Rapport de mission de la Public Factory

Forum international des jeunes

Comment recueillir et valoriser la parole des jeunes en profession technique ?

Métropole de Lyon ; Worldskills ; EfVET ; SEPR

Groupe PF n° 1 : ANDRE, Mathilde - BOUDAOUD, Jenna - CUILLERY, Louis - GODDE, Félicien - HENRY, Victoria - PLAYS, Emma - POLVECHE, Léo - TALAGRAND, Manon

Année 2024 / 2025

Remerciements

Nous n’aurions pas pu mener ce projet à bien sans l’implication, le soutien et le travail de nombreuses personnes. Nous souhaitons ainsi adresser nos sincères remerciements :

À nos partenaires, la Métropole de Lyon, l’organisation Worldskills France, la Société d'enseignement professionnel du Rhône (SEPR) et le réseau européen European Forum of Technical and Vocational Education (EfVET), qui nous ont confié ce projet.

À l’équipe de la Public Factory de Sciences Po Lyon et notre encadrant Yanis Boulekrouche, qui nous ont accompagnés toute l’année sur ce projet.

Aux jeunes ayant participé à l’*International Youth Forum* Lyon 2024 et qui contribuent à porter la voix de la jeunesse à l'échelle internationale.

À tous les jeunes que nous avons interrogé·e·s, qui nous ont apporté des témoignages forts et précieux pour comprendre les problématiques et les questionnements des jeunes aujourd'hui.

Sommaire

Remerciements..... 2
Introduction.....6
Point de vigilance sur le projet et le rapport final.....7
L'organisation de l'équipe..... 8
PREMIÈRE PARTIE - Cadrer le projet..... 9
Chapitre 1 - Explication de la mission et compréhension des attentes des partenaires.....9
I. Première analyse et recueil des attentes des partenaires concernant le plaidoyer.....9
II. Quelle définition de la jeunesse ?..... 10
Chapitre 2 - Comment recadrer la commande initiale face à des partenaires aux objectifs différents ?..... 12
Chapitre 3 - Méthodologie de travail et calendrier.....15
I. Méthodologies de réalisation des livrables..... 16
II. Difficultés méthodologiques..... 19
Conclusion de partie..... 20
DEUXIÈME PARTIE - Réaliser les livrables attendus..... 22
Chapitre 1 - Que souhaite la jeunesse ? La réalisation d'un plaidoyer.....22
I. Cadre théorique et méthodologique du plaidoyer..... 22
II. Évolution du projet et reconfiguration du plaidoyer.....26
III. Construction des quatre thématiques et objectifs..... 30
IV. Conception d'une stratégie de plaidoyer.....42
Chapitre 2 - Comment parler à la jeunesse ? Les dispositifs de démocratie participative et le guide..... 44
I. Raison d'être du guide.....45
II. Les matériaux collectés.....45
III. Etat de l'art..... 46
IV. La réalisation du guide.....52
Chapitre 3 - Quels outils et ressources pour aider la jeunesse ? La réalisation d'une boîte à outils pour la jeunesse.....54
I. Principes et enjeux de la boîte à outils..... 54
II. Cadre théorique et méthodologique de la boîte à outils.....55
Conclusion de partie..... 60
TROISIÈME PARTIE : La restitution à nos partenaires.....61
Conclusion de partie..... 63
Annexes..... 77
Annexes 1 : Synthèses des prises de notes du Youth Forum..... 77

Annexe 1.1 : Synthèse 1 Youth and Well-being..... 77
Annexe 1.2 : Synthèse 2 Empowerment.....79
Annexe 1.3 : Synthèse 3 Global Issues.....82
Annexe 1.4 : Synthèse 4 Youth and Technology..... 86
Annexes 2 : Matrices FFOM (SWOT)..... 90
Annexe 2.1 : Première matrice FFOM (sur la Métropole de Lyon)..... 90
Annexe 2.2 : Deuxième matrice FFOM (sur la jeunesse internationale)..... 94
Annexe 3 : Cartographie des acteurs..... 99
Annexes 4 : Questionnaires utilisés pour la réalisation des entretiens..... 100
Annexe 4.1 : Questionnaire utilisé pour la réalisation des entretiens avec les jeunes en emploi ou en études..... 100
Annexe 4.2 : Questionnaire utilisé pour la réalisation des entretiens avec les jeunes NEETs.....102
Annexes 5 : Synthèses des entretiens réalisés..... 104
Annexes 5.1 : Synthèses des entretiens réalisés auprès des jeunes..... 104
Annexes 5.2 : Synthèses des entretiens réalisés avec les partenaires du projet PF1..... 119
Annexes 6 : Modèle du questionnaire “Google Form” à destination des ambassadeurs de Worldskills.....121
Annexe 6.1 : Version anglaise..... 121
Annexe 6.2 : Version française..... 121
Annexes 7 : Feuilles de route des trois rendus..... 124
Annexe 7.1 : Feuille de route du plaidoyer..... 124
Annexe 7.2 : Feuille de route du guide.....125
Annexe 7.3 : Feuille de route de la page web / Notion.....127
Annexes 8 : Éléments de communication.....131
Annexe 8.1 : Flyer pour la communication de la page web / Notion..... 131
Annexe 8.2 : Affiche pour la communication de la restitution finale..... 132
Annexes 9 : Eléments de la restitution..... 133
Annexe 9.1 : Mur d’expression..... 133
Annexes 10 : Calendrier détaillé du projet..... 134
Annexe 10.1 : Dates clés du projet PF1.....134
Annexe 10.2 : Diagramme de Gantt du projet PF1..... 135
Résumé et mots-clés..... 140

Liste des sigles utilisés.

BPJEPS : Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques

EfVET : *European Forum of Technical and Vocational Education*

INJEP : Institut National de la Jeunesse et de l'Education populaire

NEETs : "*Not in employment, education or training*" (traduction : « ni en emploi, ni en études, ni en formation »)

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques

SEPR : Société d'enseignement professionnel du Rhône

UIT : Union Internationale des Télécommunications

UNICEF : *United Nations International Children's Emergency Fund*

Introduction

Porter la voix des jeunes est un défi complexe, car il s'agit d'une catégorie de la population difficile à définir. Paradoxalement, leur unité repose moins sur un critère d'âge que sur des problématiques partagées. Cette mission nous a été confiée, étudiant·e·s de Sciences Po Lyon à la Public Factory, dans le but d'imaginer des dispositifs innovants pour faire entendre la voix des jeunes.

Pour ce projet, la Public Factory est en partenariat avec le service Coopérations Internationales de la Métropole de Lyon. La Métropole de Lyon a accueilli les finales mondiales des compétitions WorldSkills et a co-organisé l'*International Youth Forum* qui s'est déroulé le 12 septembre 2024. Ce forum a été l'occasion de donner la parole à une dizaine de jeunes professionnel·le·s afin que les besoins et les enjeux auxquels leur génération doit faire face soient entendus par les décideurs·euses internationaux·ales. Notre équipe a eu l'opportunité d'assister aux quatre conférences sur les thèmes du bien-être, de l'*empowerment*, des enjeux globaux et des technologies. Nous avons assisté aux échanges entre d'un côté les *Young Leaders* et de l'autre les *Decision Makers* durant lesquels les problématiques spécifiques à la jeunesse étaient au cœur de la discussion. Cet évènement a constitué un premier mouvement en faveur d'un plaidoyer permettant d'inspirer et d'influencer les décisions des acteurs·ices politiques et des professionnels·les. Dans la continuité de l'*International Youth Forum*, la Métropole de Lyon cherche plus particulièrement à évaluer et à comprendre les défis auxquels les jeunes doivent faire face dans le monde professionnel afin d'y apporter des réponses concrètes.

À partir de cet événement, la mission initiale, qui nous a été confiée par la Métropole de Lyon, est la réalisation d'un plaidoyer pour porter la parole des jeunes auprès de ses partenaires à l'échelle nationale, européenne et internationale. La question qui nous est posée est donc la suivante : comment amener les acteurs éducatifs, politiques et professionnels à agir concrètement face aux préoccupations exprimées par les jeunes?

Pour répondre à cet appel, nous avons finalement présenté à nos partenaires trois rendus : un plaidoyer, un guide à destination des institutions et une boîte à outils en ligne pour les jeunes. Le guide a pour objectif de favoriser la discussion autour des préoccupations de la jeunesse ; ses

préoccupations sont mises en lumière par le plaidoyer, qui propose des mesures concrètes, et sont diffusées plus largement via le site internet.

Nous présenterons dans ce rapport de mission l'évolution du cadrage du projet, la réalisation des trois livrables en insistant sur la méthode pour enfin faire un retour sur la restitution finale faite devant nos partenaires.

Point de vigilance sur le projet et le rapport final

Avant de développer le rapport, il est important de revenir sur la spécificité de notre mission par rapport aux autres projets menés dans le cadre de la Public Factory.

