, en terme de mission, les jeunes les plus diplômés se montrent ainsi plus volontiers portés sur la thématique de l'environnement et du développement international quand les jeunes de niveau bac ou inférieur sont davantage attirés par les thématiques de la solidarité, du sport ou de la santé.

#### ● Lever les freins au développement du Service Civique pour renforcer la confiance et l'engagement des jeunes

Avec de tels résultats, l'on s'interroge nécessairement sur les freins au développement de ce dispositif. Sans doute des leviers peuvent-ils émerger à la fois chez les inscrits qui n'ont pas déposé de candidature, mais aussi chez les non inscrits sur le site du Service Civique.

Pour commencer, le schéma ci-dessous extrait de l'étude OpinionWay/ASC classe par ordre décroissant les raisons pour lesquelles les inscrits sur le site du Service Civique n'ont pas trouvé de mission.

S'ajoutant à ces critères, en dépit de la philosophie affichée d'égalité des chances, les mineurs et les moins diplômés auraient un accès plus difficile au dispositif. 69% des diplômés du supérieur ont reçu une réponse positive à l'une des candidatures, contre 52% des niveaux inférieurs au bac et 44% des 17 ans et moins. Deux pistes d'amélioration se dégagent, l'une concernant l'accessibilité financière des missions et l'autre l'accessibilité géographique des missions. Ces deux pistes questionnent la posture originelle du dispositif qui est l'engagement citoyen : comment maximiser l'impact du Service Civique auprès des jeunes sans le dévoyer ?

#### ● Améliorer l'accessibilité et la qualité de l'information

L'accessibilité et la qualité de l'information peuvent s'entendre avant et pendant le parcours de candidature. Ce qui précède le parcours de candidature interroge la mise à disposition de l'information sur le Service Civique auprès des jeunes et l'interconnexion avec d'autres systèmes et dispositifs liés à l'orientation et à l'insertion.

Quant au parcours de candidature, d'après l'étude OpinionWay/ASC, les perceptions en la matière sur le site dédié sont très positives avec 96% des interrogés qui considèrent que l'inscription sur le site est simple ; 95% qu'elle est rapide et 91% que l'on comprend bien en parcourant le site en quoi consiste le Service Civique. Néanmoins la note évoque une moindre satisfaction chez les 15-18 qui serait associée au fait que cette cible serait plus friande de l'ergonomie des réseaux sociaux.

89% des interrogés indiquent que les missions donnent envie de déposer une candidature. En revanche, les avis sont un peu moins unanimes quant aux informations délivrées sur les missions, leur contenu ainsi que sur leur niveau de mise à jour. Une très large majorité déclare avoir trouvé des missions qui correspondent à leurs attentes, notamment en termes de durée (89% dont 59% "Oui, tout à fait") et de thématiques (88% dont 56% "Oui, tout à fait").

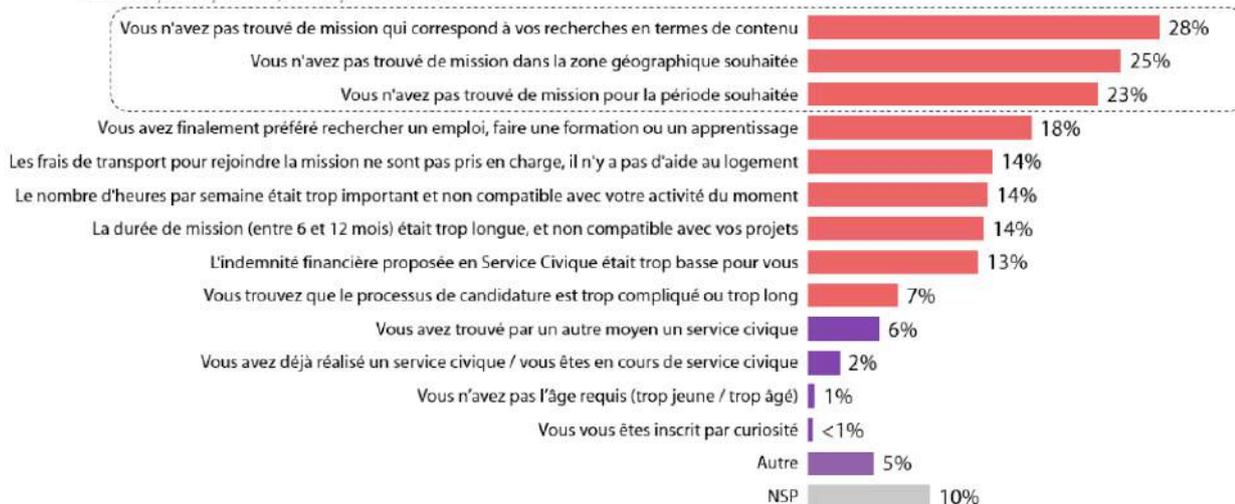
Raisons invoquées pour n'avoir déposé aucune candidature sur le site internet du Service Civique

Figure 6 : Raisons invoquées pour n'avoir déposé aucune candidature sur le site internet du Service Civique

#### Pour quelles raisons n'avez-vous déposé aucune candidature ?

Question uniquement posée à ceux n'ayant pas déposé de candidature sur le site, soit 24% de l'échantillon.

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%





**Adapter l'ergonomie et le design de la plateforme du Service Civique aux plus jeunes et aux réseaux sociaux et améliorer la qualité de l'information sur les missions pour optimiser l'expérience utilisateur et convertir davantage de jeunes.**

● **Optimiser l'accessibilité géographique des missions**

En matière de critères de recherche de mission, l'on trouve par ordre décroissant

- la localisation (27%, mais 38% chez les 15-18 ans et 32% les personnes n'ayant pas le bac) ;
- le contenu de la mission (23%) ;
- l'utilité de la mission pour la suite du parcours (20%, mais 23% pour les étudiants post bac) ;
- la thématique (16%, mais 21% chez les étudiants post bac) ;
- la période (7%) ;
- et enfin l'organisme (6%).

Le critère géographique est donc un levier important de réalisation des missions, mais il cache une grande complexité.

D'une part, 59% des jeunes inscrits déclarent initialement vouloir réaliser une mission près de chez eux. (71% pour les mineurs et 67% chez les non bacheliers.). Pour cette cible dans laquelle se trouvent les populations les plus vulnérables et les moins véhiculées il conviendrait donc d'augmenter le nombre de missions sur les territoires ou bien d'aller plus loin dans un accompagnement qui permettrait l'accessibilité de la mission via le transport ou le logement. Facile à dire, mais sans doute bien plus difficile à réaliser...Cela nécessite toutefois d'y réfléchir de manière globale, en s'appuyant sur les acteurs territoriaux et peut-être aussi les internats des établissements publics et les acteurs du logements et de la mobilité.



**Explorer des systèmes de prise en charge des besoins essentiels (logement, transport, alimentation) pour permettre l'accessibilité géographique des missions de Service Civique existantes et développer davantage de missions sur les territoires.**

*Volontaires du Service Civique en atelier de réflexion*



© Lise Siflu / Agence du Service Civique

D'autre part, 13% déclarent vouloir aller dans une autre région ou à l'étranger, notamment les plus de 24 ans (56%) et les jeunes diplômés du supérieur (52%). L'on imagine ici que le Service Civique rentre dans une certaine mesure en concurrence avec d'autres dispositifs que peuvent être les programmes Erasmus ; le Volontariat International en Entreprise ; ou encore les années de césure proposées par certaines écoles et universités. Pourtant ce souhait se concrétise difficilement : 56% ne trouvent pas de mission. Dans ce cas, l'idée serait ici de déployer ce dispositif dans les institutions et associations françaises à l'étranger et ce d'autant que le Service Civique a tout récemment été présenté comme une possibilité supplémentaire, parmi d'autres dispositifs, d'effectuer une année de césure.

Enfin, si 27% se disent ouverts aux deux possibilités (proche et loin de chez soi), parmi les jeunes ayant accompli une mission, 85% l'ont finalement réalisée à proximité de leur domicile contre 12% seulement dans une autre région que la leur ou à l'étranger.

● **Travailler sur l'accessibilité financière des missions**

En matière d'indemnité, 57% considèrent que l'indemnisation globale à hauteur de 600€ est insuffisante, notamment chez ceux ayant réalisé une mission et chez les plus diplômés et les plus âgés, l'indemnisation étant la première attente d'évolution du dispositif pour 63% des anciens volontaires.

L'on imagine aussi que ce critère est potentiellement lié à l'accessibilité géographique des missions, avec en toile de fond des questions de reconnaissance, d'attractivité pour les recruteurs et de posture du dispositif parmi d'autres possibilités offertes.

De plus, la question de l'indemnisation nécessite de trouver un juste milieu entre le fait de rendre l'aventure possible sans dévoyer un dispositif basé sur l'engagement citoyen.

● **Augmenter l'accessibilité du dispositif aux décrocheurs et jeunes détenus pour les réinsérer**

Pour finir, l'Agence du Service Civique souhaite améliorer toujours davantage l'accessibilité du dispositif. Cela comprend en premier lieu une attention particulière portée aux décrocheurs scolaires mais aussi à des publics encore plus particuliers comme par exemple des jeunes suivis par la Justice ou incarcérés. L'Agence a lancé en 2022 une expérimentation (en cours) avec le ministère de la Justice pour le développement de missions adaptées à des jeunes sous main de justice relevant de la Protection Judiciaire de la Jeunesse. Cette expérimentation vise environ 150 jeunes. Un dispositif spécifique développé par la Croix-Rouge accueille également chaque année une dizaine de

#### 4E. RELIER QUÊTE DE SENS, PROJETS DE VIE ET PROJETS DE SOCIÉTÉ

jeunes sous main de justice, missions au cours desquelles des jeunes en prison sont volontaires et s'occupent de la santé de leurs codétenus.

Ce faisant, le Service Civique ouvre de nouvelles perspectives à des publics marqués par la vie en leur donnant la possibilité de donner et d'aider et donc de se sentir partie-prenante de la société. Cultiver cette part d'altruisme, c'est leur montrer qu'ils valent quelque chose et leur redonner confiance en eux et dans la société.



#### Ouvrir le Service Civique aux décrocheurs et jeunes détenus pour les réinsérer.

En conclusion, le Service Civique est un excellent moyen de faire fructifier la quête de sens et l'engagement des jeunes, tout en leur permettant de développer des compétences nécessaires pour construire leur confiance en soi. 10% des 16-25 ans ont effectué un Service Civique d'une durée de 6 à 12 mois et 63% souhaiteraient pouvoir renouveler l'expérience ! Les jeunes en ressortent plus engagés dans la société qu'ils ne l'étaient avant cette expérience. Voilà qui montre que via un parcours bien pensé, l'on facilite l'engagement des jeunes en leur permettant d'avoir un impact et de transformer la société.

Moyennant un travail sur l'ergonomie et l'accessibilité de l'information ; une interconnexion avec d'autres dispositifs d'orientation et d'insertion ; une meilleure accessibilité géographique et financière, le Service Civique pourrait avoir encore davantage d'impact sur l'engagement citoyen et la confiance des jeunes.

#### 2 - Faire converger quête de sens des jeunes et raison d'être des entreprises pour transformer la société

Aligner la quête de sens des jeunes avec la raison d'être des entreprises est sans doute une des voies les plus évidentes pour nourrir leurs aspirations profondes et leur redonner confiance en l'avenir.

##### ● Comprendre les attentes des jeunes en matière de RSE

Pour commencer, de nombreuses études convergent sur le fait que les jeunes cherchent à aligner leur quête de sens avec leur travail.

Ainsi, d'après l'étude "*Mieux comprendre la quête de sens au travail*" d'Audencia et jobs\_that\_makesense (2021)<sup>364</sup>, 81% des interrogés, tous âges confondus, estiment que le besoin de cohérence avec ses valeurs et ses convictions personnelles est le principal déclencheur de la quête de sens. En creux, la réponse aux attentes des jeunes n'est plus une option si les entreprises veulent se doter de compétences.

#### des étudiants interrogés

**tous âges confondus, estiment que le besoin de cohérence avec ses valeurs et ses convictions personnelles est le principal déclencheur de la quête de sens.**

81%

Source "*Mieux comprendre la quête de sens au travail*" d'Audencia et jobs\_that\_makesense (2021)

Pour compléter, d'après une enquête menée par le BCG, la Conférence des Grandes Écoles, et IPSOS (2021), 79% des étudiants interrogés ont déclaré que les engagements sociaux et environnementaux d'une entreprise sont importants dans leurs choix de travail<sup>365</sup>. Les candidats à l'emploi d'aujourd'hui reconnaissent qu'une entreprise n'est pas seulement une organisation à but lucratif, mais qu'elle tient également compte de son impact social et environnemental.

#### des étudiants interrogés

**ont déclaré que les engagements sociaux et environnementaux d'une entreprise sont importants dans leurs choix de travail.**

79%

Source : Baromètre "*Talents : ce qu'ils attendent de leur emploi*" mené par le BCG, la Conférence des Grandes Écoles, et IPSOS (2021)

Par ailleurs, selon l'étude *Les jeunes et l'entreprise : quatre enseignements de la Fondation Jean Jaurès* (2022)<sup>366</sup>, 37% des jeunes citent la préservation de l'environnement comme premier sujet sur lequel les entreprises devraient s'engager en priorité avec une progression de 8 points par rapport à l'année précédente. La défense du pouvoir d'achat et la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes arrivent en deuxième et troisième positions. De plus, pour les jeunes, les preuves concrètes d'un engagement pris par une entreprise passent d'abord par des faits très concrets. Il s'agit par exemple du refus de travailler avec des fournisseurs qui ne respectent pas l'engagement défendu par l'entreprise (31%, + 5 par rapport à l'année dernière), le fait de nouer des partenariats avec des associations (21%) et le fait de réserver de l'argent tous les ans pour une cause.

Tous ces éléments permettent de dégager des leviers de réconciliation et d'attractivité des jeunes pour les entreprises à travers le développement d'une véritable démarche de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) qui peut prendre des formes très variables. En ce sens, l'étude d'Audencia et jobs\_that\_makesense (2021), fait concrètement le lien entre quête de sens et RSE. En effet, 65% des jeunes âgés enquêtés de 18 à 24 ans estiment qu'il est nécessaire de renforcer l'impact positif sur la société ou la planète afin de donner davantage de sens au travail<sup>367</sup>. D'après le même rapport, la gestion des initiatives de RSE par les entreprises est cruciale pour fidéliser les employés et

attirer de nouveaux candidats. La RSE occupe une place essentielle dans la recherche et le développement des réponses que les organisations apportent à la quête de sens de leurs employés. Un sens qui se compose à la fois d'impacts positifs sur la planète et l'environnement (58%), mais aussi d'éléments qui concernent plus directement la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) comme par exemple le temps flexible et la semaine de 4 jours (36%), l'accompagnement des évolutions professionnelles (19%) ou encore la valorisation de l'engagement des salariés par des primes et des objectifs intégrés (17%), d'après les répondants de tout âge.

## des jeunes enquêtés

65%

**de 18 à 24 ans estiment qu'il est nécessaire de renforcer l'impact positif sur la société ou la planète afin de donner davantage de sens au travail.**

Source : étude d'Audencia et jobs\_that\_makesense (2021)

Ces attentes qui font donc état d'une quête de sens global mêlant impacts et conditions de travail nourrissent aussi l'amélioration continue des entreprises et des organisations dans un contexte où certains secteurs ont beaucoup de mal à recruter. Parties intégrantes des stratégies d'entreprise et des marques employeurs, elles permettent aux organisations d'attirer et de conserver des talents, et notamment des jeunes. Ainsi, la Présidence de L'Opcommerce rapporte que le secteur du commerce a besoin de la jeunesse pour apporter ses idées, pour enrichir le sens, pour porter la préoccupation environnementale.



### **Pour un réveil écologique<sup>368</sup> : le collectif qui remet l'urgence climatique au coeur des formations et des entreprises**

Depuis septembre 2018, 30 000 étudiants de 400 établissements d'enseignement supérieur ont signé

le Manifeste Étudiant pour un Réveil Écologique. Ces étudiants y expriment leur frustration face au décalage entre l'ampleur du défi environnemental et le peu d'actions engagées pour y répondre. Ils y appellent donc toute la société à prendre des mesures à la hauteur des enjeux écologiques. Pour un réveil écologique concentre plus particulièrement son action sur deux cibles : l'enseignement supérieur d'une part ; et les entreprises, d'autre part.

Du côté de l'enseignement supérieur, le collectif se mobilise pour que les causes, conséquences et solutions à la crise environnementale soient enseignées de manière plus approfondie. Une plateforme web développée en collaboration avec Together For Earth regroupe et met en contact entre eux les étudiants qui s'engagent dans leurs écoles pour transformer leur formation, en sensibilisant leur professeur, négociant avec

l'administration, etc. Objectif ? Mettre en contact ces initiatives et en partager les ressources et des retours d'expériences utiles aux autres étudiants.

