

# Évaluation des Actions Expérimentales de l'Agglomération Lyonnaise

## Sommaire :

<b>INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
<b>PARTIE 1 : QUELLE ACTION POUR QUEL TERRITOIRE ?</b>	<b>5</b>
I) INGENIERIE DE PROJET	5
- ACTION « ENTREPRENDRE POUR APPRENDRE » DU CTEF GLYCEN	5
- ACTION « PARI JEUNES » DU CTEF GLYCEN	5
- ACTION « MINEURS 16-17 ANS » DU CTEF RHONE OUEST ET SUD	6
- ACTION « PARI SUR L'AVENIR » DU CTEF EST LYONNAIS	7
II) PROFIL DES JEUNES ET RAISONS DES PRESCRIPTIONS	8
<b>PARTIE 2 : QUELQUES CHIFFRES...</b>	<b>14</b>
I) ACTION « ENTREPRENDRE POUR APPRENDRE »	14
II) ACTION « PARI JEUNES »	15
III) ACTION « MINEURS 16-17 ANS »	17
IV) ACTION « PARI SUR L'AVENIR »	19
<b>PARTIE 3 : REGARDS SUR LES ACTIONS PAR LES ACTEURS.</b>	<b>21</b>
I) ACTION « ENTREPRENDRE POUR APPRENDRE » DU CTEF GLYCEN	21
II) ACTION « PARI JEUNES » DU CTEF GLYCEN	22
III) ACTION « MINEURS 16-17 ANS » DU CTEF RHONE OUEST ET SUD	23
IV) ACTION « PARI SUR L'AVENIR » DU CTEF EST LYONNAIS	24
<b>PARTIE 4: POINTS FORTS ET POINTS FAIBLES.</b>	<b>27</b>
I) ACTION « ENTREPRENDRE POUR APPRENDRE »	27
II) ACTION « PARI JEUNES »	30
III) ACTION « MINEURS 16-17 ANS »	32
IV) ACTION « PARI SUR L'AVENIR »	34
V) INGREDIENTS DE REUSSITE DES ACTIONS	36
VI) POINTS A DEBATTRE	37
<b>PARTIE 5 : COMPLEMENTARITE AVEC CERTAINS DISPOSITIFS EVOQUES.</b>	<b>39</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>41</b>
<b>ANNEXE 1 : COMPTE RENDU DES ENTRETIENS.</b>	<b>42</b>
I) ACTION « ENTREPRENDRE POUR APPRENDRE »	42
A) PORTEUR DE PROJET : CFEU (CENTRE DE FORMATION DES ETATS-UNIS).	42
B) MISSION LOCALE DU 8 <sup>EME</sup> ARR.	42
C) MAISON DE L'EMPLOI DU 8 <sup>EME</sup> ARR.	43
D) PARTENAIRE : ASSOCIATION ENTREPRENDRE POUR APPRENDRE	43

## Evaluation des Actions Expérimentales Jeunes Mineurs 16-17 ans

<b>II) ACTION « PARI JEUNES »</b>	<b>44</b>
A) PORTEUR DE PROJET : ALPES	44
B) FORMATEUR	44
C) VILLE DE RILLIEUX-LA-PAPE	45
D) PREVENTION DE RILLIEUX LA PAPE	45
E) CIO DE RILLIEUX LA PAPE	46
F) LES BENEFICIAIRES	46
<b>III) ACTION « MINEURS 16-17 ANS »</b>	<b>47</b>
A) PORTEUR DE PROJET : IPSO FACTO	47
B) FORMATEUR	47
C) MISSION LOCALE DE GIVORS (MIFIVA) ET MLISOL	48
D) MAISON DE L'EMPLOI RHONE SUD (GIVORS)	48
E) CIO DE GIVORS	48
F) PREVENTION D'IRIGNY (AJD)	48
G) LES BENEFICIAIRES	49
<b>IV) ACTION « PARI SUR L'AVENIR »</b>	<b>49</b>
A) PORTEUR DE PROJET : UCJG (UNION CHRETIENNE DES JEUNES GENS)	49
B) FORMATEURS	50
C) MISSIONS LOCALES DE VILLEURBANNE, MLRSE (ST FON) ET VENISSIEUX	51
D) PARTENAIRES : VEDUTA ET ACI	52
E) BENEFICIAIRES	53

## Introduction

« Les concertations menées avec les acteurs du CTEF (Contrat Territorial Emploi Formation) au printemps 2008, dans le cadre des AOF (Actions Orientation Formation), ont fait émerger les difficultés à construire des réponses appropriées pour permettre aux jeunes âgés de 16 à 17 ans révolus, sortis du système scolaire sans qualification d'enclencher un parcours d'insertion sociale et professionnelle avec les outils actuellement à leur disposition » (extrait du cahier des charges de la Région).

La Région Rhône Alpes a financé ces actions à hauteur de 80% maximum, dans le cadre du Plan de Soutien à l'Economie et à l'Emploi, sous réserve de validation de leur cahier des charges. Pour cela, les actions devaient être tout à fait innovantes, d'une autre nature que les actions de formation. Les objectifs de ces actions sont :

- Conduire les jeunes à intégrer une formation de niveau V, ou à un contrat d'apprentissage ou de qualification,
- Développer une logique de parcours avec un suivi renforcé des jeunes mineurs,
- Activer un partenariat au niveau local, permettant de mettre au profit des jeunes les compétences de différents acteurs,
- Tout mettre en œuvre pour éviter le décrochage scolaire de ces jeunes durant la totalité de l'action.

L'évaluation est issue d'une volonté des CTEF de l'agglomération Lyonnaise de mesurer la pertinence et la plus value de ces quatre actions expérimentales. Les objectifs de l'évaluation sont :

- Identifier les facteurs de succès et d'échec à travers les 4 actions,
- Mesurer les différentes attractivités des actions pour les différents groupes d'acteurs et identifier la plus value des différents supports et des différentes méthodes.
- Mesurer en quoi les étapes proposées sont significatives dans la construction du parcours des jeunes.
- Mesurer la plus value de ces actions par rapport aux dispositifs de droit commun.

La méthode de collecte des données a été des entretiens semi-directifs menés auprès d'un grand nombre d'acteurs concernés par les actions et répartis en trois groupes : les acteurs du montage et financement, les acteurs opérationnels et les bénéficiaires. La participation aux comités de pilotage (comités composés d'acteurs locaux dont l'objectif était le suivi des actions sur le territoire) a également permis de recueillir des données. Des guides d'entretiens ont été préalablement construits afin de récolter des informations sur des sujets similaires chez les différents types d'acteurs, vus précédemment.

Cette évaluation est réalisée en cinq temps. Un premier comme retour sur les différentes actions, un deuxième sur un bilan quantitatif, un troisième sur le regard des acteurs sur leur action, un quatrième sur les points forts et les points faibles, et un cinquième sur la complémentarité qu'offre ces actions au regard de l'existant.

## Partie 1 : Quelle action pour quel territoire ?

Cette vue d'ensemble des différentes actions va permettre une présentation de leurs acteurs respectifs ainsi que de leurs contenus et supports.

### l) Ingénierie de projet

#### - Action « Entreprendre pour Apprendre » du CTEF Glycen

L'action provient d'une réflexion entre la Maison de l'Emploi et la mission locale du 8<sup>ème</sup> arr. de la ville de Lyon concernant la tranche d'âge 16-20 ans. L'idée était de proposer une action qui soit en amont d'une autre action de formation. Comme support du projet, le groupe de travail avait choisi l'association Entreprendre pour Apprendre. Par la possibilité de financement de la Région, l'action s'est vue formalisée et le CFEU (Centre de Formation des Etats-Unis) a été choisi comme porteur de projet. En effet, le but de l'action était de ne choisir que des acteurs territoriaux, donc du 8<sup>ème</sup> arr. Cependant, par manque de prescriptions, l'action a également été ouverte au 7<sup>ème</sup>. Le partenariat a rassemblé : le CTEF Glycen, le Centre Social de Mermoz, la mission locale du 7<sup>ème</sup> arr. et du Pôle Mermoz, la MJC de Laennec, la Prévention, ainsi que le SLEA (Société Lyonnaise pour l'Enfance et l'Adolescence) du 7<sup>ème</sup>. La subvention demandée à la Région se monte à 32 594,67€, le cofinancement a été réalisé par la ville de Lyon pour un montant de 12 000€. Le coût total se porte donc à 45 094,67€ soit 3 757, 88€ par personne.

L'action devait commencer en octobre mais a dû être décalée de trois mois par le manque de prescriptions. Les 14 jeunes qui ont composé le groupe ont été choisis sur entretien. Les jeunes avaient un statut de stagiaires de la formation professionnelle et recevaient une indemnisation de 130€ par mois soumise à leur présence. Aucun jeune n'a reçu d'indemnisation complète. L'action initiale comprenait le support conducteur de la mini-entreprise, un coaching sportif individualisé, la validation du PSC1 (ex- AFPS), le travail sur les compétences clés et sur le projet professionnel. En raison du décalage dans le temps, le coaching sportif n'a pas pu être effectué, c'est un intervenant sportif qui a réalisé ce module en collectif. Le support de la mini-entreprise comprenait la création de l'entreprise avec le choix du produit, des études de marché, jusqu'à la fabrication et la vente. L'action a duré trois mois (de décembre à mars) avec une cadence de 22h par semaine environ dont des entretiens individuels. Le reste était effectué en collectif. Dans l'encadrement se trouvait la formatrice référente du CFEU, l'intervenant d'Entreprendre pour Apprendre sur la moitié des séances quotidiennes et en cours d'action sont arrivés les éducateurs spécialisés. Au départ, un planning progressif devait être mis en place pour arriver à 35h à la fin de l'action, cependant il a été impossible de le réaliser. A la fin de l'action, une journée au ski a été organisée avec l'argent de la mini-entreprise. Cinq jeunes y ont participé. Douze jeunes sont allés au bout de l'action et des mini-stages ont pu être effectués pour cinq d'entre eux.

#### - Action « Pari Jeunes » du CTEF Glycen

La réflexion a débuté grâce à l'accompagnateur 16-25 ans de la ville de Rillieux la Pape, par l'idée de mettre en place une action spécifique pour les jeunes

déscolarisés. Le porteur de projet a été désigné par le comité de pilotage : l'organisme de formation ALPES. Le partenariat développé autour de l'action comprenait donc : l'ALPES, l'Association MSE (Moderniser Sans Exclure), le Centre Social de la ville, le CIO, le CTEF Glycen, le délégué du Préfet, la DIRECCTE, l'Education Spécialisée, le GPV (Grand Projet de Ville), le Greta, le Lycée Professionnel Sermenaz, la mission locale, le PLIE, la Région Rhône Alpes et la ville de Rillieux la Pape. La subvention demandée à la Région s'élève à 18 000€. Le cofinancement a été réalisé par la ville de Rillieux à hauteur de 3 000€, la mission locale pour 1 300€, le Conseil Général pour 1 200€ et enfin, le Centre Social pour un montant de 420€. Soit un coût total de 23 920€ soit par personne de 3 417€.

L'action s'est déroulée de mi-avril à mi-juin. Elle a donc duré deux mois et a concerné sept jeunes qui avaient le statut de stagiaires de la formation professionnelle non rémunérés. Le planning comportait 18h par semaine. Dans l'encadrement se trouvaient le formateur référent de l'ALPES et l'accompagnateur 16-25 ans de la ville de Rillieux. La sélection des jeunes s'est effectuée par entretien. Le fil rouge a été axé sur la citoyenneté avec la rencontre des élus de la ville. L'action comprenait un séjour de cohésion d'une semaine, dans une commune rurale de la Drôme, où la rencontre avec les élus a été effectuée. Ce séjour était également basé sur des activités physiques et sur l'apprentissage de la vie en communauté. Cela a été l'occasion de faire travailler les jeunes sur leur rythme de vie. Les bénéficiaires ont pu passer des diplômes tels que le PSC1 ou le Certificat de Navigation sur Internet, et ont travaillé sur leur projet professionnel. Le partenariat avec le CIO et le Greta a permis une visite dans leurs locaux respectifs et une présentation de leurs formations. A la fin de l'action des mini-stages de deux semaines ont été réalisés pour tous les jeunes. Lors de ces deux mois, l'association MSE est venue réaliser un montage, laissant la parole aux jeunes sur l'action.

### - Action « Mineurs 16-17 ans » du CTEF Rhône Ouest et Sud

Une action avait été réfléchie par la MIFIVA Givors, la MDE Rhône Sud et le CIO car la question des décrochés était prégnante sur le territoire. Elle n'a pas pu voir le jour faute de financements. L'action actuelle a été co-construite par l'ensemble des partenaires. Il a été choisi le porteur de projet IPSO FACTO, connu de certains membres du comité de pilotage. L'action a donc rassemblé dans le partenariat le CIO de Givors et Oullins, les communes d'Oullins, St Genis Laval et Irigny, le CTEF Rhône Sud Ouest, l'Etat (DIRECCTE), la Maison de l'Emploi Rhône Sud, les missions locales (Oullins et Givors), et la Région Rhône Alpes. La subvention demandée à la Région s'élève à 46 313€. Le cofinancement a été effectué par l'ACSE pour 4 259€, les communes d'Irigny, Oullins et St Genis Laval pour 4 259€ et de la Maison de l'Emploi Rhône Sud pour 8 519€ soit un coût total de 63 350€. Le coût par personne est donc de 3 959€ (pour 16 jeunes prévus).

L'action a duré cinq mois, de début février à début juillet. Elle avait un groupe composé de 11 jeunes (13 au départ), sélectionnés par information collective et par des entretiens. Ils avaient le statut de stagiaires de la formation professionnelle, et recevaient une gratification de l'ordre de 58€ par mois afin de rembourser les déjeuners et les trajets. Au départ, l'action s'est déroulée sur Givors puis a été intégrée dans les locaux d'IPSO FACTO à Lyon. Le planning était composé d'environ 25h par semaine avec le support fil rouge du sport. Dans

l'encadrement se trouvait le formateur référent d'IPSO FACTO. Il y a été réalisé un travail sur le projet professionnel, ainsi que des modules informatiques et culturels (visite de l'exposition de Ben). Deux stages de rupture ont été réalisés. Le premier a duré une semaine dans un club d'Aviron à Caluire où le matin était réservé au sport et l'après midi à l'échange de service (peinture, petit bâtiment...). Le deuxième a duré trois jours dans la Loire, où étaient effectuées des activités à risques limités (randonnée nocturne, acrobranche...). Toutes ces activités ont été réalisées en collectif, en dehors des entretiens individuels. Un mini-stage de quatre semaines était prévu en cours d'action, avec la possibilité de le fractionner selon les opportunités.

### - Action « Pari sur l'Avenir » du CTEF Est Lyonnais

L'action est née de l'initiative du CTEF Est Lyonnais qui a rassemblé un groupe de travail et a établi un état des lieux de l'existant pour le public des 16-17 ans. Cela a engendré un montage innovant donnant lieu à l'action expérimentale. Un appel à projet a été lancé et a permis de désigner l'UCJG (Union Chrétienne des Jeunes Gens) comme porteur de projet. Cet organisme de formation a été choisi pour la connaissance du public (organisation d'un AOF spécifique mineurs et gestion d'un foyer de jeunes travailleurs) et pour la pertinence de sa réponse. Le partenariat a rassemblé les ACI Armée du Salut, Arradep, Dem'Ailoj, MSD, Régie de Quartier Armstrong, le CIO, le CTEF Est Lyonnais, la DIRECCTE, l'Education Nationale, la Mission Insertion Culture du Grand Lyon, les missions locales de Bron, Décines, Rhône Sud Est, St Fons, Vaulx-en-Velin, Vénissieux, Villeurbanne, le PLIE Uni-Est, la Région Rhône Alpes, l'UCJG, l'UROFRA, et Veduta. La subvention demandée s'élève à 40 587€, avec un cofinancement de l'Etat de 151 750€. Soit un coût total de 192 337€ et par personne de 12 822€, sachant qu'à l'intérieur sont comptés les salaires des jeunes.

L'action s'est déroulée sur six mois avec 15 jeunes. Ils ont été sélectionnés par un SAS qui a duré trois jours et qui a rassemblé 32 jeunes : l'action et les ACI leur ont été présentés, et ils ont passé des entretiens afin d'être retenus. Pendant ces trois jours, ils ont également mangé sur place, permettant à l'équipe pédagogique de les voir vivre en collectif. Le résultat du choix s'est fait en confrontation avec l'équipe, le choix des jeunes, et le choix des ACI. Lors de l'action, les jeunes avaient le statut de salariés en contrat CAE ou CUI, rémunérés à hauteur de 600 ou 700€ selon les contrats. Le planning était composé de 20h par semaine : 15h en ACI et 5h de modules à l'UCJG. Le support conducteur était la culture grâce au partenariat avec Veduta. En effet, l'action s'est inscrite dans le cadre de la biennale d'Art Contemporain, ce qui a donné lieu au travail avec un photographe et à un vernissage de l'exposition des photos à l'UCJG en janvier, et dans les locaux de la Région le dernier jour de l'action. Il a également été réalisé des activités informatiques (réalisation de blogs), de travail sur le projet professionnel ainsi qu'un module sur les droits et devoirs d'un salarié. Toutes les activités étaient réalisées en sous groupe de 7 et de 8 jeunes. Dans l'encadrement se trouvait une formatrice et un éducateur (attaché au foyer que gère l'UCJG) qui s'échangeaient les demi-groupes selon les séances.