En effet, notre projet se distingue d'abord par la nature même du livrable attendu : la réalisation d'un plaidoyer et d'une stratégie de plaidoyer à l'échelle internationale, ce qui constitue une première dans les projets de la Public Factory, à l'exception du projet européen mené avec Arty Farty. Dès le départ, notre commande visait une échelle internationale, en impliquant également des acteurs locaux (la Métropole de Lyon et la SEPR), des partenaires nationaux (WorldSkills France) et européens (EfVET). Face à cette diversité d'échelles et d'interlocuteurs, nous avons nécessairement dû adapter notre méthodologie. Le projet a ainsi connu plusieurs ajustements au fil de l'année, sous l'impulsion de nos partenaires et en réponse aux défis méthodologiques rencontrés. Ces évolutions ont eu un impact direct sur notre approche et la problématique de départ a dû être régulièrement réinterrogée. C'est pourquoi, et en raison de ces évolutions, des attentes variées des partenaires, et de la tension entre les exigences méthodologiques et les impératifs opérationnels, le rapport de mission ne suit pas la structure classique (partie théorique, partie empirique, partie recommandations). Nous avons choisi de construire un rapport articulé autour de la production des trois livrables demandés, en intégrant une réflexion critique sur nos méthodes de travail et les outils mobilisés. Ce choix reflète à la fois les spécificités de notre mission et l'approche itérative que nous avons adoptée tout au long du projet.

L'organisation de l'équipe

Afin de garantir la bonne entente de l'équipe et le bon avancement du projet, nous avons défini des rôles clefs : Victoria s'est assuré des échanges e-mails avec notre encadrant et nos partenaires et Manon a été la *"happiness manager"*, un rôle important pour assurer l'épanouissement de tous·tes au sein du groupe.

Au début de l'année nous avons travaillé sur trois tâches principales en sous-groupes :

- Entretiens avec les partenaires : Victoria et Félicien
- Etude du terrain/matrice SWOT : Emma, Louis et Manon
- Analyse des acteurs cibles/mapping des acteurs.rices : Léo, Jenna et Mathilde

Après le cadrage final de la mission, nous nous sommes répartis en trois pôles :

- Le pôle du plaidoyer : Mathilde, Victoria et Manon
- Le pôle du guide : Emma, Félicien et Louis
- Le pôle de la boîte à outils en ligne (Notion) : Léo et Jenna

La majorité d'entre nous a mené des entretiens avec des jeunes. Dès le début du projet, notre groupe a tenu à partager régulièrement les avancées de chacun·e pour bénéficier de retours constructifs et avancer collectivement. C'est pourquoi nous nous sommes retrouvé·es chaque mercredi après-midi à la Public Factory tout au long de l'année. Parmi nos réalisations communes, nous avons construit un atelier participatif à destination des élèves de la SEPR, animé le 12 mars 2025 par Mathilde, Manon et Félicien.

PREMIÈRE PARTIE - Cadrer le projet

Cette première partie, composée de trois chapitres, vise à poser les bases de notre projet en revenant sur les attentes des partenaires, la définition du sujet et la méthodologie de travail. Par ailleurs, une réflexion approfondie sur la définition de la jeunesse s'est imposée comme un enjeu majeur pour cadrer notre analyse. En effet, il s'agit de prendre en compte les réalités socio-économiques diverses auxquelles la jeunesse est confrontée à l'échelle internationale.

Chapitre 1 - Explication de la mission et compréhension des attentes des partenaires

I. Première analyse et recueil des attentes des partenaires concernant le plaidoyer

Lors de notre découverte de l'*International Youth Forum* le 12 septembre 2025, nous avons directement débuté notre tâche d'analyse des attentes et des objectifs de nos partenaires. La rencontre de ces jeunes et de cette compétition des métiers a été enrichissante. Nous avons pu concevoir les intérêts communs qui unissaient ces jeunes issu·e·s de pays très divers. Notre encadrant Yanis Boulekrouche a également été un grand appui puisqu'il a fait le lien entre notre groupe d'étudiant·e·s et les partenaires. L'un des premiers aspects que nous avions remarqués portait sur le souhait des partenaires d'utiliser une échelle internationale dans la production de notre plaidoyer. Nous avons alors réalisé des entretiens avec chacun·e d'eux·elles individuellement, pour tenter de cerner plus en détails leurs attentes. Nous avons pu échanger de la faisabilité du caractère international dans notre étude face à la diversité des réalités socio-économiques des jeunesses à l'étranger mais également au sein d'un même pays. Paolo Nardi, le représentant de la structure EfVET, mettait en lumière son souhait d'utiliser notre plaidoyer lors d'une rencontre annuelle avec la commission européenne, afin de proposer des

recommandations de réformes éducatives. Elsa Furtado, représentante de la structure Worldskills France, qui était la principale commanditaire de notre projet, pointait la nécessité de réutiliser ce plaidoyer lors des prochaines compétitions de métiers avec ses partenaires, incluant des services publics français, européens, internationaux, des acteurs·ices des milieux associatifs et professionnels. En effet, durant ces compétitions, l'ensemble de ces intervenant·e·s ont nourri des débats autour des enjeux liés à la jeunesse. Enfin, Juliette Cantau, cheffe de projets coopérations internationales au sein de la métropole de Lyon, partageait sa volonté que notre travail se focalise surtout sur les attentes de Worldskills.

Le plaidoyer était envisagé comme un projet en faveur de l'amélioration des conditions de vie des jeunes au niveau international. Notre encadrant nous a présenté des stratégies de communication afin de parvenir à créer un plaidoyer pertinent et impactant, en utilisant des slogans percutants, un narratif synthétique, l'utilisation de statistiques simplifiées, etc. Nous avons privilégié une forme de rendu court et avons tenté de synthétiser l'ensemble des objectifs (parfois incertains) de nos partenaires. Après avoir collecté l'ensemble de leur avis, à travers ces entretiens individuels et nos discussions avec notre encadrant, nous nous sommes lancé·e·s dans le vif du sujet et avons commencé par nous interroger sur la définition de la jeunesse.

II. Quelle définition de la jeunesse ?

Définir la jeunesse n'est pas une tâche qui va de soi. Ce qui définit le mieux la jeunesse est en même temps ce qui fait obstacle à sa définition, à savoir la précarité de cette position sociale (Galland, 1990)[1]. La jeunesse correspond à l'un des âges de la vie, situé entre l'adolescence et l'âge adulte. Pour analyser ces mouvements, la sociologie de la jeunesse s'est, jusqu'ici, essentiellement appuyée sur une approche en termes de *« transition »*. Elle est héritée d'une conception statutaire des âges de la vie : *« La jeunesse est pensée comme préalable à un âge adulte stable et linéaire, dont l'entrée serait conditionnée par le franchissement d'étapes prédéfinies, utilisées comme curseurs d'analyse d'une jeunesse qui s'allonge »* (Van de Velde,

[1] Olivier Galland. 2009. *Les jeunes*. Éditions La Découverte, Disponible sur : < https://www.editionsladecouverte.fr/les_jeunes-9782707156952 >. ISBN : 978-2-7071-5695-2.

2008)[2]. Ainsi, la période de la jeunesse se trouve entre la période de la formation et celle de l'insertion professionnelle. Le philosophe Pierre-Henri Tavoillot (2017) décrit la jeunesse à l'échelle mondiale comme particulièrement traversée par l'incertitude économique et sociale[3].

Simultanément, la jeunesse internationale reste un groupe composite, traversée par des réalités diverses. Il existe, au sein de cette jeunesse, des inégalités économiques, culturelles, de genre et d'ordre académique, qui fragmentent le groupe, rendant ainsi l'émergence d'une identité dans cet ensemble moins palpable. Penser un groupe social homogène fondé sur l'âge tend à masquer la réalité de la diversité des trajectoires individuelles des jeunes qui sont façonné·es par des contraintes locales et spécifiques, liées à leur environnement, leur capital et leur mobilité. Une définition de la jeunesse porte un sens uniquement si l'on prend en compte ces contrastes.

Les jeunes, au sein d'un même pays ou à l'échelle internationale, partagent toutefois certains traits communs en matière de consommation, de valeurs et d'engagements. En ce sens, la jeunesse peut ressentir une identité de groupe prononcée à travers une utilisation plus intensive des réseaux sociaux que les autres générations ainsi qu'à l'expérience d'évènements communs tels que le réchauffement climatique, les crises économiques, la pandémie de COVID-19 ou encore des conflits (Tiberj, 2017)[4]. Par ailleurs, les jeunes à l'échelle internationale tendent à partager des réalités communes, notamment concernant les discriminations sur le marché du travail à cause de la représentation de leur groupe. Les mouvements de la jeunesse contemporaine partagent une rhétorique d'injustice intergénérationnelle, critiquant l'héritage économique, social, politique et environnemental laissé par les générations précédentes (Van de Velde, 2023)[5].

Cette catégorie d'âge n'a pas toujours existée. Avant les années 1960, les individus étaient davantage amené·e·s à passer directement de l'enfance à l'âge adulte, car la formation était plus

---

[2] Velde, Cécile Van de. 2008. « Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe ». Disponible sur : < https://shs.cairn.info/devenir-adulte--9782130557173 >.

[3] Serge Guérin et Pierre-Henti Tavoillot. 2017. *La Guerre des générations aura-t-elle lieu ?*. Calmann-Lévy, Disponible sur : < https://www.amazon.fr/Guerre-g%C3%A9n%C3%A9rations-aura-t-elle-lieu/dp/2702160891 >. ISBN : 978-2-7021-6089-3.

[4] Tiberj, Vincent. 2017. « Les citoyens qui viennent. Comment le renouvellement générationnel transforme la politique en France ». Disponible sur : < https://shs.cairn.info/les-citoyens-qui-viennent--9782130785552 >.

[5] Cécile Van de Velde. 2023. « 'What have you done to our world?': The rise of a global generational voice ». Vol. International Sociological Association,. Disponible sur : < https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/02685809231180880 >.

courte, l'insertion professionnelle plus favorable, l'âge auquel les individus accueillent leur premier enfant plus précoce, et l'engagement conjugal moins éphémère (Ariès, 1960)[6].

