

## **Transcription webinar jeunes décrocheurs : quelles sont leurs attentes face au travail ?**

**Animatrice** : Bonjour à tous, bienvenue sur ce webinar alors avant de démarrer la traditionnelle explication technique merci de vous connecter.

Préférez une connexion filaire par rapport au wifi et n'hésitez pas à utiliser un casque de façon à suivre au mieux ce webinar.

Sachez aussi que nous avons avec nous notre modératrice via compétences, Aurélie et Jérôme qui sont dans le tchat si jamais vous rencontrer quelques difficultés. N'hésitez pas à le marquer directement dans le Tchat et on vous aidera.

Vous pourrez avoir accès également au support de présentation, il sera téléchargeable après la présentation et nous mettrons en ligne sur nos sites Via compétence le replay d'ici une bonne semaine.

Commençons tout de suite, ce webinar.

Vous savez que ce webinar est organisé et animé par via compétences, il s'inscrit dans un cycle de webinar dédié aux jeunes et notamment au décrochage scolaire. Cette année nous avons décidé plutôt d'axer sur la vision que les jeunes ont face au travail? vous savez que l'une des conséquences du décrochage scolaire c'est effectivement la difficulté pour s'insérer professionnellement. Ces jeunes, la difficulté aussi de se projeter sur un avenir. Mais qu'en est-il réellement ? On s'est posé la question on parle souvent vous savez la génération Z des jeunes qui sont nés entre 1990 et 2010. Est-ce que ces générations-là finalement ont un regard différent par rapport aux générations précédentes ? Quelles sont leurs relations au travail ? souvent on dit que ces jeunes sont moins engagés dans le travail, sont distants, sont exigeants ! Qu'en est-il réellement de cette difficulté à se projeter du coup à monter un projet professionnel. Qu'en est-il alors ?

Toutes ces questions évidemment je ne suis pas seule pour y répondre, j'ai invité avec nous :

Olivier Janson de transfert IOD bonjour Olivier ,

**Olivier Janson** : bonjour,

**Animatrice** : Avec nous aussi Mélanie Rista qui est de Lipsi. Bonjour Mélanie,

**Mélanie Rista** : bonjour. Nous devrions avoir Kubra , mais je ne sais pas si elle va pouvoir nous rejoindre, il y a quelques difficultés techniques.

**Animatrice** : Mais par contre , nous avons Yanis avec nous, qui parlera tout à l'heure de son parcours. Bonjour Yanis, bonjour, Alors commençons tout de suite moi je serai votre animatrice je suis Yolande Naudin chargée de mission ingénierie de l'orientation à Via Compétences. On va commencer par un retour sur une enquête, je dirais peut-être une enquête sociologique sur justement la vision que ces jeunes ont du travail , une enquête qui a été faite par transfert IOD. Nous parlerons aussi de la méthode IOD Intervention sur les Offres et Demandes. Nous poserons quelques questions autour du paradigme finalement de l'accompagnement qu'en est-il ? et ensuite je on laissera la parole à Yanis.

**Animatrice** : Commençons tout de suite et là je vais me tourner vers Olivier pour faire un petit retour finalement sur cette enquête et nous rappeler les bases de cette enquête.

**OJ** : Oui bonjour à tout le monde euh alors effectivement les bases de cette enquête.

Elles s'inscrivent dans le l'accompagnement proposé par Transfert au programme "insérer pour former" en région. Transfert et notamment sa vocation première et de diffuser effectivement la méthode IOD. L 'approche IOD dans les pratiques des acteurs de l'insertion et dans ce cadre-là effectivement on a été sollicité pour accompagner ce programme.

Dans cet accompagnement, il y a une partie évidemment essentielle qui est une partie accompagnement formatif des acteurs de ce programme mais il y a aussi une partie évaluation sous deux formes : une évaluation chiffrée à base d'indicateurs statistiques donc sur un mode assez classique en termes d'évaluation et puis également une évaluation plus qualitative. Chaque année, on mène en complément d'évaluation chiffrée une recherche à partir d'entretien auprès de différents acteurs du programme.

Et donc en 2023, il s'agissait cette fois-ci de mener une enquête auprès d'un échantillon d'une vingtaine de jeunes sur la question du rapport à l'emploi puisque c'étaient des interrogations qui émergeaient différentes discussions qu'on a pu avoir dans le cadre de ce programme. Sur effectivement l'évolution supposée des attentes des jeunes par rapport à la question du CDI, par exemple donc on a mené effectivement une enquête sur la base d'un échantillon de jeunes le plus équilibré possible en termes de structures représentées, de département, de profil des jeunes, etc.

Evidemment sans faire de sélection, l'idée c'était , que les structures ,du programme nous adresse des listes de jeunes récemment accompagnés pour ensuite à partir de sélection aléatoire, constituer cet échantillon d'une vingtaine de personnes. Il s'agissait d'entretien approfondi, semi-directif de 3/4 d'heure environ, en moyenne par entretien. Alors vu le peu de temps imparti, je ne présenterai pas évidemment l'enquête dans son ensemble, je commencerai quand même par quelques flashes qui ressortent de l'analyse des réponses à cette enquête. Vous avez le plan de présentation et j'insisterai notamment sur : qu'est-ce qui ce qui ressort des réponses à cette enquête ? nous indique comme piste de réflexion sur la manière d'accompagner sur les pratiques d'accompagnement ? sur les logiques d'accompagnement des jeunes.

Pour commencer la question des valeurs et des attentes attribuées à l'emploi alors d'abord pourquoi travailler ? qu'est-ce que ça permet de travailler ? on voit là sur ce premier slide que finalement il y a un double enjeu, il y a à la fois un enjeu, on va dire pratique socio-économique et puis un enjeu symbolique socio-affectif. Puisque il y a, à la fois, cette notion de sécurité financière à laquelle sont très sensibles les jeunes que j'ai pu interroger pourquoi cette sécurité financière tout simplement parce que c'est ça qui permet de de devenir indépendant sur deux plans : sur le plan du logement puisque la plupart des jeunes avec qui j'ai pu parler vivaient chez leurs parents ou en tout cas chez quelqu'un de leur entourage et puis le déplacement obtenir le permis c'est aussi quelque chose qui est synonyme d'indépendance. Mais je vous disais il y a aussi cet enjeu symbolique et socioaffectif qui est de se remettre en mouvement de sortir d'une sensation d'isolement et ça c'était très fort dans les réponses que j'ai eues là, vous avez quelques citations qui illustrent cette notion. Le fait de rester enfermé chez soi, donc d'être vraiment coupé un sentiment d'être coupé des relations sociales, le fait d'être en situation de recherche d'emploi , j'aime bien cette citation "ne plus avoir à faire de la recherche d'emploi c'est stressant". Il faut quand même le rappeler la condition de chercheur d'emploi est quelque chose de particulièrement stressant c'est peut-être quelque chose d'important à rappeler aujourd'hui quand on voit certains discours proliférés et puis cette revendication des jeunes assez net aussi de dire même si je suis sorti tôt du système scolaire j'ai des atouts j'ai des capacités et donc j'ai évidemment des envies donc je suis capable de travailler le pourquoi.