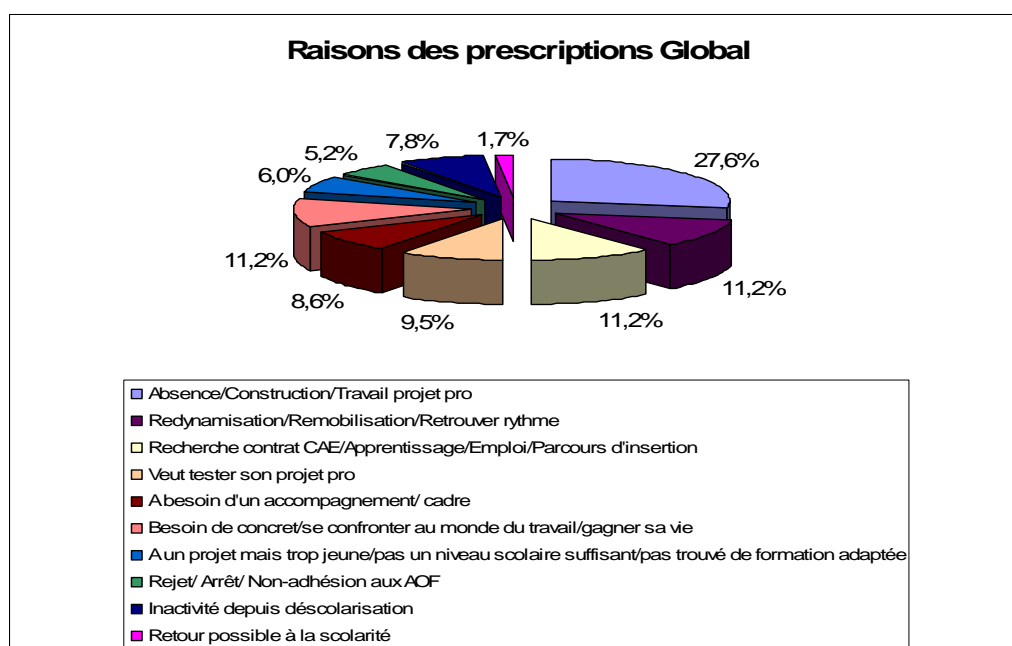
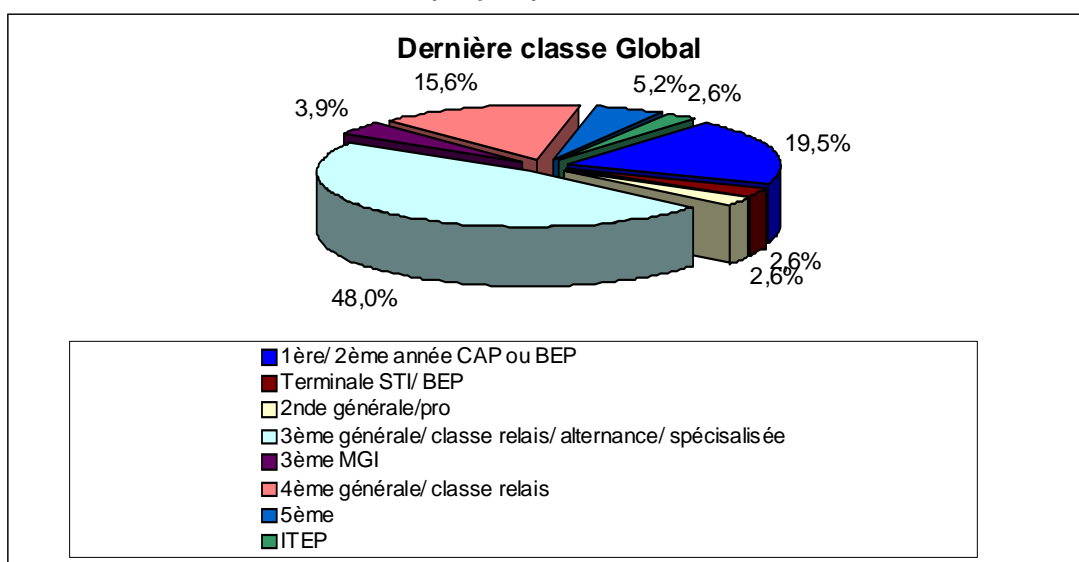
## II) Profil des jeunes et raisons des prescriptions

Pour mener cette analyse il est nécessaire de se servir de données telles que :

- l'âge
- le sexe
- la dernière classe suivie
- les raisons des prescriptions par les missions locales.

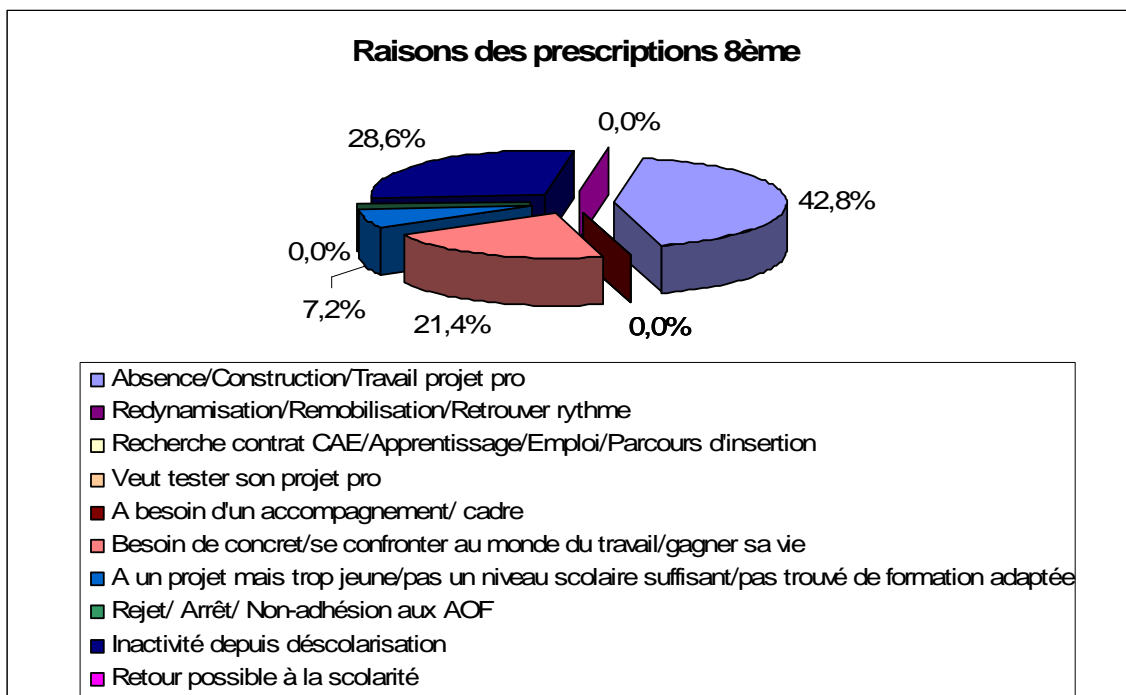
Ces données sont issues des fiches de prescription et sont basées sur l'ensemble des jeunes qui ont passé les entretiens. Elles seront ensuite mises en relation avec les fiches descriptives élaborées lors du montage de chaque projet.

En ce qui concerne l'ensemble des jeunes qui a passé les entretiens pour entrer sur les différents projets, il s'agissait majoritairement d'hommes, avaient pour la plupart eu leur 17 ans à l'entrée dans l'action, et sortaient pour le plus grand nombre d'entre eux de 3<sup>ème</sup>. La plus grande part a été prescrite pour un besoin de travail et de construction de leur projet professionnel.



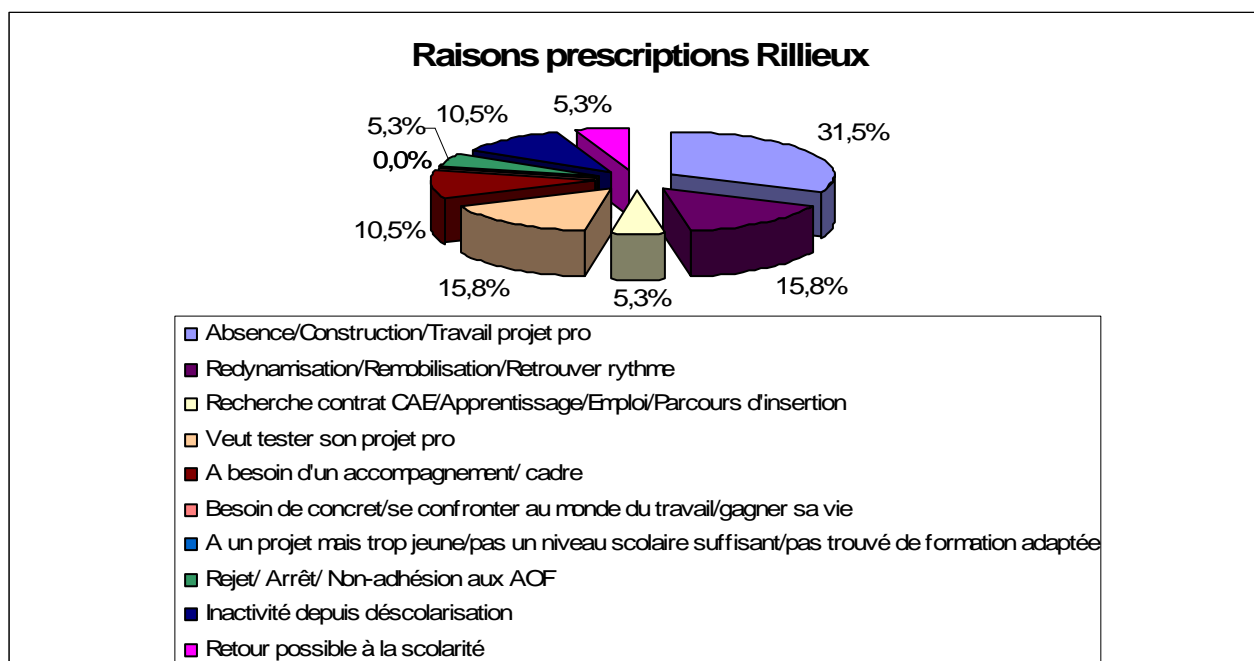
## Evaluation des Actions Expérimentales Jeunes Mineurs 16-17 ans

Sur l'action « **Entreprendre pour Apprendre** » du 8<sup>ème</sup> arrondissement de Lyon, les jeunes reçus lors des entretiens (soit 15 jeunes) étaient pour 66,70% des hommes, avaient majoritairement 16 ans (73,30%). Seuls 26,70% avaient 17 ans (pas de données concernant les âges intermédiaires comme 16,5 et 17,5 ans). Ensuite, ils sortaient pour la plupart d'un niveau 4<sup>ème</sup>, classe générale ou classe relais, et d'un niveau de 1<sup>ère</sup> année de CAP/ BEP (33,30% chacun soit 66,60% pour ces deux items). En ce qui concerne les raisons des prescriptions, l'item le plus important est « absence [...] travail sur le projet professionnel » avec un taux de 42,8% des arguments de prescriptions. Ce taux est beaucoup plus conséquent que sur les autres projets. Le deuxième item est l'inactivité depuis la déscolarisation avec 28,6% des arguments prescripteurs. Il faut cependant noter que l'absence de formalisation des prescriptions lors de la sélection engendre une base de données moins complète que sur les autres projets. Ainsi, sur la raison des prescriptions, il a été difficile de distinguer la diversité des arguments prescripteurs.



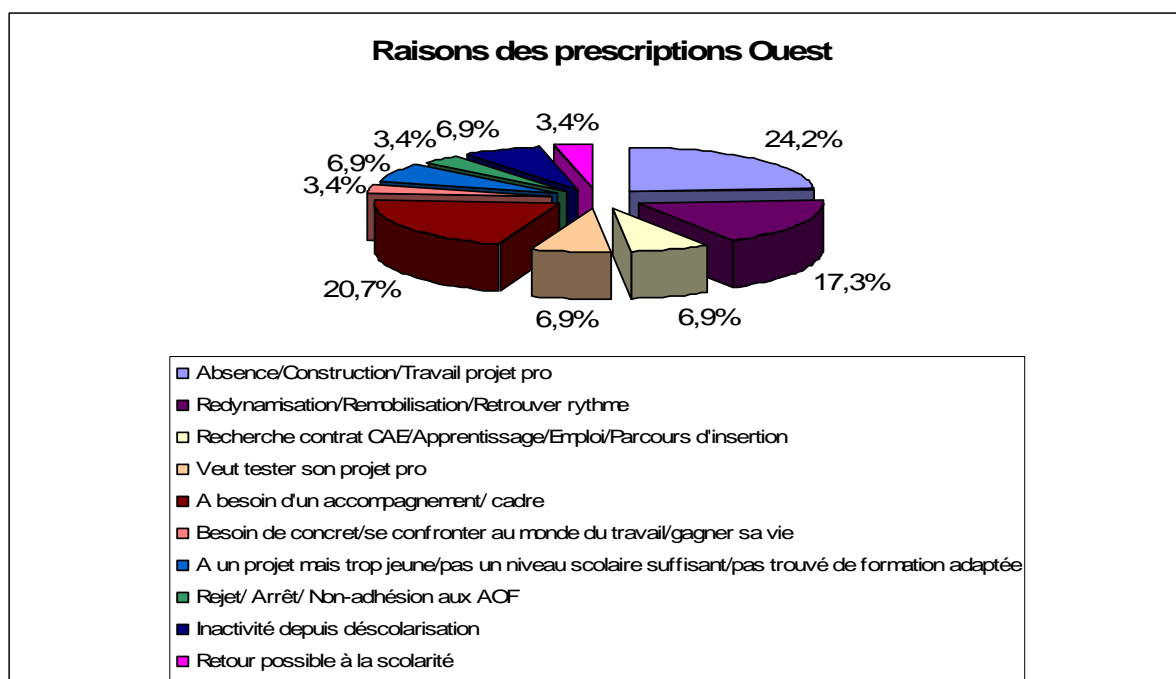
## Evaluation des Actions Expérimentales Jeunes Mineurs 16-17 ans

Sur le projet « **Pari jeunes** » de Rillieux la Pape, les bénéficiaires reçus lors des entretiens (soit 14 jeunes) étaient pour 71% des hommes, ils avaient majoritairement entre 17 et 17,5 ans (57,2%). Seuls 21,4% avaient 16 ans. La population choisie était donc assez âgée, malgré ce qui était prévu au départ. Ensuite, ils venaient majoritairement d'un niveau 3<sup>ème</sup>, que ce soit une classe générale, une classe relais, ou en alternance. Pour finir, concernant la raison des prescriptions, le premier item en termes de pourcentages est l'absence, le besoin de construction ou de travail sur le projet professionnel. Cela prend tout son sens avec le deuxième item : « veut tester son projet professionnel ». Cette action a donc été massivement prescrite pour aider à l'orientation des jeunes et a été vue comme un tremplin pour leur avenir. Ces deux items rassemblent à eux-seuls 47,3% des arguments prescripteurs soit presque la moitié des raisons pour lesquelles les jeunes ont été inscrits. Le deuxième item ex-æquo représente le besoin de redynamisation. Ceci peut être associé au fait que les jeunes ne se préoccupent que peu ou pas de leur projet professionnel depuis la sortie de leur scolarité. Il faut également noter que 10,5% des arguments représentent le fait que les jeunes soient inactifs. Soit 26,3% des arguments prescripteurs représentent un besoin de remobilisation et le constat d'une certaine inactivité.



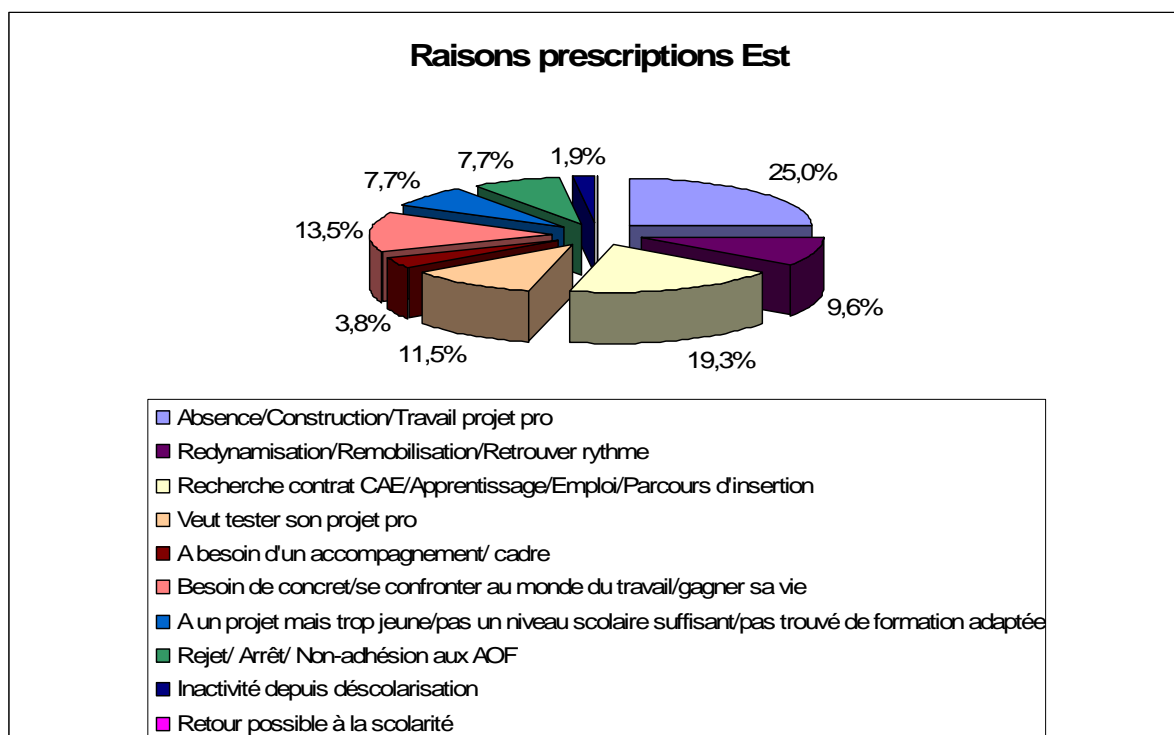
## Evaluation des Actions Expérimentales Jeunes Mineurs 16-17 ans

Sur l'action « Mineurs 16-17 ans » de l'Ouest Lyonnais, les jeunes reçus lors des entretiens (soit 16 jeunes) étaient pour 69% des hommes, avaient majoritairement entre 16,5 et 17 ans (64,20%). Seuls 12,60% avaient 16 ans. Ensuite, ils venaient pour 50% d'un niveau 3<sup>ème</sup>, en classe générale, une classe relais, ou en alternance. Pour finir, concernant la raison des prescriptions, le premier item en termes de pourcentages est « absence/ [...] travail sur le projet professionnel » rassemblant 24,20% des raisons de prescriptions. Ce projet a donc été vu comme une opportunité de faire travailler les jeunes sur leur avenir. Le deuxième item qui arrive seulement à 4% en dessous concerne le besoin d'accompagnement et de cadre. L'action a donc été appréhendée sur son côté du suivi éducatif et pédagogique. Ceci est d'autant plus significatif puisque le troisième item est le besoin de redynamisation (...). Les conseillers des missions locales et des CIO ont saisi l'opportunité de remotiver les jeunes et de leur redonner le goût d'apprendre certains savoirs-être... La proposition de cette action a séduit les prescripteurs qui y ont vu un moyen de donner aux jeunes l'envie de réussir. En effet, le deuxième et troisième item représente 38% des raisons des prescriptions.