De plus, il existe une réversibilité des âges sociaux, puisqu'une partie importante des individus est confrontée à des formes d'emploi précaires (CDD, intérim, etc). Chez les moins de 25 ans, le taux de précarité est passé de 19% des salarié·e·s en 1982 à 49% dès 1999 (Observatoire des Inégalités, 2024)[7]. Il y a un encouragement à la formation même lorsque l'insertion professionnelle a été réalisée et le nombre de divorce augmente.

En France en 2020, les individus âgé·e·s entre 15 et 29 ans représentent 11,9 millions d'individus. Les individus âgés entre 15 et 29 ans représentent 17,6 % de la population française (INJEP, 2024)[8]. On note toutefois un vieillissement de la population.

Il est pertinent d'évoquer la jeunesse au pluriel dans ce plaidoyer, en soulignant l'influence des disparités évoquées. L'*International Youth Forum* organisé par Worldskills France le 12 septembre a permis de rassembler et d'offrir une opportunité aux jeunes pour s'exprimer autour de préoccupations communes de leur génération, allant de l'inégalité d'accès à l'éducation jusqu'à l'autonomie au sein des entreprises. Pour notre projet, nous nous sommes donc intéressé·e·s aux jeunes issu·es de formation professionnelle (*vocational training*) et aux individus récemment intégré·e·s sur le marché du travail.

Chapitre 2 - Comment recadrer la commande initiale face à des partenaires aux objectifs différents ?

Malgré la validation des orientations données, les quatre partenaires sont revenu·es sur leurs attentes, découlant ainsi sur un recadrage de notre sujet, ce qui a perturbé le déroulé attendu de notre projet.

---

[6] Ariès, Philippe. 1960. « L'enfant et la vie familiale sous l'Ancien Régime ». *Revue Française de Sociologie*. Disponible sur : < https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1960_num_1_4_5867 >.
[7] Anon. 2024. *La précarité du travail a été multipliée par deux en quarante ans*. Observatoire des inégalités, Disponible sur : < https://www.inegalites.fr/evolution-precarite-emploi >
[8] Anon. 2024. *Les chiffres clés de la jeunesse 2023*. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, Disponible sur : < https://injep.fr/wp-content/uploads/2023/05/Chiffres-cles-jeunesse-2023.pdf >

En effet, étant donné que les partenaires avaient initialement validé le projet lors de la restitution intermédiaire, nous avions déjà engagé sa mise en œuvre. Comme le souligne Dragon (2018)[9], les partenaires ne prennent pas toujours en compte les étapes et la chronologie proposées. Le spécialiste explique par ailleurs que, dans la plupart du temps, l'enjeu est de renégocier l'existant (Dragon, 2018). Dans le cas d'espèce, nos différent·es partenaires ont reformulé a posteriori des exigences, qui étaient parfois différentes. Worldskills France a souhaité un plaidoyer qui portait sur l'échelle internationale pour le diffuser, position à laquelle s'est ralliée la Métropole de Lyon malgré son ancrage local, tandis qu'EfVET préférait mettre l'accent sur l'échelle européenne. Plus encore qu'une problématique d'échelle, Worldskills France et la Métropole de Lyon ont insisté sur l'analyse des quatre thèmes explorés lors du Youth Forum, alors que Paolo Nardi, lors d'un entretien, a explicitement appelé à créer un plaidoyer visant à améliorer et réformer les programmes éducatifs[10].

Après analyse de leur commande initiale, il a semblé que le souhait de Worldskills France de réaliser un plaidoyer à l'échelle internationale était une étude irréalisable au vu de nos ressources. En effet, nos analyses ont permis de conclure qu'il n'était pas envisageable pour une équipe basée à Lyon de mener une enquête de terrain sur une échelle géographique si étendue. De manière générale, « les petites structures n'ont ni le temps, ni les ressources pour monter une "task force"» (Dragon, 2018)[11]. De plus, nous nous sommes rapidement rendu·es compte que d'étudier la jeunesse des différents continents pour une même problématique est impossible scientifiquement. Dès lors, lors de la restitution intermédiaire, notre équipe, la Public Factory, et les partenaires nous sommes accordé·es, non sans débat, sur la réalisation d'un plaidoyer qui porterait sur l'échelle française et sur un objectif uniquement, ensuite décliné en sous-objectifs. Cependant, la Métropole de Lyon est revenue sur cet accord en février, insistant pour revenir sur la commande initiale.

Notre rôle, celui d'étudiant·e chargé·e d'un projet, n'est pas de régler les problèmes de notre partenaire : ce dernier « a le rôle principal et il agit avec son caractère, sa complexité, au travers

[9] Benoît Dragon, « Chapitre 6. La phase de remise en question », Commercial / Relation client, 2018, p. 113-153, https://shs.cairn.info/article/DUNOD_DRAGO_2018_01_0113, consulté le 17 avril 2025.
[10] 'Rendu Intermédiaire'. Public Factory, Décembre 2024.
[11] *Ibid.*

de sa culture et du contexte de son entreprise » (Labat & Schoettl, 2013)[12]. Dès lors, il a semblé essentiel de comprendre la culture managériale de nos interlocuteur·rices, pour interpréter de manière adéquate leurs envies concernant le projet. Dans la mesure où le maintien d'une dimension internationale semblait constituer une condition sine qua non pour nos partenaires, il nous incombait alors de respecter leur choix, tout en cherchant des solutions qui prennent en compte nos ressources pour recentrer notre sujet. Lors des différentes rencontres avec nos partenaires, et surtout lors de la restitution intermédiaire, il nous a sauté aux yeux que la représentante de la Métropole de Lyon se rangeait systématiquement à l'avis de sa partenaire de Worldskills France. Finalement, notre commande provient de la première institution mais était portée par la seconde. Worldskills France tenant à une analyse à l'échelle internationale, il semblait impossible de négocier sur ce point, il fallait alors composer avec cette exigence. Nous avons retenu que, pour toute négociation, il fallait savoir ce que nous étions prêt·es à concéder et ce qui nous semblait central. Nous avons en retour obtenu la possibilité de réaliser un guide à destination des institutions, ainsi qu'un site internet à destination des jeunes, dans l'objectif, avec le plaidoyer destiné aux entreprises, de toucher tous les acteurs·rices.

Pour donner les chances à un recadrage réussi, il a été indispensable de proposer une nouvelle approche au projet après un diagnostic partagé de la situation. Notre équipe a alors tenté de donner une nouvelle compréhension à la problématique initialement proposée. Selon Vianin (2024), qui étudie dans le contexte scolaire mais dont les analyses restent pertinentes dans d'autres domaines, il existe deux méthodes de changement. La première solution n'a que l'apparence du changement mais reste dans le cadre de compréhension initiale. Il s'agit d'un changement peu éloquent qui n'aurait pas été suffisant dans notre cas précis. Le seconde option consiste à modifier l'intégralité du système. Le·la spécialiste assume que ce changement peut paraître « absurde, inattendu, contraire au bon sens » (Vianin, 2024)[13]. Dès lors, l'enjeu de ce recadrage consistait à porter un regard différent sur une situation objective. Pour outrepasser les divergences mentionnées plus tôt, Vianin (2024) suggère de faire appel à la créativité[14]. Cette

[12] Labat, Yves, et Jean-Marc Schoettl. 2013. « Chapitre 5. La relation du consultant avec le client ». Toute la fonction. p. 173‑238.
[13] Pierre Vianin, « Chapitre 7. La phase de remédiation : du point nodal à la définition des objectifs et à l'intervention », Pratiques pédagogiques, 2024, p. 119‑149, https://shs.cairn.info/article/DBU_VIANI_2024_01_0119 , consulté le 17 avril 2025.
[14] *Ibid.*

créativité s'est manifestée dans notre travail par une volonté constante de croiser les sources et les échelles : d'un terrain local basé sur des entretiens de Français·es, l'*International Youth Forum* basé à Lyon, et un atelier participatif mené à la SEPR, nous avons cherché à trouver des réponses scientifiques à l'international, à travers des articles de chercheurs·euses et des rapports d'institutions internationales comme l'OCDE et l'OIT. Pour le plaidoyer, la définition des jeunes de nos partenaires étant vague et ciblant plus une classe d'âge qu'une catégorie de la population ayant les mêmes attentes, nous avons pu librement cadrer notre analyse sur les jeunes professionnels, ce qui permet de restreindre drastiquement l'étendue des recherches à réaliser. Nous avons choisi cette catégorie spécifique et définie dans la mesure où elle est la cible de Worldskills France et de la SEPR, créant ainsi un terrain d'étude idéal. Nous avons choisi des objectifs qui sont ressortis des analyses des entretiens de ces jeunes et de l'*International Youth Forum*, en cherchant, par des analyses conjointes à l'échelle internationale, à les généraliser. Concernant les autres commandes, le guide représente aussi un apport supplémentaire à la commande initiale, où nous avons pu tester sur le terrain un dispositif de participation, que nous avons exploité pour cette commande secondaire. Enfin, le *Notion* a permis à notre équipe de conserver une approche locale dans la mesure où il s'adresse et se destine exclusivement aux jeunes français. Ainsi, ce nouveau projet a été mené dans un contexte de contraintes renouvelées, avec une attention portée à sa faisabilité en raison des différentes échelles impliquées.