Du côté des entreprises, Pour un réveil écologique met à disposition des jeunes, tout un ensemble d'outils pour leur permettre d'appréhender, comprendre et évaluer les démarches environnementales et RSE des entreprises afin d'orienter leurs choix professionnels. Ces outils comprennent :

- une grille de lecture : Comment évaluer le degré d'engagement d'une entreprise sur les enjeux environnementaux et la pertinence de sa stratégie ?
- les réponses de certaines entreprises aux questions de Pour un réveil écologique sur ce sujet,
- un guide anti-greenwashing
- d'autres outils tels que le guide entretien et le guide Comment s'engager en entreprise ?

### ● Saisir tous les ressorts de la RSE pour redonner confiance à la jeunesse

Saisir tous les ressorts de la RSE pour redonner confiance à la jeunesse

Ainsi, d'un point de vue global, les entreprises qui s'engagent dans des démarches de RSE se donnent les moyens de minimiser leurs impacts environnementaux et d'avoir des impacts sociaux et sociétaux positifs.

Ce faisant, du fait de la nature de ces démarches, elles s'inscrivent dans un processus d'amélioration continue qui permet à leurs parties prenantes et en particulier à leurs collaborateurs de prendre part. Les jeunes peuvent y trouver un moyen de s'exprimer et d'être représentés. Au-delà du seul aspect des impacts, ce sont des démarches qui contribuent à (re)donner et à faire confiance à la jeunesse. A lui (re)donner confiance en elle, mais aussi en son avenir et en l'avenir du monde qu'on lui permet ainsi de façonner par le travail.

Le vaste sujet de la RSE ne peut être traité de manière exhaustive dans cette étude. En revanche, nous nous sommes attachés à travers un éclairage à en donner les grands principes et les bénéfices à la fois en termes d'engagement ; d'impact sociétal et environnemental et de confiance chez les jeunes.

En effet, la RSE réunit à la fois des objectifs en termes d'impact social et environnemental et des éléments relatifs à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. De ce fait, la RSE peut :

- participer à des récits positifs et encapacitants à travers le travail ;
- contribuer à redonner confiance aux jeunes en l'avenir en montrant qu'il est possible d'agir ;
- capter la quête de sens des jeunes pour la concentrer en énergie transformatrice pour un monde meilleur ;
- contribuer à développer la confiance en soi des jeunes en accueillant leurs apports, leurs envies, leurs valeurs dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue ...

## Les grands principes de la RSE

D'après Bercy Infos<sup>369</sup>, "La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) également appelée responsabilité sociale des entreprises est définie par la commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. En d'autres termes, la RSE c'est la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable. Pour les organisations autre que les entreprises, on peut parler de RSO : Responsabilité Sociale des Organisations.

Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable.

La norme ISO 26000, standard international, définit le périmètre de la RSE autour de sept thématiques centrales :

- la gouvernance de l'organisation : mandats, intégrité, transparence, pratiques... ;
- les droits de l'homme : devoir de vigilance, discrimination, droits civiques et politiques, droits économiques, sociaux et culturels ;
- les relations et conditions de travail : relation employeur/ employé, protection sociale, santé et sécurité au travail, dialogue social ;
- l'environnement : prévention de la pollution, prévention et gestion des déchets, diminution des changements climatiques, protection de l'environnement et de la

biodiversité, choix de matière recyclable... ;

- la loyauté des pratiques : lutte contre la corruption, concurrence loyale, respect de la propriété, engagement politique responsable ;
- les questions relatives aux consommateurs : pratiques loyales en matière de commercialisation et d'information, protection de la santé et de la sécurité des consommateurs, protection des données et de leur vie privée, assistance et résolution des réclamations et litiges ;
- les communautés et le développement local : implication auprès des communautés, investissement dans la société, création d'emplois et accroissement des compétences, éducation et culture."

## Des rapports de communication verdissants à une véritable démarche d'amélioration continue globale

Pour la plupart des entreprises, la RSE est devenue une démarche de management de la qualité appliquée aux effets sociaux et environnementaux de l'action d'une organisation. Les impacts

environnementaux de l'entreprise sont pris en compte, ainsi que les aspects sociétaux : les relations et conditions de travail, la politique d'achat et les relations avec les fournisseurs, les relations avec les clients, l'intégration de la société dans son territoire, la prise en compte des principes du développement durable dans la gouvernance (transparence, redevabilité, éthique, etc.).

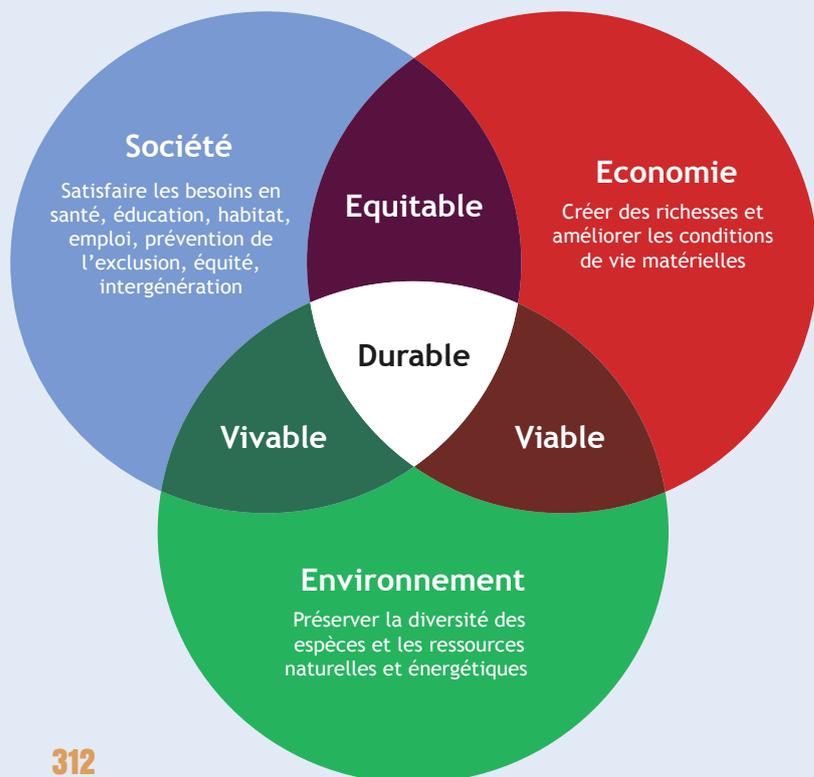
Mais il faut noter qu'en une trentaine d'années, la RSE s'est profondément transformée et structurée au gré des pratiques ; des opérations de dénonciation de Greenwashing ; de l'évolution de la réglementation européenne et française ; de la mise en place de normes et de référentiels ; de la pression de certaines associations ; mais aussi des attentes des parties prenantes et notamment des consommateurs, citoyens et jeunes générations.

Aujourd'hui, de nombreux outils, normes, réglementations, labels et principes permettent de structurer une démarche RSE. Pour n'en citer que quelques uns :

- les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU ;
- l'analyse de matérialité qui permet à une organisation de prioriser son plan d'action RSE en croisant ses enjeux, avec les enjeux globaux, et le regard des parties prenantes internes et externes sur les enjeux de l'entreprise ;



Les différentes dimensions du Développement Durable



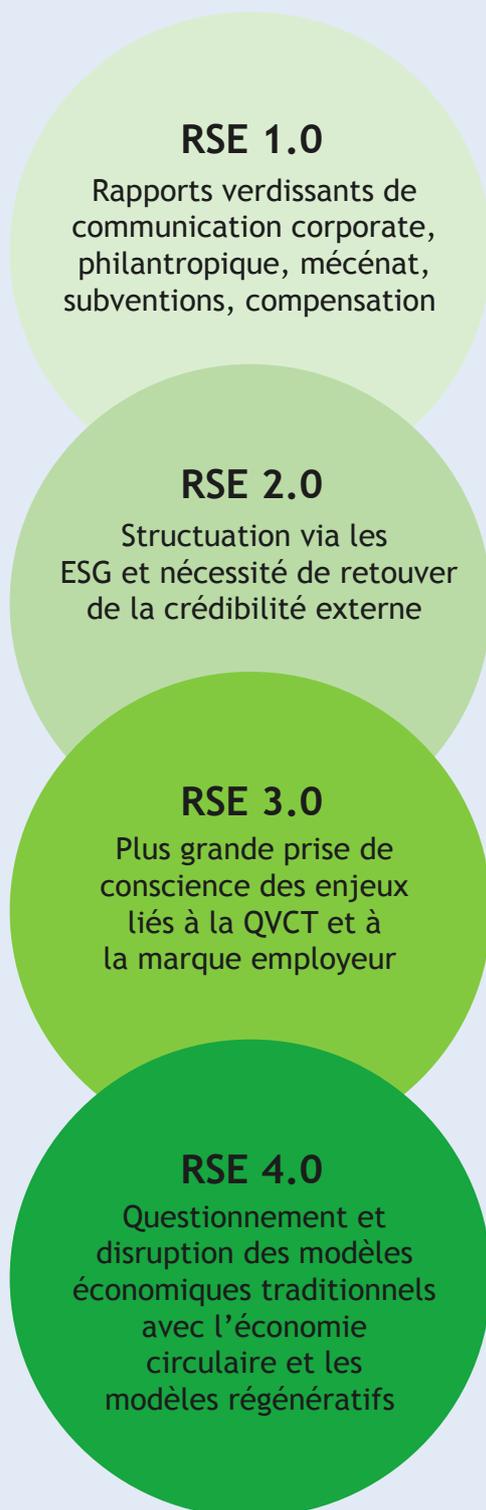
© La Fabrique Spinoza

- le suivi des ESG, soit les indicateurs Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance ;
- la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) récemment harmonisée au niveau européen et remplacée par la CRDS ;
- la norme internationale ISO 26000 ...

Par ailleurs, il existe de nombreux labels RSE, parmi lesquels le système BCorp ou encore le label de l'Agence Lucie ...

L'évolution de la RSE :  
des rapports verdissants aux modèles régénératifs

© Christelle Thouvenin



De rapports verdissants s'achetant une bonne conscience sans réellement transformer les pratiques et les modèles, on arrive aujourd'hui à des politiques RSE intégrées à la stratégie de l'entreprise comme élément incontournable de durabilité. Les entreprises naissantes sont de plus en plus enclines à s'inscrire dès le départ dans une démarche de développement durable en adoptant par exemple une raison d'être, voire un statut d'entreprise à mission. Elles s'inspirent aussi de plus en plus des 7 piliers de l'économie circulaire. Certaines organisations pionnières développent même des modèles régénératifs. Ces derniers fonctionnent en écosystème avec leur environnement et régénèrent à la fois le vivant de leur territoire et la vie sociale en même temps qu'elles s'en nourrissent dans une optique de durabilité partagée.

### L'économie circulaire : des outils concrets pour améliorer ses impacts

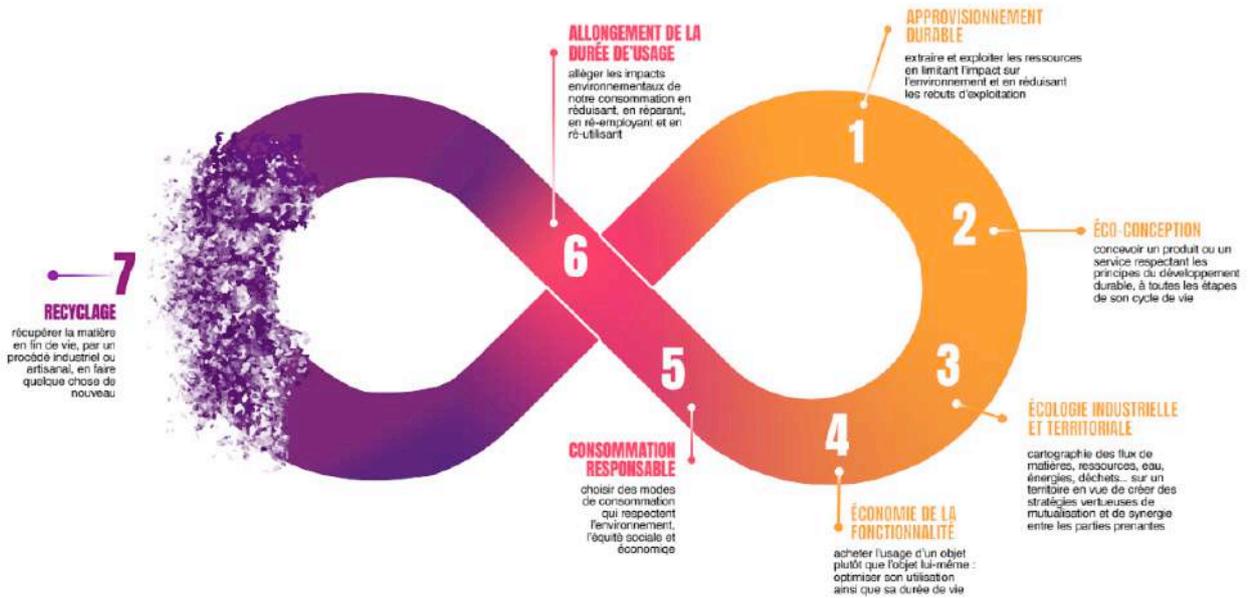


Ces dernières années, l'urgence de diminuer le prélèvement des ressources de la terre comme la production de déchets a permis de structurer 7 moyens d'actions pour une économie circulaire. Par opposition à une économie linéaire qui débute par l'extraction et se termine par le déchet, l'économie

circulaire contribue à la durabilité en impliquant toute la société autour des différentes étapes du Cycle de Vie du produit. Cette nouvelle façon d'envisager la production et la consommation vient impacter les modèles des entreprises et dessiner de nouveaux imaginaires concrets et positifs pour les jeunes générations face à l'urgence climatique.

Par exemple, le t-shirt Propre manufacture en France des t-shirts à partir de lin qui pousse dans le nord de la France. L'entreprise mise ainsi sur l'approvisionnement local et un marketing responsable pour minimiser ses impacts carbone, créer des emplois et promouvoir le Made in France et le Made in Région. Une telle entreprise porte ainsi un projet qui peut séduire de nombreux jeunes via ses impacts environnementaux et sociaux positifs.

**LES 7 PILIERS DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE : PILIERS DE TERRITOIRES PLUS SOBRES, PLUS RÉSILIENTS, PLUS DURABLES**



© La Fabrique Spinoza

**La loi PACTE : raison d'être et entreprises à mission pour exprimer le sens profond des organisations**

Par ailleurs, le Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises (plus communément appelée Loi PACTE de 2019) prévoit un volet qui incite les entreprises à être plus justes et plus responsables. Ce volet se concrétise d'une part par l'adoption d'une raison d'être et d'autre part par celui d'un statut d'entreprise à mission.

Ainsi, "l'article 1833 du code civil est modifié pour consacrer la notion jurisprudentielle d'intérêt social et pour affirmer la nécessité pour les sociétés de prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux inhérents à leur activité. Tout dirigeant sera ainsi amené à s'interroger sur ces enjeux à l'occasion de ses décisions de gestion. L'entreprise peut poursuivre, dans le respect de son objet social, un projet entrepreneurial répondant à un intérêt collectif et qui donne sens à l'action de l'ensemble des collaborateurs. L'article 1835 du code civil est ainsi modifié pour reconnaître la possibilité aux sociétés qui le souhaitent de se doter d'une raison d'être dans leurs statuts. Cette modification consacre les engagements pris par nombre d'entreprises au titre de la responsabilité sociale et environnementale. La raison d'être est le projet de long terme dans lequel s'inscrit l'objet social de l'entreprise. La consécration de cette notion dans le code civil incite les entreprises à être plus orientées vers le long terme."<sup>370</sup> Cette raison d'être est donc ce qui justifie l'existence de l'entreprise d'un point de vue économique, social et environnemental. Elle exprime le sens de la mission profonde



de l'organisation au regard des dimensions économiques, sociétales et environnementales. Il ne s'agit plus par exemple de vendre des biscuits, mais de nourrir sainement les hommes avec des produits fabriqués dans le respect de l'environnement, du bien-être animal et des conditions de travail.

Les entreprises qui souhaitent devenir une entreprise à mission doivent travailler et inscrire leur

leur raison d'être dans les statuts et se doter d'un organe de suivi, où les salariés sont représentés, chargé de vérifier la conformité des décisions de gestion de l'entreprise avec sa mission.