## Evaluation des Actions Expérimentales Jeunes Mineurs 16-17 ans

Sur l'action « **Pari sur l'avenir** » de l'Est lyonnais, les jeunes reçus lors des entretiens (soit 32 jeunes) étaient pour 75% des hommes, avaient majoritairement entre 17 et 17,5 ans (81,30%). Seuls 12,50% avaient 16 ans. Ensuite, ils venaient pour 53,20% d'entre eux d'un niveau 3<sup>ème</sup>, classe générale, classe relais, ou alternance. Concernant les raisons des prescriptions, il est facile de noter la prédominance de l'item « absence/ [...] travail sur le projet professionnel », comme pour les actions précédentes (25%). Le besoin principal des jeunes est donc de se trouver un métier et de faire le point sur leur avenir. Ensuite, le deuxième item est la recherche de contrat CAE (nouvellement CUI), d'apprentissage, d'emploi ou de parcours d'insertion. La thématique de l'emploi alors assez forte chez les jeunes, a dû être prioritaire lors des prescriptions. Ceci est vraiment significatif de ce public, d'autant plus que le troisième item est le besoin de concret, de se confronter au monde du travail. Cela montre que la mise en activité professionnelle est ce qui a mobilisé le plus les jeunes. Globalement, ces deux items de travail comptabilisent 32,8% des arguments de prescriptions, soit le plus fort pourcentage.



D'une manière générale, le constat est que les prescripteurs ont eu une vision ciblée sur quelques critères pour chaque projet. La mise en relation avec la fiche descriptive va permettre de comprendre comment cette dernière a pu influencer le profil des jeunes prescrits.

Sur l'action « Entreprendre pour Apprendre » du 8<sup>ème</sup> arrondissement, la proximité des acteurs a permis d'informer oralement les missions locales, ainsi il n'a pas été créé de fiche descriptive.

Sur l'action « Pari Jeunes » de Rillieux, la fiche met l'accent sur le travail du projet professionnel et sur les stages. Cela peut donc expliquer le grand nombre de prescriptions en faveur de cet item. Il est, de plus, bien spécifié dans les objectifs que le but est de « mobiliser les jeunes sur leur insertion professionnelle et les réinscrire dans un parcours emploi-formation ». L'aspect redynamisation a également pu marquer les prescripteurs puisqu'il est explicitement écrit que l'action ne comportait que 18 heures par semaine.

Sur l'action « Mineurs 16-17 » de l'Ouest Lyonnais, la fiche descriptive met en avant dans les objectifs à réaliser par le biais d'activités sportives. Elles ont pour but de « déclencher une dynamique de motivation », « canaliser les impulsions et les conduites à risque ». Le support sportif a donc pu inciter les missions locales à prescrire des jeunes ayant besoin d'être assagis, de prendre conscience de certaines valeurs comme le goût de l'effort, de retrouver un rythme. Par ailleurs, cela est d'autant plus significatif que l'item « retrouver un rythme » arrive en 3<sup>ème</sup> position. Dans ce cadre, il est compréhensible que l'item « besoin d'un accompagnement/ de cadre » soit plus élevé que dans les autres projets d'au minimum 10%.

Sur l'action « Pari sur l'Avenir » de l'Est Lyonnais, ce qui ressort le plus est le côté expérimental de l'action. Ensuite, ce sont les modules autour du monde professionnel, le statut de salarié des jeunes, et le travail en ACI. Le fait de mettre en exergue l'insertion en ACI a induit les prescripteurs à axer les positionnements sur le besoin de mise en activité des jeunes. En effet, le deuxième item, qui représente environ 20% des arguments, s'intitule « Recherche contrat CAE/Apprentissage/Emploi/Parcours d'insertion ». C'est incontestablement le seul projet qui a eu des résultats aussi hauts pour cet item. Ceci est d'autant plus significatif que le 3<sup>ème</sup> item est celui du besoin de gagner sa vie avec 13,5%, un des plus grands taux après l'action du 8<sup>ème</sup> arrondissement.

La conclusion de cette analyse est le fait que la fiche descriptive a induit un certain type de public, qui a des besoins spécifiques, sur chaque action. Au-delà de cette analyse, les conseillers ont vu, d'une manière générale, une opportunité d'action pour les jeunes qu'ils suivent. Cela peut se comprendre de deux façons. Une première hypothèse serait qu'il existe peu de lisibilité des différents dispositifs existants, ce qui donne peu de marge de manœuvre aux conseillers qui suivent un public de 16 à 17 ans. Une deuxième hypothèse serait qu'il existe trop peu d'action en général.

## Partie 2 : Quelques chiffres...

Les tableaux suivants sont issus du bilan mené par la Région Rhône Alpes. Ils permettent d'avoir une vision quantitative des différents projets.

### I) Action « Entreprendre pour Apprendre »

<b>STAGIAIRES ENTRANTS DANS L'ACTION</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Effectif total à l'entrée de l'action	9	5	14
Effectif total à la fin de l'action	6	3	9

...

## Evaluation des Actions Expérimentales Jeunes Mineurs 16-17 ans

### II) Action « Pari Jeunes »

<b>JEUNES ENTRANTS DANS L'ACTION</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Effectif total à l'entrée de l'action	4	3	7
Effectif total à la fin de l'action	4	3	7

### SITUATION DES JEUNES A L'ENTREE DANS L'ACTION

<b>Dernier dispositif Région fréquenté</b>	<b>Effectif</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
Parcours qualifiant			
Parcours AOF			
AFPA			
Autres (préciser)			
Aucun	7	4	3
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

<b>Expérience professionnelle antérieure à l'entrée</b>	<b>Effectif</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
Contrat à Durée Indéterminée			
Contrat à Durée Déterminée			
Mission Intérimaire			
Contrats aidés			
Contrat d'apprentissage / contrat de professionnalisation			
Sans expérience professionnelle	7	4	3
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

<b>Profil scolaire</b>	<b>Effectif</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
Niveau VI	7	4	3
Niveau V bis			
Niveau V			
Niveau IV			
Scolarité brève et intermittente			

### SITUATION DES JEUNES A LA SORTIE DE L'ACTION

<b>MOTIFS DE SORTIE DE L'ACTION</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Abandon de formation			
Autre formation			
CDD<1mois			
CDD>1mois ou CDI			
Exclusion de formation			
Fin de formation	4	3	7
Autres			

## Evaluation des Actions Expérimentales Jeunes Mineurs 16-17 ans

	Effectif	H	F
Parcours qualifiant			
Parcours AOF	1		1
AFPA			
Contrat à Durée Indéterminée			
Contrat à Durée Déterminée			
Mission Intérimaire			
Contrats aidés			
Contrat d'apprentissage / contrat de professionnalisation	2	1	1
Retour à une scolarité traditionnelle (sous statut scolaire)			
DE	4	3	1
Autres (préciser)			
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

III) Action « Mineurs 16-17 ans »

<b>JEUNES ENTRANTS DANS L'ACTION</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Effectif total à l'entrée de l'action	9	4	13
Effectif total à la fin de l'action	7	3	10

**SITUATION DES JEUNES A L'ENTREE DANS L'ACTION**

<b>Dernier dispositif Région fréquenté</b>	<b>Effectif</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
Parcours qualifiant	1		
Parcours AOF			1
AFPA			
Autres (préciser)			
Aucun	12	9	3
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>

<b>Expérience professionnelle antérieure à l'entrée</b>	<b>Effectif</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
Contrat à Durée Indéterminée			
Contrat à Durée Déterminée			
Mission Intérimaire			
Contrats aidés			
Contrat d'apprentissage / contrat de professionnalisation	3	3	
Sans expérience professionnelle	10	6	4
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>

<b>Profil scolaire</b>	<b>Effectif</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
Niveau VI	2	2	
Niveau V bis	8	5	3
Niveau V	3	2	1
Niveau IV			
Scolarité brève et intermittente			

**SITUATION DES JEUNES A LA SORTIE DE L'ACTION**

<b>MOTIFS DE SORTIE DE L'ACTION</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Abandon de formation	1	1	2
Autre formation	1		1
CDD<1mois			
CDD>1mois ou CDI	1		1
Exclusion de formation			
Fin de formation	6	3	9
			13

## Evaluation des Actions Expérimentales Jeunes Mineurs 16-17 ans

**Pour les motifs d'abandon ou autres motifs de sortie, merci d'en préciser les raisons :**

- 1 jeune souffrant de phobie scolaire n'ayant pu s'intégrer au groupe malgré les aménagements.
- 1 jeune dont la trace est perdue (famille, conseiller, ML, centre de formation).

	Effectif	H	F
Parcours qualifiant			
Parcours AOF			
AFPA			
Contrat à Durée Indéterminée			
Contrat à Durée Déterminée			
Mission Intérimaire			
Contrats aidés			
Contrat d'apprentissage / contrat de professionnalisation	4	4	
Retour à une scolarité traditionnelle (sous statut scolaire)	4	2	2
DE	1	1	
Autres (préciser): mini-stage d'expérience avant ses 18 ans	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>3</b>

## Evaluation des Actions Expérimentales Jeunes Mineurs 16-17 ans

### IV) Action « Pari sur l'avenir »

<b>JEUNES ENTRANT DANS L'ACTION</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Effectif total à l'entrée de l'action	13	4	17
Effectif total à la fin de l'action	11	2	13

#### SITUATION DES JEUNES A L'ENTREE DANS L'ACTION

<b>Dernier dispositif Région fréquenté</b>	<b>Effectif</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
Parcours qualifiant	4	2	2
Parcours AOF	1	1	
AFPA			
Autres (préciser)			
Aucun			
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

<b>Expérience professionnelle antérieure à l'entrée</b>	<b>Effectif</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
Contrat à Durée Indéterminée			
Contrat à Durée Déterminée			
Mission Intérimaire			
Contrats aidés			
Contrat d'apprentissage / contrat de professionnalisation			
Sans expérience professionnelle	17	13	4
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>4</b>

<b>Profil scolaire</b>	<b>Effectif</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
Niveau VI	17	13	4
Niveau V bis			
Niveau V			
Niveau IV			
Scolarité brève et intermittente			

#### SITUATION DES JEUNES A LA SORTIE DE L'ACTION

<b>MOTIFS DE SORTIE DE L'ACTION</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Abandon de formation / Rupture contrat initiative jeune	1	1	2
Autre formation			
CDD<1mois			
CDD>1mois ou CDI			
Rupture contrat initiative employeur	1	1	2
Fin de formation	11	2	13
			17

## Evaluation des Actions Expérimentales Jeunes Mineurs 16-17 ans

**Pour les motifs d'abandon ou autres motifs de sortie, merci d'en préciser les raisons :**

- 1 pour raison de déménagement.
- 1 pour raison d'inadéquation de l'activité avec le nouveau projet professionnel.

	Effectif	H	F
Parcours qualifiant			
Parcours AOF			
AFPA	1	1	
Contrat à Durée Indéterminée			
Contrat à Durée Déterminée			
Mission Intérimaire			
Contrats aidés	7	6	1
Contrat d'apprentissage / contrat de professionnalisation	4	3	1
Retour à une scolarité traditionnelle (sous statut scolaire)			
DE	2	2	
Autres (préciser) sans nouvelles 2 déménagement étranger 1	3	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>4</b>

N.B : Les données concernant les jeunes à la sortie de l'action ne sont pas encore sécurisées. En effet, la majorité des actions étant finies depuis peu, il n'y a pas encore eu de bilan à trois mois. Ils seront réalisés ultérieurement par les comités de pilotage.

### Partie 3 : Regards sur les actions par les acteurs.

Cette analyse croisée des différents regards des acteurs est basée sur les entretiens menés et le rendu des différents comités de pilotage<sup>1</sup>. Elle met en exergue les points clés positifs ou négatifs de chaque action mentionnés par les acteurs eux-mêmes. Une analyse fait l'objet de la partie suivante.

#### I) Action « Entreprendre pour Apprendre » du CTEF Glycen

Mis en avant par l'ensemble des acteurs, le **partenariat** a été une grande plus value dans cette action. En effet, Emmanuelle Sokoloff (directrice du CFEU) évoque une construction solide de ce partenariat. Il a été très positif notamment avec la mission locale où il y a eu un très bon travail de réalisé. Pour Patricia Bécart (responsable de la mission locale du 8<sup>ème</sup> arr.) il en est de même : le partenariat existait déjà mais il a été renforcé. Il est rare de travailler ensemble sur des projets communs. Isabelle Clédat, responsable de la Maison de l'Emploi du 8<sup>ème</sup> arr. a également mis en exergue le fait que l'action a permis un regard croisé de différents acteurs sur un même sujet. Cela a aussi engendré une connaissance réciproque qui a permis aux éducateurs de découvrir le côté formation et à certains acteurs de connaître l'échelon régional. Jean Louis Brunier (responsable d'Entreprendre pour Apprendre) pense que ce partenariat a été très positif en permettant de connaître de nouveaux acteurs.

Après le partenariat, **l'influence du collectif** dans le groupe est un sujet abordé par la majorité des acteurs. En effet, l'action a eu une durée de trois mois, avec au départ quatorze jeunes pour environ 22h de modules par semaine. Dès le début, les jeunes ont été intégrés dans l'action en sessions collectives. Selon Mme Sokoloff, il aurait fallu plus d'individuel au commencement de l'action : le collectif était impossible. Les jeunes ne se parlaient pas, ils n'avaient pas de capacité d'échange en dehors de rapports de force. Malgré cela, ils formaient un bloc contre les intervenants, qu'ils ont systématiquement testés. La mission locale fait le même constat : le groupe était trop important. Les stagiaires étaient constamment en défi face à l'autorité. La Maison de l'Emploi confirme qu'il aurait fallu être plus progressif dans la mise en collectivité ou alors, inclure plus d'activités de cohésion (comme le sport par exemple) au tout départ de l'action. Pour elle, la difficulté des jeunes à se retrouver ensemble dans un groupe a été sous-estimée. Il faut tout de même rappeler qu'un coaching sportif individualisé aurait dû être mis en place mais que cela n'a pas pu être réalisé du fait du décalage du démarrage de l'action.

Les différents **apprentissages** dont ont bénéficié les jeunes qui sont allés jusqu'au bout de l'action, notamment grâce à l'outil de la mini-entreprise, sont également reconnu comme une plus value de cette action. En effet, ils ont pu appréhender le monde de l'entreprise et lever certaines représentations qu'ils pouvaient en avoir (par exemple que les dirigeants d'entreprise sont des personnes qui exploitent

---

<sup>1</sup> Cf. Annexe n° 1

systématiquement leurs salariés...)). Selon la mission locale, l'action était bien construite, permettant l'intégration de certaines valeurs et la transmission de certains savoirs aux jeunes. Pour la Maison de l'Emploi, les jeunes ont réalisé qu'ils étaient importants et qu'il y avait une réelle volonté de les aider. Ils ont senti que c'était sérieux. Pour finir, selon Entreprendre pour Apprendre, cela a permis de leur montrer que l'on peut arriver à beaucoup avec peu au départ.