Si une équipe de la Public Factory devait faire face à des difficultés similaires aux nôtres, notre expérience invite à accorder une attention particulière aux attentes des partenaires, à explorer dès le départ les différentes perspectives possibles sur le projet, sans pour autant s'enfermer dans une première approche privilégiée par l'équipe. Comprendre le langage et la culture managériale de nos partenaires constitue également un levier fondamental pour prévenir les incompréhensions et faciliter la communication.

Chapitre 3 - Méthodologie de travail et calendrier

Comme évoqué dans la présentation des rôles, notre organisation de travail a évolué au fur et à mesure de l'année. Chaque mercredi depuis le mois de septembre 2024, nous nous sommes retrouvé·es quatre heures pour définir les objectifs du projet et travailler ensemble. Les sessions

avec notre encadrant ont servi à définir les attendus et obtenir des conseils sur la mise en œuvre d'un plaidoyer par un professionnel du milieu. De septembre à la restitution intermédiaire, les groupes de travail se sont organisés en fonction des tâches : recherches sur les quatre conférences initiales de l'*International Youth Forum* par groupe de deux, recherches sur la cartographie, sur les différents rendus et le thème de l'employabilité.

À la suite de la restitution intermédiaire, et dès la reprise de janvier, notre travail s'est axé sur la redéfinition des livrables et la réalisation plus poussée d'entretiens avec nos partenaires et avec des jeunes, d'un atelier participatif avec ces dernier·ères, ainsi que l'utilisation de ressources académiques et de rapports institutionnels précis et concordant avec nos livrables. C'est à ce moment qu'une répartition du travail de manière stabilisée a pu s'effectuer, comme présentée en introduction.

L'*Annexe 10.1* et l'*Annexe 10.2*, présentent le calendrier de notre projet détaillant chaque étape du projet le long de cette année, ainsi que les nombreux travaux réalisés par notre équipe. Il illustre également les différents allers et retours que nous avons dû opérer et qui ont participé, plusieurs fois, à la redéfinition de notre organisation et de notre méthode de travail.

En ce qui concerne les procédés de recherches académiques et de ressources institutionnelles, nous avons suivi une méthode commune pour nos livrables. Nous nous sommes majoritairement appuyé·es sur le travail de sociologues français·es, sur des rapports d'ONG et d'associations parties prenantes des thématiques abordées dans notre projet ainsi que des rapports gouvernementaux et d'institutions internationales notamment sur le plaidoyer (rapports de l'OCDE) .

I. Méthodologies de réalisation des livrables

A. Méthodologie du plaidoyer

Le plaidoyer s'est appuyé sur plusieurs matériaux : les conférences de l'*International Youth Forum* en utilisant des citations prononcées par les différent·es jeunes et décideurs·euses présent·e·s, les recherches académiques que nous avons menées tout au long de l'année, et les

entretiens individuels et collectifs que nous avons organisés entre février et mars 2025. Concernant nos ressources académiques, nous nous sommes référé·es au style de l'Université Laval, accessible notamment via le site de Sciences Po Lyon et via les cours de la Bibliothèque sur le plagiat. Nous avons à nouveau utilisé ces ressources afin de citer et d'utiliser les matériaux récoltés lors des entretiens avec les jeunes. Nous avons également réalisé une grille de questions pour mener les entretiens avec des jeunes (cf. *Annexe 4.1* et *Annexe 4.2*). Les entretiens réalisés étaient semi-directifs qui selon Françoise Chevalier et Vincent Meyer (2018)[15] peuvent se définir comme suit : « *Les entretiens semi-directifs reposent sur une série de thématiques et de questions préparées à l'avance. L'objectif n'est pas d'obtenir des réponses précises à des questions fermées… mais, au contraire, de comprendre les pratiques, les comportements et les perceptions des individus en lien avec la question de recherche* » (Thiétart, 2014)[16]. Ces entretiens semi-directifs se sont également accompagnés d'un entretien collectif sous la forme d'un atelier participatif organisé en mars. Cet atelier offre des ressources supplémentaires en comparaison aux entretiens semi-directifs. En effet, ils peuvent contribuer à déterminer « *des significations partagées* » (Haegel, 2017)[16], un « *sens commun* » par la participation, le désaccord et le débat, ouvrant à des visions nouvelles ou à un dénominateur commun.

B. Méthodologie pour le guide

Comme pour le plaidoyer, le guide s'est appuyé sur de nombreuses ressources académiques et des rapports. Ces rapports et des ressources chiffrées ont permis de mettre en lumière les problématiques de la mobilisation des jeunes par les politiques et les manières dont on consulte ces jeunes. D'autres travaux se sont plutôt tournés vers la mise en avant des modalités de participation à utiliser pour la jeunesse, qui sont à favoriser en raison de leurs résultats sur la mobilisation des publics, ou qui incitent à l'implémentation de mesures en collaboration avec les jeunes (Brian et Clemens, 2023)[17]. Le guide a également mobilisé l'atelier participatif, et des

[15] Chevalier, Françoise, et Sébastien Stenger. 2018. « Chapitre 5. L'observation ». Dans : *Les méthodes de recherche du DBA*. EMS Éditions, p. 94‑107. Disponible sur : < https://shs.cairn.info/les-methodes-de-recherche-du-dba--9782376871798-page-94 >.

[16] Duchesne, Sophie, et Florence Haegel. 2008. *L'enquête et ses méthodes : l'entretien collectif*. Armand Colin, Disponible sur : < https://shs.cairn.info/l-enquete-et-ses-methodes-l-entretien-collectif--9782200354626 >. ISBN : 978-2-200-35462-6.

[17] Arao, Brian, et Kristi Clemens. 2023. « From Safe Spaces to Brave Spaces ». Dans : *The Art of Effective Facilitation*. New York : Routledge, p. 135‑150. Disponible sur : <

recherches sur les moyens de l'organiser et de le structurer (Papinutt, 2021)[18]. Les entretiens semi-directifs, dont ceux avec nos partenaires, ont par ailleurs permis d'observer leur vision de la participation et du rôle concret que doit jouer la jeunesse dans le projet.

C. Méthodologie de la boîte à outils

La boîte à outils est un travail issu des réflexions et des retours des jeunes interrogé·e·s, dont nous assumons le caractère difficilement généralisable hors d'un contexte français[19]. Afin de la réaliser, nous nous sommes basé·e·s sur les retours des jeunes rencontré·e·s, mais également ceux de jeunes d'autres rapports et enquêtes.

La thématique principale du *Notion* est l'employabilité des jeunes, que nous avions circonscrite à la suite du recueil d'un questionnaire transmis aux jeunes de Worldskills France. L'employabilité dépend à la fois de facteurs individuels (des choix des jeunes), mais aussi de « facteurs organisationnels » de l'ordre de l'entreprise, et de « facteurs collectifs », que les changements de politiques publiques et les interactions sociales et économiques peuvent renforcer (Bencherqui et al., 2012)[20]. La complexité de cette problématique rend pertinente la création d'une plateforme numérique gratuite et simple d'utilisation.

Pour construire son interface, nous nous sommes appuyé·e·s sur certains rapports, notamment ceux de l'INJEP, qui mettent en avant la complexité et la lenteur des procédures administratives et la complexité des sites de l'État. Nous nous sommes également fondé·e·s sur des rapports gouvernementaux, qui admettent un sentiment de complexité en hausse à l'égard les catégories de services touchant les jeunes (orientation, études supérieures, recherche d'un emploi, etc…)[21].

---

https://www.taylorfrancis.com/books/9781003447580/chapters/10.4324/9781003447580-11 >. ISBN : 978-1-00-344758-0.

[18] Marc Papinutt. 2021. *La CNDP, mode d'emploi*. Commission Nationale du Débat Public, Disponible sur : < https://www.debatpublic.fr/sites/default/files/2022-04/MODE-D-EMPLOI-CNDP.pdf >

[19] Berthier, Nicole. 2023. « Les techniques d'enquête en sciences sociales ». Disponible sur : < https://shs.cairn.info/les-techniques-d-enquete-en-sciences-sociales--9782200635459 >.

[20] Bencherqui, Dominique Baruel, Mohamed Karim Kefi, Alice Le Flanchec, et Astrid Mullenbach. 2012. « L'employabilité et son rôle sur la satisfaction, la formation et les réseaux sociaux ». *Recherches en Sciences de Gestion*. Vol. 92, n°5, p. 115-132.

[21] Direction interministérielle de la transformation publique. 2023. « Baromètre 2022 de la complexité administrative et de la confiance en l'administration ». Disponible sur : < https://www.modernisation.gouv.fr/publications/barometre-2022-de-la-complexite-administrative-et-de-la-confiance-en-ladministration >.

Enfin, dans son contenu, la boîte à outils s'appuie sur des rapports, des articles, ainsi que sur les propos recueillis lors des entretiens. La boîte à outils à repris les quatre thématiques de l'*International Youth Forum*, mais également les enjeux exprimés à cette occasion, notamment ceux concernant l'*empowerment*. La boîte à outils est pensée comme une solution concrète type, adaptée à un public jeune, sur une interface qui lui est déjà familière.

II. Difficultés méthodologiques

Après avoir expliqué la méthode globale que nous avons utilisée pour chaque rendu et les ressources mobilisées, il nous paraît important de pointer les difficultés méthodologiques que nous avons rencontrées et expliquer comment nous y avons fait face.