Si la vocation de cet exercice ne vise pas l'attraction de jeunes talents, il y contribue grandement. En effet, il permet aux candidats et recruteurs d'opérer un matching par rapport à des finalités, des valeurs et des moteurs qui ont un sens partagé. En d'autres termes, le travail sur la raison d'être rend lisibles aux parties-prenantes et particulièrement aux jeunes l'objet social et la mission de l'organisation ; tandis que l'ajout de la mention "d'entreprise à mission" dans les statuts rendent cette raison d'être effective à travers des objectifs et une gouvernance. C'est finalement une sorte de réassurance qui peut jouer sur la confiance des jeunes en l'avenir et en leur avenir. Citons par exemple ALENVI spécialisée dans l'aide à domicile. Sa raison d'être est définie ainsi : « Humaniser l'accompagnement des personnes qui ont besoin d'aide ou de soin, en valorisant les professionnels, et en réconciliant les enjeux humains et économiques du secteur ». En tant que société à mission ALENVI a défini plusieurs objectifs comme par exemple : "Cultiver la

sobriété et minimiser l'impact environnemental de nos actions, ou bien améliorer en continu les conditions de travail des professionnels de l'accompagnement."

### Les bénéfices d'une démarche RSE

Quels avantages l'entreprise peut-elle retirer d'une politique de Responsabilité Sociétale ?

Les bénéfices sont multiples :

- réduire les impacts environnementaux négatifs ;
- augmenter la confiance et la crédibilité vis à vis des clients, des interlocuteurs ; améliorer l'image de l'entreprise, se différencier ;
- optimiser les relations avec les Parties Prenantes (clients, fournisseurs, associations diverses, pouvoirs publics, médias etc.), mieux comprendre les attentes de la société, réduire les risques de conflits ;
- anticiper les changements de réglementation, les nouvelles exigences, liés à l'environnement et au social ;
- obtenir des financements en attirant des investisseurs, des communautés financières et des sponsors ;
- s'inscrire davantage dans un processus d'amélioration continue 360 ;
- améliorer les relations avec les salariés, augmenter la motivation, l'engagement et la productivité des employés, faciliter le recrutement en développant un sens supérieur de l'activité économique qui prend son ancrage dans une vision intégrée de long terme ;
- servir la marque employeur et l'attractivité de l'entreprise pour attirer et retenir les talents et parties-prenantes.



**Essayer de connecter les démarches RSE avec la quête de sens des jeunes pour transformer les projets de vie en projets de société en captant l'engagement des jeunes. Quelques leviers : travail sur les ESG ; Loi PACTE ; entreprise à mission ; 7 piliers de l'économie circulaire ; entreprise régénérative ...**

En synthèse, démarche d'amélioration continue, la RSE est une boussole qui peut permettre aux jeunes de juger de la compatibilité d'une organisation avec leur quête de sens et leurs attentes. Parce qu'elle convie les parties-prenantes, la RSE est aussi un espace de parole et de propositions pour les jeunes qui peut leur permettre d'avoir un impact et de transformer positivement le monde. De fait, la RSE est un pilier indispensable des organisations pour (re) donner et faire confiance à la jeunesse en lui permettant de lier projet de vie et projet de société par le biais du travail. Mais quels sont les autres moyens d'engager les jeunes ?

### 3 - Par quels autres moyens engager les jeunes ?

Comme nous l'avons vu en 4E14, l'engagement est une action volontaire qui doit venir des jeunes, en lien avec des aspirations profondes. Cependant, pour qu'un déclic s'opère, il faut arriver à créer des contextes ou des *nudges* - "coups de coude" pour inciter à des changements de comportements - pour toucher les jeunes et les faire basculer de la prise de conscience à l'action.

De par leur poste d'observation et d'expérimentation, nos experts fournissent quelques pistes pour déclencher l'engagement et l'action.

#### ● Proposer des récits positifs et encapacitants qui permettent de dépasser l'inaction

Une des premières pistes pour capter l'énergie et la quête de sens des jeunes et la transformer en engagement tient sans doute à l'impulsion que peut donner un imaginaire plus positif du monde.

Selon Florence Clément, responsable de la mobilisation grand public et jeunes & éducation à l'Agence de la Transition écologique (ADEME), il y a un lien fort entre éco-anxiété et action, ou plutôt inaction. Les jeunes ne savent pas ou plus quoi faire. L'impression que "tout est foutu" offre peu d'alternatives. Il n'y a plus rien à faire. Tout ce qui peut être fait a l'air compliqué. L'ADEME a créé une rubrique "Agir" avec plus de 120 actions possibles sur son site pour les jeunes [mtaterre.fr](http://mtaterre.fr), car tout n'est pas compliqué. Le discours médiatique ne dessine pas assez de futur souhaitable.

Pour cette raison, Valérie Martin, Cheffe du service mobilisation citoyenne et médias, intervient beaucoup publiquement avec des récits positifs et collabore avec la Fabrique des récits. Il y a en effet quelque chose de désespéré dans les scénarios pour le futur actuellement proposés par les scénaristes et concepteurs de récits. Il faudrait offrir des mondes plus désirables avec des personnages qui ressemblent à des individus réalistes et pas forcément marginaux.

Notre capacité à générer des récits positifs, encapacitants, et créant de la confiance ... des récits dépassant les dystopies qui brisent les ailes, est donc un préalable, voire une responsabilité en tant que société, pour amener les jeunes à s'engager.

#### ● Toucher les jeunes au plus près de leur quotidien

La proximité évoquée plus haut peut aussi se décliner en donnant à voir les impacts du réchauffement climatique au plus près de chez soi pour déclencher l'engagement.

En effet, pour déclencher une action, il faut que la question écologique arrive au plus près de la jeunesse, indique Florence Clément. Les images des ours blancs sur la banquise n'ont pas d'impact. En revanche, les incendies dans le sud-ouest ont été un déclencheur. Il y a un besoin



Guide de l'ADEME : Comment agir pour ma planète ?

de ressentir que cela les concerne directement. Suite à ces drames écologiques nationaux, Florence Clément a commencé à observer que les citoyens lui demandaient "Que peut-on faire pour agir ?"

Dans cette même veine, peut-être peut-on aussi donner à voir les impacts des actions d'engagement au plus près de chez soi afin de servir des discours plus positifs.

**Capter l'engagement des jeunes en conjuguant proximité, émotion, action et résultat :**

- en proposant des récits positifs et encapacitants qui permettent de dépasser l'inaction ;
- en touchant les jeunes au plus près de leur quotidien en leur montrant les impacts du réchauffement climatique sur leur vie ;
- en rendant l'information et les solutions accessibles pour simplifier le passage de la prise de conscience à l'action ;
- en créant des lieux d'écoute pour relâcher l'éco-anxiété paralysante et passer à l'action ;
- ou par des activités à l'impact concret et palpable.



- Créer des lieux d'écoute et de rencontres pour relâcher l'éco-anxiété et la transformer en actions

Autre piste possible pour engager les jeunes : la création

de lieux d'écoute et de partage pour relâcher l'anxiété et l'éco-anxiété qui peuvent avoir des effets paralysants.

Selon Florence Clément de l'Agence de la Transition écologique (ADEME), il y a beaucoup d'inquiétude, il faut la relâcher, la livrer, et avoir des experts pour la recueillir qui parlent de ce qu'ils ont vu et de l'étendue des possibles pour agir. Ils diraient : "Nous sommes là pour développer votre esprit critique. Vous êtes acteurs, vous avez la possibilité d'agir. Allez-y, nous vous soutenons". Les jeunes ont besoin d'échanges et d'explications pour savoir comment orienter leur vie future et leur action. Des lieux d'échanges existent déjà comme l'Académie du Climat, à Paris, mais sont encore peu connus des jeunes. Les moments d'échanges sont vraiment appréciés comme le montre le succès des Fresques qui mêlent apprentissage et forte participation des «joueurs» de la Fresque. Il est important de développer tous les formats qui encouragent le dialogue et la participation.

Cette idée connexe à celle de produire de nouveaux récits encapacitants aurait aussi pour vertu d'accueillir la créativité des jeunes et de leur redonner confiance en eux et en l'avenir.

- Attirer les jeunes avec des activités conviviales et sexy

Toujours dans une optique de proximité et de partage, et pour ceux qui ont la disponibilité d'esprit pour l'écologie, Pascal Van Laethem, président de l'ALJT indique qu'il faut néanmoins être créatif pour les faire venir, notamment qu'il y ait à boire et à manger, comme pour la semaine du développement durable.

Des actions comme la fabrication de cosmétiques, de produits de nettoyage biologiques, et autour de potagers, fonctionnent bien. C'est l'occasion de se saisir du sujet de l'urgence climatique par des petits gestes du quotidien, certes, mais de passer aussi des messages pendant ces ateliers et de recueillir la parole des jeunes.



**Le programme Fresque du climat dans les lycées d'Ile-de-France**

**Le programme Fresque du climat de la Région Ile-de-France déploie la Fresque du Climat dans les 230 lycées engagés dans des démarches de développement durable de la région Ile-de-France, en sensibilisant les lycéens et en formant des animateurs internes autonomes à la fin du projet. La démarche est originale pour les raisons suivantes : 1/ son ampleur ; 2/ en cas d'éco-anxiété, les lycéens font partie d'une communauté d'élèves qui peut les soutenir, en plus des ressources disponibles dans les lycées éco-responsables ; 3/ la démarche est en train de faire émerger des animateurs de la fresque qui sont eux-mêmes des lycéens ; 4/ si des**

**actions écologiques émergent suite à la fresque, les lycéens en lien avec les équipes éducatives peuvent bénéficier d'un soutien dans le cadre du "Budget d'autonomie éducative francilien" (2000€ pour les établissements privés sous contrat et 10 000 € pour les EPLE) pour les mettre en oeuvre.**

[Une fiche est disponible en annexe avec les détails de cette initiative.]

● Proposer de prendre part à des projets interculturels à impact pour renforcer la fierté et la confiance en soi

Pour finir, Pascale Lemaire - Toquec, directrice ressources éducatives et accompagnement métier, à Apprentis d'Auteuil rapporte le fait que la fondation emmène chaque année des jeunes aux parcours compliqués participer à des actions éducatives de solidarité internationale dans d'autres pays, en lien avec des partenaires locaux et d'autres jeunes sur place. Tous sortent alors de leur environnement habituel. La rencontre interculturelle prend appui sur une action concrète à mener ensemble comme repeindre une école, ou planter des arbres. Ce décalage de culture permet aussi de se questionner sur sa propre vie et de porter un autre regard sur ses difficultés, ce qui fait bouger... Mais surtout, ces actions engagent les jeunes et génèrent de la fierté. Cette capacité à se mobiliser est bien là et il suffit souvent d'une étincelle pour la déclencher.

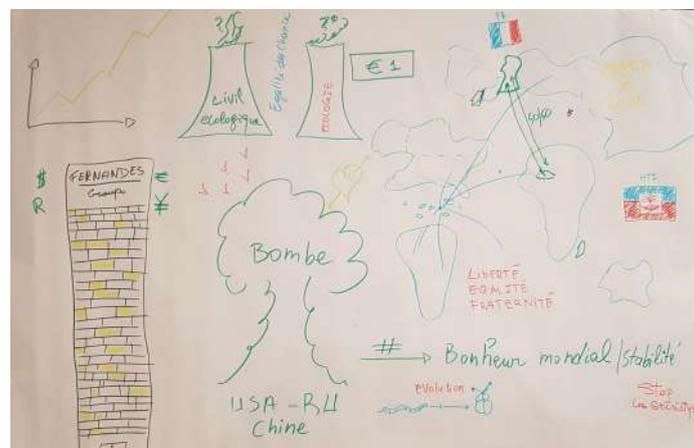
L'engagement augmente l'estime de soi et développe un large panel de compétences, à l'image de l'impact du Service Civique, indique Florence Clément, responsable de la mobilisation grand public et jeunes & éducation. Les effets sont d'autant plus forts pour les jeunes qui ont des parcours compliqués. Un engagement peut commencer par du bénévolat, par une action de, peu importe, et générer de la contagion sur d'autres sujets comme la protection de la nature et une volonté de s'engager sur une mission plus longue. L'engagement est un carburant de transformation de la société.

En synthèse, pour capter l'énergie des jeunes et les transformer en engagements, plusieurs voies sont possibles

outre le dispositif du Service Civique. Ces voies privilégient :

- l'accessibilité de l'information et des dispositifs ;
- des lieux de rencontres et de partage autour de l'éco-anxiété ;
- les récits encapacitants ;
- la proximité et l'émotion ;
- le pouvoir transformateur et inclusif de l'engagement sur les jeunes, y compris chez ceux les plus en difficulté ;
- la notion de déclics, d'expériences ou de parcours jalonnés pour les jeunes, leur permettant de prendre conscience de leur évolution et de leur impact ;
- la mise en place de cercles vertueux quête de sens - engagement - confiance - transformation positive de la société.

Le monde souhaitable selon les jeunes résidents de l'ALJT



L'engagement citoyen des jeunes, le Département de l'Isère y croit

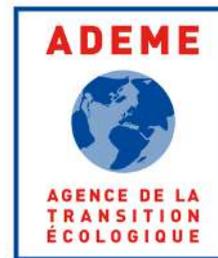






✓ **Partenaire officiel**

# L'AGENCE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE



L'ADEME, l'Agence de la transition écologique, est un établissement public sous la tutelle du ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Elle est engagée dans la lutte contre le réchauffement climatique et la dégradation des ressources. Elle accompagne les citoyens, les acteurs économiques et les territoires en leur donnant les moyens de progresser vers une société économe en ressources, plus sobre en carbone, plus juste et harmonieuse. Dans tous les domaines – énergie, économie circulaire, alimentation, mobilité, qualité de l'air, adaptation au changement climatique, sols... – elle conseille, facilite et aide au financement de nombreux projets, de la recherche jusqu'au partage des solutions.

L'ADEME propose à tous les citoyens des solutions pour rendre leur quotidien plus écologique : à la maison, au travail, en vacances, lors des moments de loisirs et de la pratique sportive, lorsque l'on devient parent...

En fonction de ses possibilités, chacun peut trouver des idées pour modifier ses comportements et être mieux outillé pour prendre des décisions notamment lors de ses achats. Toutes les solutions sont à retrouver sur le site [agirpourtatransition.ademe.fr/particuliers](http://agirpourtatransition.ademe.fr/particuliers)

L'ADEME mène de nombreuses actions, très souvent en partenariat avec des acteurs du monde de l'éducation, pour permettre aux jeunes de mieux comprendre les grands enjeux écologiques et de trouver des solutions écologiques à leur portée ainsi que des pistes d'orientation pour exercer un métier qui a du sens. L'ADEME propose notamment aux jeunes un site internet spécialement développé pour eux : "M ta Terre" ([www.mtaterre.fr](http://www.mtaterre.fr)). Les jeunes peuvent s'informer avec des articles courts et illustrés, des vidéos, des podcasts. Ils peuvent également y trouver plus de 120 solutions écologiques à leur portée et pour tous les moments de leur vie : à la maison, pendant leurs études, dans leurs loisirs, en voyage, etc.

Alors que la jeunesse exprime une inquiétude face au changement climatique, à la surexploitation des ressources de la planète et à la perte de biodiversité, qu'ils se sentent souvent dans l'impossibilité de faire progresser la situation, l'ADEME leur montre qu'un futur plus désirable est possible et qu'ils peuvent être acteurs du changement en s'engageant pour la planète en fonction de leurs moyens.

L'ADEME accompagne également les acteurs de l'éducation en leur mettant à disposition des ressources téléchargeables, adaptées à tous les niveaux scolaires et classées par objectifs de développement durable sur le site :

[www.agirpourtatransition.ademe.fr/acteurs-education](http://www.agirpourtatransition.ademe.fr/acteurs-education)

“

**“Aider les jeunes à développer de nouveaux imaginaires pour le futur, c'est se donner les chances de construire un monde plus équitable, plus solidaire et plus écologique.”**

POUR LES JEUNES

# Comment agir pour ma planète ?



CLÉS POUR AGIR

Shopping

Numérique

Sorties

Études

Alimentation

Vacances

## Conclusion et orientations

*Comment faire des jeunes des moteurs de la transformation du travail et de la société ? Voici ci-dessous quelques propositions dans les champs professionnels et citoyens qui pourront bénéficier à l'ensemble de la société. Un des ingrédients magiques de cette recette étant la confiance.*

*(Re)donner et faire confiance à la jeunesse c'est d'abord l'accompagner pour se construire, et lui passer le relai pour prendre les commandes d'un monde qu'elle habitera plus longtemps que ses aînés et qu'elle pourra façonner au bénéfice de tous.*

*Mieux accueillir les jeunes dans les entreprises en travaillant de part et d'autre en amont sur le rapport au travail :*

- Réduire les points de tension entre les jeunes et le travail par l'étude de l'"objet travail", la réalisation d'ateliers entreprises-jeunes pour mieux se comprendre mutuellement et le développement des soft skills des jeunes ;
- Créer en entreprise des "parcours jeune collaborateur" sur le long terme, mais gamifiés pour célébrer les apprentissages, réussites et jalons intermédiaires, tout en conservant les talents.