C'est effectivement qu'est-ce que ça permet maintenant on va s'intéresser au quoi c'est-à-dire qu'est-ce qu'on trouve au quotidien qui rend le fait de travailler attractif pour les jeunes ? qu'est-ce qu'ils en attendent dans le vécu quotidien ? qu'est-ce qu'ils y recherchent ? et là on voit quelque chose qui déjà peut paraître peut-être surprenant si on reste sur le cliché des jeunes qui vivent dans un monde virtuel. C'est finalement en premier lieu et ça c'est une des réponses les plus nettes qui ressort de cette enquête puisque plus des 3/4 des jeunes ont mis l'accent en premier sur cette notion-là : "travailler, c'est avoir des relations au quotidien avec d'autres personnes, avec les collègues, avec l'encadrement donc finalement c'est une recherche de lien social, une recherche de socialité qui est vraiment très frappante. Même d'exercer ses compétences de trouver du plaisir à la tâche comme on dit avant tout pour les jeunes que j'ai pu interroger très nettement travailler c'est être en relation au quotidien avec les autres, c'est des réseaux sociaux. Alors plus précisément, on voit effectivement la notion d'équipe, la notion de d'ambiance de travail, mais aussi la notion d'écoute, qui est très important peut-être parce que aussi pour pas mal de jeunes c'est quelque chose qu'il n'ont pas forcément eu l'habitude de connaître le fait d'être vraiment écouté.

Autre point important qui fait que le travail au quotidien est perçu comme quelque chose d'attractif, c'est le fait d'apprendre là aussi, on a des jeunes qui sont sortis tôt du système scolaire et on voit qu'apprendre pour eux c'est apprendre au travail, apprendre autrement qu'à l'école. Il y a cette dimension de réhabilitation, on est capable d'apprendre, mais peut-être dans un contexte différent que le contexte scolaire, l'école je ne supporte pas, en emploi, on apprend le terrain parfois même l'alternance est vu comme expérience intéressante mais qui ne va pas forcément être la seule manière d'apprendre. Il y a même un jeune qui a dit : "effectivement, j'ai plus appris dans CDD qu'un contrat d'apprentissage" on connaît parfois les conditions de tutorat en alternance qui ne sont pas forcément toujours optimales. C'est intéressant quand même de prendre la mesure de cette attente-là, parce que très souvent ce qui est proposé aux jeunes et notamment aux jeunes sans diplôme, ce sont non pas des solutions d'emploi, ce sont assez classiquement des solutions d'entrée en formation, ce sont des stages ou peut-être que pour ces jeunes-là en particulier et pour les jeunes en général ça rime avec retour à l'école. Ces situations où on va effectivement les regarder avant tout comme des gens qui doivent apprendre alors qu'au travail ils apprennent, mais ils apprennent en apportant un service et en mettant en œuvre des compétences et donc il y a ce sentiment de réciprocité qui est assez fort. Peut-être qu'effectivement la stratégie voulant à toute force amener les jeunes à passer par la case formation avant l'emploi, peut-être vécu comme un retour à une expérience d'échec pour les jeunes en question.

On verra tout à l'heure que la formation peut trouver sa place mais peut-être dans un second temps. Ce qui est intéressant d'une manière générale par rapport aux attentes des jeunes interrogés, ce qui ressort assez fortement c'est que même si évidemment le métier l'appétence pour certaines activités pour certaines tâches est réelle ce qui ressort quand même le plus c'est la manière de travailler le contexte de travail qui sont premier par rapport au métier lui-même.

Autre point sur lesquels évidemment j'ai particulièrement porté le questionnement puisque ça correspondait à un questionnement de pas mal d'acteurs du programme la question du CDI. Là aussi, on a une réponse assez contre-intuitive pour les 3/4 des jeunes que j'ai pu interroger, le CDI a une forte valeur et ce qui est intéressant c'est que non seulement il a une forte valeur mais il est vu pas comme un aboutissement du parcours professionnel là aussi la vision classique on commence par des CDD courts puis des CDD plus longs et puis le CDI serait au bout. Le CDI est vu comme un point de départ du parcours professionnel quelque chose qui va permettre d'avoir une première expérience professionnelle, la plus satisfaisante possible, ça ne veut pas dire évidemment que le CDI rime avec emploi à vie pour les jeunes en question ça veut dire que le CDI rime avec une première expérience

professionnelle euh la plus aboutie possible dans les réponses on voit qu'il y a trois dimensions qui rendent le CDI attractif pour les jeunes en question. Evidemment les avantages dans la vie sociale et notamment cette notion d'indépendance de recherche d'indépendance dont on parlait tout à l'heure, il voit bien qu'évidemment par rapport au logement par rapport à tout un tas de choses, on est bien mieux placé lorsqu'on est en CDI mais également la dimension d'intégration dans le travail alors ça c'est quand même très intéressant euh que des jeunes sans expérience du travail. Et à ce point conscience de l'importance du CDI dans l'intégration dans un collectif de travail. Voyez-vous avez quelques réponses qui sont vraiment très parlantes "avec un CDD on est toujours sur le départ avec un CDI on est embauché sincèrement" "un CDI ça veut dire on compte sur toi ". C'est très intéressant parce que ces réponses rejoignent des études en sociologie du travail qui montrent que des personnes en CDI sont mieux reconnues intégrées, soutenues au travail que les personnes en CDD par exemple. Puis troisième dimension évidemment c'est que le CDI permet une projection sur l'avenir professionnel de par le statut qui permet d'acquérir. Pour finir sur ces attentes on voit qu'il y a de fortes valeurs qui sont associées au travail notamment des valeurs relationnelles des valeurs d'apprentissage et de fortes valeurs attribuées à l'emploi notamment par la mise en avant du CDI. Je ne parlerai pas de rapport plus distant de la part des jeunes envers l'emploi, simplement d'un rapport différent, les enjeux se sont peut-être déplacés mais ce déplacement des enjeux, il faut quand même noter qu'il n'est peut-être pas spécifique aux jeunes, il correspond à des évolutions qui sont peut-être plus marquées chez les jeunes générations mais qui ne leur sont pas spécifiques. Elles renvoient à des évolutions sociétales qui ont largement aussi été étudié depuis plusieurs années dans le rapport au travail et qui ont été notamment accélérés par l'épisode du covid.