Tout d'abord, nous avons éprouvé des difficultés concernant la mise en œuvre et le cadrage du sujet. La jeunesse constitue déjà un sujet qui combine plusieurs réalités (Roudet, 2012)[22]. La jeunesse, unie, est donc une réalité sociale « *produite par la société dans des contextes historiques, sociologiques, économiques ou juridiques déterminés* ». Dès lors, effectuer un plaidoyer à l'échelle internationale sur la place des jeunes est difficile. De plus, les conférences de l'*International Youth Forum* ont exploré les quatre thématiques sur des terrains variés, difficilement conciliables. Cette superposition des thèmes diminue la force des propos tenus. Nous avons alors tenté de contourner ces défauts en proposant des mesures concrètes dans le plaidoyer, en nous appuyant sur des enquêtes internationales, de manière à ce qu'elles s'adaptent à plusieurs contextes.

Ce problème s'est accompagné d'une autre difficulté. En effet, la Métropole de Lyon et Worldskills France ne nous ont pas laissé entrer en contact avec les jeunes de l'*International Youth Forum*. Afin d'entrer en contact avec des jeunes du réseau WorldSkills, nous avons élaboré deux questionnaires, l'un en français et l'autre en anglais, afin d'inclure un maximum de personnes. L'équipe Worldskills France a en effet modifié, ajouté une question, et supprimé la version anglaise de notre travail initial. En modifiant l'ordre et le choix des mots, ainsi qu'en modifiant sa forme, la scientificité de l'enquête est amoindrie. Cela peut conduire à l'adaptation des réponses par les participant·es pour se calquer sur ce « qu'attendait » Worldskills (Isabelle

[22] Roudet, Bernard. 2012. « Qu'est-ce que la jeunesse ? » *Après-demain*. Vol. 24, n°4, p. 3-4.

Parizot, 2012)[23]. Nous avons donc décidé de mettre de côté ce matériau de recherche, et de mettre en place un guide à destination des décideurs·euses visant à montrer comment recueillir la parole des jeunes, dans un but informatif et de recherche d'efficience pour des futures politiques politiques.

De plus, nous avons décidé de mener un atelier participatif avec des jeunes de la SEPR. Comme le souligne Marie-Carmen Garcia (2015)[24], il est important de se questionner sur la position de l'intervenant par rapport aux personnes qui sont enquêtées, en ayant conscience des implications d'une position participante ou de simple observateur. Par exemple, en tant que jeunes intervenant·es participant·es, nous sommes tenté·es de répondre également à nos questions ou d'orienter ces dernières, mais les jeunes sont également plus enclins à communiquer avec nous. Cela nous a invité à porter une attention particulière à notre position lors de l'animation de l'atelier.

Enfin, la temporalité du projet a aussi représenté une contrainte méthodologique, en particulier pour la boîte à outils, qui a été réalisée en moins de deux mois. A l'exception de l'*International Youth Forum*, les données de recherche que nous avons collectées sur le terrain portaient sur le cas français. Afin de pallier cela, nous avons redéfini l'échelle de notre boîte à outils à cette échelle, plus locale, en nous appuyant sur des travaux nationaux. Cela nous a permis de proposer des solutions plus pertinentes, fondées sur la recherche, et de délivrer, dans les temps, un livrable solide.

Conclusion de partie

Dans cette première partie, nous avons souhaité partager l'évolution de notre compréhension du sujet de la mission ainsi que sur l'évolution de notre méthodologie.

Tout d'abord, nous avons exposé notre première interprétation du sujet, en nous basant sur l'*International Youth Forum* du 12 septembre 2025, et en illustrant comment nous nous sommes

[23] Parizot, Isabelle. 2012. « 5 – L'enquête par questionnaire ». Dans : *L'enquête sociologique*. Presses Universitaires de France, p. 93-113. Disponible sur : < https://shs.cairn.info/l-enquete-sociologique--9782130608738-page-93 >.
[24] Marie-Carmen Garcia. 2015. « Christine Guionnet, Sophie Rétif (dir.), Exploiter les difficultés méthodologiques. Une ressource pour l'analyse en sciences sociales ». *Les comptes rendus*. Disponible sur : < https://journals.openedition.org/lectures/18597 >.

saisis des consignes de nos partenaires. Nous avons ensuite défini notre objet de recherche, à savoir la jeunesse, et formulé une problématique. Ce travail initial a été présenté lors de la restitution intermédiaire et a, a priori, été validé. Toutefois, bien que validée à ce stade, les partenaires sont revenu·e·s sur leurs attentes, nécessitant un ajustement du sujet, ce qui a perturbé son avancement.

Dans un second temps, nous avons retracé l'évolution de notre position sur le sujet. Les demandes divergentes des partenaires ont rendu difficile la définition d'un cadre d'action clair. Face à ces désaccords, nous avons adopté une posture de consultant·e·s, respectueuse des choix des partenaires, tout en ajustant le projet à nos ressources. Une meilleure compréhension des dynamiques relationnelles entre nos partenaires (notamment l'influence importante de Worldskills France) et une réévaluation créative de la commande ont permis de redéfinir la cible, à savoir les jeunes professionnels, de combiner les échelles locale et internationale, et d'élargir les livrables (guide, site *Notion* et plaidoyer).

La méthodologie s'est progressivement stabilisée autour de recherches académiques, de rapports institutionnels, d'entretiens semi-directifs avec des jeunes et des partenaires, ainsi que d'un atelier participatif. Trois livrables ont structuré notre travail : un plaidoyer, un guide et une boîte à outils, chacun enrichi par des retours d'expérience. Des difficultés méthodologiques ont émergé, telles que la complexité de définir le concept de jeunesse, l'impossibilité de recontacter les jeunes de l'*International Youth Forum*, et les limites linguistiques des enquêtes. Notre équipe a tenté de surmonter ces obstacles méthodologiques en diversifiant les sources et nos approches sur le terrain (entretiens, observation participante et création d'un atelier). Toutefois, un terrain plus ouvert aurait permis d'enrichir davantage ce travail.

DEUXIÈME PARTIE - Réaliser les livrables attendus

Dans cette partie, nous allons revenir plus précisément sur nos trois livrables en détaillant la méthode et les objectifs, en montrant comment chacun d'entre eux vient répondre à un objectif différent sur le thème des jeunes en formation professionnelle et les jeunes employé·e·s. Le plaidoyer met en lumière les propos tenus lors de l'*International Youth Forum*, en proposant des mesures concrètes à implémenter ; tandis que le guide cherche à créer une discussion inclusive autour des préoccupations de la jeunesse et à valoriser la parole des jeunes ; enfin, le site internet diffuse les revendications des jeunes en apportant des solutions concrètes à leurs problématiques.

Chapitre 1 - Que souhaite la jeunesse ? La réalisation d'un plaidoyer

Dans cette partie nous abordons la construction du premier objectif fixé par nos partenaires : la réalisation d'une stratégie de plaidoyer à partir des conférences de l'*International Youth Forum*. Il s'agit de voir l'approche méthodologique de **la réalisation d'un plaidoyer (I)** pour présenter ensuite **la construction de notre plaidoyer (II)**. Enfin, nous détaillons **son contenu (III)** qui s'organise, à l'image du guide, avec des données concrètes issues des entretiens et de chiffres clés, d'une présentation des recherches scientifiques sur le sujet de chaque thème puis de recommandations concrètes.

I. Cadre théorique et méthodologique du plaidoyer

De façon générale, le plaidoyer peut être défini comme l'art de défendre une cause et de convaincre les décideurs·euses publics d'adopter des politiques spécifiques pour répondre à un problème donné. Plus particulièrement, dans le document *Construire une stratégie de plaidoyer. De l'analyse au suivi-évaluation* du Sidaction, le plaidoyer est défini comme « un ensemble d'actions pour changer les lois, la politique ou les pratiques des institutions en vue d'une société

plus juste » qui ne constituent donc pas uniquement de la communication, une plaidoirie, du lobbying, une campagne ou encore de la sensibilisation[25].

Ainsi, réaliser un plaidoyer, et *a fortiori* un plaidoyer pour la jeunesse, est un exercice particulièrement complexe et technique, qui mêle à la fois des enjeux académiques et des enjeux considérés comme davantage opérationnels. Pour mener le projet qui nous a été confié au mieux, il nous a été nécessaire de nous familiariser, en première instance, avec les méthodes du plaidoyer. Pour ce faire, nous avons mobilisé trois types de sources :

- Des ouvrages de méthodes et concepts de sciences sociales afin de développer une méthode de travail et de recherche rigoureuse, notamment en ce qui concerne la recherche et le traitement de l'information.

- Des documents centrés sur les méthodes d'élaboration d'un plaidoyer afin de nous guider dans les grandes étapes du projet.

- Des exemples de stratégies de plaidoyer, aux échelles française et internationale, afin de mieux saisir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas dans un plaidoyer, en particulier concernant un plaidoyer centré sur la jeunesse.

Les prochaines sections regroupent et développent les six principales étapes dans la réalisation d'un plaidoyer telles que présentées dans *Construire une stratégie de plaidoyer*, précédemment citée. Ces étapes évoluent souvent dans un environnement complexe et mouvant, et s'inscrivent donc le plus souvent davantage dans un processus itératif plutôt que strictement chronologique. Les analyses méthodologiques que nous développons ci-dessous sont principalement étayées par ce document mentionné précédemment.

A. Analyser et élaborer une stratégie adaptée

D'après *Construire une stratégie de plaidoyer* du Sidaction, les deux premières étapes essentielles à l'élaboration d'un plaidoyer sont l'analyse et la mise en place d'une stratégie adaptée.