Parallèlement, les acteurs ont mis en avant une certaine défaillance dans la **sélection des jeunes**. Elle a été réalisée dans le cadre d'une information collective suivie par un entretien. Sur ce point, le constat est simple pour Mme Sokoloff, les jeunes inscrits ne correspondaient pas au profil de cette action. Elle explique qu'il ne fallait pas faire entrer un public trop loin de l'école ou de l'entreprise. Cependant, les seuls jeunes correspondant à ces critères n'ont pas été pris, le fait qu'ils ne soient que trois les auraient mis en danger vis-à-vis des autres membres du groupe. Les jeunes sélectionnés étaient donc loin des pré-requis nécessaires à cette action. Jean Louis Brunier souligne également ce point : un groupe mieux constitué aurait été plus profitable pour le déroulement, seuls quelques jeunes correspondaient au projet. Les autres avaient de réels problèmes de caractère et de comportement. La principale difficulté pour lui vient du fait que les jeunes étaient inertes. Ils ne faisaient rien et avaient l'habitude que tout arrive « tout cuit ». Ensuite, certaines exclusions auraient dû être faites plus tôt. Dans la logique de création du groupe, il aurait fallu prendre des jeunes plus âgés ou en tout cas plus proches de l'entreprise. Ici, ce n'était pas le cas et la motivation manquait.

### II) Action « Pari jeunes » du CTEF Glycen

L'un des premiers points forts mis en avant est le **séjour de cohésion**. Ce séjour a duré une semaine et s'est déroulé dans une commune rurale de la Drôme. Il a permis aux jeunes de vivre en dehors de leur environnement quotidien. Cela a également été l'occasion d'activités sportives, de rencontres avec les élus de la commune et de l'apprentissage de la vie en communauté. Rolande Pascual (adjointe de direction chez ALPES), explique que le principe de ce séjour est une habitude pour le centre de formation. Il est souvent réalisé par le biais des « chantiers environnement nature ». Il permet de quitter l'environnement familial, aide les jeunes à être autonome dans la vie de tous les jours, et à apprendre les règles de la vie en communauté. Lors du séjour, les rencontres et découvertes ont été très enrichissantes. Pour Jean Philippe Quadrio (formateur référent de l'ALPES), le séjour a permis l'instauration d'une relation de confiance, d'un lien entre les jeunes et les encadrants. Pour lui, cela reste un temps fort de l'action. Pour Ahmed Zendaoui (accompagnateur 16-25 ans de la ville de Rillieux la Pape), le séjour a été une réelle plus value de l'action, qui a engendré la formation d'une cohésion de groupe. Nacéra Meskine (de la Prévention spécialisée), souligne que ce séjour était une bonne idée. Enfin, les bénéficiaires eux-mêmes, le notent comme très positif. Pour eux, cela a été l'élément le plus apprécié de l'action.

De plus, le **nombre réduit de jeunes** dans l'action a favorisé l'absence de problème de discipline, les encadrants ont pu s'occuper des jeunes de façon plus individuelle. Pour le formateur référent, le fait que les jeunes soient dans un petit groupe est un point très positif, facteur de succès de l'action. La disponibilité du formateur permet d'accorder une attention plus longue aux jeunes et donne une vraie place pour le suivi individuel. Selon Mr. Zendaoui, un groupe de sept est bien pour des raisons pédagogiques, d'organisation et de logistique. Cela permet d'organiser des activités sans trop de difficultés au niveau du transport, de l'accompagnement etc.

Un **partenariat** solide entre, notamment, le CIO et le Greta, a été un facteur constructif de l'action. En effet, Mr. Zendaoui explique que cela a permis des visites non prévues au départ. Selon Mme Pascual, le partenariat était très opérationnel : les partenaires étaient tous très réactifs notamment lors de la gestion des absences des stagiaires. Pour Fanny Michel (représentante PLIE : Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi) et Stéphane Jeannet (représentant GPV : Grand Projet de Ville), cela constitue une réelle plus value de l'action. L'échange avec les adultes en formation par le biais du Greta apporte du concret aux bénéficiaires, et permet une confrontation au monde adulte responsable. Le partenariat engendre un travail sur l'après qui est déjà riche, ce qui est rare. Pour Mme Meskine, l'intérêt du travail partenarial est également grand, notamment avec le CIO et le Greta, avec qui la Prévention n'avait pas de contact jusque là. Dans le cadre du projet, il y a eu des rencontres avec les différents professionnels de la formation, ce qui peut maintenant favoriser l'orientation des jeunes sur d'autres projets. De plus, selon Tarak Ben Guizat (représentant du CIO), la visite au CIO a permis une amorce de travail pertinente sur le projet professionnel par le biais de la présentation des différentes formations possibles.

La **durée de l'action** a été unanimement jugée trop courte. En effet, l'équipe pédagogique de l'ALPES a dû augmenter le nombre de séances à la fin du projet pour pouvoir atteindre les objectifs fixés. Ce qui était initialement prévu (18 heures par semaine sur deux mois) étaient donc trop restreint. C'est également l'avis de Mr. Zendaoui : un module sur les droits et devoirs du salarié avait été préparé, mais n'a pas pu être réalisé. Si une telle action devait être reconduite, il faudrait prévoir une durée plus grande en termes de semaines. Les bénéficiaires ont également reconnu que la durée était trop courte. Pour eux, un mois de plus aurait permis de réaliser plus de sorties.

### III) Action « Mineurs 16-17 ans » du CTEF Rhône Ouest et Sud

Les deux **stages de rupture** ont été unanimement pensés comme positifs par l'ensemble des acteurs. Le premier s'est déroulé sur un site d'aviron à Caluire et a duré une semaine, les jeunes rentraient chez eux le soir. Les activités manuelles proposées concernaient la peinture, la réparation des bateaux du club d'aviron ... Le deuxième s'est déroulé dans la Loire et a duré trois jours, comprenant des activités sportives comme l'acrobranche ou une randonnée nocturne. Pour Mme Lemarchand (responsable d'IPSO FACTO), ces stages avaient pour objectif d'aborder certaines valeurs ou certains savoirs sous un côté ludique. Pour Tarek

Jelali (formateur référent sur l'action), les séjours de rupture ont été très positifs, il y a eu une bonne ambiance et une bonne participation aux différentes activités. Ils ont permis aux jeunes de surmonter leurs peurs mais aussi de se rendre compte de leurs limites. C'est un bon apprentissage de soi. Il en est de même pour Malika Yadel Galloul (Maison de l'Emploi Rhône Sud), pour qui cela été nécessaire. Enfin, les bénéficiaires ont apprécié le séjour, particulièrement pour sa bonne ambiance et pour les différentes activités qu'ils ont pu réaliser.

Le **support sport** a également été un élément moteur de l'action. En effet, Mme Lemarchand pense que c'est un support qui permet en général d'aborder la problématique de l'hygiène de vie. Pour le formateur référent, l'idée était de construire d'abord un collectif par des sports en groupe puis de construire un individuel par des sports comme le golf où chaque personne est responsable de ses propres échecs et succès. Pour la Maison de l'Emploi de Givors, le fil rouge sportif est une bonne idée, cela permet de travailler sur le goût de l'effort que l'on retrouve partout. Selon Mme Coavoux (de la prévention d'Irigny), les jeunes ont besoin d'une mise en activité, les supports de cette action sont donc intéressants. Enfin, les jeunes ont également aimé le fait de monter eux-mêmes leurs activités et de ne pas rester assis toute la journée.

Ensuite, il est noté le fait que **l'action a été courte** pour les jeunes arrivés en cours de route. En effet, par manque de prescriptions, l'entrée des jeunes a été possible jusqu'à fin avril alors que l'action a débuté en février. Mme Razika Brahmi (de la MLISOL : Mission Locale Intercommunale du Sud Ouest Lyonnais), pense que l'action a été trop courte en général. En effet, il faut souvent d'abord stabiliser les situations avant de pouvoir entreprendre un travail avec eux. Les jeunes n'avancent pas tous au même rythme, il faut bien le prendre en compte. Leslie, arrivée la dernière (le 30 avril), raconte que la durée de l'action aurait été idéale si elle l'avait prise dès le début.

Pour finir, le **partenariat** a été vu comme une plus value pour les acteurs, notamment Roland Tessier (mission locale de Givors) pour qui, bien que le partenariat soit déjà connu en dehors du porteur de projet (Ipsos Facto), il a permis de travailler en réseau sur une même problématique. Pour Mme Coavoux, il a également permis de rencontrer des acteurs avec qui la Prévention n'a généralement pas de lien.

#### IV) Action « Pari sur l'Avenir » du CTEF Est Lyonnais

Selon les partenaires, l'expérience du **SAS** a été une grande plus value dans l'action. Il s'est déroulé sur trois jours, rassemblant 32 jeunes. Il a permis de leur expliquer l'action de façon complète et de leur faire rencontrer les différents ACI. Pour Marie Jeanvoine (responsable de formation à l'UCJG), le SAS a été plus que pertinent. Il a permis de voir les jeunes pendant trois jours, de consacrer du temps à les connaître, à tester leur comportement en collectif, ce qui n'est pas possible avec un simple entretien. De plus, cela a été un facteur de cohésion entre les

personnes du groupe et les formateurs, ce qui a perduré tout au long du projet. William Faure (un des deux formateurs sur l'action) explique également que le SAS a eu l'intérêt de créer du lien et donc de la confiance. Mais il a aussi été l'occasion d'un choix pertinent pour la sélection des jeunes. Il en est de même pour Marie Silvestre (deuxième formatrice) pour qui l'intérêt du SAS réside dans le fait qu'il a permis de pouvoir partager le quotidien avec les jeunes. Pour Dominique Hebert (coordinateur de chantier chez MSD), sans le SAS, il y aurait eu des dégâts importants, c'était indispensable. Il a donné un effet de démarrage, à ce moment là, les jeunes se sont sélectionnés eux-mêmes. Pareillement pour Denis Charcosset (responsable chantier chez Dem'Ailoj), pour qui le SAS était une nécessité afin de créer une dynamique de groupe, même si au niveau de la logistique c'était difficile. En effet, il a fallu détacher du personnel référent pour présenter l'ACI et mener les entretiens, soit autant de temps où le chantier était en arrêt.

Le **partenariat** crée a été souvent évoqué par les acteurs de l'action comme une réussite du projet. Mme Jeanvoine mentionne que le lien partenarial a été positif pour les jeunes, ils se sont sentis cadrés. Les autres partenaires notent également cet élément en positif : Mamadou Dissa (directeur adjoint de la mission locale de Villeurbanne), rapporte le fait que le partenariat est bénéfique, une mission locale ne peut rien faire toute seule. C'est l'occasion de faire « bouger » les acteurs autour d'une même problématique. Pour Mohamed El Mhassani (coordinateur de la formation pour les missions locales de l'Est lyonnais), il a été source de dynamisme. Martial Guiguet (directeur de la Mission Locale de Vénissieux), rappelle que le partenariat a été compliqué à organiser. Mais il permet une dynamique territoriale, d'élargir le champ des réponses, de voir plus loin. Enfin, Mr. Charcosset (ACI Dem'Ailoj) pense qu'il a été mis en place un très bon partenariat, et qu'il y a eu une bonne circulation des informations.

Concernant les bénéficiaires eux-mêmes, les différents acteurs ont pu noter des **changements de comportement** et d'attitude. Pour Marie Jeanvoine, les jeunes se sont épanouis, certains ont réussi à sortir de leur timidité. Selon William Faure, au départ, il y avait de la méfiance, voire de la défiance. Avec le lien, la confiance s'est instaurée, notamment en groupe. Il y a eu une évolution du savoir-être et du savoir-vivre pour la plupart des jeunes. Même constat pour Marie Silvestre, qui note une modification de comportement chez tous : certains se sont ouverts, d'autres se sont canalisés... C'est très positif. Pour Mr. Hebert, les jeunes ont évolués, se sont intégrés dans leurs équipes de travail, dans le monde du travail en général et ses contraintes. Il en est de même pour Mr. Charcosset qui souligne que les jeunes ont retrouvés une motivation pour avancer. Enfin, les jeunes eux-mêmes reconnaissent avoir évolué : lors du bilan collectif, il est ressorti qu'ils se sentent plus ouverts et plus motivés. Sabrina, une bénéficiaire de l'action, dit qu'elle a appris à déstresser et à moins s'énerver. Pour Boudhiaf, un autre bénéficiaire, l'action l'a réveillé, lui a redonné de la motivation en général et pour trouver un emploi.

Enfin, un autre point soulevé par les membres est l'**essoufflement** qui s'est produit à la fin de la biennale de l'Art Contemporain, soit, après le vernissage de l'exposition photos à l'UCJG. Mr. El Mhassani souligne qu'il a été dommage que la

culture n'ait pas été un support constant sur toute la durée de l'action. Pour lui, il faudrait repenser le support fil conducteur afin d'en produire un plus complet et soutenu sur l'ensemble de la période. Caroline Coulomb, intervenante de Veduta, a aussi noté ce point. Pour elle, il a été dur de remobiliser les jeunes après la première action culturelle, ces derniers n'ayant pas été avertis de cette deuxième intervention. Marie Silvestre explique que pour les jeunes, l'exposition de janvier mettait un terme au projet artistique. La deuxième intervention de Caroline a donc été moins mobilisatrice. Pour finir, Mr. Charcosset pense que la première partie de l'action culturelle (jusqu'au premier vernissage) s'est très bien passée mais ensuite, l'énergie est retombée : les jeunes étaient soit moins intéressés soit moins présents.

## Partie 4: Points forts et points faibles.

Cette analyse met en avant les plus values et les points faibles pour chaque action et pour chaque type d'acteur.

### I) Action « Entreprendre pour Apprendre »

<b>Points forts de l'action :</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● La nécessité de décaler le démarrage de l'action a entraîné la non-réalisation de certains modules prévus. Cependant, le projet tel qu'il avait été conçu (notamment avec le coaching sportif individualisé) aurait été intéressant à mettre en place avec les jeunes. Par rapport au déroulement de l'action, ce module aurait pu être, a posteriori, source de dynamiques plus positives et aurait peut être canalisé certains comportements.</li> <li>● Les modules proposés comme l'informatique ont mobilisés les jeunes : ils s'y sont impliqués. Le module sur la santé a permis de parler avec les filles du groupe de sujets comme l'hygiène ou la sexualité, domaines où elles avaient peu de connaissances. A ce moment là, l'association des mères a permis d'enclencher une dynamique positive.</li> <li>● La présence des éducateurs spécialisés en cours d'action a été positive dans l'encadrement des jeunes. Cela a permis de soulager la formatrice référente et de créer un suivi avec les jeunes après l'action.</li> <li>● Le fait d'avoir organisé une journée au ski avec l'argent de la mini-entreprise a permis de clôturer l'action de façon positive. Les cinq jeunes qui y ont participé ont pu profiter des bénéfices de leur investissement.</li> </ul>

<b>Points faibles de l'action:</b>	<b>Améliorations proposées :</b>
Action trop territorialisée : ne se déroulant que sur le 8 <sup>ème</sup> , avec seulement des acteurs et bénéficiaires de ce même arrondissement (en dehors de 3 jeunes venant du 7 <sup>ème</sup> arr.). Cela a entraîné un manque de prescriptions et des effets de quartier, « c'était chez eux ».	Penser l'action dans un territoire un peu plus large, l'ouverture au 7 <sup>ème</sup> arr. aurait pu être prise en compte dès le départ : ce sont des territoires proches permettant de mieux mixer les publics.
Non adaptation du profil des jeunes sélectionnés par rapport au contenu du projet : les jeunes étaient trop déstructurés pour entamer un travail avec un outil comme la mini-entreprise. L'action était trop scolaire pour eux. D'un autre point de vue, il est possible de dire que le support n'était pas adapté pour le type de public déterminé dans le cahier des charges, soit des jeunes en rupture scolaire.	Faire en sorte d'obtenir plus de prescriptions afin de se laisser un choix suffisant lors de la sélection des jeunes : ouvrir le territoire à une plus grande échelle. Il faut également mettre la priorité sur l'adaptation du support au public et non l'inverse.

Expliquer l'action aux jeunes a été difficile : le fil conducteur de la mini-entreprise n'a, du coup, pas mobilisé les candidats potentiels.	Prendre le temps de travailler avec les partenaires sur la formalisation de la fiche descriptive afin que l'ensemble des acteurs puissent parler de l'action de façon simple.
Le manque d'activité de cohésion au début du projet, a entraîné des dynamiques de groupe négatives, les jeunes ont été intégrés dès le début dans des activités collectives.	Intégrer des modules sport, un mini-séjour, ou un SAS, dès le début afin que les jeunes puissent se lier entre eux et avec le formateur.
Faute de prescriptions, le projet a été décalé de 3 mois. Ce décalage n'a pas permis de réaliser ce qui était prévu et a demandé une adaptation rapide au porteur de projet.	Prendre plus de temps pour le montage du projet et la sélection des jeunes dans le planning afin de réaliser au maximum ce qui était prévu et éviter des décalages.
Les moyens humains alloués à l'action : une seule formatrice au départ pour le groupe de jeune entier soit 14 personnes.	Mettre en place une communication suffisante entre les partenaires opérationnels afin de positionner des moyens humains suffisants.
Un groupe trop souvent en collectif, demi-groupes impossibles pour des raisons de jalousie entre les jeunes. Toutes les activités étaient réalisées en groupe complet.	Revoir le nombre de jeunes entrant dans le projet ou création dès le départ de demi-groupes pour soulager le formateur.

**Plus value pour les différents acteurs :**

**Pour les acteurs du montage de l'action :**

- Le partenariat construit et mobilisé : les différents acteurs ont pu se rencontrer et travailler ensemble sur un même projet, créant une dynamique sur le territoire du 8<sup>ème</sup> arr. autour des différents professionnels de la formation.
- La mobilisation et l'association des éducateurs spécialisés au cours du projet, a permis de construire un cadre autour des jeunes, notamment lors des sorties réalisées. Cela a permis à la Prévention de découvrir le milieu de la formation et réciproquement.