Maintenant quelques autres flashes, je dirais sur un autre aspect qui ressort de l'analyse de ce cette enquête c'est comment ces attentes évoluent à partir de l'expérience du travail ? L'expérience que les jeunes ont pu connaître dans le cadre du programme "insérer pour former" alors là ce qui est intéressant de noter c'est qu'il y a une double prise de conscience à partir de ces expériences d'abord une prise de conscience du travail lui-même, des réalités du travail, mais ce qui est intéressant, c'est que les représentations du travail évoluent, non pas par un travail qu'on pourrait faire sur ces représentations par des actions sur le projet mais par l'expérience concrète tout simplement. On voit à travers effectivement un certain nombre de citations que c'est l'expérience concrète qui fait bouger les représentations et le rapport au métier, vous avez quelques exemples effectivement de découverte ou de redécouverte métier par les jeunes. On voit que les appétences des jeunes au travail, elles peuvent être confortées ça peut être ça peut renvoyer des choses anciennes des passions des goûts mais parfois révélées par l'expérience, par des choses qu'ils ne connaissaient pas et qu'ils découvrent. Parfois réaménagé par rapport à des stéréotypes sur certains métiers. Et qu'ils découvrent autrement grâce à l'expérience concrète. Je parlais de double prise de conscience, il y a effectivement prise de conscience de la réalité des métiers, mais aussi une prise de conscience de ses propres capacités. Alors ça, c'est très net. On voit qu'après une phase transitoire où les jeunes effectivement ont parfois de manière un peu brutale été confronté aux réalités et aux exigences du monde du travail et bien ils se découvrent même autrement et là on peut passer à la vignette suivante, l'image qui leur avait été renvoyée jusqu'ici par notamment le système scolaire, une prise de conscience de ses capacités. Voilà, j'ai pris conscience de ce que je pouvais faire, j'étais réservé et voilà je me rends compte que ça se passe très bien, j'aime bien cette citation " je me suis rendu compte que j'aimais bien organiser les choses alors que dans ma vie personnelle je suis bordélique" "je me suis surpris moi-même j'ai eu un déclic de conscience professionnelle". Voyez tout ça est vraiment très significatif de finalement on découvre le travail mais on se découvre soi-même autrement à travers le travail et le travail permet vraiment une revalorisation une réhabilitation des jeunes en question. La dernière citation est intéressante, parce qu'on voit que l'intégration par le

travail parfois peut rimer pour certains jeunes avec l'intégration dans le pays, l'intégration pour des jeunes qui sont arrivés plus récemment en France.

Maintenant, il y a aussi quelque chose qui est important, c'est qu'est-ce qui fait que les jeunes une fois qu'ils sont au travail ont envie d'y rester ? On va retrouver finalement deux dimensions qui reflètent ce qu'on a vu tout à l'heure, l'importance des relations sociales au travail et l'importance d'apprendre au quotidien. C'est ce qu'on retrouve motif de maintien ? Qu'est-ce qui font que les jeunes interrogés se verraient bien rester dans l'emploi où ils sont ou qu'ils ont connu ? c'est avant tout effectivement la manière dont ils ont été intégrés, ça c'est vraiment très important pour eux. Voir comment les gens se comportent avec moi "un accueil incroyable" ça a été comme avec des connaissances "ça a été très vite" et puis surtout des signes de reconnaissance ça c'est intéressant on anticipe déjà ce dont on parlera à la fin c'est le rapport aux entreprises. Mais on voit qu'apporter des signes de reconnaissance concrète et une des meilleures manières de s'assurer que ça se passe bien une fois qu'on a reçu un jeune. "ils m'ont donné les clés du magasin normalement ils ne font pas ça avec les débutants" ils ont adapter les choses en fonction de ma connaissance" donc tous ces signes de reconnaissance, les jeunes, ils sont particulièrement sensibles.

L'autre dimension, elle fait écho effectivement avec le fait d'apprendre autrement qu'à l'école et là on voit qu'effectivement on a là aussi des choses qui sont assez intéressantes de la part de jeunes pour qui le travail est une expérience nouvelle tous les jours même si ce n'est pas forcément consciemment c'est exactement ce que pointe les théories de l'apprentissage. La majeure partie des apprentissages au travail sont des apprentissages inconscients, des apprentissages classiques. Ce sentiment de découvrir, d'apprendre de nouvelles choses, c'est ça qui stimule le rapport au travail au jour le jour et c'est ça notamment qui donne sens à la théorie. Cette théorie qui n'avait peut-être pas grand sens pour eux, ou pas suffisamment dans le contexte scolaire là, cette articulation entre la théorie et la pratique fait que la théorie prend sens et devient accessible pour les jeunes en question. On anticipe sur la question des interventions auprès des entreprises, on voit que cette notion d'organisation apprenante qu'est-ce qui fait qu'une organisation qui travaille est ou non, plus ou moins apprenante ? elle est essentielle pour les employeurs parce qu'elle est essentielle pour les jeunes recrutés ? Je vais ajouter une chose pour terminer sur cette expérience du travail : c'est que dans tous les entretiens que j'ai eu, et des entretiens qui ont parfois durés plus d'une heure, où parfois les jeunes m'ont relaté vraiment en détail certaines de leurs expériences professionnelles, je n'ai pas eu mention d'une seule expérience considérée comme négative à posteriori c'est à dire que les jeunes ont évidemment raconter des expériences qui s'étaient pas bien passées sur le moment, qui avait été difficile à vivre mais tous considèrent qu'à posteriori ça a été utile pour eux de passer par là, de connaître cette expérience, qu'ils en ont toujours retiré quelque chose, ça c'est intéressant aussi par rapport à une notion qu'on entend peut-être un peu trop souvent à mon sens. Cette de mettre en échec les jeunes en les amenant par exemple trop vite vers l'emploi, on a vu tout à l'heure que finalement l'échec le plus important c'est l'échec invisible, c'est l'échec de l'isolement, c'est l'échec de la désaffiliation sociale, comme on dit le fait d'être coupé des relations avec les autres, que permet le travail. C'est une véritable mise en échec donc la question n'est pas de différer sans cesse l'expérience de travail ou d'avoir peur qu'elle soit trop négative pour les jeunes, c'est simplement d'accompagner cette expérience de travail pour que les jeunes puissent en faire quelque chose même dans les cas où ça se passe difficilement sur le moment.