[25] Anon. 2020. *Guide : construire une stratégie plaidoyer*. Sidaction, Disponible sur : < https://centrederessources.sidaction.org/guide-construire-une-strategie-plaidoyer/ >.

L'analyse consiste d'abord à identifier et étudier les enjeux sur lesquels une organisation choisit d'agir ainsi que du contexte d'intervention. En ce sens, différents outils sont susceptibles d'être utilisés, dont la SWOT (ou en français la FFOM) qui permet d'évaluer les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces d'une action de plaidoyer menée par une organisation (cf. *Annexe 2*). De plus, élaborer un plaidoyer nécessite d'obtenir des informations et des données scientifiques et empiriques à la fois précises et fiables afin de soutenir les messages portés et le lobbying. En ce sens, l'ouvrage intitulé *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* de John W. Creswell (2018)[26] est particulièrement utile pour formuler nos questionnements d'un point de vue académique ainsi que rechercher et traiter les informations en mobilisant les méthodes de sciences sociales d'une façon rigoureuse. Ensuite, la phase d'analyse consiste également à identifier et cartographier les acteurs pour comprendre les jeux de pouvoirs qui existent dans la sphère propre à l'enjeu que l'on traite et définir les cibles (principales et secondaires) d'un plaidoyer. Cela rejoint dans une certaine mesure le modèle de communication de Harold D. Lasswell présenté dans *The Structure and Function of Communication in Society* (1948)[27]. Ce modèle, qui propose d'analyser tout acte de communication à travers cinq questions (« Qui dit quoi » ?, « à qui » ?, « par quel canal » ?, et « avec quel effet » ?), affirme en effet l'importance de bien réfléchir à l'adaptation des messages et de la stratégie de diffusion d'une production aux destinataires.

Ensuite, la seconde étape dans l'élaboration d'un plaidoyer est la définition des objectifs et de la stratégie la plus efficace pour les porter. Selon le guide du Sidaction, la méthode SMART permet de vérifier si les objectifs formulés sont réellement applicables, c'est-à-dire s'ils sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels.

B. Mettre en avant des messages impactants

Ensuite, la formulation des messages dans une stratégie de plaidoyer constitue une étape cruciale en ce qu'ils constituent le cœur du plaidoyer. D'après nos recherches, et d'après les exemples de

[26] John Creswell. 2018. *Research design : Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage, ISBN : 978-1-5063-8670-6.
[27] Harold Lasswell. 1948. *The structure and function of communication in society*.

campagnes qui ont atteint leurs objectifs visés, il est indispensable de construire des messages clairs, simples, marquants et adaptés à leurs audiences.

Cette dernière idée rejoint les réflexions de Pierre Bourdieu dans *Les Règles de l'Art - Genèse et structure du champ littéraire*, où il souligne l'importance de comprendre les dispositions sociales et culturelles des récepteurs·ices visé·e·s dans le champ afin d'ajuster la forme et le contenu du discours et d'en maximiser la légitimité et donc, la réception (Mucchielli, 2008)[28]. En ce sens, un message de plaidoyer ne peut pas être le même selon que l'on s'adresse à une collectivité territoriale, à une entreprise, ou à un·e jeune directement concerné·e par la problématique traitée.

Par ailleurs, pour rendre un plaidoyer percutant, il est recommandé de s'appuyer sur des données scientifiques solides, notamment à travers des chiffres clés, des citations d'études facilement mémorisables, tout en cherchant à construire un récit qui soit accessible et qui puisse émouvoir ou convaincre le public cible. En effet, d'après Deborah Stone dans son ouvrage *Policy Paradox* (2012), les politiques publiques sont davantage façonnées par les récits, les images et les symboles que par des données objectives[29]. En ce sens, il est important de mobiliser les témoignages des individus ou des groupes qui sont directement affectés par la problématique d'un plaidoyer, permettant à la fois d'être plus mémorable et de susciter une identification à la cause portée par le plaidoyer de la part des concerné·e·s. Sur ce point, les travaux de Patricia Hill Collins (1986) insistent sur la légitimité de la prise en compte de la parole issue des groupes marginalisés et touchés par les injustices dans tous travaux en la considérant comme une véritable forme de savoir situé[30]. Un exemple de message réussi est selon nous le plaidoyer des Apprentis d'Auteuil *Plaidoyer - Prendre le parti des jeunes* qui présente chaque partie dans une mise en forme très claire avec un chiffre clé, des analyses d'experts sur la thématique de l'insertion professionnelle des jeunes ainsi que de nombreuses citations issues d'entretiens avec des jeunes[31].

---

[28] Mucchielli, Laurent. 2008. « « Les Règles de l'art. Genèse et structure du champ littéraire » ». Dans : *Pierre Bourdieu*. Éditions Sciences Humaines, p. 64-65. Disponible sur : < https://shs.cairn.info/pierre-bourdieu--9782912601780-page-64 >.

[29] Deborah Stone. 2012. *Policy paradox : The art of political decision making*. W.W. Norton & Company, ISBN : 978-0-393-91272-2.

[30] Patricia Hill Collins. 1986. « Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought ». *Social Problems*. Disponible sur : < https://academic.oup.com/socpro/article/33/6/s14/1610242 >.

[31] Apprentis d'Auteuil. 2021. « Prendre Le Parti Des Jeunes ». Disponible sur : < https://www.calameo.com/read/001311124e037e114d942 >.

C. Planification, mise en oeuvre et suivi de la stratégie de plaidoyer

Enfin, le document du Sidaction développe les dernières étapes de l'élaboration d'un plaidoyer. La partie « Planification » a pour objectif d'identifier, de préciser et de programmer les activités à mener pour atteindre les objectifs choisis. Ensuite, la partie « mise en oeuvre » de l'action de plaidoyer peut comprendre plusieurs stratégies dont le lobbying auprès des décideurs·euses, les alliances avec d'autres acteurs·ices, la mobilisation des citoyen·nes (via des évènements, réunions publiques, manifestations, e-mobilisation, pétitions, etc.) ainsi que l'utilisation des médias (via des communiqués de presse, entretiens télévisés, conférences de presse, etc.) qui est devenue aujourd'hui incontournable. Le dernier aspect présenté dans *Construire une stratégie de plaidoyer* est la mise en place d'une méthode précise de suivi et d'évaluation de la stratégie de plaidoyer.

II. Évolution du projet et reconfiguration du plaidoyer

Comme mentionné précédemment, le plaidoyer était le projet initial de la mission. La Métropole de Lyon a souhaité que ce dernier soit largement inspiré des conférences de l'*International Youth Forum* et notamment des thématiques abordées. Néanmoins, cette commande a évolué avec le temps et le plaidoyer s'est avéré n'être qu'une partie de notre rendu final.

Nous avons retracé l'évolution du projet de la stratégie de plaidoyer de façon chronologique.

A. Commande initiale de Métropole de Lyon à la Public Factory : une stratégie de plaidoyer (août 2024)

La Public Factory a fourni en août 2024 un livret décrivant le projet PF1 commandé par la Direction des relations internationales de la Métropole de Lyon. La Métropole de Lyon y avait indiqué être à l'écoute de toute forme de proposition concernant le type de rendu final en mentionnant cependant qu'elle souhaiterait que l'on établisse une stratégie de plaidoyer.

Dès le début de la mission, nous sommes parti·es du principe que nous allions réaliser un plaidoyer et une stratégie permettant la diffusion et l'application de nos objectifs. Nous avions pour consigne de réaliser un plaidoyer à l'échelle internationale comme prévu par les partenaires.

B. Début du travail sur le plaidoyer (septembre 2024 à janvier 2025)

Une fois les conférences de l'*International Youth Forum* passées, nous avons commencé par trier les informations que nous avions prises en note pendant les échanges et nous avons engagé une réflexion autour du plaidoyer. Lors de cette première partie de l'année nous nous sommes familiarisé·es avec la stratégie de plaidoyer (1), nous avons identifié et analysé les enjeux auxquels les jeunes issus de filières professionnelles doivent faire face (2), et cherché à vérifier toutes nos hypothèses en mettant en place des enquêtes de terrain (3).

Tout d'abord, nous nous sommes renseigné·e·s sur ce en quoi consiste une stratégie de plaidoyer. Notre encadrant, Yanis Boulekrouche, a organisé une séance de travail en octobre pour poser un cadre méthodologique et nous expliquer plus précisément le fonctionnement d'un plaidoyer. Concernant le fond du plaidoyer, notre encadrant nous a expliqué que notre travail relèverait de la démarche itérative, c'est-à-dire que notre réflexion suivrait un processus cyclique de répétitions et d'ajustements. Il a ensuite défini ce qu'était un plaidoyer et nous a donné des pistes de travail pour définir l'axe principal et cartographier les acteurs.

Nous avons alors réalisé une cartographie des acteurs·rices susceptibles d'être intéressant·e·s pour le plaidoyer (cf. *Annexe 3*). L'objectif à travers cette cartographie était d'identifier quelles seront les cibles principales du plaidoyer (c'est-à-dire les acteurs·rices qui ont un pouvoir de faire changer les choses sur ce sujet et que nous devons donc convaincre) ainsi que les cibles secondaires (qui sont les acteurs·rices qui peuvent soutenir le plaidoyer, permettre sa diffusion et influencer les cibles principales).