*Améliorer l'expérience candidat :*

- Recruter via une simulation de situation, proposer des vidéos internes des métiers ou encore bien expliquer le poste et le rôle du jeune dans l'organisation pour permettre aux jeunes de se projeter dans le métier proposé ;
- Indiquer la rémunération sur les offres d'emploi pour réduire l'incertitude financière et lever les freins à la candidature chez une cible moins expérimentée à la négociation salariale ;
- Réduire la distance entre les jeunes et les entreprises en débutant la relation via des procédures de recrutement simplifiées ou le recrutement de rue ;
- Être transparent sur les délais de réponses et les motifs d'un refus, proposition évidemment applicable à tous les candidats, et pas simplement aux jeunes !

*Reconnaître et faire fructifier les compétences des jeunes :*

- Reconnaître les compétences numériques des jeunes dans l'entreprise pour amener de nouveaux usages et faciliter la transformation digitale des organisations ;
- Mieux reconnaître et exploiter le désir de découverte des jeunes pour leur permettre de se développer, de gagner en expérience et en confiance et de mieux pouvoir s'insérer sur le marché de l'emploi en cassant le cercle vicieux : pas d'expérience-pas d'emploi ;
- Accompagner les jeunes à l'entrepreneuriat en leur présentant cette option pendant leur scolarité : rencontres, cours, conseils, dispositifs d'accompagnement, role models, retours d'expérience ...
- Miser sur l'intrapreneuriat pour attirer les jeunes talents dans les organisations en leur permettant d'avoir de la liberté, de l'autonomie et de la sécurité en même temps.

*Réduire l'anxiété financière et matérielle :*

- Rendre les salaires transparents et mettre en place des systèmes de partage de la valeur selon la loi PACTE pour contribuer à lever le sentiment d'insécurité financière et d'inégalité des jeunes ;
- Favoriser l'accès au logement des jeunes en supprimant les périodes d'essai et en développant les résidences pour les jeunes travailleurs.

*Intégrer une partie de la vie personnelle des jeunes au travail, notamment via une grande flexibilité :*

- Personnaliser la relation jeune-entreprise pour prendre en compte les leviers d'épanouissement et d'intimité ;
- Proposer différents types de flexibilité : horaires variables et asynchrones sur de grandes plages horaires ; télétravail ou travail depuis d'autres lieux ; possibilité de travailler de l'étranger afin d'équilibrer les temps de vie ;
- Proposer des congés illimités pour donner de la sérénité et responsabiliser ;
- Accorder des congés menstruels, pour PMA, fausse couche, endométriose, ménopause ...
- Allonger le congé paternité ou congé du deuxième parent au-delà du congé légal pour une meilleure prise en compte de la parentalité et davantage d'égalité ;
- Accompagner la recherche de garde d'enfant des salariés via des places en crèche ou des crèches d'entreprise ; Permettre l'allaitement maternel en entreprise en développant des salles d'allaitement dédiées.

*Développer des organisations et un management plus relationnels :*

- Aplatis les organisations en expérimentant d'autres modèles pour miser sur la relation et attirer les jeunes : territoires de projets ; fonctionnement tribal ; adhocracy ...
- Développer un management plus relationnel, prompt à créer un climat de confiance, d'autonomie, d'épanouissement

*et de bienveillance et apte à délivrer des feedbacks amélioratifs ;*

- *Développer les instances de partage de pouvoir avec les jeunes en entreprise en utilisant les clés de succès données pas Youth Forever ;*
- *Développer des aménagements d'espace, une organisation et des espaces-temps d'échanges formels et informels propices à la consolidation des relations intergénérationnelles et au développement des liens interpersonnels.*

*Capter et valoriser l'engagement des jeunes :*

- *Adapter l'ergonomie et le design de la plateforme du Service Civique aux plus jeunes et aux réseaux sociaux et améliorer la qualité de l'information sur les missions pour optimiser l'expérience utilisateur et convertir davantage de jeunes en candidats ;*
- *Permettre l'accessibilité géographique des missions de Service Civique existantes via la prise en charge des besoins essentiels (logement, transport, alimentation) ;*
- *Développer davantage de missions sur les territoires pour rendre le Service Civique accessible à tous ;*
  
- *Déployer le Service Civique à l'international, via des implantations d'institutions et d'associations françaises pour offrir d'autres formules de césure ;*
- *Ouvrir le Service Civique aux décrocheurs et jeunes détenus pour les réinsérer ;*
- *Connecter les démarches RSE avec la quête de sens des jeunes pour transformer les projets de vie en projets de société en captant l'engagement des jeunes. Quelques leviers : travail sur les ESG ; Loi PACTE ; entreprise à mission ; 7 piliers de l'économie circulaire ; entreprise régénérative ...*
- *Capter l'engagement des jeunes en conjuguant proximité, émotion, action et résultat :*
  - *en proposant des récits positifs et encapacitants qui permettent de dépasser l'inaction ;*
  - *en touchant les jeunes au plus près de leur quotidien en leur montrant les impacts du réchauffement climatique sur leur vie ;*
  - *en rendant l'information et les solutions accessibles pour simplifier le passage de la prise de conscience à l'action ;*
  - *en créant des lieux d'écoute pour relâcher l'éco-anxiété paralysante et passer à l'action ;*
  - *ou par des activités à l'impact concret et palpable.*

*Conseils aux entreprises relatives aux nouvelles flexibilités attendues par les jeunes :*

- **OBJECTIFS** - *Co-définir jeunes & managers les objectifs et leurs modalités d'atteinte ;*
- **INCLUSION** - *Partager les informations financières et les contraintes économiques susceptibles de créer une adhésion vis-à-vis des objectifs à atteindre ;*
- **PARTICIPATION** - *Intéresser économiquement les jeunes aux résultats attendus ;*
- **SENS** - *Organiser des ateliers d'émergence de sens supérieur afin de mobiliser le besoin d'utilité ; engager un processus en route vers une raison d'être ou l'entreprise à mission*
- **TEMPORALITÉ** - *Segmenter les projets en jalons courts et mobilisant des engagements à durée déterminée ;*
- **COHESION** - *Faire vivre une expérience présentielle réussie d'entreprise (professionnelle, sociale ou relative aux conditions de travail) comme socle à l'engagement ;*
- **DIALOGUE** - *Organiser des ateliers collectifs par équipe avec un facilitateur afin d'établir des flexibilités souhaitables pour concilier besoins individuels et collectifs ;*
- **CULTURE** - *Définir des binômes junior-seniors au travail pour partager sa vision du travail et des flexibilités ; et plus largement développer des espaces de dialogue*
- **GOUVERNANCE** - *Déployer des modes de décision embarquant les pairs, de type sollicitation d'avis ou gestion par consentement ;*
- **MANAGEMENT** - *Développer un management relationnel (voir ci-dessus)*

# REMERCIEMENTS

## Partenaires, experts et contributeurs

Ils nous ont accompagnés depuis le début de l'aventure. C'est grâce à leur soutien financier et à la richesse humaine et éditoriale apportés au cours des mois de production que la Fabrique Spinoza a été en mesure de concevoir cette Étude.

## Merci à nos partenaires officiels



- **Valérie PÉCRESSE**  
Présidente de la Région Île-de-France
- **Othman NASROU**  
Vice-président de la Région Île-de-France, chargé de la Jeunesse, de la Promesse républicaine, de l'Orientation et de l'insertion professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
- **Marie-Dominique AESCHLIMANN\***  
Vice-présidente de la Région Île-de-France, chargée de l'Emploi et de la Formation professionnelle
- **James CHÉRON**  
Vice-président de la Région Île-de-France, chargé des Lycées



- **Jean Pierre BARBIER**  
Président
- **Martine KOHLY**  
Vice-président en charge de l'enfance, de la famille, de la jeunesse et des sports
- **Séverine BATTIN**  
Directrice générale des services

### AGENCE DU SERVICE CIVIQUE



- **Nadia BELLAOUI**  
Présidente
- **Grégory CAZALET**  
Directeur général
- **Mikaël SCRIZZI**  
Chef du pôle Développement et ingénierie
- **Mathilde CASTRES**  
Cheffe du pôle Communication et partenariats
- **Victor VUATTOUX**  
Chef de projet Études et évaluation
- **Le collège des volontaires de l'Agence du Service Civique**



- **Florence CLÉMENT**  
Responsable de l'information grand public et jeunes & des actions d'éducation
  - **Mathilde JAY**  
Chargée de communication Grand public et Jeunes & coordinatrice de la Semaine européenne de la réduction des déchets (SERD)
- 



- **Elise TISSIER**  
Directrice de Bpifrance Le Lab
  - **Jérémy BELAGE**  
Responsable des partenariats de Bpifrance Le Lab
  - **Carla NOIRET**  
Cheffe de projet communication à la direction des études de Bpifrance
- 



- **Pierre LAMBLIN**  
Directeur de la direction Données et Études, et le pôle Etudes
  - **Véronique DUBOIS**  
Directrice Marque et Communication
- 



- **Philippe BANSE**  
Président de l'Opcommerce
  - **Véronique ALLAIS**  
Vice-présidente de l'Opcommerce
- 



- **Lamy BENKIRANE**  
Responsable du département développement coopératif et engagement sociétal chez Fédération Nationale du Crédit Agricole
- **Stéphanie RENAULT**  
Directrice Marchés & Clients

# Merci à nos partenaires pionniers



- **Pascal VAN LAETHEM**  
Président
- **David FERNANDEZ**  
Directeur de la filière étudiante
- **Françoise WOJCINSKI**  
Superviseuse des résidences étudiantes Les jeunes de la résidence Gennevilliers-Basly qui ont participé au Focus Group
- **Ariane EKSL**  
Directrice de l'ingénierie sociale et de la communication



- **Caroline MAITROT-FEUGEAS**  
Fondatrice et CEO
- **Clémence ILLIEN**  
Chief Marketing Officer
- **Carole DIDIER**  
Directrice des opérations de Nomad Education
- **Henrienne MONTALESCOT**  
Chargée de projet chez Nomad Education



- **Pascale LEMAIRE-TOQUEC**  
Directrice ressources éducatives
- **Dominique LELONG-ANDRÉ**  
Chef d'établissements, Collège Saint Pie X à Domont, Collège Saint Jean et lycée professionnel et UFA Saint Jean à Sannois (95)
- **Samia RAHMOUNE**  
Educatrice, Coordinatrice de l'internat du lycée professionnel Saint Jean à Sannois (95)
- **Les jeunes du lycée professionnel Saint Jean à Sannois**  
qui ont participé au Focus Group
- **Sophie CHABAUD**  
Directrice-adjointe communication et ressources



- **Philippe CHOQUET**  
Président

# Merci à nos experts et contributeurs

Merci aux équipes de la Fabrique Spinoza, en particulier les Sages de l'Observatoire Spinoza, les consultants d'Action Spinoza, et les membres de notre communauté de Passeurs du Bonheur.

Merci à l'ensemble des contributeurs à l'Etude qui, généreusement, ont donné de leur temps et de leur passion pour nous permettre une approche fine et nuancée des jeunes et des clés de succès des solutions d'accompagnement et propositions en matière de politiques publiques. Ils et elles sont : porteurs.ses de solutions ; acteurs.trices de la jeunesse ; responsables d'association ; dirigeants.es d'entreprises ; humoriste ; chercheurs ; directeurs.trices d'établissements ; penseurs.euses ; anciens.nnes jeunes ; parents ; experts. tes de tout ordre, ou juste citoyens.nes experts.tes de leur vie ! Tous acteurs.trices du bonheur...

- **Amélie ARCILE**

Cofondatrice, Bénévolt

- **Bertrand BAILLY**

Cofondateur et CEO de Davidson consulting

- **Grégoire BORST**

Professeur de psychologie du développement et de neurosciences cognitives de l'éducation

- **Jeanne CHARLOT**

Référente départementale Service Civique, D.S.D.E.N 44, Service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES)

- **Blandine CLÉLIN**

Directrice de la communication et du rayonnement, Rêv'Elles

- **Elsa DA COSTA**

Directrice générale, Ashoka France

- **Ariane EKSL**

Directrice de l'ingénierie sociale et de la communication, Association pour le Logement des jeunes Travailleurs (ALJT)

- **Dominique LELONG-ANDRÉ**

Directrice du collège de Domont et du lycée de Sannois, Apprentis d'Auteuil

- **Olivier LENOIR**

Fondateur, Osons Ici et Maintenant

- **Jasmine MANET**

Directrice générale, Youth Forever

- **Erkan NARMANLI**

Président, Nightline France

- **Candice NÉTILLARD**

Coach en orientation, Manaem Conseil RH et orientation

- **Amélie NICAISE**

Directrice générale déléguée - communication, développement et digital, Article 1

- **Béatrice QUENTIN**

Responsable des stratégies de sourcing et de la politique jeunes groupe, Groupe Vyy

- **Camille ROGER**

Chargée de programme "jeunes et territoires 2050", Le RAMEAU

- **Nathalie ROUDAUT**

Déléguée générale, Nightline France

- **Julien SABAS**

Humoriste et chargé de déploiement, Article 1

- **Laurent SOVET**

Maître de conférences en psychologie, Université Paris Cité

- **Alexandre SCHAJER**

Président, réseau des Écoles de la 2e Chance (E2C)

- **Augustin VICARD**

Chargé des programmes de conscientisation, makesense

- **Victor SENAIVE**

Directeur, Injep, observatoire jeunesse, sport, vie associative et éducation populaire

- **Stéphane VINCENT**

Coach en orientation, fondateur, SuperFUTUR

- **Frédéric VOYER**

Cofondateur, My Job Glasses

# Merci à la Fondation Apprentis d'Auteuil et à l'ALJT



© Christelle Thouvenin

Merci à Sophie Chabaud, directrice-adjointe communication et ressources de la Fondation Apprentis d'Auteuil ; à Dominique Lelong André, chef d'établissement du lycée professionnel Saint Jean à Sannois (95) et aux lycéens qui ont participé au Focus Group



© Christelle Thouvenin

Merci à Ariane Eksl, directrice de l'ingénierie sociale et de la communication de l'ALJT, et Françoise Wojcinski, Superviseur des résidences étudiantes 92 - 94 - 75 pour leur accueil à la résidence ALJT de Gennevilliers et l'organisation du Focus Group avec les jeunes résidents

Timéo

Kaïla

Miguel

Rinji

Alexandre

Pierre

Maxime

salomé

Ariel

Marion

Etienne

Fanny

zoé

Clémentine

Adam

Assane

Adèle

Clara

Samuel

Diango

Maylis

Rémy

Maëlle

violette

Manon

Emma

Anastasia

seydou

Louis

Leila

Cheik

Bogdan

Adama

**Bibliographie**  
disponible en ligne via ce QR-code.



**SCAN ME**

<https://www.fabriquespinoza.org/bibliographie-jeunesse/>

# ECOSYSTÈME FABRIQUE SPINOZA

## Agir ensemble pour plus de bonheur

La Fabrique Spinoza vise à replacer le thème du bonheur au cœur de notre société. Pour cela, elle est active sur une variété de thèmes : santé, éducation, démocratie, etc.

Trois branches de la Fabrique contribuent à servir sa mission autour du bonheur citoyen :

- **L'Observatoire Spinoza**, via des études
- **Action Spinoza**, via de la formation et du conseil
- **Les Passeurs du Bonheur**, via une communauté de bénévoles sur les territoires

- **Publications de l'Observatoire Spinoza** : [observatoire@fabriquespinoza.org](mailto:observatoire@fabriquespinoza.org)

L'Observatoire Spinoza a publié 78 Etudes, notes de synthèse, Guides pratiques, Petits Manuels et Kits de bonnes pratiques. Retrouvez l'ensemble de nos publications sur

[www.fabriquespinoza.org/observatoire-spinoza/production](http://www.fabriquespinoza.org/observatoire-spinoza/production)

- **Accompagnement Action Spinoza** : [action@fabriquespinoza.org](mailto:action@fabriquespinoza.org)

Action Spinoza accompagne les organisations désireuses de mettre l'épanouissement au cœur de leur évolution. En particulier, en lien avec le thème de la présente étude, Action Spinoza a développé une offre pour sensibiliser les organisations entre autres aux enjeux de la Qualité de Vie Manageriale et des Nouveaux espaces de travail.