Maintenant il y a une autre expérience qu'il était intéressant d'explorer dans le rapport au travail, il se fait également sur le marché de l'emploi. Quand on est en situation de recherche d'emploi le rapport au travail en creux si vous voulez et là on voit sur cette dimension-là, la recherche d'emploi et avant tout marquée pour les jeunes en question par un empêchement. Un empêchement qui

tient au mode de recrutement à la sélectivité naturelle inhérente au marché du travail tel qu'il fonctionne habituellement. Voyez alors le critère par exemple d'expérience évidemment pour les jeunes en question vous imaginez que c'est quelque chose qui est particulièrement décourageant, le problème c'est à chaque fois expérience demandée, le CV, on voit qu'effectivement c'est quelque chose sur lequel on perd du temps et qui finalement pour beaucoup de jeunes riment avec quelque chose d'inutile puisque non seulement il dépose des CV, ils ne sont pas recrutés, mais ils ne sont même pas rappelés. L'entretien lui-même tel qu'il fonctionne habituellement dans les situations de recrutement, on voit que ça pose problème vous voyez le problème même après c'est qu'il faut être bons dans l'entretien, on sort du lycée, on n'a pas confiance en soi et là c'est mon travail qui fait office d'entretien. On voit que finalement il y a un enjeu très fort qui est de raccourcir l'accès à l'emploi, d'aider les jeunes à sauter par-dessus les barrages habituels qui empêchent qui entravent l'accès à l'emploi que ce soit les critères de recrutement ou les modes de recrutement, le CV, l'entretien classique, finalement d'éviter aux jeunes cette double peine qui consiste à devoir travailler mais en devenant d'abord un bon chercheur d'emploi parce que finalement les TRE, les techniques de recherche d'emploi trouvent vite leurs limites dans des situations où les dans les CV, ce qui apparaissent avant tout, c'est l'absence de diplôme et c'est l'absence d'expérience. C'est aussi la jeunesse qui parfois peut faire peur à un certain nombre de recruteurs, autre élément c'est aussi la notion d'inégalité de l'information, on voit que sur le marché du travail, les employeurs demandent beaucoup d'information à travers les CV justement et que de l'autre côté ils donnent très peu d'information sur la réalité des situations de travail qu'ils proposent. On le voit effectivement dans les annonces, ils ne décrivent pas le poste concrètement, ce qu'il faudrait c'est savoir à quoi ça consiste exactement, savoir si ça me correspond ? Pouvoir me projeter. Cette idée qu'il y a finalement deux leitmotifs qui commencent à se dégager en termes de priorité d'intervention : c'est la rencontre directe avec les employeurs, on va y venir et puis le niveau d'information qu'on donne aux jeunes sur les situations d'emploi. La rencontre directe avec les employeurs là vous voyez aussi un certain nombre de citations qui sont quand même très parlantes on voit en gros que pour les jeunes la manière d'envisager le monde du travail c'est se déplacer, c'est voir les choses directement, c'est dialoguer discuter avec les employeurs, c'est pouvoir se projeter à partir de la rencontre et à partir de l'expérience la plus directe possible des entreprises. Alors peut-être que ces réponses évidemment sont en partie induites par le fait que les jeunes en question sont accompagnés dans un dispositif comme "insérer pour former" et que c'est cette manière qu'utilisent évidemment les acteurs du dispositif. Mais en tout cas, on voit que cette manière de faire est parfaitement en phase avec la manière de voir les choses que peuvent avoir les jeunes en question.

Pour terminer sur ces quelques flashes, sur l'enquête elle-même, autre élément :

C'est l'intérêt du recours à un intermédiaire là aussi j'ai demandé aux jeunes dans l'absolu : Quelle est la meilleure manière de rechercher un emploi ? La notion d'intermédiaire, d'avoir quelqu'un qui fasse l'interface entre eux-mêmes et l'entreprise est venue de manière extrêmement forte avec effectivement là aussi, l'expérience" on s'en fout de la lettre de motivation, on s'en fout l'entretien". "Sans CV le tour de l'entreprise, ça accélère les choses".

Autre situation sur laquelle je voudrais insister parce qu'il faut vraiment prendre la mesure un dialogue au lieu de me poser des questions du genre "vos objectifs ? vos qualités ?" ça c'est des choses qui seraient peut-être intéressantes de travailler avec un certain nombre de recruteurs, remettre le travail au cœur des échanges. Finalement donc on voit effectivement l'importance de cette notion de médiation active et de créer des situations de rencontre et c'est peut-être là effectivement que l'on pourrait passer la parole à Mélanie. Puisque justement le rôle d'intermédiaire

comme Mélanie, c'est justement de permettre cette rencontre directe entre le jeune et l'entreprise. Plutôt que de coacher, de préparer indéfiniment des jeunes à l'emploi et au travail.

**Animatrice** Merci Olivier pour cet éclairage j'ai quand même deux questions avant de passer la parole à Mélanie. Effectivement on a Albane qui nous demande à un moment donné, vous avez évoqué le rôle important du CDI, est-ce que finalement les jeunes semblent distinguer d'un côté le CDI CDD et à opposer au contrat d'apprentissage est-ce que vous avez ressenti ça chez tous les jeunes ? Cette différence avec d'un côté il y a le contrat CDI CDD et de l'autre côté il y a l'apprentissage ils font vraiment une distinction entre les deux ?

**OJ :** Les distinctions pour moi elles sont davantage liées effectivement au statut, qu'on a dans l'entreprise le regard qui est porté à l'intérieur de l'entreprise sur le jeune et c'est pour ça que le CDI effectivement particulièrement mis en avant au-delà des avantages qui permet effectivement en termes d'accès au logement et à l'indépendance. C'est ce sentiment d'être regardé vraiment comme un salarié à part entière. Les contrats d'apprentissage sont appréciés par certains jeunes, mais ils ne sont pas forcément effectivement une différence entre le contrat d'apprentissage et le CDD par exemple, mais pas mal de jeunes que j'ai interrogé qui étaient en contrat d'apprentissage j'ai eu le sentiment que le contrat d'apprentissage n'était pas forcément pour eux la voie vers le métier qu'il voulait faire à l'avenir. Simplement c'est un premier pas dans le monde de l'emploi, une expérience professionnelle qui dans certains cas, pas toujours, on l'a vu tout à l'heure à travers une citation mais dans certains cas pouvaient être extrêmement positifs parce qu'il y avait un investissement sur le jeune et un sentiment de véritablement apprendre. Mais pour eux pouvait rimer avec des projets professionnels différents par la suite. Voilà je ne sais pas si j'ai bien compris la question et si j'ai bien répondu mais en gros il y a il y a une diversité d'attentes chez les jeunes pour certains effectivement le contrat d'apprentissage va être une bonne réponse pour d'autres le statut le plus classique possible, le statut de droit commun que représente le CDI va être quelque chose qui vont rechercher le plus rapidement possible.