**Pour les acteurs opérationnels de l'action :**

- Cette action a permis de mettre en place des supports pédagogiques différents de ce qui est mis en place habituellement dans d'autres actions de formation.
- Le partenariat mis en place a permis une meilleure connaissance, et une découverte de certains acteurs du milieu de la formation et de l'insertion.

**Pour les bénéficiaires :**

- Les bénéficiaires de l'action ont réalisé qu'ils sont pris en considération, et qu'il existe une volonté de les aider à se sortir de leur situation. Ils ont pu mesurer l'implication des différents acteurs de terrain afin de leur donner envie de réussir et de leur faire reprendre confiance en leurs capacités.
- L'outil d'Entreprendre pour Apprendre, la mini-entreprise, a permis aux jeunes

qui sont allés jusqu'au bout de l'action d'acquérir des connaissances et des savoirs importants. La motivation majeure à rester dans l'action a été occupationnelle. Mais à la fin, les jeunes se sont sentis prêts à entamer un travail sur leur avenir.

- Les stages ont été très positifs pour les jeunes, qui ont pu découvrir le milieu de l'entreprise, abandonner certaines représentations qu'ils en avaient et obtenir une expérience en lien avec leur projet professionnel pour ceux qui en avaient un.

II) Action « Pari jeunes »

<b>Points forts de l'action :</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Les moyens humains alloués à l'action : deux personnes étaient présentes sur la plupart des séances ce qui a donné un cadre aux jeunes. La présence de la Prévention lors du séjour de cohésion (qui s'est déroulé sur une semaine dans une commune rurale de la Drôme).</li> <li>● Un planning léger au niveau du nombre d'heure (18h par semaine) permettant de travailler plus efficacement et de garder l'intérêt et l'attention du jeune pendant l'action.</li> <li>● Le nombre de jeunes dans le groupe : qu'il n'y ait que 7 personnes, a permis de réaliser plus de travail individuel et un travail plus conséquent avec eux. Cela permet également une disponibilité plus importante du formateur et de passer moins de temps à faire de la discipline.</li> <li>● Le séjour de cohésion s'est déroulé sur une semaine, comprenant des activités sportives et la rencontre d'élus de la commune d'accueil. Il a permis de créer du lien, de la confiance entre les formateurs et les jeunes, et de sortir ces derniers de leur environnement habituel, notamment familial. Il a été indispensable pour engendrer une dynamique positive de groupe. Il est également un des éléments les plus positifs noté par les bénéficiaires.</li> </ul>

<b>Points faibles :</b>	<b>Améliorations proposées :</b>
Action trop courte : seulement 8 semaines, avec 18h de modules chacune tout ce qui était prévu n'a pas pu être réalisé. Il a également fallu augmenter le nombre de séances en fin d'action.	Il faudrait prévoir le nombre de semaines selon le programme souhaité afin de pouvoir réaliser tout ce qui devait être mis en place. Une action plus longue permet également un travail sur le projet plus approfondi et d'inclure des sorties autres que le séjour.
Absence de module sur la santé ou le droit du travail, essentiels car ce sont très souvent domaines méconnus par les jeunes. Les modules de sports seraient aussi intéressants afin de canaliser leur énergie et d'amener à parler des problématiques comme l'hygiène de vie.	Prendre le temps de mettre en place ces modules, afin d'aborder des notions inconnues pour ces jeunes et de leur permettre d'avoir des connaissances plus profondes sur le monde de l'entreprise, qu'ils pourront mettre en application lors de leurs stages.

**Plus value pour les différents acteurs :**

**Pour les acteurs du montage de l'action :**

- Le partenariat construit et la mobilisation des partenaires : tous se sont sentis concernés par cette problématique et les comités de pilotage étaient généralement au complet. Il y a eu une grande plus value de la présence du CIO et du Greta. Les visites dans leurs locaux ont aidé à la découverte de différentes formations. Les bénéficiaires ont pu parler avec les adultes de leurs expériences dans le monde du travail et de la formation.
- La présence de la Prévention lors du déroulement de l'action a permis d'avoir un point de vue différent sur l'action ou les jeunes, et le suivi par les éducateurs de 5 nouveaux jeunes.
- L'action a permis une reconnaissance du travail réalisé lors du montage et du bienfait du déroulement de l'action, ainsi un prochain financement de l'Etat sera possible par le biais des quartiers CUCS, ce qui avait été refusé au départ.

**Pour les acteurs opérationnels de l'action :**

- Pour les acteurs de la ville, cette action a permis de faire émerger un problème concernant ce public et de pouvoir en discuter avec les différents acteurs concernés. Maintenant, il y a un espace commun pour parler de ces problématiques. Cela permet également de réinterroger ensemble le droit commun.
- Pour la prévention, le partenariat a permis de rencontrer des acteurs avec qui il n'y a pas de communication habituellement, et inversement.

**Pour les bénéficiaires :**

- Le travail sur le projet professionnel a été très positif pour les jeunes. Cela leur a permis de réfléchir sur leur avenir professionnel et d'envisager des possibilités de formations à la fin de l'action. Ils ont pu aussi se renseigner sur les différents établissements de formation existant.
- Le passage de diplômes tels que le PSC1 (premiers secours, ex-AFPS) ou le Certificat de Navigation sur Internet a été très valorisant : les jeunes se sentent reconnus sur leurs capacités et sont fiers de l'inscrire sur leur CV. Le PSC1 a mobilisé l'intervention d'un pompier, personne connue dans les quartiers, ce qui a eu un impact très positif concernant le message passé aux jeunes. Par ailleurs, l'ensemble des jeunes a obtenu les diplômes. Ils y ont montré un très grand intérêt (révisions des notions sur des livres etc.).
- Les possibilités de stage (deux semaines en fin d'action) : cela correspond à ce que recherchent les jeunes. Cela leur permet de valider le travail effectué sur le projet professionnel. C'est également l'occasion d'avoir un contact avec des entreprises pour leurs recherches de formation comme l'apprentissage ou leurs recherches d'emploi.

III) Action « Mineurs 16-17 ans »

<b>Points forts de l'action :</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Un groupe de 11 jeunes seulement a permis de travailler plus en profondeur et d'avoir un suivi plus individualisé avec le formateur. Il a également permis des sessions collectives fréquentes et d'impulser une bonne ambiance dans le groupe. Avoir un groupe trop nombreux aurait demandé une séparation en sous groupe ou de travailler avec beaucoup d'individuel.</li> <li>● Un planning et des horaires souples ont permis de maintenir l'attention du jeune et de ne pas lui rappeler une situation scolaire.</li> <li>● Les moyens humains alloués à l'action : le fait qu'il n'y ait eu qu'un seul formateur durant l'action n'a pas posé de problème, le groupe étant seulement de 11, cela a été suffisant pour cadrer les jeunes. De plus, le formateur référent était totalement adapté au niveau pédagogique aux besoins des jeunes.</li> <li>● Le support fil conducteur du sport a été intéressant pour amener certaines valeurs comme le goût de l'effort, que l'on retrouve dans la vie de tous les jours, ainsi que de travailler sur l'hygiène et la santé. Les autres modules proposés comme l'informatique et le travail sur le projet professionnel a aussi mobilisé les jeunes et ils s'y sont investis.</li> <li>● Les stages de rupture effectués en milieu d'action ont créé une cohésion de groupe et ont permis d'intégrer les nouveaux bénéficiaires entrés dans l'action en cours de route.</li> </ul>

<b>Points faibles :</b>	<b>Améliorations proposées :</b>
Les critères de sélection ont été trop restrictifs : trop peu de prescriptions, donc peu de choix dans la constitution du groupe et également un objectif non atteint au niveau du nombre de jeunes souhaités (16) dans le cahier des charges.	Ouvrir les prescriptions au territoire quitte à privilégier les jeunes de certaines villes après si cela est possible.
Territoire vaste avec des moyens de transport compliqués : peu de lignes de bus et temps de trajet long. Certains jeunes doivent partir plus tôt dans l'après-midi afin de pouvoir rentrer chez eux.	Revoir la localisation des villes où l'action se déroule : prendre un peu plus de temps dans les villes proches comme Givors avant de les faire venir jusqu'à Lyon.
Association tardive des éducateurs dans le montage ne permettant pas de prescriptions de leur part.	Associer les éducateurs dès le début afin qu'ils puissent apporter leur contribution et repérer des jeunes.
Pour les jeunes arrivés en cours de route l'action a eu une durée restreinte : le groupe était très inégal au niveau des avancées.	Assurer suffisamment de prescriptions au départ afin de clôturer l'entrée des jeunes dès le départ.

**Plus value pour les différents acteurs :**

Pour les acteurs du montage de l'action :

- Le partenariat mis en place a permis de travailler en réseau avec les différents opérateurs et a permis une collaboration efficace sur le territoire.
- Le financement ACSE et des communes sur leur ligne politique de la ville ont engendré un suivi de l'action par les délégués du préfet. Cela a permis de les alerter sur certaines problématiques et de mettre la question du décrochage scolaire à l'agenda.

Pour les acteurs opérationnels de l'action :

- Les différents organismes ont pu mieux se connaître et apprendre à travailler ensemble.
- Cette action a permis de mettre en œuvre des supports et contenus pédagogiques différents de ce qui est mis en place généralement dans d'autres actions de formation.

Pour les bénéficiaires :

- Les deux séjours de rupture, l'un d'une semaine à Caluire où les jeunes rentraient chez eux le soir et l'autre de trois jours dans la Loire, ont permis aux jeunes de sortir de leurs environnements quotidiens et de voir autre chose. Le fait qu'il y en ait eu deux de réalisés a facilité le fait d'aborder des thèmes différents, que ce soit le côté travail avec le premier ou le côté vie quotidienne et rythme de vie avec le deuxième.
- Le stage a apporté un côté concret au travail sur le projet, notamment le fait qu'il soit modulable selon les opportunités. Les jeunes ont pu tester leur projet ou découvrir un secteur particulier.

#### IV) Action « Pari sur l’Avenir »

<b>Points forts de l’action :</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Le nombre de prescriptions conséquent (43 personnes lors de la présélection avant le SAS) donnant la possibilité de choix pour les ACI et de la pertinence au SAS.</li> <li>● Le SAS, qui s’est déroulé sur trois jours, comprenant des activités créatives, la présentation de l’action et un forum avec les ACI, permettant une sélection des jeunes, de les voir vivre et de créer un lien entre eux et avec les formateurs.</li> <li>● Les moyens humains alloués : notamment les profils complémentaires des formateurs William et Marie, le fait qu’ils aient alterné la prise en charge des groupes, a eu un impact très positif sur les jeunes. L’intervenante de Veduta a également eu une bonne adaptation au public, modifiant ses actions pour que cela corresponde aux besoins du public.</li> <li>● La répartition en sous-groupes de 7 et 8 personnes, dès le début de l’action, a permis des temps en collectif peu nombreux et de pouvoir mieux travailler avec les jeunes et de résorber les effets de groupes.</li> <li>● L’articulation entre trois temps complémentaires (ACI, culture, et modules à l’UCJG) a permis de varier ce qui était demandé aux jeunes et de les faire travailler sur différents supports pédagogiques.</li> <li>● La connaissance du public mineur de l’UCJG a été un point fondamental pour la réussite de l’action : l’équipe pédagogique savait à quoi s’attendre avec le groupe de jeunes, notamment grâce à leur expérience de l’AOF Défi 16/17, et par la gestion d’un foyer.</li> <li>● Une bonne coordination entre les différents référents (UCJG, ACI et Mission Locale) : les jeunes étaient cadrés et les informations circulaient : ils ont compris qu’ils ne pouvaient pas dire des choses différentes aux interlocuteurs.</li> </ul>

<b>Points faibles :</b>	<b>Améliorations proposées :</b>
Calendrier difficile à gérer notamment lors du montage : le calendrier de la biennale a demandé de commencer l’action dans la rentrée scolaire.	Meilleur travail avec les acteurs avant de commencer le projet, prendre plus de temps pour la préparation de l’action.
Pas de projet continu durant l’action : essoufflement dû au premier vernissage qui a engendré une hausse de l’absentéisme par la suite.	Mettre en place un support continu et soutenu sur l’ensemble de la durée du projet, prendre plus de temps sur les activités intermédiaires.
Peu voire absence de coordination sur le contenu des modules entre les différents partenaires.	Plus de communication et d’interactions sur le contenu afin que tous les partenaires puissent comprendre les enjeux des activités et n’avoir qu’un seul discours auprès des jeunes.
Pas d’association avec les éducateurs spécialisés.	Les intégrer dès le montage du projet afin qu’ils puissent donner leurs avis et

	positionner des jeunes (prendre en compte qu'il leur faut beaucoup de temps).
Pas de prise en compte du nombre de jeunes lors du montage, c'est-à-dire avec le besoin de discipline et d'éducatif. Le volume d'heure a été doublé dès le départ avec la création des sous-groupes.	Revoir le nombre de jeunes à la baisse ou augmenter les heures par semaine. Bien penser que selon le nombre, il faudra utiliser le système de sous-groupes.
Pas de progression pédagogique dans les modules proposées, l'intervention des modules culturels de façon ponctuelle ne permettant pas une continuité dans ce qui était effectué.	Essayer de soutenir au maximum la continuité de ce qui est mis en place afin que les jeunes puissent avancer et que les séances soient plus fluides.

**Plus value pour les différents acteurs :**

**Pour les monteurs de l'action:**

- Le montage et l'ingénierie mis en place: le fait que l'action ait été intégralement montée au niveau du CTEF a permis de mobiliser une grande pluralité de partenaires. En effet, l'état des lieux réalisé sur le territoire a permis une visibilité des différents dispositifs disponibles. Cela a été source d'une dynamique territoriale ainsi que d'un lien crée entre les différents acteurs mobilisés.

**Pour les acteurs opérationnels de l'action :**

- Pour certains ACI, le travail avec les mineurs était nouveau. Ils ont pu découvrir ce public et avoir envie de travailler avec eux.
- Pour l'UCJG, la constitution d'une équipe pluridisciplinaire avec un membre du service formation et un membre du service de la résidence, a permis une meilleure cohésion entre ces deux services et une dynamique interne.
- Le partenariat a été positif pour tous les acteurs, apprenant à se connaître et à travailler ensemble.
- Les modules culturels ont permis aux ACI d'avoir un autre regard sur le travail par le biais de la culture.

**Pour les bénéficiaires :**

- L'association des ACI a permis une entrée dans le monde du travail pour les jeunes : c'est une expérience nécessaire qui correspond à leurs besoins et leur permet de ne pas retomber dans un mode scolaire. Cela a également pu leur faire découvrir ou confirmer une orientation professionnelle de façon approfondie.
- Les modules, notamment culturels, ainsi que les différentes expositions et vernissages ont engendré une valorisation des jeunes, et une prise de confiance en soi. L'intervention de Veduta leur a montré que l'art peut aussi être pour eux. La session de Quid job leur a permis d'acquérir des notions de droits et devoirs au travail, souvent inconnues.
- Le projet ayant une durée longue a permis un travail important et approfondi avec les jeunes, sur les savoir vivre mais aussi sur le projet professionnel.

## V) Ingrédients de réussite des actions

Suite à l'analyse effectuée précédemment sur chaque action, il est possible de faire ressortir quelques points essentiels à la construction d'une action ciblée mineurs :

- La dimension territoriale et locale des actions est très importante. Cela permet de co-construire avec les acteurs locaux une action qui réponde aux besoins et aux problématiques spécifiques du territoire.
- La présence du CTEF du montage des actions jusqu'à l'évaluation a permis une bonne lisibilité du déroulement sur les territoires et de donner un cadre constructif aux actions. Le partenariat construit autour des CTEF a permis de mettre la problématique des jeunes à l'agenda de l'ensemble des acteurs concernés.
- La construction d'un partenariat solide, avec notamment l'Education Nationale, la Prévention spécialisée et les missions locales.
- Une durée d'au moins 12 semaines et maximum 6 mois afin de pouvoir entamer un travail approfondi avec les jeunes et leur permettre d'effectuer des stages.
- Taille du groupe réduite : maximum 10/11 ou prévoir des sous-groupes.
- Un planning progressif, mais peu d'heures au début : environ 18-20h par semaine.
- Un support continu et soutenu sur l'ensemble de la durée de l'action, comprenant une progression pédagogique.
- Les moyens humains mobilisés doivent être suffisants pour gérer le groupe. Il est intéressant de faire intervenir l'éducation spécialisée dans ce cadre afin d'avoir une équipe pédagogique pluridisciplinaire. Cela permet une plus value dans l'accompagnement des jeunes : les formateurs classiques n'ayant pas nécessairement les compétences pour régler certaines problématiques personnelles.
- Une sélection pertinente, possible par un nombre de prescriptions suffisants afin de ne pas sélectionner des éléments qui mettraient le groupe en péril. L'idée d'un SAS peut apporter une dynamique positive dans la constitution du collectif.
- Travail approfondi sur la mixité homme/femme, les droits et devoirs d'un salarié et les représentations liées à l'entreprise.
- L'importance d'aborder des choses concrètes, et de bien expliquer pourquoi il est réalisé telle ou telle activité.
- La présence d'activité de cohésion, que ce soit un SAS ou un séjour, qui permet aux jeunes et aux formateurs de se lier entre eux.
- La possibilité de mettre les jeunes en situation professionnelle, que ce soit par les ACI ou par le biais de stages.
- Un relais de la mission locale dès la fin de l'action.

## VI) Points à débattre

Ces questions restent à l'heure actuelle non résolues. Les différentes possibilités présentent toutes certains avantages et certains inconvénients.