- **Formation de l'Académie Spinoza** : l'école des formations au bonheur de la Fabrique Spinoza dont la programmation est disponible via <http://academiespinoza.fr/formations/> découvrez une sélection de formations parmi lesquelles : Les clés de la qualité de vie et de la santé au travail ; Acteurs de la Qualité de Vie au Travail, des fondamentaux scientifiques à l'action concrète ; Mobiliser son intelligence émotionnelle au travail, un puissant levier d'épanouissement au travail ; Cultivons l'optimisme ; Mission QVT et Mission coopération « 3 en 1 : » Serious game, formation et team building. L'Académie Spinoza bénéficie de la certification Qualiopi.

- **Communauté des Passeurs du Bonheur** : [communaute@fabriquespinoza.org](mailto:communaute@fabriquespinoza.org)

Les Passeurs du Bonheur sont des citoyens qui ont choisi de devenir des acteurs de la création d'un monde où nous serons tous plus heureux ! Ils se rassemblent autour de projets et d'actions au niveau des territoires et sont connectés entre eux au niveau international. Parmi les multiples projets : l'organisation d'une JoyFest, un [challenge des 1001 initiatives](#) pour réenchanter le travail, des [Ateliers du bonheur à l'Ecole](#), des ciné-débats, des ateliers d'intelligence collective, des happyritifs...

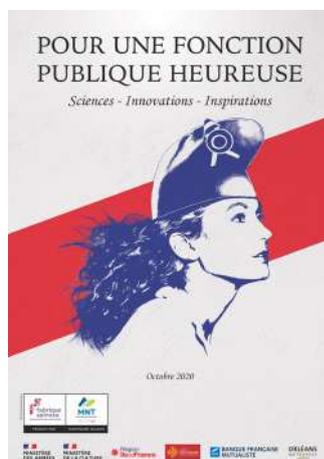
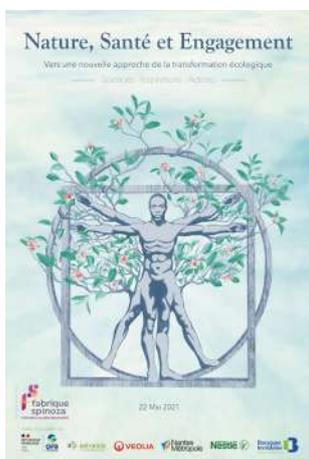
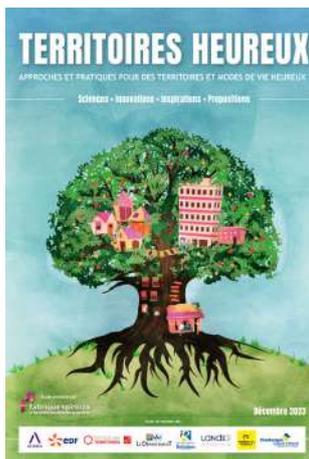
Retrouvez-nous sur [www.fabriquespinoza.org](http://www.fabriquespinoza.org)

Suivez [@FabriqueSpinoza](#) sur LinkedIn, Facebook, Instagram

[Abonnez-vous à notre Newsletter](#)

# OBSERVATOIRE SPINOZA

## Publications récentes



Toutes les publications sur [www.fabriquespinoza.org](http://www.fabriquespinoza.org)



# | ANNEXES

- **ANNEXE 1 - Note méthodologique**

- Les entretiens qualitatifs
- Les Focus Groups

- **ANNEXE 2 - Les solutions d'accompagnement des jeunes**

- **ANNEXE 3 - Quelques dispositifs innovants de la Région Ile-de-France**

- ORIANE, L'Agence régionale de la Promesse républicaine et de l'orientation
- Les Écoles de Production
- Le Programme "Fresque du Climat"
- Le concours "Trophées des étudiants ambassadeurs de l'Ile-de-France"

- **ANNEXE 4 - Interview de l'Apec sur la jeunesse**

## ● ANNEXE 1 - Note méthodologique

### 1. Les entretiens qualitatifs

#### Le panel

Dans le cadre de notre démarche qualitative, nous avons interviewé 18 jeunes âgés de 15 à 25 ans entre le 12 juillet et le 02 octobre 2023.

En amont de ces interviews, tous les interviewés ont reçu un formulaire de consentement expliquant le cadre de la recherche et les modalités de l'interview.

Les entretiens ont eu lieu en visioconférence avec toujours au moins deux intervieweuses de l'Observatoire.

Nous avons essayé d'avoir le panel le plus diversifié possible d'un point de vue géographique et socio-économique. Les prénoms de nos interviewés ont été changés pour garantir l'anonymat des participants.

#### Panel des interviewés dans le cadre des entretiens qualitatifs de l'étude

PRÉNOM	GENRE	ÂGE	LIEU DE VIE	SITUATION	PROFESSION DES PARENTS
Kaïla	F	16	Essonne	Rentre en 1e	Mère : auxiliaire médicale Père : transitaire automobile
Zoé	F	17	Amiens	Vient d'avoir son bac et intègre Sciences Po Paris	Mère : dirige un centre équestre Père : décédé (était chef d'entreprise)
Pierre	H	23	Grenoble	En décrochage scolaire depuis la Covid	Mère : thérapeute Père : banquier (au chômage)
Ariel	Non binaire, genderfluid	24	Issy-les-Moulineaux	Master 2 de management de projet humanitaire en alternance	Mère : sans emploi Père : cadre
Rinji	H	25	Toulouse	Auto-entrepreneur régisseur événementiel, en cours de reconversion en alternance dans le conseil	Mère : chef d'entreprise dans le domaine de la santé Père : employé
Maxime	H	19	Cambrai	Etudiant en Prépa Ingénieur Agro à Unilasalle (Beauvais)	Mère : infirmière libérale Père : agriculteur
Marion	F	17	Lherm	Rentre en Prépa littéraire	Mère : ATSEM dans une école maternelle Père : à la retraite ancien cadre ingénieur des services techniques
Etienne	H	15	Haute-Garonne	Rentre au lycée	Mère : agent immobilier Père : travaille dans l'aménagement d'extérieurs
Salomé	F	21	Marseille	Vient de finir les Beaux-Arts à Marseille	Mère : secrétaire médicale Père : architecte
Fanny	F	22	Rosny-sous-bois	Etudiante autodidacte en nutrition	Aucune information
Adam	H	22	Amiens	Alternant pour un BTS en Métier Service et Environnement (MSE) chez Elior Service	Mère : cadre dans une société de nettoyage Père : coursier
Clémentine	F	21	Meysac	Animatrice enfants	Mère : fait des ménages Père : a une entreprise de contrôle de pièces mécaniques

Clara	F	21	Lyon	Titulaire d'une Licence de psychologie, se réoriente en lettres modernes	Mère : au chômage Père : cadre dans une usine de production
Samuel	H	17	Chateaubriand	Rentre en terminale	Mère : comptable Père : menuisier
Assane	H	19	Saint-Cyr-l'École	CAP restauration. En deuxième année de BTS MHR (Management en Hôtellerie Restauration)	Mère : responsable du poste froid en restauration d'entreprise Père : chef de projet dans les boutiques
Adèle	F	19 ans	Près de Lyon	Études de biologie	Mère : aide soignante Père : responsable électricité dans une usine
Maylis	F	18 ans	Blaye	1e année de Langues, Littératures et Civilisations Etrangères (LLCE) en distanciel à la Sorbonne pour pouvoir enseigner le Français Langue Etrangère (FLE)	Mère : hôtesse d'accueil dans un hôpital psychiatrique Père : chef d'exploitation dans une entreprise de déménagement
Rémy	H	20 ans	Plumelin	En licence de motion design	Mère : ouvrière Père : directeur dans une usine

## Guide d'entretien

- Voici le guide d'entretien de nos entretiens qualitatifs.

### Conseils ITW

- Laisser des blancs, ne pas rebondir de suite pour laisser la personne développer par elle-même
- Ne pas induire des idées de préoccupation (écologique, sociale, etc.)
- Ne pas donner son avis : "c'est bien, c'est cool, c'est chouette"
- Ne pas orienter la personne si on est pas d'accord avec ou si elle répond pas comme on l'imaginait
- Intonation neutre, bienveillante, ne pas sous-entendre étonnement, émotions, jugement
- Poser plus des questions ouvertes que fermées pour relancer

## Introduction de l'entretien

Bonjour, je me présente, je m'appelle Sonia, je suis chargée d'étude pour La Fabrique Spinoza, un think tank qui vise à replacer le bonheur au cœur des sujets de société. Je vais mener l'entretien et je suis en compagnie de Giuliana, également chargée d'étude, qui prendra des notes. Nous réalisons cet entretien dans le cadre de notre prochaine étude sur la jeunesse, son épanouissement et son accomplissement à la fois éducatif et professionnel. Cette étude sera publiée durant le premier semestre 2024. Cet entretien vise à comprendre comment tu vois les choses, comment tu te projettes dans l'avenir, ce qui te rend heureux-se, te préoccupe et ce qui pourrait être amélioré. Il va durer entre 30 minutes et 1 heure et sera enregistré de façon anonyme. Je te rappelle que cet entretien est enregistré et que tu es libre d'y mettre un terme quand tu le souhaites. Consens-tu toujours à participer à cet entretien ?

## Questions

- On peut commencer. Je vais commencer par te poser des questions générales pour mieux te connaître.

### A - Caractéristiques socio-démographiques

- QA1 : Quel âge as-tu ?
- QA2 : Comment définirais-tu ton genre ?
- QA3 : Quelle est l'activité professionnelle de tes parents ?

- QA4 : Dans quelle ville et région habites-tu ?
  - . Est-ce la même que celle dans laquelle tu études / travailles ?
- QA5 : Que fais-tu dans la vie ? (études, travail)
  - . Si travaille > as-tu fait des études ?
  - . Demander parcours scolaire

● **Après m'en avoir dit un petit peu plus sur toi, je vais te poser deux questions sur ton point de vue vis-à-vis de la jeunesse.**

### B - La jeunesse

- QB1 : Qu'est-ce que ça signifie la jeunesse pour toi ?
  - Reformuler avec les idées clés : si j'ai bien compris, X, X et X sont des critères qui définissent la jeunesse pour toi ?
  - Inciter à développer : aurais-tu en tête d'autres éléments qui te font penser à ce qu'est la jeunesse ?
- QB2 : Comment te sens-tu en tant que jeune dans la société ?
 

Le fait d'être jeune dans la société d'aujourd'hui est-ce que ça te procure des pensées, des émotions particulières ? Qui peuvent être positives ou négatives ?

  - Reformuler avec les idées clés
  - Inciter à développer

● **On a évoqué ton point de vue sur la jeunesse et comment tu te sentais en tant que jeune dans la société, je vais maintenant te poser une question qui concerne plus précisément la place des jeunes dans la société.**

### C - La place de la jeunesse dans société

- QC1 : Que penses-tu de la place accordée aux jeunes aujourd'hui ?
 

De ton point de vue, comment sont traités les jeunes dans la société aujourd'hui ? Par exemple, à l'école, comment tu as l'impression que les adultes considèrent les élèves ? Et en dehors de l'école, est-ce que les adultes les traitent différemment ou pas ?

  - Reformuler avec les idées clés
  - Inciter à développer

Selon toi, quel niveau de confiance est accordé à la jeunesse ? (à l'école, par la société, en entreprise, en général)

  - Reformuler avec les idées clés
  - Inciter à développer

● **Après avoir évoqué la place accordée aux jeunes dans la société, on va maintenant s'intéresser à ce qui peut te rendre heureux-se en tant que jeune.**

### D - Le bonheur

- QD1 : En tant que jeune, qu'est-ce qui te rend heureux-se ?
  - Reformuler avec les idées clés
  - Inciter à développer

Qu'est-ce qui te rend fier-e de toi ?

  - Reformuler avec les idées clés
  - Inciter à développer

● **Maintenant que tu as pu t'exprimer sur ce qui te rendait heureux-se et fier-e de toi, je vais te poser quelques questions sur ce qui tes sources de préoccupation.**

### E - Les préoccupations

- QE1 : En tant que jeune, quels sont les sujets qui te préoccupent ?
  - Reformuler avec les idées clés
  - Inciter à développer
- QE2 : Quel a été l'impact de la crise Covid sur ton quotidien et tes perspectives d'avenir ?
  - Reformuler avec les idées clés
  - Inciter à développer
- QE3 : Comment ces préoccupations influencent-elles tes choix d'orientation / de travail ?
  - Reformuler avec les idées clés
  - Inciter à développer
- QE4 : Dans quelle mesure te considères-tu comme engagé-e ? (as-tu des activités de volontariat à la fac / dans ton travail / fais-tu du bénévolat auprès d'une association / te sens-tu engagé-e auprès de tes proches, dans ta vie personnelle / ou dans tes choix et actes quotidiens, comme tes choix alimentaires) ? Peux-tu nous en dire plus ?
  - Reformuler avec les idées clés
  - Inciter à développer
- QE5 : Comment perçois-tu ton avenir ?
  - Reformuler avec les idées clés
  - Inciter à développer

Quel est ton niveau de confiance dans l'avenir ? Peux-tu développer ?

  - Reformuler avec les idées clés
  - Inciter à développer

● **Après nous avoir partagé tes préoccupations et ta perception de l'avenir, on va aborder la question de ton accompagnement dans la construction de tes projets d'avenir.**

### F - Les dispositifs d'orientation / d'insertion

- QF1 : Te sens-tu ou t'es-tu senti-e accompagné-e dans la construction de ton projet d'avenir ?
 

Si oui : Par qui et de quelle façon ?

  - Reformuler avec les idées clés
  - Inciter à développer

Si non : Ressens-tu le besoin d'être accompagné-e ?

Si oui : Quel type d'accompagnement aurais-tu aimé avoir ?

  - Reformuler avec les idées clés
  - Inciter à développer

Si non : Peux-tu nous en dire plus sur les raisons ?

  - Reformuler avec les idées clés
  - Inciter à développer
- QF2 : Pour construire tes projets d'avenir, as-tu déjà bénéficié d'une solution d'accompagnement, d'orientation ou d'insertion professionnelle ?
  - Ca peut être un site, une plateforme, une application qui t'aide à trouver un stage, un travail, un mentor
  - OU une association qui t'aide à trouver ta voie, ce qui te plait, etc.
  - OU une aide financière
  - OU des professionnels de l'orientation

Si oui

Comment y as-tu accédé ? As-tu connu cela ?

Qu'en as-tu pensé ?

En quoi aurait-il pu être amélioré ?

▫ Reformuler avec les idées clés

▫ Inciter à développer

● QF3 : Sans forcément en avoir bénéficié, quelles (autres) solutions / initiatives / dispositifs d'accompagnement / d'insertion professionnelle (construction projet d'avenir) connais-tu ?

▫ Reformuler avec les idées clés

▫ Inciter à développer

Comment en as-tu eu connaissance ?

Les as-tu déjà testés ?

Qu'en as-tu pensé (était-ce utile, efficace, aidant) ?

● QF4 : Qu'est-ce que tu aimerais qu'il existe pour mieux t'accompagner dans la construction de ton projet d'avenir ?

▫ Reformuler avec les idées clés

▫ Inciter à développer

● **Après t'être exprimé·e sur la façon dont tu as ressenti et vécu ton accompagnement dans la construction de tes projets d'avenir, je vais te poser quelques questions sur ta perception du monde du travail.**

#### G - Les choix d'avenir / Le monde du travail

● QG1 : Avant toute chose, quels sont les critères importants pour choisir tes études / ton travail ?

Qu'est-ce qui fait que tu vas décider de faire telles études ou travail ?

▫ Reformuler avec les idées clés

▫ Inciter à développer

● QG2 : Comment perçois-tu le monde du travail ?

Si c'est flou pour toi : Comment est-ce que tu l'imagines ?

Qu'est-ce que ces termes te font ressentir ? A quelles images ou situations ça te fait penser quand tu entends monde du travail ? Est-ce que ce sont des images positives ou négatives ?

▫ Reformuler avec les idées clés

▫ Inciter à développer

● QG3 : Quel est ton vécu par rapport à ta recherche d'emploi / d'étude (ou de stage / alternance) ? A ton intégration dans le monde du travail/des études ?

▫ Reformuler avec les idées clés

▫ Inciter à développer

● QG4 : Qu'est-ce que tu aimerais changer dans le monde du travail ?

▫ Reformuler avec les idées clés

▫ Inciter à développer

plus inclusion qd pas exp, plus laisser sa chance aux J & ceux a lecart

● **On a pu aborder ta vision et tes aspirations concernant le monde du travail. Pour finir cet entretien, je vais te demander tes envies et idées pour construire le monde de demain.**

#### H - L'avenir

● QH1 : Qu'est-ce que tu aimerais changer pour bâtir un monde meilleur, dans lequel tu pourrais t'épanouir ?

▫ Reformuler avec les idées clés

▫ Inciter à développer

Comment faudrait-il s'y prendre pour atteindre ce monde épanouissant ? (acteurs, moyens d'actions)

▫ Reformuler avec les idées clés

▫ Inciter à développer

## Conclusion

On a maintenant fini cet entretien, merci beaucoup de nous avoir accordé ton temps ! Tu nous as beaucoup aidé !