**Animatrice** Merci et une autre question Corinne qui nous demande si finalement la modalité à FEST donc la formation en situation de travail peut répondre finalement à certaines attentes des jeunes ? qu'en pensez-vous ?

**OJ :** Je pense que la FEST est vraiment une manière aussi de redonner sens à l'apprentissage au travail et d'ailleurs dans le cadre du programme "Insérer pour former" de l'accompagnement de Transfert c'est un chantier qui a été mis en route par les formateurs qui interviennent sur les différentes structures et qui me paraît effectivement extrêmement prometteur.

**Animatrice :** Je vous propose de continuer donc Mélanie qui va nous parler finalement de la méthode IOD. Mélanie, c'est à vous.

**Mélanie Rista :** Merci du coup pour rebondir sur les paroles d'Olivier, donc effectivement on fait partie de l'IPSI, on est trois chargées de mission qui avons été mandaté par Transfert pour développer la méthode IOD sur le territoire de la Loire et de l'allier.

La méthode IOD, c'est l'intervention sur les offres et demandes comme l'a dit Olivier tout à l'heure. L'objectif c'est d'aller sensibiliser les entreprises à cette nouvelle méthode de travail donc du sans CV et sur une rencontre plus humaine.

Notre boulot c'est d'aller en fait au contact des entreprises, on passe énormément de temps avec eux pour définir en fait des fiches de poste vraiment au plus près de la réalité du terrain, en précisant une journée classique, en observant les tâches. On passe vraiment beaucoup de temps et l'objectif

c'est de les présenter derrière à des jeunes de 16 -25 ans en recherche d'emploi. La méthode change un peu des accompagnements classiques puisque quand les jeunes arrivent chez nous, c'est directement une proposition d'offre, on ne va pas faire un diagnostic, ni demander un peu leur projet, c'est vraiment sur la proposition d'offre. Trois différentes, ils se positionnent sur une offre et l'objectif s'est d'accompagner le jeune en entreprise, rencontrer l'employeur et faire un entretien sur Poste de travail et pas dans un bureau sachant qu' on reste avec eux pour l'entretien sur poste de travail afin que ce soit moins stressant parce que ce n'est pas évident de rencontrer un employeur tout seul quand on n'a pas l'habitude. Si jamais le contrat se fait, on fait un plan d'intégration avec l'employeur pour que la personne soit vraiment bien intégrée dans l'entreprise. Toute la période d'essai, semaine par semaine, il y a des objectifs qui sont mis en place et pour le jeune et pour l'entreprise pour que tout se passe bien. Nous on fait ce suivi là toute la période d'essai jusqu'à la conclusion contrat.

**Animatrice :** Merci Mélanie, Par contre au niveau des entreprises je ne sais pas quel type de réflexion vous entamer par rapport au travail des jeunes, tout à l'heure on a évoqué : ils sont trop jeunes ! ils n'ont pas assez d'expérience ! Qu'est-ce que vous entendez vous côté entreprises ?

**MR :** Alors ils sont un peu réticents les employeurs sur justement accueillir un jeune en entreprise, ils ont peur qu'il ne reste pas, que ça ne lui plaise pas. L'objectif c'est comme on le présente vraiment sur le poste de travail ça permet à l'employeur de voir comment se comporte la personne ? s'il est intéressé ? s'il pose des questions ? le jeune cela lui permet de se projeter sur le poste. C'est vrai qu'on a eu des belles surprises sur des employeurs qui étaient vraiment «je ne veux pas de jeune" et en fait après le cette mise en relation le contrat s'est fait et tout se passe bien. C'est des belles surprises !

**Animatrice :** Albane nous demande sur quel type de contrat finalement sont ces jeunes ? On est vraiment sur du CDD 6 mois ou plus CDI ou apprentissage. Merci.

Je vous propose de continuer, on reviendra peut-être si on a des questions n'hésitez pas à les poser dans le chat donc je propose de continuer alors cette fois de s'interroger finalement sur comment accompagner ces jeunes finalement ? est-ce que on pourrait utiliser les retours de ces jeunes pour les accompagner différemment ?

**OJ :** Ce qui est intéressant dans ce que vient de dire Mélanie notamment c'est également l'expérience qui remanie les représentations du côté de l'employeur c'est effectivement une expérience partagée de travail avec un jeune qui là aussi fait bouger les stéréotypes.

Cette notion d'expérience et d'accompagnement de l'expérience de la double expérience de l'employeur et du jeune est extrêmement importante alors oui je voulais insister sur finalement quatre questions que posent les résultats de cette enquête. Surtout si on les croise aussi avec d'autres données notamment ce qu'on observe assez régulièrement quand on s'intéresse aux pratiques d'accompagnement des jeunes. Les deux premières, je vais passer assez rapidement parce que on en a un peu parlé précédemment de la notion de projet. On voit évidemment que finalement l'idée c'est peut-être moins de penser le projet avant l'expérience que de penser le projet au fur et à mesure qu'il se réalise. Le projet professionnel finalement comme pour tout à chacun quand on regarde les parcours professionnels des uns et des autres, de nous-mêmes, c'est aussi le fruit de rencontres, de hasard, d'opportunités. Dont on s'est ressaisi, il en est de même pour les jeunes, je vais faire un projet et ensuite je vais en déplier les étapes progressivement, c'est au fur et à mesure de mes expériences, je remanie mes attentes, mes envies mes directions.