- La question de la **rémunération** reste sans réponse définitive : les points de vue des différents partenaires sont assez divergents. Il semble que cela peut se révéler nécessaire, tout comme cela peut induire des biais, des appels au décrochage scolaire... Les actions ont eu des politiques très différentes sur ce point et ont eu des résultats différents également. Cette question ne peut donc pas être tranchée dans le cadre de ce dossier. Il est certain que l'indemnisation dépend du type de l'action (le travail sur un chantier par exemple mérite un salaire) mais le montant est cependant décisif dans la façon dont les jeunes vont se l'approprier. Par exemple, il a bien été noté que sur l'action du « Pari sur l'avenir » (Est), les bénéficiaires (qui recevaient 600 euros pour 20 heures par semaine) ont perdu la valeur de l'argent. Pour eux, il est normal de recevoir autant maintenant. L'entrée dans une autre action payée à hauteur de 130 euros comme dans les AOF, et où le nombre d'heure par semaine monte à 35 heures semble dorénavant difficile.

- La question de l'**association des parents** est une problématique pour toutes les actions. L'ensemble des partenaires a soulevé la difficulté de les contacter et de maintenir ce contact. La question du bienfait de leur association est également problématique. En effet, la situation des jeunes découle de leur situation familiale difficile et pour certains, il ne serait pas favorable d'associer les parents. Dans ce cas, la présence de la Prévention est nécessaire. Cela doit donc être tranché dès le départ. Cependant, il y a un minimum à réaliser dans le contact notamment en ce qui concerne les autorisations parentales.

- La question de l'**échelle territoriale** est également importante. En effet, selon ce qui aura été choisi, les impacts sur l'action ne seront pas les mêmes. Tout d'abord, concernant un territoire restreint comme un arrondissement, les inconvénients sont un effet de territoire très marqué. En effet, les jeunes de l'action « Entreprendre pour Apprendre » (8<sup>ème</sup> arrondissement) considéraient qu'ils étaient « chez eux » et cela a induit une dynamique négative. De plus, cela peut engendrer une faiblesse des prescriptions, notamment si l'action se concentre sur les quartiers CUCS. Cependant, sur l'action du « Pari jeunes » (Rillieux la Pape) la proximité a été favorable, et a permis un suivi de l'équipe pédagogique plus grand, notamment le matin où il a été possible d'aller chercher des absents directement chez eux. Un territoire beaucoup plus ouvert comme sur les actions « Pari sur l'Avenir » (Est) et « Jeunes Mineurs 16-17 ans » (Ouest) ont permis en revanche de ne pas avoir de sentiment d'appartenance du territoire. Les jeunes ne se connaissaient pas du tout et cela a enclenché une dynamique de groupe positive. Cependant, cela a pu causer des problèmes de mobilité, notamment sur l'Ouest où les jeunes avaient un temps conséquent de déplacement et des difficultés en cas de grève. Mais, cela peut être prétexte à faire travailler les jeunes sur la mobilité et de les rendre plus autonomes.

- La question de la **date de départ et de fin des actions** se pose également. En effet, il y a plusieurs solutions possibles. L'action peut se finir fin mai-début juin afin de pouvoir permettre les inscriptions pour la rentrée scolaire à venir. D'un autre côté, il peut être délicat de finir à cette période puisque l'été est synonyme de vacances et d'inactivité. C'est ainsi le meilleur moment pour les jeunes de faire

retomber tous les efforts entamés dans les actions. C'est un des enjeux principal du suivi de l'action de l'Est ou de l'Ouest par exemple. Une autre idée est de faire commencer le projet en septembre-octobre afin de limiter l'inactivité des décrocheurs et de leur permettre d'effectuer une période de transition « après école ». Cependant, selon la durée de l'action, il peut y avoir un essoufflement et une baisse de motivation de la part des jeunes après les vacances de Noël et du jour de l'an.

## Partie 5 : Complémentarité avec certains dispositifs évoqués.

Selon les acteurs des différents projets, il est possible de tirer des éléments communs sur la complémentarité des actions vis-à-vis de certains dispositifs évoqués lors des divers comités de pilotage, notamment les AOF.

- La **souplesse au niveau du contenu** permet aux formateurs de capter l'attention des jeunes plus longtemps et de varier les supports d'apprentissage. En effet, pour Mme Pascual (adjoindée de direction chez ALPES), cette action ne présente pas les mêmes contraintes que pour les AOF où il y a une obligation de formation. Pour le formateur de l'ALPES et pour Mme Hadifa Gannaz (mission locale de Rillieux la Pape), il en est de même : 18h par semaine permettait d'avoir un planning plus léger. En AOF c'est trop dur pour les bénéficiaires déscolarisés, ici le contenu est plus souple et le suivi individuel est possible. Même constat pour Mme Lemarchand pour qui, en comparaison avec les AOF, il y a plus de flexibilité au niveau des activités, des rythmes, de l'individualisation, et de la création de partenariats extérieurs. Selon les formateurs de l'UCJG, Marie Silvestre et William Faure, cette action propose une diversité, notamment grâce au côté culturel, et plus d'accompagnement.

- Ces actions permettent de régler des **problématiques éducatives et pédagogiques** indispensables pour que les jeunes puissent avancer. Ceci est en partie possible grâce à la **disponibilité des formateurs**. En effet, pour Mme Sokoloff et Mme Jeanvoine, les jeunes ont très souvent des problèmes d'alphabétisation, d'hygiène, de santé... Soit, trop de freins personnels pour pouvoir penser à de la formation. La présence importante avec les formateurs permet également une gestion des besoins pédagogiques. Pour la mission locale de Villeurbanne, par rapport aux autres formations, celle-ci permet de régler des problématiques de savoir-être.

- Ensuite, ces actions ne remettent pas les jeunes en **situation d'échec scolaire**. C'est le point de vue de Mme Sokoloff mais aussi de la mission locale du 8<sup>ème</sup> arr., ainsi que de Nacéra Meskine (de la Prévention de Rillieux la Pape) pour qui les AOF remettent en difficulté les plus jeunes. Pour la mission locale de Givors et de Saint Fons (MLRSE), il en est de même. Dans les AOF, même mineurs, il n'y a pas de différence avec le contexte de l'école et ces formations comptent beaucoup plus de ruptures que dans ces actions. Mr. Guiguet (mission locale de Vénissieux) explique que d'une manière générale, les jeunes réceptionnent et adhèrent mal à ce qui ressemble à l'école. Pour Marie Jeanvoine (responsable formation de l'UCJG), ils ont également un vécu scolaire trop négatif, tout comme l'image qu'ils ont d'eux-mêmes, et les remettre dans ce contexte c'est également les remettre en échec.

- La **souplesse sur l'absentéisme et les retards** permet d'intégrer, voire de garder, des jeunes qui auraient été exclus dans d'autres formations. En effet, pour Mme Sokoloff (directrice du CFEU), l'intérêt par rapport aux AOF est d'apprendre aux jeunes à réguler leurs absences. Pour elle, ces jeunes ne pourraient pas

intégrer de formation : ils n'ont pas de notion de la ponctualité, et ont trop de problèmes d'absentéisme. Pour Mr. Quadrio, formateur référent de l'ALPES, la tolérance vis-à-vis des absences permet de continuer à avancer avec les jeunes malgré tout. Pour lui, le fait que le financement ne soit pas en heure/stagiaire, est ce qui permet de s'affranchir de certains abandons ou exclusion. Pour Mme Lemarchand (directrice d'IPSO FACTO), ces jeunes ont de grands problèmes de rythme quotidien qu'il faut d'abord régler. Un ou deux jeunes auraient pu entrer en AOF mais ne seraient pas forcément restés : ils ne prennent que ce qui les intéressent.

- Un autre point de complémentarité est le fait que ces actions ont été positionnées comme en **amont d'une formation**. En effet, les jeunes ont besoin de remobilisation avant de pouvoir entamer une formation qualifiante. C'est le point de vue de la mission locale du 8<sup>ème</sup> arr. pour qui les AOF sont de moins en moins utilisés pour ces jeunes car il y a un travail en amont à réaliser. Mme Hadifa Gannaz, précise que les jeunes ne sont souvent pas prêts ou sont recalés dans ces formations. Leur souhait est avant tout de travailler. De plus, les jeunes de l'action de Rillieux ont apprécié le fait de ne pas avoir de remise à niveau : « on n'est pas dans une formation, on prévoit l'avenir ».

- Le fait que groupe soit formé sur une **même tranche d'âge** est reconnu comme positif. Selon Marie Jeanvoine, dans les AOF les jeunes se retrouvent avec des adultes, ce qui pourrait être valorisant mais la mixité n'est pas positive quand il y a trop de jeunes. Les problèmes de discipline engendrent un rejet des plus jeunes par les plus âgés voire le départ des adultes. Pour la mission locale de Villeurbanne, la mixité est difficile à gérer dans les formations. Même constat pour la Prévention de Rillieux la Pape pour qui le cadre du public mixte n'est pas favorable, amenant souvent à un renvoi des plus jeunes.

- Pour finir, **d'autres points** sont soulignés en faveur des actions. Pour la Prévention de Rillieux la Pape, le fait que l'action soit territoriale permet de cibler les jeunes de ce même territoire. Il y a donc un réel intérêt de la proximité. Pour la MIFIVA, il est dommage de devoir trouver des solutions alors qu'il y a des choses qui fonctionnent comme les MGI. Cependant pour la mission locale de Vénissieux, le système MGI est également intéressant mais pour des jeunes moins éloignés de la scolarité. Ensuite, pour Marie Jeanvoine, dans les AOF mineurs il n'y a pas assez de stage, pas assez de concret.

## Conclusion

Ces actions expérimentales représentent la première fois que la Région met à disposition des territoires une enveloppe budgétaire afin de construire des actions innovantes.

Ces actions ont eu la pertinence de proposer un support adapté à la situation de jeunes décrocheurs, ne voulant plus entendre parler du monde scolaire. La grande plus value a été la place de la pédagogie et du suivi individuel de ce public, ce qui est souvent impossible de réaliser. Grâce au suivi des actions par les CTEF, ces dernières se sont inscrites dans une réelle dynamique territoriale, mobilisant des acteurs de différents niveaux du domaine de la formation et de l'insertion. Elles ont, de plus, permis l'existence de groupes de travail par le biais des comités de pilotages. Cela a permis aux différents professionnels de se confronter directement aux autres et d'échanger leurs différents points de vue. Cela a été très constructif, notamment sur des professions qui travaillent peu ensemble, car fonctionnent différemment, comme les missions locales, le CIO, et la prévention spécialisée.

Ces actions ont également permis d'interroger le droit commun de par leur pertinence et leur réussite. Elles montrent également la capacité des territoires à s'organiser pour identifier un problème et d'en trouver une solution. Cette dynamique montre que l'échelle du local est plus que pertinente. En effet, c'est également au partenariat que se doit la réussite des actions.

Cependant il est pour le moment impossible de statuer sur le devenir de ces actions. Certaines n'ayant pas encore commencé, les bilans Régionaux ne seront pas réalisés avant la fin de l'année. Aucune décision n'est encore prise. Il faut quand même ajouter que l'enveloppe allouée aux territoires était exceptionnelle et n'avait pas pour but d'être reconduite au départ. Mais le bien fondé de ces actions aura été l'occasion d'alimenter la base de réflexion de la Région concernant ce public particulier.

## Annexe 1 : Compte rendu des entretiens.

Cette partie retranscrit les entretiens menés sur les différents territoires, ainsi que ce qui a pu être entendu dans les différents comités de pilotage. Par faute de temps, il n'a pas été possible de rencontrer tout les acteurs.

### I) Action « Entreprendre pour Apprendre »

#### A) Porteur de projet : CFEU (Centre de Formation des Etats-Unis).

Pour Mme Emmanuelle Sokoloff, directrice, il y avait effectivement un constat commun de manque d'action. Elle a intégré le projet grâce à la présence d'Entreprendre pour Apprendre, positionné dès le début du montage sur l'action. Le déroulement de l'action était source d'appréhension, il ne fallait pas des jeunes trop loin du monde de l'entreprise. Sur la sélection des jeunes, l'action ne correspondait pas avec le public repéré. Ceux qui auraient pu correspondre n'étaient que trois et se seraient mis en danger au vue du reste du groupe. Le groupe était très loin d'une action de formation : les jeunes n'avaient jamais eu de contact avec une entreprise, sauf un.

Selon elle, il aurait fallu faire plus d'individuel au départ : le collectif était impossible, les jeunes ne se parlaient pas entre eux. Ils n'ont pas de capacité d'échange en dehors de rapports de force. Malgré cela, le collectif faisait bloc contre l'intervenant : ces derniers leurs ont renvoyé une image de réussite, de personne « bien » et les jeunes les ont rejetés : ils se serrent les coudes en réaction à l'adulte. Le collectif a systématiquement testé les intervenants internes et externes. Les jeunes étaient trop ensembles. Ils ont eux-mêmes essayé de se mettre en échec, le changement d'image vers la réussite était trop difficile pour eux, et surtout vis-à-vis des autres. Les jeunes ne se connaissaient pas tous mais le fait de venir du même endroit les a liés. La proximité a été bénéfique aussi pour les partenaires : le partenariat a bien été construit. Avec la Mission Locale, il y a eu un très bon travail, c'est très positif. La mise en place d'un module sur la santé, était plus que nécessaire pour les filles, les mères ont pu y être associées, ça a été une réussite. Les ajustements dus au décalage de l'action n'ont pas été bénéfiques. Les stages pratiques ont permis d'isoler les jeunes, ils ont tenus et ça a été positif. Il aurait fallu une réunion préparatoire avec tous les acteurs de terrain et associer les parents dès le départ. Il a été difficile de montrer l'intérêt de l'action aux jeunes ainsi que d'expliquer le projet d'Entreprendre pour Apprendre. La rémunération trompe leur engagement, ce n'est pas un élément moteur, encore moins un élément pédagogique.

#### B) Mission Locale du 8<sup>ème</sup> arr.

Mme Patricia Bécart, responsable de la Mission Locale du 8<sup>ème</sup>, et un des conseiller ayant prescrit sur l'action, expliquent que le constat de l'augmentation du nombre de mineurs en décrochage scolaire est présent depuis plusieurs années : le 8<sup>ème</sup> est un territoire particulièrement touché (120 jeunes suivis). De plus, c'est une problématique importante, l'offre de service des Missions Locales n'est pas toujours adaptée aux jeunes. Le plus difficile est de concilier leur vécu d'échec et leur absence de qualification, ils n'ont souvent pas acquis les savoirs de base (surtout les savoir-être). Il existe une réelle fracture dans l'état d'esprit : c'est un

autre monde, principal frein au travail. Il a été difficile d'expliquer l'action aux jeunes, c'est peut être pour cela qu'il y a eu peu de positionnements. La gratification était au même niveau que celle des AOF, soumise à la présence, mais pour aucun des jeunes il n'y a eu une rémunération entière. Elle les a peut-être fait venir mais ne les a pas fait tenir. Les jeunes étaient contents de venir quelque part (occupation), ils y trouvaient leur compte. L'action était bien construite. Le partenariat était déjà connu mais a été renforcé : il est rare de travailler ensemble sur des projets communs, c'est un grand point positif. Le projet n'a pas fonctionné comme prévu, mais ce n'est pas un échec : cela a été source d'avancement pour les jeunes. Il y a eu quelques difficultés avec le départ de la première formatrice : les jeunes ont pris le pouvoir et ils ont gagné, après c'était trop tard. Le groupe était trop important, il aurait fallu plusieurs formateurs pour alterner ou associer un éducateur de façon permanente : l'encadrement humain est un facteur important. Les stagiaires étaient constamment dans le défi à l'autorité. L'action étant limitée sur le territoire ; c'était chez eux.

### C) Maison de l'Emploi du 8<sup>ème</sup> arr.

Mme Isabelle Clédat, responsable de la Maison de l'Emploi du 8<sup>ème</sup>, avait déjà réfléchi à monter un groupe pour les 16-20 ans afin de leur proposer quelque chose en amont d'une quelconque formation. Le partenariat construit sur cette action a permis un regard croisé des différents acteurs, ainsi qu'une reconnaissance réciproque : il a permis aux éducateurs de mieux connaître le domaine de la formation et aux différents acteurs de mieux connaître le niveau régional. L'action était territoriale il fallait donc un opérateur territorial : le CFEU. L'idée était que les jeunes devaient s'approprier ce qui existe sur leur quartier, leur environnement de vie, et donc de créer une dynamique. Sur le contenu, elle avait pensé que les éducateurs auraient pu se charger de quelques activités, dans tous les cas, ce partenariat avec eux a été très positif. C'est un projet vraiment utile pour les jeunes car ils ne tiennent pas en formation, et ils ont souvent l'impression qu'il n'y a pas grand-chose d'existant pour eux. Pour ceux qui sont allés jusqu'au bout, ils ont réalisé quelque chose : qu'ils étaient importants et qu'il y avait la volonté de les aider. Ils ont senti que c'était sérieux. Mais il a été difficile d'expliquer l'action aux jeunes pour qu'ils y adhèrent, il aurait pu y en avoir davantage. La difficulté des jeunes à se retrouver en groupe a été sous-estimée. Il aurait peut-être fallu être plus progressif dans le collectif ou inclure plus d'activités de cohésion avant de leur demander de travailler ensemble (comme le sport par exemple). Mais il ne faut pas forcément imputer les échecs au territoire.