Est-ce qu'il y a des éléments que tu voudrais ajouter, d'autres aspects que tu souhaiterais aborder ?

As-tu des questions ?

Encore merci d'avoir accepté de participer à cet entretien !

## 2 - Les Focus groups

Nous avons par ailleurs organisé deux Focus Group de 3 heures :

● le premier auprès d'un groupe mixte de 9 lycéens en lycée professionnel de la Fondation Apprentis d'Auteuil, à Sannois, le 10 octobre 2023

● le second auprès d'un groupe de 6 hommes, jeunes diplômés et résidents dans une résidence de l'Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT) à Gennevilliers, le 17 octobre 2023





Les lycéens participants au Focus Group Apprentis d'Auteuil

© Christelle Thouvenin

## Panel des interviewés dans le cadre des entretiens qualitatifs de l'étude

Prénom	Âge	Genre	Lieu de vie	Lieu de scolarité	Cursus	Profession parent	Rêve
Maëlle	19 ans	F	Rosny-sous-Bois	Sannois	Marchandisage visuel	Mère : Conseillère patrimoniale Père : ne sais pas	"Mon rêve c'est d'être riche"
Diango	17 ans	H	Guerville	Sannois	Ébénisterie (1ère année)	Mère : sans profession Père : Préparateur mental	"Mon rêve ça serait d'aller au Japon"
Anastasia	18 ans	F	Serifontaine	Sannois	Marchandisage visuel (1ère)	Mère : en invalidité Père retraité	"Mon rêve c'est de juste vivre comme il me plaît, jusqu'à la fin de ma vie"
Emma	17 ans	F	Eragny-sur-Epte	Sannois	Marchandisage visuel (1ère)	Mère : Moniteur auto-école Père : Moniteur moto-école	"Mon rêve c'est d'être heureuse"
Manon	16 ans	F	Vienne-en-Arthies	Sannois	Marchandisage visuel (1ère)	Mère : Gérante de chambre d'hôte Père : Informaticien	"Mon rêve c'est de faire des bijoux"
Violette	17 ans	F	Courbevoie	Sannois	Marchandisage visuel	Mère : Personal stylist Père : chef des ventes	"Mon rêve c'est de me plaire dans ma vie et de gagner assez de sous"
Alexandre	18 ans	H	Eragny-sur-Seine	Sannois	Brevet de métiers d'art ébénisterie (Terminale)	Mère : secrétaire médicale Père : ascensoriste	"Mon rêve c'est de visiter un peu tous les pays du monde"
Louis	18 ans	Homme		Sannois	Brevet de métiers d'art ébénisterie	Mère : Professeure de français au lycée Père : patron d'entreprise	"Je n'ai pas de rêve"
Leïla	14 ans	Femme	Bailly Romainvilliers / Courdimanche	Sannois	Marchandisage visuel (2nde)	Mère : Conseillère immobilière Père : Infirmier	"Mon rêve c'est de vivre heureuse, entourée de mes proches"

## Composition du Focus Group réalisé avec les jeunes hommes logés dans une résidence de l'ALJT à Gennevilliers

Prénom	Âge	Genre	Lieu de vie	Lieu de scolarité	Cursus	Profession des parents	Rêve
Seydou	25	H	ALJT 92 Gennevilliers	92-93	2 ans de DUT 1 an en Licence professionnelle Même école d'ingénieur que les collègues Fraîchement diplômé de la même école d'ingénieur Continue à faire une formation à côté pour monter une entreprise, développer ses affaires, devenir riche	Mère : gestionnaire Père : maçon	Devenir un chef d'entreprise à succès pour pouvoir avoir les moyens de voyager
Bogdan	23	H	Gennevilliers	Paris	Master en management de projet Fraîchement diplômé d'une école d'ingénieur en mécanique Travaille en tant qu'ingénieur dans une structure de recherche, un laboratoire	Mère : au chômage Père : décédé	Projet plutôt que rêve : diriger une société pour gagner assez d'argent et pouvoir ne plus compter les dépenses "Pas de rêve que des objectifs" !
Cheik	27	H	Gennevilliers	Saint Denis	DUT ingénierie mécanique et productive Formation d'ingénieur comme Bogdan Études d'ingénieur en cours	Mère : conseillère de vie Père : ouvrier de maintenance	Devenir ingénieur
Adama	27	H	Gennevilliers	La plaine Saint-Denis et Paris	Bac technique en construction métallique BTS dans le même domaine Licence pro métallurgie Cycle d'ingénieur Jeune diplômé comme Miguel et Bogdan	Mère : ménagère Père : agriculteur	Se faire assez d'argent vivre dans le bonheur Bonheur = argent et situation familiale plus apaisée
Timéo	20	H	Gennevilliers	Gennevilliers	Bac technologique STI2D CAP en menuiserie en 2 ans BEP menuiserie	Mère : assistante maternelle Père : chef de chantier	Faire de la menuiserie

Miguel	24	H	Levallois	Saint - Denis (93)	Licence professionnelle DUT comme Cheik École d'ingénieur Fraîchement diplômé d'une école d'ingénieur en mécanique	Mère : croque-mort Père : ouvrier	Devenir riche
--------	----	---	-----------	--------------------	---	--------------------------------------	---------------



© Christelle Thouvenin

Sonia de Almeida Gomes, Nurdila Eryildiz et Giuliana Muniz en train de préparer le Focus Group de l'ALJT

## guide d'animation

Phase	Déroulé	Durée
Ouverture	Présentation FS et projet : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remerciements participants : <b>Christelle</b></li> <li>• Présentation FS : <b>Christelle</b></li> <li>• Présentation de l'équipe : chacune se présente : <b>Christelle, Sonia, Nurdila, Giuliana</b> / une anecdote / Quel était notre rêve quand on avait 15 ans ?</li> <li>• Présentation étude en cours : <b>Christelle</b></li> <li>• Ce qu'est un focus group et à quoi ça sert, règles d'écoute et de bienveillance, dire son prénom avant de parler, silence ou fin des activités avec le pouet pouet : <b>Sonia</b></li> </ul>	5 minutes
	Distribution papier individuel pour récolter les données socio-démographiques : prénom, âge, genre, profession des parents, lieu de vie et de scolarité ( <b>Sonia</b> ) <b>Brise-glace pour se présenter (Nurdila) :</b> Tour de table : présentation : prénom, âge, cursus  Quel est ton rêve ? A qui aimerais-tu ressembler plus tard ? Qui est-ce que tu considères comme un modèle pour toi ? Pourquoi ? Pour quelles qualités ? Qui d'après toi représente bien ta génération ? Qui considères-tu comme inspirant ? Pourquoi ? Qui rêve d'être connu ? Qui rêve de voyager ? Qui rêve d'avoir des enfants ? Qui rêve de gagner beaucoup d'argent ?  <b>Prévoir un objet relais pour le passage de parole</b>	10 minutes

Animatrice  
brise-glace :  
Nurdila / Sonia  
co-animatrice

<p><b>PHASE 1</b> <b>Réalités et imaginaires autour des jeunes</b></p> <p>Animatrice : Giuliana / Co-animatrice Christelle</p> <p>On cherche à savoir ou vérifier :</p> <p>Quelle image les jeunes ont de leur génération</p> <p>Quel regard ils pensent que la société porte sur eux</p> <p>Comment ce regard les affecte</p> <p>Les écarts de perception</p>	<p><b>Activité Cr:</b></p> <p>10 feuilles : préparer les feuilles pliées avec des numéros dans les cases (Giuliana) 10 stylos 4 couleurs</p> <p>Distribuer les feuilles pliées en 8 (Christelle)</p> <p>Animation (Giuliana)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'après vous, si la jeunesse était ... ce serait quoi ? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1. une émotion</li> <li>○ 2. une qualité</li> <li>○ 3. un défaut</li> <li>○ 4. une chanson</li> <li>○ 5. un lieu</li> <li>○ 6. un objet</li> <li>○ 7. un animal</li> <li>○ 8. un comportement</li> </ul> </li> </ul> <p>Écrire les réponses dans les cases du papier plié en 8</p> <p>Demander aux jeunes d'explicitier leurs réponses et voir les convergences, divergences</p> <p>A votre avis, qu'est-ce que les adultes et la société auraient répondu s'ils avaient répondu à ces questions à propos de la jeunesse ? Aurait-ils eu un regard plus positif ou négatif ? Qu'en pensez-vous ?</p> <p>Et qu'est-ce que ça vous fait ressentir que les adultes et la société pensent plutôt ça de vous d'après vous ?</p> <p>D'après vous, quelle image renvoie la jeunesse d'aujourd'hui ? Est-elle positive ou négative ?</p> <p>Évaluer la puissance de ce récit : montrer que le discours a un effet. Est-ce que le récit peut faire basculer ou pas. La force d'une attitude. Voir si les discours sont ancrés. Taux d'emploi des jeunes élevé, moment de réinventer la société.</p> <p>Récolter les papiers (Christelle)</p> <p><i>Transition : on a vu que la jeunesse pouvait être perçue de différentes façons, et que ce regard peut varier si on est adulte ou si on est jeune. Du coup, cela nous amène à parler de la question de la confiance en la jeunesse.</i></p>	<p>25 minutes</p>
<p><b>PHASE 2</b> <b>De la confiance à l'individuation &amp; Transformation de la société</b></p> <p>On cherche à savoir ou vérifier :</p> <p>Leur niveau de confiance et celui ressenti</p> <p>Leurs préoccupations et engagements</p> <p>Leurs processus d'orientation</p>	<p><b>Activité exercice du baromètre</b> : sur un papier sur lequel est dessiné un baromètre avec une graduation de 1 à 10, chacun indique le niveau de confiance ressenti :</p> <p>10 feuilles : préparer les feuilles</p> <p>Distribution des feuilles (Nurdila)</p> <p>Animation (Sonia)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. confiance en soi : qui a envie de partager ?</li> <li>• 2. confiance des adultes et de la société vis-à-vis d'eux : qui a mis un haut niveau, bas niveau ? confiance en leur talents</li> <li>• 3. confiance en votre avenir personnel : qui a mis un haut niveau, bas niveau ?</li> <li>• 4. confiance en l'avenir du monde : qui a mis un haut niveau, bas niveau ?</li> </ul> <p>Récupérer les feuilles (Nurdila)</p> <p><i>Transition : certaines personnes ont une vision floue de l'avenir, d'autres arrivent à visualiser ce qu'elles aimeraient faire. Cela nous amène à la question des préoccupations.</i></p>	<p>15 minutes</p>
<p>Comment les jeunes font leurs choix d'orientation</p> <p>Animatrice Sonia / Co animatrice Nurdila</p>	<p><b>Feuille pliée en 2</b></p> <p>Distribuer une feuille (Sonia)</p> <p>Animation (Nurdila)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indiquer sur la partie de gauche dans un premier temps <ul style="list-style-type: none"> <li>○ préoccupations</li> </ul> </li> </ul> <p>Qui veut partager ses préoccupations ? Qui a des préoccupations sur la société ? Qui a des préoccupations sur la société ? Qui a mis la même chose que machin ? D'autres idées ?</p>	<p>5 minutes</p>

<p>Animatrice Christelle / Co animatrice Giuliana</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• puis indiquer sur la partie de droite dans un second temps             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ engagement dans des associations ou au quotidien (par exemple par le mode de vie : choix alimentaires, gestes, habitudes, consommation)</li> </ul> </li> </ul> <p>Est-ce que ça a un lien avec vos préoccupations ?</p> <p>Récupérer feuilles (Sonia)</p> <p><i>Transition : On a vu qu'il y avait des préoccupations sur la société et sur l'école, maintenant, on va aborder davantage les choix d'orientation.</i></p>	
	<p><b>Discussions</b></p> <p>Animation (Sonia)</p> <p>Comment vous vous êtes sentis / comment vous vous sentez lorsque vous devez faire vos choix d'orientation ? (Émotions, positives, négatives, angoisse ou sérénité ?)</p>	5 minutes
	<p>Comment avez-vous fait / faites-vous vos choix d'orientation ?</p>	5 minutes
	<p>Qui vous a aidé ?</p>	5 minutes
	<p><i>Transition : on va essayer maintenant de mieux creuser vos choix d'orientation et des critères d'orientation.</i></p> <p><b>Activité hiérarchiser cartes avec critères</b></p> <p>Animation (Christelle)</p> <p>Distributeur les post-it (Giuliana)</p> <p><b>Post-it prévoir des post-it Ecologie et quête de sens</b></p> <p>Quels sont les critères importants (top 5) pour choisir vos études / travail ?</p> <p>1/ Inscrire sur post-it et classer par ordre de priorité.</p> <p>2/ Proposer de placer les cartes "quête de sens" et "écologie" dans la hiérarchie</p> <p>Les coller sur la table et ensuite les empiler du moins important (au dessous) au plus important (le premier au dessus)</p> <p>Récupérer posts-its (Giuliana)</p> <p>But : voir si quête de sens placée en 1er et niveau écologie. Échange sur qui a placé tel critère en premier.</p>	20 minutes
	<p><b>Activité post-it en solo puis échange collectif</b></p> <p>Animation (Giuliana)</p> <p>Distribuer les posts-it (Christelle)</p> <p><b>Post-it</b></p> <p>Quelles difficultés avez-vous pu rencontrer quand vous avez fait vos choix d'orientation ? Quelles solutions avez-vous trouvé ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en une couleur : les problèmes</li> <li>• en une autre couleur : les solutions (ou écrire pas de solution)</li> <li>• mettre en face les post-it</li> </ul> <p>Qui veut s'exprimer ? Qui a mis la même chose ? Quelque chose de différent ?</p> <p>Récupérer les posts it et les classer problème / solution</p> <p><i>Transition : A partir de vos difficultés et solutions rencontrées, nous allons maintenant réfléchir en commun pour imaginer de nouvelles solutions ensemble.</i></p>	10 minutes

<p><b>PHASE 3</b> <b>Du projet de vie au projet de société</b></p> <p>On cherche à savoir ou vérifier</p> <p>Quelles solutions sont attendues par les jeunes pour leur permettre de mieux s'orienter</p> <p>Animatrice Nurdila / Co animatrice Sonia</p>	<p><b>Activité post-it en groupe puis échange collectif</b></p> <p>Animation : (Nurdila)</p> <p>Distribution Post-it et co-animation : (Sonia)</p> <p>2 groupes de 4 pour réfléchir à solutions face aux problèmes évoqués dans question précédente (possible de proposer de nouveaux problèmes)</p> <p>Qu'est-ce que vous aimeriez qu'il existe pour mieux vous accompagner pour construire vos projets d'avenir ?</p> <p>Pensez à de nouvelles solutions qui pourraient exister pour faciliter ses choix d'orientation et son intégration dans le monde du travail</p> <p>Pour vous donner des idées : pensez à ce qui vous a manqué dans votre parcours scolaire en termes d'accompagnement, ce que vous auriez aimé qu'il existe (que ce soit un site, un professionnel, une association, une aide, ou autre)</p> <p>Veillez également préciser comment on pourrait faciliter l'accès aux jeunes à ces nouvelles solutions, comment donner envie aux jeunes d'aller vers ces solutions</p>	<p>20 minutes</p>
<p><b>PHASE 4</b> <b>Transformation de la société</b></p> <p>On cherche à savoir ou vérifier</p> <p>Les aspirations des jeunes pour révéler leur potentiel transformateur.</p> <p>Animatrice Giuliana / Co animatrice Christelle</p>	<p>Dessin collectif en 2 groupes</p> <p>Animatrice (Giuliana)</p> <p>Distribution feuilles et marqueurs (Christelle)</p> <p>Dessiner le monde idéal dans lequel vous vous sentiriez heureux en tant que jeune ? → plutôt dans une démarche projective à voir si individuel ou collectif en fonction du temps.</p>	<p>10 minutes</p>
<p><b>Conclusion</b></p> <p>Christelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décrire atelier en un mot</li> <li>• Remercier</li> <li>• Dire la suite, très précieux, à quoi ça va nous servir</li> </ul>	<p>5 minutes</p>

## ● ANNEXE 2 - solutions d'accompagnement pour la jeunesse

Le lien ci-après vous conduit vers un répertoire avec des ressources. En particulier, vous trouverez un fichier en construction où nous avons amorcé un classement de différentes solutions pour la jeunesse, rencontrées ou croisées dans le cadre de nos recherches. Le document est dynamique et continuera à s'étoffer.



SCAN ME

## ● ANNEXE 3 - quelques dispositifs innovants de la Région Ile-de-France

### 1. ORIANE, L'Agence régionale de la Promesse républicaine et de l'orientation

L'Agence de la Promesse républicaine et de l'Orientation est une nouvelle direction régionale, opérationnelle depuis le 1er janvier 2023, grâce à une volonté forte de Valérie Pécresse, Présidente de la Région Ile-de-France et d'Othman Nasrou, Vice-Président de ne laisser personne sur le bord de la route.