On voit une conception ouverte et dynamique du parcours professionnel avec vraiment cette idée que les expériences professionnelles, ce n'est pas forcément indispensable qu'elles correspondent toujours aux appétences les plus fortes des jeunes. C'est qu'elles leur apportent quelque chose de différent donc on voit effectivement cette notion je dirais en mouvement du parcours professionnel. Deuxième point sur lequel on ne va pas s'attarder, non plus parce que là aussi il semble assez évident à partir de ce qu'on a vu, être prêt à l'emploi. On a vu que cette notion de préparation à l'emploi finalement ne faisait que prolonger l'empêchement de l'accès à l'expérience et finalement rendre cet accès à l'expérience de plus en plus compliquée. Au fur à mesure qu'on empêche en préparant les gens et qu'il fallait aussi peut-être faire le deuil de cette notion d'adéquation "de Matching" qu'on entend beaucoup sur le marché de l'emploi : "trouver le bon emploi pour les jeunes".

On voit là aussi que l'accès à l'expérience de travail est essentiel et qu'après à partir de ces découvertes on peut cheminer bifurquer. L'important c'est que le jeune trouve un motif pour se positionner sur une situation d'emploi qui lui est proposée et non pas que ça corresponde là aussi à son profil au diagnostic qu'on pourrait en faire à priori. Je voudrais surtout insister sur les deux derniers paradigmes, le troisième paradigme qui s'est répandu je dirais depuis une bonne dizaine d'années sur le marché de l'emploi c'est cette notion de savoir-être. Je ne vais pas rentrer dans le détail de l'analyse critique qu'on pourrait faire de ce concept qui est une construction sociale assez récente et qui pose quand même problème dans sa définition. Je voudrais simplement dire que ces "savoir-être" auquel je mets toujours des guillemets il ne faut pas les voir comme prédictifs de la réussite ou de l'échec dans l'intégration professionnelle. Là vous avez quelques citations parmi d'autres qui montrent qu'effectivement si on était resté sur un modèle de prédictivité des savoir-être de prédictivité dans l'accompagnement. C'est-à-dire dans l'accompagnement, je constate que le jeune n'est pas ponctuel, qu'il est pas très dynamique, qu'il est pas suffisamment autonome sur tel plan, qui paraît pas très motivé par rapport à l'emploi, donc je lui propose pas ceci, je lui propose pas cela, je lui propose plutôt une action intermédiaire etc. mais on voit qu'effectivement ce qui est mis en avant là dans ces dans ces citations n'aurait pas pu se produire et ce qui s'est produit effectivement c'est des choses qui sont contre-intuitive par rapport à cette notion de savoir-être au début " je n'étais pas motivé, j'ai eu un déclic de conscience professionnelle alors qu'au début je m'en foutais". Evidement quelqu'un qui dit ça, cela veut dire qu'il y a quand même un intervenant qui a joué le jeu, qui ne devait pas le trouver non plus très motivé au départ mais qui a joué le jeu de lui proposer des offres d'emploi et de jouer le jeu de la mise en relation avec l'employeur. Et c'est ce déclic de conscience professionnelle en l'occurrence, c'était un événement au travail qui lui a fait prendre conscience des répercussions du travail des uns sur les autres au quotidien qui fait que Ben depuis se considère comme quelqu'un qui est très attentif aux autres et a acquis une véritable conscience professionnelle. Encore une fois cette notion-là, cette citation qui à elle seule je dirais questionne la notion de savoir-être "dans ma vie personnelle je suis bordélique n'y a pas plus bordélique que moi disait-elle et là je me suis rendu compte que j'aimais organiser les choses au travail" donc cette idée de sortir là aussi d'une espèce d'adéquation de Matching par le savoir-être, de recontextualiser en tout cas cette notion de savoir-être. On peut être par exemple tout à fait autonome dans certaines situations et totalement assisté dans d'autres. Et de partir sur un principe d'imprédictibilité de non savoir sur le jeune et de non savoir sur ce qui va advenir en ayant finalement comme ligne de conduite l'intérêt du jeune par rapport à ce qu'on lui propose. Pour finir la notion de formation revient vraiment à l'esprit du projet "Insérer pour former", la formation peut évidemment avoir toute sa place, tout son sens quand elle permet aux jeunes l'accès à des carrières professionnelle qu'ils recherchent. On voit qu'effectivement, il y a différents projets mais ces projets de formation, ils ne sont pas antérieurs à l'emploi. Ce n'est pas : on passe par la case formation pour accéder à l'emploi, c'est l'emploi qui va aussi donner du sens à un projet de formation. C'est à partir

des situations d'emploi que l'on met en œuvre, des compétences que l'on se découvre et aussi des compétences qu'on voudrait développer ou qu'on voudrait acquérir que là effectivement des projets de formation peuvent prendre leur sens. Et enfin dernière petite remarque que je voudrais faire

"Se faire un beau CV" c'est quelque chose qui est apparu assez fréquemment dans les réponses que j'ai eues alors même que les jeunes sont très conscients que le CV est non seulement un outil qui n'est pas très efficace en termes d'accès à l'emploi mais que même ce CV constitue plutôt un barrage de par les informations qui contient et celle qui ne contient pas. Evidemment l'absence d'expérience, l'absence de diplôme, pour autant le CV est vu par les jeunes comme un outil de capitalisation de leur expérience professionnelle, on se constitue un CV au fur et à mesure un outil finalement à leur propre usage qui leur permet de mettre en face l'expérience et les compétences qu'ils acquièrent. Le CV non pas comme un préalable mais le CV comme une résultante d'un parcours qui est synonyme d'expérience réussie. Pour terminer, je voudrais quand même ouvrir le débat sur la question du rapport avec l'entreprise.

Quelles conséquences pour l'action pour les jeunes ? On a vu évidemment l'importance des habiletés, dans leur capacité à travailler, et dans leur capacité à apprendre, plutôt que mettre sans arrêt l'accent sur ce qui leur manque sur les freins sociaux ou autres ouvrir également le champ des possibles en leur proposant une diversité d'opportunités disponibles sans rechercher là aussi d'adéquation ou de Matching à priori. Accompagner cette expérience de travail, les aider à prendre du recul au fur et à mesure et à capitaliser et c'est là que la notion de projet peut prendre son sens c'est un projet en mouvement. Et du côté des entreprises le pendant de cette relation d'accompagnement auprès des jeunes, c'est évidemment d'intervenir auprès des entreprises déjà pour les amener à penser autrement le recrutement en se recentrant sur l'analyse du travail concret, à réaliser plutôt que sur le profil du candidat c'est aussi de réaliser et ça les employeurs ils sont sensibles même s'ils peuvent être parfois surpris comme le disait Mélanie tout à l'heure. Les mises en relations les plus directes, possible au plus près du poste de travail, et ça quand on interroge les employeurs à posteriori là aussi finalement ils se rendent compte que plutôt que sélectionner par le CV ou recevoir les gens dans leur bureau pour leur demander leurs objectifs leurs qualités pourquoi vous n'avez pas réussi ça ? etc. Les rencontrer sur le poste de travail et échanger sur le poste de travail les employeurs se rendent compte à posteriori que c'est une manière beaucoup plus sûre de recruter parce que là on voit le jeune qui voit le poste au réel dans une situation de travail effective et là il peut se projeter et quand il se positionne, il se positionne en connaissance de cause. Troisième point, c'est évidemment d'aider l'entreprise à mobiliser ses ressources internes d'intégration des nouveaux venus et donc de suivre ensuite le déroulement de ce processus d'intégration et de fidélisation des nouveaux.