### D) Partenaire : Association Entreprendre pour Apprendre

Mr. Jean-Louis Brunier, responsable de l'association, explique que le projet existe déjà dans les ZEP avec des mineurs mais le public du projet était plus difficile que d'habitude, notamment au niveau de l'attention : ils ne sont plus dans l'environnement scolaire. La plupart venaient car ils n'avaient rien d'autre à faire. Le profil idéal : volontaire pour suivre l'expérience. Ici, la difficulté majeure : le public était inerte, les jeunes ne faisaient rien et avaient l'habitude que tout arrive « tout cuit ». De plus, le produit ne leur plaisait pas et donc ils ne voulaient pas le fabriquer. Les exclusions auraient dû être faites plus tôt, la surprotection des jeunes n'ayant pas été bénéfique. Ensuite, un groupe mieux constitué aurait été plus profitable, seulement quelques jeunes correspondaient au projet, les

autres avaient une réelle volonté de se faire remarquer par la contestation, il y avait donc une inadéquation des caractères et des comportements. Mais pour les sept étant allés jusqu'au bout, ils ont pu voir que l'on peut arriver à beaucoup avec peu. Dans la logique de groupe, il aurait peut être fallu prendre des jeunes plus âgés ou en tout cas plus proches de l'entreprise. Ici, le groupe était trop loin de l'école, la motivation était trop basse : l'outil est adapté pour des mineurs dans un schéma social suffisant. C'est à la sélection des jeunes que se tient la réussite ou l'échec du projet. L'association des parents a également été trop faible. Le partenariat a été positif, il a permis de connaître de nouveaux acteurs. Les autres supports de l'action étaient intéressants, dommage que cela n'ait pas pu être mis en place (notamment le projet du sport).

### II) Action « Pari Jeunes »

#### A) Porteur de projet : ALPES

Pour Mme Rolande Pascual, adjointe de direction chez ALPES, le partenariat avec la ville est très opérationnel sur ce projet : en cas d'absentéisme, les partenaires sont réactifs. Le séjour de cohésion est une habitude par les « chantiers environnement nature » déjà réalisés : il permet de quitter l'environnement familial et les aide à être autonome, apprendre les règles de vie en communauté. Il a permis des découvertes et des rencontres enrichissantes notamment avec les élus. La vie collective était difficile mais ça a permis un travail sur le rythme quotidien. Dès le départ, une certaine dynamique de groupe s'est installée, il y avait de la solidarité entre eux. L'intérêt des ressources locales et partenariales est grand. Les activités et les visites ont bien fonctionné malgré un peu d'absentéisme, indépendamment du contenu de l'action, la première raison étant la maladie sans certificat : ils n'arrivent pas à se plier à la règle, même s'ils comprennent. Selon elle, la rémunération n'empêcherait pas l'absentéisme à certains moments : leur motivation est au-delà de ça, certains jeunes disent avoir autre chose à faire. Il faut cependant noter qu'il est difficile d'établir un dialogue avec les jeunes, le contact avec les parents est également difficile malgré la création de fiches à leur encontre. Ensuite, il a été nécessaire de rajouter des séances pour atteindre les objectifs.

#### B) Formateur

La relation de confiance établie avec les jeunes est au-delà de l'intérêt qu'ils y trouvent. Certains jeunes changent, ils s'épanouissent ou arrivent à reprendre un rythme. Le séjour a permis cette relation de confiance, ce lien, il reste un temps fort dans l'action. Le projet est davantage basé sur de l'éducatif que sur du formatif. Autres points positifs : le fait que les jeunes soient dans un petit groupe, qu'il y ait une vraie place pour le suivi individuel, la possibilité d'une disponibilité constante des formateurs et la proximité du territoire. Certains jeunes commencent à comprendre que ce n'est pas un échec de ne pas avoir de boulot. Mais il n'a pas pu être fait tout ce qui était prévu, 18h sur 2 mois, c'est trop peu : il a fallu rajouter des heures dans le planning pour atteindre tous les objectifs. Le plus compliqué est de jongler avec les absences : les jeunes ont conscience que c'est une gêne mais il n'y a pas d'action réelle sur ça. Ils se mettent eux-mêmes en position d'échec : c'est ce qu'ils connaissent le mieux, c'est dangereux de réussir.

Il faut un suivi après la formation : ils ont besoin de cadre, de limites, le relais se fera avec les éducateurs. L'idéal aurait été qu'ils puissent faire plusieurs périodes d'essai de métiers mais cela n'a pas été possible.

### C) Ville de Rillieux-la-Pape

● Ahmed Zendaoui, accompagnateur des 16-25 ans de la ville, a construit cette action par rapport au terrain. Pour lui, avant l'expérimentation, il n'y avait pas d'espace commun pour parler de ces problématiques, elle permet également de réinterroger le droit commun. Ce projet permet aux jeunes d'acquérir une aisance relationnelle, une expérience sur le CV, un rythme. Le séjour est également une plus value permettant la cohésion du groupe. Sur le montage, il n'y a pas eu assez de module « santé », pas de sport en dehors du séjour, un module sur les droits et devoirs du salarié avait été préparé mais n'a pas pu être fait : il a manqué de temps donc il n'a pas non plus été possible d'organiser des sorties en journée. Le partenariat a permis des visites non prévues au départ (CIO et Greta). De plus, le nombre de jeunes à sept est bien pour des raisons pédagogiques, d'organisation et de logistique mais la rémunération aurait pu être déterminante dans le repérage des jeunes. S'il y a reconduction, il faudrait prévoir une durée plus grande et plus de régularité dans la semaine (augmenter le nombre d'heure et les planifier à heure fixe). Il faut également penser à la possibilité de couper le projet en deux : faire une action au début de l'année scolaire sur une durée rallongée (10/12 semaines) et une autre en février/mars.

● Mme Fanny Michel, représentante PLIE, et Stéphane Jeannet, GPV, constatent eux aussi un manque d'outil pour cette tranche d'âge: comment créer un accompagnement pour les jeunes vers des structures de droit commun ? Le partenariat est une vraie plus value notamment grâce au CIO et au Greta : l'échange avec les adultes en formation apporte du concret, permet une confrontation au monde adulte responsable. Cela permet de faire un travail sur l'après qui est déjà très riche, ce qui est rare dans les formations en général. Grâce à l'ALPES, l'action s'inscrit dans une logique de parcours, il est important de comprendre que l'on peut faire des formations non scolaires, sans entrer dans le « moule » éducation nationale et réussir tout aussi bien. Le projet a été construit autour du facteur humain. Il permet également de travailler sur la mobilité, qui est difficile autant physiquement (une seule ligne de bus) que psychologiquement (barrières personnelles à la mobilité), même si cela n'a pas assez été mis en exergue dans l'action. Cependant le calendrier était court pour entrer dans le cadre du CTEF (moins de trois mois pour tout faire et remobiliser les jeunes...).

### D) Prévention de Rillieux la Pape

Pour Mme Nacéra Meskine, le besoin est pressenti mais pas seulement pour cette population là : pour les 16-18 ans, en dehors des formations, il n'y a rien. L'avantage de ce projet est qu'il prend en considération les jeunes perdus, trop loin de l'emploi et de la formation. Le point positif de la sélection: les jeunes ont une accroche facile (cinq sont maintenant suivis par les éducateurs), grâce au lien qui a été établi avec les deux adultes qui les suivent. Ce projet est une réponse aux besoins : ça leur apprend les bases essentielles (se lever le matin...) pour pouvoir accéder à une formation sans ces difficultés. Le profil du public est le même que la prévention : avec de grandes difficultés familiales, mais cela ne ressemble pas à ce qui est déjà fait : c'est une des plus value du projet. L'intérêt du travail

partenarial est grand également, notamment avec le CIO ou le GRETA, avec qui la prévention n'a pas de contact. Dans le cadre du projet, il y a eu des rencontres physiques avec les différents professionnels de la formation, ce qui peut permettre d'orienter d'autres jeunes sur d'autres projets. Cette action est novatrice mais la réponse tardive des financeurs a fait prendre le projet dans l'urgence. Au niveau du contenu, la date de séjour est trop tôt, il aurait fallu la faire en fin de session, mais c'est une bonne idée. De plus, il manque une accroche pour les jeunes, un point financier : « n'importe quelle personne commençant une formation autre que scolaire devrait avoir une rente pour qu'elle puisse se prendre en charge ». De plus, les jeunes pensent que « travail = argent » mais pas que la formation peut être bénéfique sans être rémunérée. Cela permet aussi de voir la réalité du terrain : s'ils sont absents, il n'y a pas de paie et s'ils ne viennent pas du tout ils doivent rembourser.

### E) CIO de Rillieux la Pape

Selon Mr. Tarak Ben Guizat, la visite dans les locaux du CIO a permis une amorce de travail sur le projet. Ce travail est à reconduire pour qu'il soit pertinent. Quelques remarques : le démarrage aurait dû être fait plus tôt, il faut prendre le temps de trouver des solutions pour juin (donc début en janvier/ février), et l'éducation nationale aurait dû être associée de façon plus claire (organisation de modules, d'outils...).

### F) Les bénéficiaires

Sur l'action, le bilan commun a permis de faire ressortir certaines tendances : la mixité garçons/filles a été difficile, surtout pour les filles qui auraient préféré avoir des groupes distincts « sauf pour les sorties ». Pour les garçons, c'est bien qu'il y ait des filles « sinon on est toujours entre nous ». Sur le contenu, le séjour et le stage ont été, entre autres, très positifs : « franchement il n'y a rien à enlever ». Le fait de passer des diplômes les a valorisés, cela a été apprécié, ainsi que le fait que le rythme ne soit pas trop soutenu : « on a tout le temps devant nous tu dis ? Il y a une pause après, oublie pas ». Cette formation les a ouverts et ils le disent eux-mêmes : « avant je ne sortais pas, je ne connaissais rien à Rillieux, cette formation m'a permis de rencontrer des gens, à me débrouiller seule », « ça m'a rendu plus mature pour ma vie professionnelle », « avant j'étais à l'école et je n'aimais pas ça du tout. Cette formation a complètement changé mes habitudes et mon mode de vie. Les horaires sont plus cool et il y a du travail mais pas comme à l'école ». Certains points à rajouter sont également ressortis : « il ne manquait plus que la rémunération », d'autres diplômes à passer « un de plus dans sa vie, ou un savoir-faire mais sur un papier qu'on puisse le mettre sur le CV ».

- Alicia est entrée dans l'action par le biais de la Mission Locale. Les motivations pour y aller ont été le stage et le séjour. Cela permettait également de réfléchir sur son avenir et de travailler son projet. Satisfaite du projet, elle aurait cependant aimé plus de temps individuels. La durée de l'action était également trop courte, il aurait fallu un mois de plus. Mais s'il y avait vraiment une chose à changer, ce serait la rémunération.

- Pour Sofiane, c'est le CIO qui lui a présenté l'action. Au départ, pensait que ce ne serait que de la formation. Cette action lui a donné de la maturité et la possibilité de réfléchir à son projet. Parmi les connaissances apportées, il a été cité le diplôme de PSC1. Ce qu'il a le plus aimé a été

l'ambiance avec le groupe et avec le formateur. L'action devrait être plus longue, plus de sorties (sport, visites...) et d'autres diplômes comme le Brevet de Sécurité Routière.

### III) Action « Mineurs 16-17 ans »

#### A) Porteur de projet : IPSO FACTO

Les jeunes ne peuvent pas faire deux choses différentes dans la journée, c'est pour cela que la régularité du rythme est nécessaire. Mme Joëlle Lemarchand, responsable de l'organisme de formation, explique qu'ils ont des difficultés à entrer dans un cadre collectif dans la gestion du temps (ne préviennent pas, pas de respect des horaires...). Mais il n'y a pas eu d'incivilités. Il existe une problématique forte de déplacement, de repérage dans l'espace et dans le temps. Il y a eu un bon travail des prescripteurs en amont, la rémunération étant un filtre dès le départ. La rémunération peut avoir un effet pervers sur les personnes scolarisées qui pourraient essayer d'entrer dans ces formations afin de toucher de l'argent. Cela aurait amené plus de monde mais pas forcément de la qualité. Elle pose aussi le problème du présentisme pour toucher de l'argent : ce n'est pas une bonne motivation. Le système de la gratification mis en place (58€) est difficile à organiser (difficile de savoir à quoi cela est affecté et il faut un reçu des parents). Le séjour le plus long (1 semaine) a dû être annulé et reformulé, cela n'aurait pas fonctionné avec tout le groupe sinon. L'aviron a permis de garder le côté ludique des activités, il y a moins l'aspect rupture mais cette semaine là, ils ne sont pas allés au centre. Il a été préféré d'avoir un maximum de monde, l'échange de services ayant été conservé. Le sport est un support qui permet d'aborder l'hygiène de vie. La tentative d'associer les parents dès les entretiens a été plus ou moins réussie, c'est toujours délicat, il y a des situations personnelles difficiles.

#### B) Formateur

Pour Tarek Jelali (formateur référent sur l'action), les séjours de rupture ont été très positifs, il y a eu une bonne ambiance et une bonne participation aux différentes activités. Ils ont permis aux jeunes d'essayer des activités nouvelles, de surmonter leurs peurs mais aussi de se rendre compte de leurs limites. C'était un bon apprentissage de soi. Les jeunes ont des niveaux différents mais cela leur permet de s'entraider. Cependant, il aurait peut-être fallu le penser plus long, les trois jours sont vite passés. Dans cette action, il y a eu en général une bonne progression pédagogique au niveau de la culture et des savoirs. L'idée du support continu par le sport était de construire d'abord un collectif par des sports en groupe puis de construire un individuel par des sports comme le golf où chaque personne est responsable de ses propres échecs et succès.

Selon lui, les jeunes sont dans une demande de concret, s'ils ne peuvent mettre un sens à ce qu'ils font alors cela ne les intéresse pas. C'est pour cela que si l'action est reconduite, il faudrait augmenter le volume du temps en entreprise et accentuer le côté professionnel des activités. Concernant le partenariat, au départ les liens n'étaient pas assez conséquents mais cela s'est arrangé avec la continuité de l'action.

### C) Mission Locale de Givors (MIFIVA) et MLISOL

● Selon Mr. Roland Tessier, conseiller à la Mission Locale de Givors (MIFIVA), la rémunération est un appel d'air au décrochage scolaire mais l'absence de rémunération est un frein très important aux prescriptions : les jeunes ont besoin de ramener de l'argent. Certains jeunes ne sont pas revenus après l'information collective car ils recherchaient une rémunération : ils n'étaient pas prêts à entamer quelque chose. Le constat du décrochage est fait depuis longtemps sur le territoire. Le projet est une bonne opportunité mais il a fallu entrer dans le cadre de la Région qui était plutôt contraignant (le nombre de jeunes ou le calendrier par exemple). De plus, les critères de sélection notamment les quartiers CUCS ont été dommageables : les personnes du Sud-ouest n'ont pas pu en profiter. Au niveau du contenu, cela a permis de voir autre chose. Les séjours de rupture sont une grande différence par rapport aux autres formations. Le partenariat était déjà connu en dehors du porteur de projet mais cela a permis de travailler en réseau : tous les membres étaient concernés par la problématique.

● Pour Razika Brahmi, (MLISOL), l'action est trop courte, surtout pour les jeunes étant arrivés en cours de route. Et puis, pour certains jeunes, il faut d'abord stabiliser les situations avant de pouvoir entamer un travail : les jeunes n'avancent pas tous au même rythme, il faut bien le prendre en compte. Elle aurait préféré que le séjour soit maintenu sous sa forme initiale, quitte à prendre moins de jeunes, le sens du séjour est maintenant différent : c'est l'enjeu de l'éducatif qui s'est joué.

### D) Maison de l'Emploi Rhône Sud (Givors)

Malika Yadel Galloul, Maison de l'Emploi Rhône Sud, explique que le constat du territoire a été fait en parallèle avec la Mission Locale, avec qui il a été monté une action orientée emploi, associée également au CIO. Le projet est une bonne opportunité, il est important de faire développer les différentes représentations sur les métiers. Les séjours de rupture sont tout aussi nécessaires. Le fil rouge sportif est une bonne idée, cela permet de travailler sur le goût de l'effort que l'on retrouve partout. Mais il a fallu entrer dans un cadre contraignant. Pour la Maison de l'Emploi, l'exigence de sortie est l'emploi. Le cofinancement a été mis en place car se sentait impliqué et qu'il y en avait besoin : c'est une problématique vive. Il faut faire attention à la rémunération qui peut engendrer un présentisme forcé.

### E) CIO de Givors

Au départ, Mr. Gérard Gabion du CIO de Givors, a travaillé en collaboration avec la MIFIVA. Il y a une idée de perte de temps : il existe peu de choses pour ce public et donc il faut attendre qu'ils grandissent. Si un jeune ne voulait pas de contrat d'apprentissage, avant le projet, il n'y avait rien pour lui, c'est un « créneau » qui mérite d'être réfléchi, et où il y a de la demande. Pour le CIO, le lien est fait avec le chef d'établissement sur les jeunes démissionnaires, cela a été long à mettre en place. Il a seulement orienté certains jeunes vers l'action mais ne veut pas s'impliquer plus, ce n'est pas son rôle.