Sa création est issue de la loi "Avenir professionnel" de 2018 dont la compétence de l'information à l'orientation tout au long de la vie a été octroyée par l'Etat aux Régions.

Elle est basée dans locaux de la Région Ile-de-France, en Seine-Saint-Denis, à Saint-Ouen.

Elle se nomme "Agence" car c'est une direction qui a la particularité d'être en lien direct avec le grand public et "Oriane", contraction d'Orientation et de Marianne, la Promesse républicaine. C'est la seule Agence régionale à avoir associé l'orientation à la promesse républicaine.

Dirigée par Jean-Marc MORMECK, sextuple champion du monde de boxe et ancien délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'Outre-mer (2016-2019), Oriane propose des services et des solutions très concrètes s'adressant aux Franciliens de 12 ans à 64 ans ayant besoin d'aide pour trouver leur voie professionnelle, choisir leur cursus scolaire ou universitaire, leur formation ou encore un stage ou une alternance et, pour les plus éloignés de l'emploi, se dire que tout est possible !

Dans un objectif de garantir un meilleur accès à l'orientation vers la formation et vers l'emploi et face à la multiplicité des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi, la Région Île-de-France se mobilise afin de donner une meilleure visibilité de l'offre de services francilienne en faisant le lien avec l'ensemble des acteurs.

**De manière très concrète, l'agence Oriane a deux missions principales :**

#### ● L'Orientation

**Une plateforme incontournable de l'information à l'orientation en Île-de-France**

- Un numéro vert dédié (0800 730 640) permettant d'apporter une première réponse aux questions d'orientation et la mise en relation avec le bon interlocuteur.
- Des entretiens individuels avec des chargé(e)s d'information à l'orientation, en présentiel à St Ouen ou à distance sur simple rendez-vous en ligne à partir de la plateforme Oriane.info
- L'accès à un service d'échange avec des professionnels "Echanger avec un professionnel". 20 000 professionnels issus de tous les métiers expliquent leur activité aux Franciliens qui le souhaitent. Rendez-vous en ligne ou en présentiel. En partenariat avec My Job Glasses / lauréate FrenchTech 2030
- L'accès à des offres de stages ou d'alternance "Trouver un stage ou une alternance en Ile-de-France". Plus de 7 000 offres de stage.

**Une offre de services aux chefs d'établissement et équipes pédagogiques, en lien avec l'Education nationale**

- Le Bus de l'orientation, le "Aller vers", qui se déplace dans les établissements scolaires, collèges et lycées, pour animer différents ateliers d'information à l'orientation, tests, découverte des métiers avec les casques VR, apprentissage à l'autonomie dans la recherche des ressources. Le Bus Oriane se déplace en priorité dans les QPV et zones rurales. Il est enfin présent dans les salons et événements.
- Les ambassadeurs métiers, des professionnels qui acceptent d'être sollicités par les établissements pour intervenir auprès des élèves.

### Une animation territoriale

- Animation et coordination du SPRO, Service Public Régional de l’Orientation qui réunit tous les acteurs de l’écosystème de l’orientation.

### Oriane.info

- Une plateforme Oriane qui va évoluer pour devenir une plateforme d’agrégation de contenus, mettant en visibilité l’information en matière d’orientation ainsi que toutes les solutions pertinentes des partenaires publics et privés.

## ● La Promesse républicaine

### Des actions d’insertion pour les plus éloignés de l’emploi et la lutte contre le décrochage scolaire.

- Un parcours en 7 étapes du sourcing à l’emploi proposé aux jeunes et aux demandeurs d’emploi. En fonction de sa situation, on rentre à la porte idoine (1 - Sourcing / 2 - Remobilisation / 3 - Orientation / 4 - Formation préqualifiante / 5 - Formation qualifiante / 6 - Stage ou immersion en milieu professionnel / 7 - Emploi). Publication du marché : mi-février. Des actions expérimentales sont en cours sur un nombre limité de jeunes.
- La Battle régionale de la promesse républicaine. Alors que les phénomènes de rivalités et de rixes entre les villes et quartiers populaires s’accroissent, la Région organise depuis septembre 2023 une saine compétition entre les associations et les jeunes d’un même département pour les mobiliser sur les dispositifs régionaux, afin de faciliter leur insertion professionnelle, par l’orientation vers la formation et l’emploi. Pour cela, ils relèvent 3 défis : l’éloquence, la pratique du golf et mettent en images vidéo leur message républicain. “Que fait la République pour toi ? » et « Toi, que fais-tu pour la République ?”
- La lutte contre le décrochage. Elle va permettre d’accentuer l’action de la Région à destination des publics prioritaires afin de défendre le principe de l’égalité des chances au bénéfice de tous les Franciliens. Un travail est en cours sur le fichier des 25 000 décrocheurs afin de gagner en réactivité sur les actions d’insertion.
- La Tournée des banlieues. Des visites de terrain dans les quartiers où les jeunes ont besoin d’être remobilisés, pour ouvrir le dialogue entre Jean-Marc Mormeck et les jeunes et échanger sans tabous sur tous les sujets. Objectif : cerner les véritables attentes de ces jeunes auprès desquels les dispositifs ne sont pas connus et pas toujours adaptés.
- La mobilisation pour l’inclusion des personnes en situation de handicap. Groupe de travail avec les associations et acteurs en charge de l’inclusion.
- L’entrepreneuriat, accompagnement des mamans des quartiers dans la transformation de leurs talents et de celles et ceux qui veulent se lancer à l’international.

Grâce à ces outils, Oriane répondra ainsi aux grands enjeux qui touchent tout particulièrement notre territoire francilien afin d’être une interface utile entre l’offre de formation et les besoins des acteurs économiques mais également d’apporter des réponses aux problématiques qui freinent l’insertion et la mobilité sociale de millions de Franciliens.

## 2. Les Écoles de Production

### Devenir la première région française qui déploie le dispositif Ecoles de Production

- Les écoles de production sont des **écoles techniques privées** reconnues par l'Etat au titre de l'article L.443-6 du code de l'éducation gérées par des organismes à **but non lucratif**. Les écoles de production permettent notamment de **faciliter l'insertion professionnelle de jeunes** dépourvus de qualification, ou en décrochage scolaire. Les écoles de production dispensent **sous statut scolaire** un enseignement général et un enseignement technologique et professionnel, en vue de l'obtention d'une **qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle** enregistré au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L.6113-1 du code du travail. Elles mettent en œuvre une **pédagogie adaptée** qui s'appuie sur une **mise en condition réelle de production**.
- La Région s'est fixée comme objectif de créer 20 écoles de production ou nouvelles sections sur son territoire d'ici la fin du mandat. Cette mesure a été portée dans le programme de l'exécutif lors des dernières élections régionales.
- Cette volonté se concrétise par la prise en charge encadrée d'une partie des besoins en fonctionnement et investissement des écoles de production selon le RI voté en CP en mars 2022.

#### 1. Contexte

Le réseau des écoles de production créé en Rhône-Alpes dans le secteur industriel se développe depuis une quinzaine d'années en passant de 8 écoles au début des années 2000 (présentes dans deux régions) à plus de 40 écoles début 2022 (présentes dans 11 régions) et est largement soutenu par l'ensemble des régions.

En Île-de-France, comme annoncé dans le programme de l'exécutif en 2021, la Région souhaite permettre l'implantation de 17 nouvelles écoles sur le territoire francilien d'ici la fin du mandat, ce qui porterait à 20 le nombre d'Écoles en Île-de-France. Pour ce faire, la Région apporte un soutien financier au fonctionnement et à l'installation de ce type de structure.

La Délibération N° CP22-150, adoptée lors de la Commission Permanente du 23 mars définit le cadre d'intervention régional nécessaire à la mise en œuvre de ce soutien financier.

#### 2. Un soutien régional en deux volets

##### • Un financement des dépenses de fonctionnement couvert par le PRIC

Concernant le soutien sur le volet fonctionnement, c'est le PRIC qui est mobilisé à hauteur de 2 M€ maximum pour l'année 2022.

Les structures éligibles à ce soutien percevront un financement annuel de 5 000 € par jeune en formation et par an, similaire au soutien apporté dans les autres régions.

En Commission permanente, les écoles suivantes ont été financées :

- **L'ICAM** : dont les partenaires sont : la fondation Total Energies, l'agglomération Grand Paris Sud, le GIM, Safran, le FSE, le groupe LPF, KG Industrie, BMO, SUPADIS : 150 000 EUROS
- **Graines d'Avenir** : dont les partenaires sont : la Banque des Territoires, le département des Yvelines, l'agglomération de St Quentin en Yvelines, la Chambre d'Agriculture, la Fondation de France, France Active, la Fondation Ekibio, la Fondation Lea Nature, Stereau : 75 000 EUROS
- **Iron Academy** : dont les partenaires sont : la fondation Total Energies, la Banque des Territoires, France Relance, MetalSystem, la fondation Renault : 90 000 EUROS

##### • Les dépenses d'investissement en 2022

Le règlement d'intervention stipule que la Région pourra soutenir les projets des écoles dans la limite de 100 000 € par projet et pour une quote-part maximale de 50 % du coût du projet.

Une aide exceptionnelle a été votée lors de la CP du 7 Juillet pour l'école Graine d'avenir 500 000 € en 2022.

### 3. Les écoles de Production : diversification sectorielle et territoriale

- Projets de développement d'école de production en cours en Île-de-France 2023-2024

Création d'une **nouvelle section dans l'école de production de l'ICAM Grand Paris Sud (Lieuxaint)** pour former des jeunes au CAP électricien(ne).

Ouverture de la nouvelle section le 18 septembre 2023.

Partenaires : Fondation Eiffage, Fondation Bouygues Construction, Département 77, Agglomération, Fondation TotalEnergies, Banque des Territoires.

Création d'une **nouvelle école de production à Argenteuil** pour former des jeunes au CAP Conducteur/trice d'Installations de Production & première pro du BAC PRO Technicien d'usinage et aux métiers de l'usinage des métaux.

Ouverture envisagée en avril 2024 dans des locaux provisoires.

Installation à terme sur le site Jean Grandel.

Partenaires : EPT Boucle Nord de Seine, Fondation TotalEnergies, Ville d'Argenteuil, BPI France, Banque des Territoires.

Création d'une **nouvelle école de production à Montereau-Fault-Yonne** pour former des jeunes au CAP de Réalisations Industrielles en Chaudronnerie.

Ouverture envisagée pour la rentrée scolaire 2024.

Projet porté par la CCI Seine et Marne et la ville de Montereau.

Partenaires : Département, Fondation TotalEnergies, Banque des Territoire.

Création d'une **nouvelle école de production à Poissy** pour former des jeunes au CAP Métallier-Serrurier. Ouverture envisagée pour la rentrée scolaire 2024 et **Développement d'une section usinage envisagé dès 2025 (CAP CIP & Bac Pro TU).**

Partenaires : Ariane Group, Département des Yvelines, Communauté urbaine GPSEO, CCI des Yvelines, GIR Vallée-de-Seine, FFB, préfecture départementale, Banque des Territoires.

Ecole / Section	Effectifs 2023	Effectifs prévisionnels 2024	Effectifs prévisionnels 2025	Effectifs prévisionnels 2026
<b>ICAM Grand Paris Sud – Usinage</b>	22	22	22	22
<b>ICAM Grand Paris SUD - Electricité</b>	10	18	22	22
<b>Argenteuil – Usinage</b>	-	12	24	30
<b>Montereau – Chaudronnerie - soudure</b>	-	12	24	30
<b>Poissy – Métallerie</b>	-	14	26	26
<b>Poissy – Usinage</b>	-	-	12	24

### 4. Bilan en terme de sorties positives pour les 3 premières écoles expérimentales en septembre 2022

- Iron Academy

- Nombre d'élèves dans la promo : 8
- Nombre d'élèves ayant obtenu le CAP : 8
- Taux de réussite au CAP : 100%
- Nombre d'élèves insérés en CDD, CDI ou interim : 1
- Nombre d'élèves poursuivant en apprentissage : 7
- Soit 100% de sorties positives

- Ferme École Graines d'Avenir

- Nombre d'élèves dans la promo : 4
- Nombre d'élèves ayant obtenu le CAP : 4
- Taux de réussite au CAP : 100%
- Nombre d'élèves insérés en CDD, CDI ou interim : 1
- Nombre d'élèves poursuivant par une autre formation : 3
- Soit 100% de sorties positives

● ICAM Grand Paris Sud

- Nombre d'élèves dans la promo : 9
- Nombre d'élèves ayant obtenu le CAP : 8 (le 9ème n'a pas pu se présenter aux épreuves)
- Taux de réussite au CAP : 89% (mais 100% de ceux qui se sont présentés aux épreuves ont obtenu l'examen)
- Nombre d'élèves insérés en CDD, CDI ou intérim : 2
- Nombre d'élèves poursuivant en apprentissage : 3
- Nombre d'élèves poursuivant par une autre formation : 2
- Nombre d'élèves sans emploi ni formation : 2
- Soit 78% de sorties positives

### 3. Le Programme "Fresque du Climat"



#### Association la Fresque du Climat

Programme "Fresque du Climat"

##### OBJECTIFS

- Sensibiliser les lycéens de la région Île-de-France aux enjeux du dérèglement climatique, et les engager dans la transformation de notre société.
- Déployer la Fresque du Climat dans les différentes zones géographiques de la Région, et dans l'ensemble des filières (professionnelle, technologique, générale).
- Former des animateurs de la Fresque du Climat internes aux lycées, capables d'animer en autonomie des ateliers.

##### DESCRIPTIF

Déployer la Fresque du Climat dans les 230 lycées engagés dans des démarches de développement durable de la région Île de France, en sensibilisant des lycéens et en formant des animateurs internes autonomes à la fin du projet. Le projet prévoit :

- Une journée de lancement, une Fresque géante pour sensibiliser 300 lycéens ce jour-là
- Plusieurs sessions de formation à l'animation de la Fresque, pour former des animateurs internes
- Des sessions de coaching, pour accompagner la première animation des néo animateurs
- Une fois formés et coachés, les animateurs internes animent 3 fresques durant l'année scolaire 2023-2024

● Pourquoi ce projet ?

Le changement climatique est un enjeu sociétal majeur, qui impacte fortement les lycéens d'aujourd'hui : notamment, il modifiera profondément leurs emplois et leurs modes de vie dans les années qui viennent.

Le dérèglement climatique est transverse à toutes les matières et filières, et donc trop souvent absent des programmes ;

Enfin déployer la Fresque du Climat est une opportunité pour créer du lien dans les lycées ;

Scientifique, collaboratif, tourné vers l'action : La Fresque du Climat est un outil efficace qui offre aux lycéens d'aujourd'hui des clés pour créer leurs vies de demain.

**PUBLIC**

A destination des élèves et des membres des équipes éducatives des lycées franciliens engagés dans des démarches de développement durable.