**Animatrice :** Merci on va voir s'il y a des questions mais peut-être qu'on va voir, Yanis attend là je le vois depuis un petit moment, on va lui laisser la parole parce que on dit les jeunes mais là Yanis on va te laisser la parole pour que tu nous expliques un petit peu qui tu es parce qu'on ne te connaît pas alors on sait que tu as 25 ans mais savoir un peu par rapport à ce monde de l'entreprise, toi comment tu as découvert ce monde de l'entreprise ?

**Yanis :** Moi j'ai commencé avec un éducateur de rue quand j'étais mineur 15 -16 ans et j'ai eu ma première expérience dans un magasin de vélo qui était sur Saint-Clair ça s'est plutôt bien passé sur trois ou quatre semaines et après j'ai enchaîné de travailler. L'école, on va dire j'étais bon sans être bon à l'école là je n'étais pas trop investi mais j'aimais plus le côté travail pour apprendre beaucoup

de choses et réussi à être beaucoup plus mature et être ponctuel donc sur ce côté-là en métier je n'ai pas trop de de points négatifs, plus positifs on va dire.

**Animatrice :** Ton idée c'était de travailler dans la réparation des vélos c'est ça ? oui et comment ça a évolué après parce qu'il me semble que tu fais des choses différentes ?

**Yanis :** Oui j'ai fait le déménagement aussi à McDo KFC en restauration rapide. Après j'ai voulu faire mon Bafa pour animateur, je suis parti dans un camp de vacances les flocons verts c'était en 2017 ou 2018 et ensuite il s'est passé quelque chose dans ma vie donc je n'ai pas eu cette motivation de continuer. Après j'ai fait des petits boulots comme opérateur de tri .

**Animatrice :** Comment s'est passée ta rencontre, tu as été accompagné par la Mission Locale de Lyon c'est ça ? oui et comment ça s'est passé cet accompagnement ?

**Yanis :** Ça s'est plutôt bien passé pour être honnête avec vous je ne connaissais pas ce dispositif et franchement je suis plutôt surpris.

**Animatrice :** Qu'est-ce que ça t'a apporté à toi ? tu as été surpris ? et qu'est-ce que ça t'a apporté ça t'a aidé à quoi ?

**Yanis :** Le fait que vous nous faites confiance et que et qu'on n'est pas obligé de passer par cette case de faire un entretien, c'est ça de faire un entretien là on va directement voir le patron directement sur le terrain pour voir si ça nous plaît ou pas . J'ai déjà eu l'expérience de faire ça il y a à peu près 3 ou 4 semaines et franchement j'ai trouvé cette démarche bien.

**Animatrice :** On parlait des jeunes mais on dit on peut avoir un petit peu peur quand même au départ de se présenter comme ça directement quel avantage qu'est-ce que ça t'a permis de faire toi ? Tu t'es senti à l'aise ?

**Yanis :** Franchement oui de rentrer directement dans le vif du sujet franchement oui je trouve que c'est bien, comme ça moi on perd un peu moins de temps, moi je trouve que c'est bien.

**Animatrice ?** Et là tu fais quoi tout de suite ?

**Yanis :** Moi je suis au chômage ,ça fait 5 mois et j'ai vu c'est marqué que il y a des personnes ils sont au chômage mais ils restent chez eux, moi j'essaie d'avoir une activité bon c'est le ramadan, c'est un petit peu compliqué mais en temps normal je me lève entre 6h et 8h d'avoir toujours un rythme de vie, assez bien et de pas avoir une routine de rester à la maison dans le lit à rien faire, moi je suis un actif, j'aime bien le tout ce qui est le sport tout ça donc j'essaie d'être au maximum actif comme ça quand je vais reprendre un emploi, je serai directement voilà mon cerveau on va dire il sera prêt, il va être encaissé pour se lever.

**Animatrice :** Tu te prépares en fait, tu te sens prêt et tu cherches dans quoi dans quel domaine tu sais déjà un peu où est-ce que tu aurais envie de travailler ?

**Yanis :** Alors moi l'espace vert j'aime beaucoup, j'ai passé une formation, un diplôme dans ça après tout ce qui est l'armée j'ai fait un entretien avec un adjudant, après tout ce qui est pompier en fait tout ce qui se rapproche du physique et du sport. Moi j'aime bien et là normalement j'aurais un entretien avec soit le 15 avril ou le 30 normalement dans le BTP. Tu explores pour l'instant différents endroits. J'ai pas forcément des diplômes mais je peux vous dire que j'en veux beaucoup et j'ai beaucoup de motivation donc ça m'a pas empêché de travailler dans des métiers où je touchais pas loin de 2000 € mais pour ça fallait se lever tôt fallait avoir beaucoup d'énergie donc les jeunes d'aujourd'hui veulent tous avoir un travail bien payé; Mais pour si on a pas fait de diplôme et tout

faut juste avoir beaucoup plus de motivation que les autres et moi je pense que c'est comme ça que je vois les choses moi j'ai travaillé en tant opérateur de tri pendant presque un an et demi c'était très compliqué des fois il y avait des machines qui marchaient pas et on faisait un double boulot en plus ont été payé toujours pareil donc aussi ça c'est pas de bol aussi mais bon cela fait partie du travail.

**Animatrice** : Il y a une question pour toi, David nous demande si tu as été licencié dans un club ? Tu parlais du sport "club de foot" est-ce que tu as pris une licence, c'est vrai que le fait des fois d'avoir une licence dans un club de sport ça te permet de t'ouvrir sur des personnes, tu vois plus de monde ça montre ton engagement ?

**Yanis** : J'étais en sport étude J'étais au collège saint-loup Saint-Bruno à la Croix Rouge de base , j'aime bien le sport je suis un sportif étant jeune après je suis parti au centre de formation de Lyon et après il s'est passé pas mal de choses dans ma vie donc j'ai dû arrêter donc oui le foot c'est quelque chose que j'ai bien aimé.