Pour l'axe des abscisses, nous avons choisi de mesurer leur intérêt pour la problématique à partir des critères suivants : engagement multiniveaux, existence de programmes pour la jeunesse, accessibilité pour la jeunesse, adéquation avec la problématique et les objectifs du plaidoyer.

Pour l'axe des ordonnées, nous avons mesuré leur degré d'influence dans la sphère politique à partir des critères suivants : poids politique, perception et notoriété, domaines d'intervention et compétences pour l'insertion des jeunes dans le milieu professionnel, connexions et réseaux.

Nous avons également choisi de placer nos partenaires sur la carte et préparé un argumentaire permettant de justifier nos choix.

Ensuite, en parallèle de nos recherches, nous avons réfléchi au thème et à l'objectif principal que nous voulions présenter dans notre plaidoyer. Pour ce faire, nous avons réalisé des entretiens avec nos quatre partenaires pour cerner au mieux leurs attentes, et nous nous sommes appuyé·e·s sur nos notes prises de note de l'*International Youth Forum*, ainsi que sur les recherches académiques que nous avons menées.

La thématique principale que nous avions retenue était l'employabilité et l'insertion professionnelle des jeunes à l'échelle internationale. Précisément, nous avions formulé la problématique suivante : « Comment construire durablement un environnement de travail sûr et inclusif pour les jeunes ? » Cette thématique avait été validée et approuvée par nos quatre partenaires lors de notre restitution intermédiaire, qui a eu lieu le 16 décembre 2024.

Au mois de décembre, sous les conseils et les explications de notre encadrant, nous songions à l'idée de réaliser non pas un, mais cinq rendus de taille réduite (un pour chacun de nos partenaires et un à destination des jeunes). Cette idée avait été évoquée suite aux entretiens individuels que nous avons eu avec les partenaires, étant donné la difficulté que nous avons eu à synthétiser et à croiser les demandes de chacun. Les questions d'échelles, entre local, national et international, étaient également difficiles à synthétiser.

Enfin, la dernière étape consistait à faire valider auprès des jeunes concerné·e·s toutes nos hypothèses et nos choix pour que notre discours soit légitime et crédible auprès des décideurs·euses politiques et économiques. Néanmoins, cette étape a été semée d'embûches et nous n'avons pas réussi à obtenir des résultats satisfaisants.

Dans un premier temps, nous avons demandé aux partenaires, et plus particulièrement à Worldskills France, de pouvoir contacter les jeunes présents aux conférences de l'*International Youth Forum*. Cette demande nous a été refusée et nous n'avons pas pu discuter avec ces jeunes de nos avancées et de nos idées pour le projet. Ces entretiens nous semblaient cruciaux puisqu'ils représentaient notre seule porte d'entrée sur l'international. Nous avons questionné notre légitimité de parler d'un projet « international » alors même que nous n'avons pas pu avoir accès

à un terrain global. Par manque de temps, nous avons été dans l'obligation d'abandonner l'idée de contacter d'autres organisations internationales pour interroger de nouveaux jeunes.

Dans un second temps, comme indiqué précédemment dans le chapitre 3 de la première partie, nous avons construit un questionnaire (cf. *Annexes 6.1* et *Annexe 6.2*) à destination des jeunes pour évaluer les priorités et les objectifs qui leur semblaient les plus importants et essentiels. Nous avons décidé de passer par Worldskills France pour diffuser ce questionnaire, étant donné le nombre important de jeunes avec lesquels ils sont en contact. Bien que nous ayons envoyé le questionnaire à Elsa Furtado de Worldskills France le 20 décembre 2024, le lien de notre enquête n'a été diffusé qu'à la mi-janvier aux ambassadeur·rice·s de Worldskills France. Étant donné le temps qui nous était imparti, nous avons dû traiter les réponses fin janvier. Au moment où nous avons eu accès aux réponses, nous avons rencontré deux problèmes majeurs : d'une part, le questionnaire que nous avions envoyé avait été modifié par Worldskills France, et une dernière question avait été rajoutée (« *êtes vous réserviste ?* ») ; d'autre part, très peu de personnes ont répondu à notre enquête (36 réponses bien qu'il ait été envoyé à 1 422 jeunes) ce qui ne nous permettait pas de tirer des conclusions certaines. En effet, le questionnaire avait été envoyé dans la Newsletter de Worldskills, un courrier qui se retrouve souvent parmi les « courriers indésirables ». Par conséquent, notre enquête s'est avérée être inexploitable.

C. Redéfinition de la place donnée au plaidoyer dans le projet (février à mars 2025)

Au retour des vacances et de notre semaine de partiel, nous avons de nouveau réfléchi à la place que nous voulions donner au plaidoyer. Nous avons engagé une réflexion collective sur les difficultés que nous avions rencontrées avec les partenaires. Nous sommes également revenu·e·s sur la seule matière empirique que nous avions récoltée, à savoir, nos notes prises lors de l'*International Youth Forum*. Au fur et à mesure des discussions, nous nous sommes penché·e·s sur les critiques que nous avions faites à chaud concernant ce forum. Nos réflexions nous ont conduits à la conclusion suivante : en tant que jeunes, notre contribution ne doit pas porter uniquement sur le fond (comprendre quels enjeux doivent être priorisés pour la jeunesse dans le

monde professionnel ?), mais aussi sur la forme (comment s'adresser aux jeunes et recueillir leur parole ?).

Dès lors, nous avons décidé de ne pas nous arrêter à la réalisation d'un plaidoyer, mais de proposer deux autres livrables : le guide et la page web *Notion*. Le plaidoyer, n'étant à présent plus le seul travail final que nous rendrons, nous avons dû lui donner une nouvelle consistance, bien qu'il soit resté au cœur du projet.

Nous avons alors soumis à nos partenaires notre objectif de construire trois livrables différents. Yanis Boulekrouche a appelé Juliette Cantau de la Métropole de Lyon pour lui expliquer comment nous souhaitions procéder. Cette dernière a accepté notre proposition, mais nous a indiqué qu'elle souhaitait que les thèmes abordés dans le plaidoyer reprennent ceux choisis dans les discussions de l'*International Youth Forum* de Worldskills. Le thème de l'employabilité a alors été écarté et nous avons suivi sa consigne en reprenant les 4 thèmes qui étaient : *Well-being* ; *Empowerment* ; *Technology* ; *Global issue*.

Nous avons alors commencé à travailler sur le contenu de notre plaidoyer. Nous avons tenu à récolter des témoignages de jeunes toujours dans une optique de légitimer notre propos. Nous avons donc écrit aux jeunes qui avaient indiqué, dans le questionnaire envoyé par Worldskills France, qu'ils acceptaient d'être re contactés. Nous avons ainsi pu mener sept entretiens individuels en suivant une grille de questions correspondant aux thèmes que nous allions aborder dans le plaidoyer (cf. *Annexes 5.1*). Néanmoins, le thème de « Global issue » a été compliqué à introduire dans nos questionnaires et dans notre propos. En effet, cette thématique n'était pas pertinente étant donné que les jeunes interrogé·e·s travaillent majoritairement en France. Ce thème a été changé par « l'intégration durable des jeunes dans le monde du travail », qui ressemble au thème initial concernant « l'employabilité ». Le travail que nous avons mené autour de ces thématiques sera abordé dans la partie suivante (III).

III. Construction des quatre thématiques et objectifs

Nous allons ensuite présenter brièvement les quatre thématiques que nous avons choisies de développer dans le plaidoyer. Comme expliqué précédemment, la Métropole de Lyon a demandé

à ce que les thématiques reprennent celles abordées à l'*International Youth Forum* de Worldskills en septembre dernier. Nous avons cependant remplacé celle intitulée « *Global Issues* » par la thématique de « l'employabilité ».

Par la suite, nous avons construit trois objectifs par thématique. Chaque objectif a été construit sur un même schéma et en respectant l'ordre suivant : une ou deux citations tirées du témoignage de jeunes, une donnée scientifique qui vient appuyer le propos, un paragraphe explicatif et enfin nos propositions d'action concrète. Ces objectifs ont été choisis et construits à partir de nos recherches empiriques (les témoignages de jeunes) et théoriques (les rapports académiques et scientifiques).

A. Les jeunes et le bien-être au travail

La thématique du bien-être fait partie de celles qui sont le plus revenues dans les entretiens individuels et collectifs que nous avons pu mener. Bien que la question du bien-être au travail semble être de plus en plus intégrée dans les politiques des entreprises et les politiques publiques, on peut se demander si, en pratique, ces enjeux sont toujours respectés.

Les jeunes sont souvent les premiers concerné·e·s par ce manque de considération de part leur position de vulnérabilité. En ce sens, les jeunes actifs·ves expriment des attentes spécifiques en matière de bien-être au travail. Instaurer un climat et un environnement de travail confortable et stable est essentiel pour assurer sur le long terme le bien-être et la productivité des employé·e·s. Un déséquilibre peut entraîner du stress, de l'épuisement professionnel et une baisse de productivité.

Voici les trois enjeux que nous avons relevés concernant ce thème :

1. Oeuvrer pour une plus grande horizontalisation des relations au travail

D'après le sondage, réalisé par l'institut d'études BVA Xsight pour le groupe ISC Paris (2024)[32] sur un échantillon représentatif de 1051 jeunes interrogés, plus de 80% des jeunes pensent que

[32] Anon. 2025. 3ème édition du baromètre ISC Paris & BVA Xsight "le bonheur au travail vu par les jeunes" [En ligne]. ISC Paris, Disponible sur : < https://www.iscparis.com/actualite/3eme-edition-du-barometre-isc-paris-bva-xsight-le-bonheur-au-travail-vu-par-les-jeunes/ >.

pour être performante, une entreprise doit veiller au bien-être de ses salarié·e·s. Ce chiffre a été utilisé dans notre plaidoyer afin d'illustrer le fait que la qualité de vie au travail fait partie des critères les plus importants pour les jeunes générations.