**LIEU**

Dans et en dehors de l'établissement

**INSCRIPTION**

Pour toute information, merci de prendre directement contact avec le partenaire régional aux coordonnées suivantes :

- Animatrice bénévole
- Email : [fresqueduclimat.lycéésIDF@gmail.com](mailto:fresqueduclimat.lycéésIDF@gmail.com)
- N° de téléphone : 06 51 75 10 77

#### 4. Le concours "Trophées des étudiants ambassadeurs de l'Île-de-France"

DESCRIPTIF DU DISPOSITIF	
<b>Date de création, référence de délibération fondatrice</b>	<p>Schéma régional d'enseignement supérieur de recherche et d'innovation 20217-2022 : Axe 3 « vers des universités et des campus franciliens de rang mondial », Priorité 2 « une politique d'attractivité tournée vers l'international »</p> <p>Règlement d'intervention du concours adopté par la délibération régionale n° CP 2018-464 du 17 octobre 2018.</p>
<b>Objectifs</b>	<p><b>Favoriser l'engagement étudiant et contribuer à l'attractivité de l'Île-de-France à l'international</b></p> <p>Ce concours propose à des étudiants de réaliser des projets valorisant l'Île-de-France, à mettre en œuvre durant leur mobilité à l'étranger, projet visant à faire connaître :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les campus et l'écosystème d'Enseignement Supérieur, de Recherche et d'Innovation (ESRI) d'Île-de-France auprès des étudiants étrangers pour les encourager à poursuivre leurs études supérieures et/ou travaux de recherche en Île-de-France ;</li> <li>- et/ou la région Île-de-France et son territoire, en promouvant ses richesses, son potentiel dans des domaines variés de leur choix, en fonction de leurs études et de leurs projets personnels (économie, culture, sport, patrimoine, tourisme, ...)</li> </ul> <p>Ce concours est une réelle opportunité pour les étudiants concourant à développer des soft skills, se familiariser à la gestion de projet, intégrer un nouveau réseau étudiant et bénéficier d'une expérience étudiante supplémentaire venant enrichir leur mobilité à l'international.</p>

<p><b>Description du concours</b></p>	<p><u>Modalités du concours</u> :</p> <p>Une édition à chaque année universitaire depuis 2018, l'édition 2023-2024 est la 6ème. Concours sous forme d'appel à candidatures en novembre-décembre de chaque année pour participer au concours. Les concourants peuvent candidater en individuel ou en collectif.</p> <p>Les lauréats sont sélectionnés en fin d'édition (automne année N+1) sur la base du rendu de leur projet et après avis d'un jury composé de professionnels et d'étudiants.</p> <p><u>Remise des prix</u> :</p> <p>Une cérémonie de remise des trophées se tient en décembre avec versement ensuite des de prix aux lauréats selon 3 catégories de prix : bronze (500 €), argent (2000 €) et or (3000 €). Un prix spécial du Jury peut également être attribué.</p> <p><u>Animation du concours</u> :</p> <p>Dans le cadre de ces « Trophées des étudiants-ambassadeurs de l'Île-de-France », la région Île-de-France accompagne les participants au concours dans la réalisation de leurs projets en leur proposant une préparation en amont, et un accompagnement tout au long de leur mobilité, jusqu'au rendu de leur projet. A chaque édition, une réunion de lancement en janvier pour créer la communauté des étudiants ambassadeurs, des outils et ressources réunis dans un kit numérique, un groupe Facebook et un compte Instagram pour animer la communauté, des newsletters et des sessions mensuelles « Boost Ton Projet » (coaching individuel) pour maintenir la dynamique et aider les étudiants dans la gestion de leur projet.</p> <p>Prestataires de la Région pour animation du concours : Cabinet Latitude et ESN France</p>
<p><b>Données sur la participation au concours</b></p>	<p><u>2022-2023</u> : 70 participants, 28 lauréats récompensés</p> <p><u>2021-2022</u> : 75 participants, 27 lauréats récompensés</p> <p><u>2020-2021</u> : 100 participants, 30 lauréats récompensés</p> <p><u>2019-2020</u> : 101 participants, 26 lauréats récompensés</p> <p><u>2018-2019</u> : 126 participants, 58 lauréats récompensés</p>
<p><b>Informations sur les éditions précédentes et palmarès</b></p>	<p><b>Palmarès édition 2022-2023</b> : <a href="https://www.iledefrance.fr/toutes-les-actualites/trophees-des-etudiants-ambassadeurs-de-la-region-2022-2023-les-laureats-et-leurs-projets">https://www.iledefrance.fr/toutes-les-actualites/trophees-des-etudiants-ambassadeurs-de-la-region-2022-2023-les-laureats-et-leurs-projets</a></p> <p><b>Palmarès des éditions précédentes</b> :</p> <p><a href="https://www.iledefrance.fr/toutes-les-actualites/trophees-des-etudiants-ambassadeurs-de-la-region-2021-2022-les-laureats-et-leurs-projets">https://www.iledefrance.fr/toutes-les-actualites/trophees-des-etudiants-ambassadeurs-de-la-region-2021-2022-les-laureats-et-leurs-projets</a></p> <p><b>Quelques interviews de lauréats</b> :</p> <p><a href="https://www.iledefrance.fr/toutes-les-actualites/etudiants-ambassadeurs-pariseoul-le-jeu-de-societe-medaille-dor-en-coree-du-sud">https://www.iledefrance.fr/toutes-les-actualites/etudiants-ambassadeurs-pariseoul-le-jeu-de-societe-medaille-dor-en-coree-du-sud</a></p> <p><a href="https://www.iledefrance.fr/toutes-les-actualites/etudiants-ambassadeurs-game-ile-de-france-le-jeu-de-piste-medaille-dor">https://www.iledefrance.fr/toutes-les-actualites/etudiants-ambassadeurs-game-ile-de-france-le-jeu-de-piste-medaille-dor</a></p> <p><a href="https://www.iledefrance.fr/toutes-les-actualites/etudiants-ambassadeurs-de-lile-de-france-13heures10-un-mix-art-environnement-gagnant">https://www.iledefrance.fr/toutes-les-actualites/etudiants-ambassadeurs-de-lile-de-france-13heures10-un-mix-art-environnement-gagnant</a></p>
<p><b>Bilan qualitatif</b></p>	<p><u>Constats</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus forte proportion de candidats issus d'écoles que d'universités</li> <li>- En moyenne, 80% des candidats partent en mobilité pour études, contre 20% pour stage</li> <li>- Prépondérance de projets digitaux réalisés dans les thématiques suivantes : culture/tourisme, patrimoine/loisirs/vie quotidienne en IDF, enseignement supérieur</li> <li>- Un tiers de candidats lauréats</li> </ul>

Points forts :

- L'aspect novateur du concours en 2018,
- Un lien direct entre la Région et les étudiants,
- Une appropriation de la notion de territoire régional par les candidats,
- La qualité des projets et leur originalité,
- La qualité et l'impact de l'animation et l'accompagnement proposés aux candidats.

## ● ANNEXE 4 - Interview de l'Apec sur la jeunesse



### Interview par la Fabrique Spinoza sur les jeunes

19 janvier 2024

#### ● Rapport au travail - Comment analysez-vous le rapport des jeunes au travail ? Quels dispositifs imaginez-vous pour une alliance au travail entre les jeunes et les entreprises ? ou bien à la main des entreprises, ou bien à la main des jeunes ?

Quel que soit leur âge, la majorité des cadres sont globalement investis et attachés à leur entreprise et se sentent considérés en retour<sup>371</sup> :

- Interrogés mi 2022, 8 cadres sur 10 déclaraient ressentir un **sentiment d'appartenance réel à leur entreprise**, lui être attachés et être fiers d'en faire partie,
- En outre, près de 6 cadres sur 10 décrivaient la **relation à leur entreprise comme nettement plus affective que contractuelle**. Mais ils étaient plus nombreux en proportion à l'être parmi ceux de moins de 35 ans (63%).

Aussi, comme leurs aînés, les cadres de moins de 35 ans ont **une bonne image du salariat**<sup>372</sup> :

- 8 sur 10 apprécient le salariat, en particulier la sécurité et l'équilibre de vie qu'il procure.
- Les jeunes cadres désignent comme principaux avantages du salariat la garantie d'un salaire régulier (60 %), les congés payés (42 %), la protection sociale (40 %) ou encore les avantages sociaux afférents (32 %).
- 92 % des jeunes cadres jugent important - dont 54 % essentiel - de pouvoir concilier les deux sphères de vie. Or 56 % d'entre eux estiment que le salariat est la forme d'emploi qui permet le mieux de trouver cet équilibre.
- À leurs yeux, deux autres avantages comparatifs par rapport au travail à son compte se rajoutent en faveur du salariat :
  - . Pouvoir travailler de façon collaborative, pour 59 % des jeunes cadres,
  - . Pouvoir se former et monter en compétences (pour 53%).

Toutefois, les jeunes cadres sont plus ouverts que leurs aînés au travail à son compte<sup>373</sup> :

- En proportion plus forte que celle de leurs aînés, 52 % des jeunes cadres déclarent qu'ils pourraient renoncer au salariat sous certaines conditions, voire basculer vers le travail à son compte,
- Selon eux, le travail à son compte procure davantage de stimulation que le salariat et permet d'être davantage autonome, de prendre des initiatives ou d'avoir la main sur son emploi du temps.

Interrogés à l'automne 2023, les jeunes actifs (moins de 30 ans), comme leurs aînés, souhaitent avant tout un travail rémunérateur, intéressant et facile à concilier avec leur vie personnelle. En outre, ils sont en proportion plus nombreux que leurs aînés à souhaiter progresser professionnellement : gagner en rémunération, en autonomie et en responsabilités. Le rapport au travail des jeunes actifs se caractérise par une forte hétérogénéité, liée aux positions sociales et aux emplois occupés<sup>375</sup>.

#### ● APEC et autres acteurs - Quels dispositifs innovants avez-vous identifiés qui favorisent la confiance des jeunes et les aident à trouver leur place ?

Les jeunes diplômés - majoritairement de niveau Bac+5 et plus - bénéficiaires du dispositif Objectif 1er emploi déployé par l'Apec en 2001-2002 et d'une ou plusieurs prestations (ateliers, Webateliers, rendez-vous conseil...) expriment trois principales attentes :

- Se préparer aux entretiens de recrutement,
- Améliorer leur connaissance du marché,
- Mieux se mettre en valeur dans leur CV,

et, dans une moindre mesure, clarifier leur projet professionnel, organiser leur prospection et sortir de l'isolement. Leur appréciation sur le conseil Apec est globalement positive (satisfaction, utilité, recommandation...). En outre, le recours à apec.fr se nourrit davantage des outils en ligne (fiches métiers, informations issues des études, simulateurs) au-delà du profil Apec et des offres d'emploi. Ces jeunes bénéficiaires du conseil de l'Apec sont donc conscients de sa valeur ajoutée et de son impact, même si certains expriment toujours un besoin d'aide de la part de l'Apec et une insatisfaction<sup>376</sup>.

Dans les territoires où Mozaïk est présente (Ile-de-France, Hauts-de-France, Pays-de-Loire, Auvergne-Rhône-Alpes), des actions concrètes sont déployées par l'Apec, via une convention de partenariat signée en mai 2023, autour de deux objectifs :

- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, à partir de Bac+3, en particulier celles et ceux issus des Quartiers prioritaires de la ville (QPV), avec la recherche d'un stage, d'une alternance ou d'un premier emploi, via les services et les événements de l'Apec,
- Promouvoir auprès des entreprises, notamment les TPE-PME, des pratiques de recrutement plus inclusives.

● **Sens au travail - Quelle place prend la question du sens au travail pour les jeunes ? (en comparaison des autres générations) Est-ce une quête réservée aux jeunes en situation favorisée socio-culturellement ? De quelle manière et dans quelle mesure pensez-vous que la quête de sens des jeunes au travail et la quête de sens tout court peuvent transformer les organisations, le travail et la société ?**

Interrogés en juin 2022 sur la façon dont les cadres perçoivent leur travail, une partie d'entre eux le jugeaient négativement, avec les attributs suivants :

- Répétitif (pour 53% des cadres),
- Ne permettant pas de s'accomplir professionnellement (42%),
- Ne correspondant pas à son niveau d'expertise et de qualification (36%),
- N'étant pas intéressant (36%),
- N'ayant pas de sens, est absurde (32%).

En outre, les jeunes cadres jugeaient plus sévèrement que leurs aînés ces différents facteurs, notamment sur le manque d'intérêt (44% vs 36%), le manque de sens au travail (38% vs 32%) et l'impossibilité de s'accomplir professionnellement (48% vs 42%). Le manque d'intérêt et de sens dans les missions faisaient partie des cinq premiers facteurs de démotivation des jeunes cadres, avec le flou sur la stratégie de leur entreprise et de sa gouvernance, le manque de reconnaissance, la rémunération et le sentiment de s'ennuyer dans leur travail<sup>377</sup>.

L'utilité du travail et le sens qui lui est donné n'est pas le premier facteur aux yeux des jeunes actifs dans leur vie professionnelle (pour seulement 23% des moins de 30 ans). La part des jeunes actifs qui éprouvent une forme de "déclassement" professionnel par rapport à leur formation initiale se situe autour de 15%. Aussi, le groupe des jeunes actifs "attentistes" est installé davantage dans une routine avec le sentiment plus fréquent de s'ennuyer voire de ne pas trouver d'utilité ou de sens à leur travail. Ce groupe rassemble des jeunes issus de tous les milieux sociaux et aux niveaux d'études variés. En outre, leur travail ne correspond pas à leur niveau d'études, à ce qu'ils avaient envie de faire et à leurs valeurs. Ils évoluent plus souvent dans de grandes entreprises, dans de grandes agglomérations et dans le secteur marchand<sup>378</sup>.

● **Orientation - Quels sont selon vous les principales réformes à entreprendre pour changer l'imaginaire (anxiogène, complexe ...) et la réalité de l'orientation afin d'en faire un processus apprenant qui contribue chez les jeunes à développer la confiance en soi et en l'avenir ?**

**Changer le regard et les stéréotypes** lors du processus de recrutement est une vraie nécessité, afin de permettre une meilleure primo insertion professionnelle des plus jeunes et aussi de faciliter le retour à l'emploi des seniors, notamment lorsqu'ils sont au chômage.

**Les jeunes diplômés du supérieur issus des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV)** rencontrent des difficultés majeures à surmonter pour le diplôme mais aussi pour l'accès à l'emploi cadre<sup>379</sup> :

- Ces jeunes sont victimes d'une discrimination croisée avec une forte composante ethno raciale (origine réelle ou supposée, couleur de la peau, religion) qui est liée à la surreprésentation des personnes immigrées ou issues de l'immigration.

- Ils subissent une stigmatisation basée sur des préjugés liés aux quartiers (manque d'infrastructures, faible capital culturel, codes différents) qui est intériorisée et source d'un phénomène d'auto-censure.
  - Ils pâtissent aussi de la faiblesse de leur réseau relationnel (personnel et professionnel), pénalisant leur primo insertion sur le marché du travail (visibilité, accès aux opportunités d'emploi, cooptation...).
- Une immersion professionnelle rapide, notamment à travers l'**alternance**, favorise l'accès à l'emploi de ces jeunes. Or ceux-ci intègrent moins fréquemment les formations en alternance. Aussi, un accompagnement spécifique, et plus particulièrement le mentorat, semble profitable à l'insertion professionnelle de ces jeunes.

Dans un contexte de fortes tensions de recrutement, près de huit entreprises sur dix ont consenti en 2022 à des ajustements portant sur le profil du candidat finalement retenu<sup>380</sup> :

- Il s'agit le plus souvent de recruter un cadre ayant moins de compétences techniques (51 %) ou moins d'expérience (50 %) qu'initialement souhaité. Ces ajustements en faveur d'un profil plus junior ont été plus fréquents dans les secteurs où les difficultés de recrutement sont particulièrement aiguës, comme dans les activités informatiques et l'ingénierie R&D.
- Mais les entreprises sont moins nombreuses à avoir recruté un cadre ayant plus d'expérience que prévu (43 %).
- Enfin, elles s'avèrent plus réticentes à embaucher des cadres n'ayant pas le diplôme demandé, qu'il s'agisse du type de diplôme ou de son niveau (31 %).

● **Récits et projections - Le récit posé sur la jeunesse au travail l'affecte-t-il et de quelle manière ? Il y a beaucoup d'inquiétude et de questionnements liés à l'inconnu chez les jeunes, mais aussi de l'espoir. Quels sont les leviers pour permettre aux jeunes de coconstruire le monde dont ils ont envie ? Si vous aviez une baguette magique, que changeriez-vous pour redonner et faire confiance à la jeunesse**

Deux grands défis sociétaux vont continuer à impacter les métiers et les compétences des cadres<sup>381</sup> :

- Le numérique est le premier défi, avec une utilisation croissante de l'intelligence artificielle (IA) et des solutions d'IA génératives (IAG) dans nombre d'activités,
- Le deuxième défi est la transition écologique, où les cadres apportent déjà une forte contribution dans des activités à finalité environnementale.

Face à ces défis, les cadres font preuve de lucidité et anticipent des impacts importants sur leur métier :

- S'agissant des IAG, 3 cadres sur 4 en ont une connaissance précise, surtout les moins de 35 ans et notamment les cadres au sein des grandes structures. Au global, un cadre sur deux les a déjà expérimentées et pour moitié les considèrent plutôt comme une opportunité qu'une menace pour leur métier<sup>382</sup>.
- En ce qui concerne la transition écologique, près de 2 cadres sur 3 estiment qu'elle aura un impact important sur leur métier. En revanche, seulement un peu plus d'un recruteur sur quatre envisage des impacts similaires sur leur secteur d'activité et moins d'un sur cinq sur leur propre entreprise. On peut toutefois noter que la majorité des cadres n'envisageraient pas de rejoindre une entreprise dont les activités sont néfastes pour l'environnement<sup>383</sup>.



## | CONTACTS

**Directrice des Études** - Christelle Thouvenin  
[christelle.thouvenin@fabriquespinoza.org](mailto:christelle.thouvenin@fabriquespinoza.org)

**Responsable du Développement** - Laure Cadoret  
[laure.cadoret@fabriquespinoza.org](mailto:laure.cadoret@fabriquespinoza.org)

**Pour former ou accompagner  
votre organisation** - Géraldine Dupré  
[geraldine.dupre@fabriquespinoza.org](mailto:geraldine.dupre@fabriquespinoza.org)