**Animatrice** : Merci Yanis.

Est-ce qu'il y a des questions ?

Je vous propose il y a d'autres questions de revenir sur la méthode IOD Puisque éventuellement n'hésitez pas à poser des questions. Est-ce que par rapport à certaines phrases de jeunes en disant "voilà dans ma vie personnelle je suis comme ça mais au travail je suis différent" Est-ce que toi Yanis il y a des choses que tu pourrais vois comme ça ? Toi qui du fait du travail finalement as pu acquérir des compétences, des choses que tu ne faisais pas dans ta vie on va dire de tous les jours des qualités et que finalement toutes ces expériences t'ont enrichi ?

**Yanis** : Oui être patient et aussi le fait d'être ponctuel d'arriver à l'heure ça c'est très important après on va dire j'en fais un petit peu trop c'est-à-dire vu que j'aime bien être moi je ne suis pas une personne bordélique je suis une personne vraiment maniaque très propre sur les bords donc quand je suis au travail à la fin dans mon ancien poste opérateur de tri chez Netto le site et je nettoiais le site comme si c'était chez moi. Il y a un de mes collègues qui me disait mais tu es payé pareil mais c'est mon petit côté on va dire ma petite qualité donc moi j'aime bien ça ne me dérange pas.

**Animatrice** : Merci Yanis.

Olivier est-ce que vous voulez, s'il y avait une conclusion sur ces propos de jeunes donc on a bien vu la notion de projet était à réfléchir. Mais est-ce que vous voulez peut-être apporter une précision ?

**OJ** : L'expérience de travail qui vous a permis d'acquérir, ce ne sont même pas forcément parfois des acquisitions, c'est on se découvre, on se révèle autrement, on a des potentialités qu'on avait déjà il y a des choses qu'on acquiert évidemment au travail mais c'est simplement se voir sous un autre jour parce que chaque personne est extrêmement complexe et peut être contradictoire multiple c'est pour ça que moi j'ai vraiment un souci avec cette notion de savoir-être.

Elle essentialise les personnes les étiquettes sur un plan psychologique et psychosocial et donc vraiment plus largement alors voilà je voulais rebondir sur cette idée là mais plus largement encore une fois moi j'insiste sur le fait que le problème premier c'est l'empêche de l'accès à l'expérience il y a tout un tas de choses d'obstacles d'ordres divers qui empêche l'accès des jeunes à l'expérience de travail : les critères de recrutement les manières de recruter l'absence ou l'insuffisance d'information sur le marché du travail l'absence de médiation et parfois et c'est là que je voudrais

insister parfois les paradigmes classiques de l'insertion qui avec les meilleures intentions du monde peuvent amener à différer l'accès des jeunes à l'expérience.

Et c'est vraiment sur cette question que je vais amener effectivement tout le monde à s'interroger parce qu'elle me paraît vraiment essentielle aujourd'hui. Elle me paraît essentielle à une époque où à l'inverse, on s'aperçoit que s'il y a des acteurs qui ont besoin d'être autant accompagnés que les jeunes, ce sont les entreprises notamment une dans un contexte un petit peu différent où les entreprises sont confrontées effectivement à plus de difficultés de recrutement à des exigences nouvelles pas seulement des jeunes mais encore une fois de l'ensemble des personnes en situation de recherche d'emploi.

Et qu'il faut peut-être accompagner les entreprises à réfléchir sur qu'est-ce qui fait que leurs situations de travail sont attractives ? donnent envie aux gens ? qu'est-ce qui fait qu'elles mobilisent leurs ressources internes pour réussir les recrutements ? et finalement la réussite des recrutements ça passe moins par une sélection toujours plus intensive, je dirais à l'entrée que par ce qui se passe dès lors que la personne, que le nouveau venu met les pieds dans l'entreprise. D'un côté lever les barrages de l'accès à l'expérience et de l'autre aider les entreprises à penser autrement le recrutement pour finalement redécouvrir elles-mêmes leurs ressources intégratives.

**Animatrice** : J'ai une question effectivement il y a Maude qui s'interroge sur les jeunes qui ont été interrogés dans l'enquête : est-ce qu'il y en a certains qui ont pu faire une formation ? et quel type de formation et la durée des formations qu'ils ont pu enclencher après ?

**OJ** : j'ai pas en tête effectivement la durée des formations mais oui il y a un certain nombre de jeunes qui m'ont parlé de formation auquel ils avaient participé des stages divers soit des formations professionnalisantes soit des formations préparatoires avec à la fois des remises à niveau et puis des ateliers sur les métiers sur le marché du travail etc. alors certains jeunes ils ont trouvé un intérêt mais encore une fois pas mal de jeunes qui sont pas passés par ces cases formation et il y a pas de différence entre si vous voulez les jeunes qui sont passés par cette case là et ceux qui n'y sont pas passés en terme de réussite de réussite dans l'emploi par la suite

**Animatrice** : et une question pour Yanis, Justine qui te demande en fait quand tu cherches un emploi qu'est-ce qui est important pour toi ?

**Yanis** : le salaire dans un premier temps et ensuite les conditions, si les conditions sont agréables.

**Animatrice** : Merci ça reprend un peu les résultats de l'enquête quand on parlait de l'ambiance des relations.

Merci je vois que l'heure tourne, s'il y a d'autres questions peut-être qu'on pourrait mettre les résultats de l'enquête, les associés au PowerPoint éventuellement plus détaillé comme ça vous aurez accès. Je voulais vous remercier déjà remercier les participants je sais que c'est toujours un exercice un petit peu difficile, donc merci en tout cas à vous, merci à tous. Restez connectés en pouvant regarder des informations régulières sur via compétences. Notre prochain webinar aura lieu donc en novembre sur le décrochage et puis nous avons aussi je vous mets dans le déroulé du PowerPoint des supports je vous ai parlé il y a différents rapports qui ont été faits sur les jeunes justement l'INJEP en novembre et puis APEC et Terra Nova qui ont fait justement un rapport très détaillé sur le rapport des jeunes au travail et n'hésitez pas à consulter notre médiathèque. Nous faisons une veille sur le décrochage scolaire qui est accessible directement sur notre site Via Compétences voilà pour les informations, nous avons aussi en ligne notre plan de formation,

N'hésitez pas à le consulter et je vous remercie encore une fois et j'espère vous revoir sur un prochain webinar. Bonne journée à tous, à bientôt Merci bonne journée merci au revoir