### F) Prévention d'Irigny (AJD)

Pour Mme Marie-France Coavoux, prévention d'Irigny, lors de la première réunion, il y avait une impression du manque de connaissance du public : les parents ont été peu associés (d'où le problème que les jeunes signent eux-mêmes leur

autorisation). L'absence de rémunération pour un projet long de 5 mois le rend difficile, c'est ce qui a fait qu'il n'y avait pas beaucoup de monde : trop long et trop général. La prévention n'a pas pu positionner de jeune car entre le moment où elle les connaît et où elle les voit prêts à entrer en formation, il s'écoule un temps très long : l'information leur a été donnée au mois de décembre mais ce n'est que 4-5 mois après qu'ils sont prêts. La prévention aurait aimé être associé avant, le laps de temps était beaucoup trop court : il faut tisser du lien avec les jeunes. Au niveau de la structure, approche psychologique sans en avoir les moyens (« se mettre à nu ») : pour les adolescents, parler d'eux est compliqué, surtout que les seuls intervenants sont des formateurs sport, ce n'est pas adapté. Sur le profil des jeunes, il ne faut pas prendre des personnes trop déstructurées, il faut qu'ils puissent se débrouiller en transport. Le montage n'est pas simple avec le travail en maison de retraite qui n'attire pas les garçons et le support de sport. Sur l'action, cela ne ressemble pas à ce qui est déjà fait par la prévention. Si il y a une reconduction, il faudrait changer le lieu, ce n'est pas simple d'aller aussi loin (horaire des transports, temps d'attente...). Le projet est trop long sans un moyen d'alternance pour garantir l'intérêt du jeune : pour un projet sur autant de mois, il faudrait coupler le travail et la formation ; inclure l'entreprise dans le projet. Le territoire est trop grand, il aurait fallu faire deux groupes selon les localisations, le temps de transport est un motif pour ne pas s'y rendre. Les jeunes ont besoin d'une mise en activité, les supports sont intéressants mais trop vagues pour être sur de la longue durée, ils sont aussi trop éloignés de leurs préoccupations actuelles (gagner leur vie). Cette action a permis de rencontrer certains acteurs, sinon il n'y a jamais de réunion commune.

### G) Les bénéficiaires

Lors du bilan collectif est ressorti que travailler sur le projet professionnel a été plus que nécessaire et a porté ses fruits pour la plupart des jeunes, notamment par le biais des mini-stages. Le séjour de rupture dans la Loire a également été bien apprécié, particulièrement pour sa bonne ambiance et pour les différentes activités. En point négatif, il a été noté certaines matières trop scolaires pour eux, en tout cas l'absence d'explication de ce qui était fait et à quoi cela servait. La possibilité de stage a aussi été appréciée.

● Pour Laurie et Leslie, cette action leur a permis d'avancer dans leur projet d'avenir. Etre dans un petit groupe a rendu possible la présence plus importante du formateur pour chaque jeune. Le fait de pouvoir parler et de préparer ensemble les activités a été très important. Les séjours leur ont permis d'être actives, « on n'est pas assises à un bureau ». Le rythme était bien approprié. Mais la durée était courte pour celle arrivée en cours d'action, s'il avait été pris au début ça aurait été bien.

## IV) Action « Pari sur l'Avenir »

### A) Porteur de projet : UCJG (Union Chrétienne des Jeunes Gens)

Pour Marie Jeanvoine, responsable formation, le SAS a été plus que pertinent : il a permis de voir les jeunes pendant trois jours et ainsi consacrer du temps à les connaître, de tester leur comportement en collectif, ce qui n'est pas possible avec un simple entretien. Cela a également été un facteur de cohésion entre les

personnes du groupe et avec les formateurs qui a perduré le long du projet. Le manque d'adultes de référence dans leur entourage leur a fait faire certains transferts envers les formateurs : la demande d'aide était constante. Les jeunes se sont ouverts, certains ont réussi à sortir de leur timidité. Concernant la rémunération, la paie était très importante, à 100% les jeunes étaient intéressés par le salaire, première motivation avec le travail, les jeunes n'avaient pas adhéré au côté culturel. Ils ont besoin de concret, c'est aussi ce qu'il ressort dans le Défi 16/17, AOF mineurs que l'UCJG a mis en place. La qualité des intervenants a fait que ça a fonctionné, ils se sont très bien adaptés au public. Le lien partenarial a été très positif aussi pour les jeunes : ils se sont sentis cadrés. Le côté négatif a été le nombre d'heures réduit, notamment par rapport à une formation ou une AOF ainsi que le fait qu'il n'y ait pas du tout de remise à niveau. Il aurait fallu multiplier les échanges au départ pour bien cadrer l'intervention de la culture, notamment avec les ACI. S'intégrer dans le calendrier de la biennale a été difficile, autant lors de la mise en place du projet que lors du déroulement du planning, beaucoup de modifications ont été faites au dernier moment. Les bilans en ACI ont peut être été faits un peu trop tôt : pour ceux qui n'étaient pas reconduits, il a été très difficile de les remobiliser. L'UCJG avait le rôle de coordinateur mais a été la dernière pièce ajoutée à la construction. Sur cette action, il n'y a pas eu de progression pédagogique, pas de logique de construction au départ puisque les modules étaient consacrés à Veduta. Il a été difficile de gérer 15 jeunes en même temps, dès le départ, la création de demi-groupes a doublé le volume horaire prévu pour le porteur de projet. Dans le montage, la pédagogie à mettre en place et le besoin d'éducatif ont été minimisés.

### B) Formateurs

● Pour William Faure, animateur sur l'action, la principale motivation des jeunes à entrer dans le projet est la rémunération élevée, beaucoup plus que pour les autres actions: pour certains, en plus du salaire, les conventions collectives s'appliquaient. La différence avec les autres dispositifs se situe sur le lien qui a été créé, l'écoute des jeunes qui a pu être réalisée, c'est quelque chose qu'ils ne trouvent pas ailleurs, ils se sont sentis valorisés et compris. L'action est complètement adéquate, ne serait-ce que pour le côté mise en activité, car certains jeunes n'avaient aucune connaissance du monde du travail. La mise en sous-groupes était nécessaire, il y aurait eu moins de résultats avec un groupe trop conséquent. Les côtés négatifs ont été une rémunération trop conséquente pour aucune responsabilité (les jeunes ont perdu la valeur du travail, la rémunération est devenue un dû) ainsi que le peu d'heure en module. Sinon le sujet est bien pensé. Le SAS a eu l'intérêt de créer du lien et donc de la confiance : il y a eu un très gros travail éducatif de réalisé. Intérêt aussi sur la pertinence du tri du public : a permis de ne pas regretter certains non-sélectionnés. Les jeunes ont changé de comportement depuis le début de l'action. Au départ, il y avait de la méfiance, voire de la défiance: avec le lien, la confiance s'est instaurée, notamment en groupe. Il y a eu une évolution du savoir-être/savoir vivre pour certains. L'alternance des formateurs a été très positive. Cependant, le tord a été de réaliser le bilan des ACI trop tôt : l'absentéisme s'est accentué. Les besoins de ces jeunes ne sont pas différents de ceux des AOF. C'est la façon d'aborder les choses qui change.

● Selon Marie Silvestre, formatrice, les principales motivations des jeunes ont été la rémunération et le fait de sortir de la rue. Le projet artistique était un pari mais ça a été bénéfique pour leur développement personnel. Les bilans de semaine ont permis une certaine liberté de parole et ils ont pu être pris en compte. La sélection des jeunes a été un travail scrupuleux, et finalement tous ont rebondi, c'est une réussite. Intérêt du SAS qui a également permis de les voir vivre et de pouvoir partager quelque chose avec eux. On peut remarquer une modification du comportement chez tous, certains se sont ouverts, d'autres se sont canalisés... C'est très positif. Cependant, la rémunération a faussé le jeu, et maintenant pour eux il est normal de toucher autant. Il aurait aussi peut être fallu plus de rencontres avec les différents partenaires au départ mais la construction et le lancement a dû être rapide.

### C) Missions Locales de Villeurbanne, MLRSE (St Fons) et Vénissieux

● Pour Mamadou Dissa, directeur adjoint de la Mission Locale de Villeurbanne, il est aisé de faire le constat d'un manque d'actions existantes. De plus, les jeunes méconnaissent le monde du travail et en ont des représentations, ils n'ont pas de projet professionnel... Les actions de formation font le constat d'abandon de parcours ou de non-atteinte d'objectif : besoin de quelque chose de spécifique, de complémentaire à ce qui existe déjà. Les jeunes ont été motivés par le contrat de travail, et les séquences en ACI permettent des temps collectifs différents. La rémunération n'est qu'un critère parmi d'autres. Le calendrier était court mais il y a une certaine satisfaction du rendu. Si l'investissement est pérennisé, ça sera positif. Le partenariat est bénéfique, une mission locale ne peut rien faire toute seule, c'est l'occasion de faire bouger les acteurs autour d'une même problématique. Il existe une multitude de comportements donc on a besoin d'une multitude d'outils.

● Les actions existantes ne sont pas adaptées explique Mr. Mohamed El Mhassani, coordinateur de la formation pour les Missions Locales de l'Est lyonnais, et il y a de plus en plus de décrochage. Cette action est la concrétisation d'un besoin, il est cependant dommage qu'il n'y ait eu que peu de temps pour monter le projet et que la culture n'ait pas été un support soutenu constamment ce qui a provoqué un essoufflement après le vernissage. La culture est un bon support mais il faut faire attention à ce que les intervenants soient « à la hauteur » des jeunes. Il faudrait peut-être repenser le support fil conducteur : plus complet et plus soutenu. La mise en situation professionnelle est fondamentale pour ne pas remettre les jeunes en difficulté, en situation d'échec : il est important pour eux de se confronter aux adultes. La rémunération a eu un rôle certain, a été une forme de responsabilisation, mais elle est vue dans la totalité des intérêts de l'action : le travail en ACI a été le plus important. Ce qui compte pour ces jeunes c'est l'expérience de vie, ce qu'ils vivent en groupe : ils raisonnent en termes de parcours. Une des grandes réussites a été de donner une image plus positive des mineurs chez les différents partenaires. Les conseillers ont aussi pu accorder plus de temps aux jeunes, ils ont pu les découvrir à l'œuvre.

- Pour Mr. Martial Guiguet, directeur de la Mission Locale de Vénissieux, la problématique des 16-17 ans est importante pour les Missions Locales, le constat est bien présent. Il y a également un constat de manque d'action en direction des mineurs : il fallait prendre des initiatives et la mission locale a créé un outil afin de palier à ce problème. Cela a de bons résultats. De plus, ce public a besoin d'une préparation longue avec différentes étapes avant d'arriver dans une action qualifiante. La rémunération est vue comme le cumul des paramètres et non un argument en soi. Il aurait été intéressant que les éducateurs soient associés plus tôt. Le partenariat a été compliqué à organiser mais permet une dynamique territoriale et permet aussi d'élargir le champ des réponses, de voir plus loin.

### D) Partenaires : Veduta et ACI

- Caroline Coulomb de Veduta : il a fallu improviser assez vite un projet spécifique, adapté aux jeunes et à l'UCJG. Le calendrier était serré, il fallait entrer dans le cadre de la biennale. Il a été également dur de remobiliser les jeunes après la première action culturelle, n'ayant pas été avertis de son retour. C'est un public exigeant, le deuxième projet avait un rendu moins bon au niveau des photos, ça les a moins mobilisés, accompagné du fait qu'on ne leur avait pas assez dit à quoi ça allait leur servir.

- Mr. Dominique Hebert de l'ACI MSD : les équipes ont l'habitude de cette tranche d'âge, puisque l'ACI en accueillait déjà : c'est un public particulier, en rupture (souvent familiale), refusant la formation, et qui est en demande d'appartenance à quelque chose. Ils ont une compréhension faible de leur environnement. L'enjeu de ce projet est d'arriver à avoir une analyse commune sur ce public et en tirer des grandes lignes. Sans le SAS, il y aurait eu des dégâts importants, c'était indispensable et a donné un effet de démarrage. A ce moment là, les jeunes se sont sélectionnés eux-mêmes. Ils ont évolué depuis le début de l'action, se sont intégrés dans l'équipe de travail, dans le monde du travail et ses contraintes. Le projet a également permis une ouverture à la mobilité. Le module culturel était très intéressant et a permis une valorisation des jeunes et de leur enlever l'idée que la culture n'est pas pour eux. L'activité photo a été également une très bonne idée. Cependant, des lacunes peuvent être ressenties sur la façon de voir les jeunes au travail (par exemple pour la visite médicale). Il aurait été intéressant qu'un travail avec le sport soit mis en place, car les dispositifs d'accompagnement étaient peut-être trop scolaires. L'activité culturelle doit aussi être pensée par rapport à eux : l'art contemporain est figuratif et demande une démarche intellectuelle qu'ils ne font pas l'effort de faire car ne pense pas que cela peut les concerner. Le projet n'est pas sorti des choses traditionnelles. Les jeunes ont besoin de sortir de leur contexte et de vivre des choses entre eux sur des bases différentes que celles habituelles.

- Mr. Denis Charcosset de l'ACI Dem'Ailoj : c'est la première fois que la structure accueille des mineurs. La réponse au projet a été positive car la démarche était pertinente, la demande est réelle et c'est le but d'un chantier d'insertion, l'intérêt est de donner une deuxième chance à ces jeunes. Le SAS était nécessaire pour créer une dynamique de groupe, même si côté logistique c'était difficile. Le comportement des jeunes a changé, ils ont trouvé une certaine

motivation. Très bon partenariat, bonne circulation de l'information dans les deux sens, et il y a eu un bon travail qui s'est réalisé en amont du projet. L'exposition culturelle était très intéressante, a permis de valoriser les jeunes mais il faut voir quel impact cela a pour eux, comment ils se l'approprient. La première partie s'est très bien passée jusqu'au vernissage où la dynamique est retombée : les jeunes étaient soit moins intéressés soit moins présents. De plus, il aurait fallu plus de temps pour informer les jeunes sur la législation du travail, il y a un réel besoin (surtout du côté des devoirs...). Au niveau du calendrier, c'était difficile à gérer, notamment au niveau de la culture. Il aurait fallu également associer les parents plus tôt même si on ne peut savoir s'ils seraient venus.

- Emmanuel Cascaro et Daniel Sansonetti de l'ACI Armée du Salut : le fait que les jeunes aient dirigé le photographe est déjà une réussite. Mais le projet s'est monté trop vite, problématique qui s'est retrouvée tout le long de l'action. Avec plus de préparation, l'action aurait pu être plus légère et il y aurait eu moins de dérapages, notamment le fait que les ACI aient été sollicitées avant l'UCJG. Il aurait été préférable que les jeunes se déplacent lors du SAS, il est plus parlant de voir les gens au travail que d'en parler. Le projet a fait parler dans les quartiers, certains jeunes ne comprenaient pas pourquoi ils n'avaient pas été positionnés et certains conseillers n'étaient même pas au courant de cette action. Les Missions Locales ont donné l'impression de ne parler que de l'aspect travail alors qu'il y avait autre chose. Les jeunes ont bien montré qu'ils préféraient être en ACI : certains ont vécu les modules comme « une corvée », et pour les encadrant ce n'était pas facile de trouver une corrélation entre le travail et l'art, et cela s'est ressenti. Il aurait fallu faire une présentation de l'action aux équipes au grand complet par l'intervenant culturel : il faut que le message passe au niveau des équipes. Il faudrait aussi que les partenaires soient moins scindés entre eux : il n'y a pas eu de co-construction, de manière générale, les ACI n'avaient pas d'information sur le contenu des modules. Il faudrait peut-être travailler sur les profils des intervenants extérieurs. Cela aurait pu être intéressant d'inviter les parents au tout départ dans un but informatif.

- Louisa Harfi et Stéphane Charles de l'ACI Arradep : difficulté avec le « double-timing » de l'action, notamment après le vernissage. Mais il aurait du être à la fin et prendre plus de temps pour le montage. La qualité de l'exposition a été impressionnante. Le taux d'abandon est aussi très positif (seulement trois par rapport aux autres formations).

### E) Bénéficiaires

Lors du bilan collectif, plusieurs éléments sont ressortis. Du côté positif, il a été noté une confiance qui s'est installée : au départ ils ne voulaient pas du tout faire de photo. Ils se sont ouverts, la relation avec les formateurs fut positive : « les éducateurs nous aident vraiment, nous motivent et nous donnent confiance ». Ce projet leur a « apporté de l'expérience ». Le fait qu'il n'y ait pas de formation également : « ce qu'il m'a plu c'est que je pensais que formation rimait avec école mais ce n'est pas du tout pareil ». Le module culturel a été positif pour les jeunes, notamment le montage de l'exposition de Ben au Musée d'Art Contemporain : « Ben, il a parlé avec nous ». Pour certains, travailler plus d'heures en ACI ne serait

pas un problème. Du côté négatif est ressorti le fait que certaines activités sport n'aient pas été réalisées.

● Sabrina : au départ elle avait besoin « d'occupation et de travail ». Ce qui a été le plus intéressant étaient les modules de culture et sur le droit du travail. « J'ai appris à déstresser, à moins m'énerver, que régler les problèmes ne passait pas forcément par la violence. Au collège on doit se débrouiller seule, ici les formateurs écoutaient. Maintenant je suis plus à l'aise grâce aux petits groupes. Ce n'était pas gênant que le groupe ne soit jamais ensemble, c'était même mieux. Sauf pour le SAS, c'était un bon moment». A également appris à se présenter en entreprise et à ne plus avoir peur des dirigeants. A retrouvé une motivation pour avancer, pour réaliser son projet professionnel. Aurait préféré qu'il y ait un peu de sport et plus d'activité comme des jeux de rôle. Et il n'y a pas assez eu d'individuel.

● Boudhiaf : a été intéressé dès que la Mission Locale lui en a parlé. A été motivé par le travail, par le fait que c'était une occupation, et qu'il n'y ait pas le côté « école ». Il ne pensait pas avoir autant d'argent, ça a été une bonne surprise. Le fait d'être actif le motive à rester dans l'action. Le travail en ACI permet une expérience professionnelle. Cette action l'a « réveillé, a redonné de la motivation en général et pour trouver du boulot ».