Pour répondre au mieux à cet objectif et favoriser dès le début un bon climat de travail, nous avons proposé d'organiser un système de parrainage sur le long terme entre nouveaux et anciens employé·e·s afin de favoriser le partage de points de vue et de permettre une plus grande horizontalisation des relations. Cette proposition d'action est largement inspirée du *buddy system* qui existe déjà à l'étranger, notamment aux États-Unis. Nous souhaitons néanmoins élargir ce système de parrainage entre nouveaux et anciens employé.e.s en favorisant davantage les mélanges entre les générations et les différentes fonctions occupées.

2. S'assurer du maintien des limites entre vie professionnelle et vie personnelle

Cet enjeu constitue aujourd'hui un facteur déterminant du bien-être au travail, particulièrement pour les jeunes en formation professionnelle ou en alternance. Dans de nombreux secteurs, notamment l'hôtellerie-restauration, les étudiant·e·s alternants sont confronté·e·s à des débordements de leur temps de travail contractuel, au mépris des limites légales. Ce phénomène entraîne une confusion entre les sphères professionnelle et personnelle, source de stress, de fatigue chronique et, à terme, de désengagement.

Plusieurs études soulignent l'importance cruciale de cet équilibre : selon l'enquête *Global 2024 Gen Z and Millennial Survey* mené par le cabinet Deloitte (2024) et mentionné par l'OCDE [33], plus de 46 % des jeunes de la Génération Z placent l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle parmi les critères principaux de satisfaction et de fidélisation en entreprise. D'un point de vue sociologique, des auteurs comme Claude Dubar (2023)[34] se sont intéressés à étudier comment nos temps sociaux sont répartis et peuvent s'entremêler. Le travail envahissant les autres sphères de vie a été analysé comme un facteur majeur de désintégration des temps sociaux, remettant en question la possibilité même d'une autonomie individuelle.

[33] Anon. 2024. 2024 Gen Z and Millennial Survey [En ligne]. Deloitte, Disponible sur : < https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=1 >

[34] Dubar, Claude, et Christiane Rolle. 2008. « Les temporalités dans les sciences sociales ». n°8,. Disponible sur : < https://journals.openedition.org/temporalites/57 >.

Pour répondre à cette problématique, nous avons proposé deux types d'actions concrètes applicables dans deux types de situation. Ces propositions ont été construites à partir des témoignages des jeunes que nous avons pu recueillir. Dans un premier temps, nous avons préconisé d'installer des espaces communs marquant une distinction claire entre l'espace de travail et l'espace de pause sur les lieux de travail. Cela permettrait de créer une limite physique sur le lieu de travail. Dans un second temps, nous souhaitons imposer aux écoles qu'elles interrogent régulièrement les étudiant·e·s en alternance sur leur expérience pour les protéger davantage et prévenir les abus. Cette autre proposition concerne particulièrement les jeunes qui sont en alternance, notamment dans des métiers professionnels comme l'hôtellerie, et qui peuvent être sur-sollicités par les entreprises.

3. Prioriser davantage la santé mentale et physique des employé.e.s

La pandémie du Covid-19 a fait doubler le nombre de jeunes de 18 à 29 ans présentant un problème de santé mentale dans plusieurs pays par rapport à 2019. Par ailleurs, près de la moitié des jeunes de l'UE ont affirmé que leurs besoins en matière de soins de santé mentale n'étaient pas satisfaits au printemps 2021 et 2022[35]. Ces chiffres illustrent le fait que la santé mentale chez les jeunes est encore un problème majeur. Par conséquent, cet objectif nous a semblé essentiel pour la thématique.

Pour cela, nous avons appuyé notre propos en citant un chiffre marquant et particulièrement intéressant pour les décideurs·euses économiques. Selon un rapport de l'OMS et de l'OIT (2022)[36], environ 12 milliards de jours de travail sont perdus du fait de la dépression et de l'anxiété, pour un coût d'environ 1000 milliards de dollars pour l'économie mondiale. Cette donnée ne doit pas être utilisée seulement pour alerter sur la perte monétaire que les problèmes de santé mentale entraînent, mais aussi sur les effets néfastes et contre-productifs des systèmes économiques et de travail actuels.

[35] Rapport Anon. 2024. Boîte à outils de l'OCDE sur les politiques en faveur des jeunes [En ligne]. OCDE, Disponible sur : < https://www.oecd.org/fr/publications/2024/11/oecd-youth-policy-toolkit_3de4a9f0.html >.
[36] Anon. 2022. Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2022 [En ligne]. OIT, Disponible sur : < https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/emploi-et-questions-sociales-dans-le-monde-tendances-2022 >.

Dans ce même rapport, l'OMS recommande de former les cadres aux questions de santé mentale, afin de les aider à percevoir la détresse émotionnelle de leurs exécutant·e·s et à agir en conséquence. C'est pourquoi nous avons préconisé dans notre plaidoyer d'une part de former et sensibiliser davantage les managers·euses aux questions de santé mentale, et d'autre part de mettre en place des responsables chargé·e·s de veiller au bien-être des employé·e·s. Cette proposition d'action concrète a été pensée également à travers les témoignages que nous avons reçus de la part des jeunes. Nous avons remarqué qu'il pouvait exister un décalage entre les générations concernant les questions de santé mentale et que certain.e.s exercent même une pression intenable sur de jeunes employé.e.s.

B. Les jeunes et les technologies

Les mutations technologiques bouleversent en profondeur les modèles économiques, avec des effets majeurs sur le paysage de l'emploi. Dans de nombreux secteurs, les métiers les plus demandés aujourd'hui n'existaient pas il y a dix ans, voire cinq ans. Ce rythme de transformation s'accélère encore avec l'essor de l'intelligence artificielle, de l'automatisation et des plateformes numériques. Selon une estimation souvent citée, 65 % des enfants entrant actuellement à l'école primaire exerceront demain des métiers qui n'existent pas encore[37]. Dans un tel contexte de changement rapide, la capacité à anticiper les besoins en compétences, à adapter les systèmes de formation, et à préparer les jeunes à un monde professionnel incertain devient un enjeu central. Voici les enjeux que nous avons relevés à partir de ce thème.

1. Un accès inégal aux outils, compétences et infrastructures numériques

Le premier objectif est de réduire la fracture numérique en favorisant un meilleur accès aux technologies.

En effet, l'un des enjeux qui marque les trajectoires de la jeune génération à l'échelle internationale est celui de l'inégal accès aux infrastructures, aux outils et aux savoirs numériques. Alors que la possession de compétences numériques est de plus en plus demandée et valorisée dans le secteur professionnel, la « fracture numérique » reste un facteur majeur d'inégalités entre

[37] Anon. 2016. The Future of Jobs 2016 [En ligne]. World Economic Forum, Disponible sur : < https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-2016/ >.

les jeunes professionnel·le·s à la fois dans leur formation et dans l'accès aux opportunités professionnelles.

Le concept de « fracture numérique » s'élabore dans un premier temps dans les pays industrialisés, qui voient l'apparition et le développement rapide des technologies de l'information et de la communication (TICs). Selon les chercheurs·euses Périne Brotocrone et Gérard Valenduc (2009)[38], ces inégalités se manifestent non seulement dans l'accès aux équipements et à la connexion internet, mais également dans l'accès aux connaissances et compétences qui influencent les pratiques et les usages numériques. Par exemple, dans ces pays industrialisés, alors que l'écart d'accès aux outils comme les ordinateurs et à la connexion internet s'est fortement réduit, en particulier en ce qui concerne la jeune génération, Jan van Dijk (2005)[39] note que les usages des technologies restent inégalitaires, puisqu'ils demeurent fortement impactés par les ressources sociales et culturelles individuelles.

Dans un cadre international, le concept de « fracture numérique » permet également de mettre en avant les fortes disparités d'accès et d'usages du numérique entre les pays des Nords et les pays des Suds, affectant en particulier les zones rurales. Ainsi, d'après un *Working Paper* d'août 2023 de l'ONU, un tiers de la population mondiale n'avait toujours pas accès à internet[40]. L'Union Internationale de Télécommunications pointe également qu'en 2024, alors que plus de 99% des jeunes de 15 à 24 ans des pays à hauts revenus sont connectés à internet, ils ne sont que 43% dans les pays à faibles revenus. Cet enjeu est également revenu dans les discours de certains *Young Leaders* au *Youth Forum* de septembre 2024 comme celui de Salma* venant du Maroc qui a souligné le manque de ressources et d'investissement dans les domaines technologiques.

Pour ces raisons, nous avons choisi comme actions concrètes à mettre en place celles d'appeler les acteurs·ices internationaux à investir dans des initiatives qui visent à améliorer la connectivité

[38] Brotcorne, Périne, et Gérard Valenduc. 2009. « Les compétences numériques et les inégalités dans les usages d'internet : Comment réduire ces inégalités ? » Les Cahiers du numérique. Vol. 5, n°1, p. 45-68.

[39] Johannes van Dijk. 2005. The deepening Divide: Inequality in the information society. [En ligne]. Sage.Sage, Disponible sur : < https://research.utwente.nl/en/publications/the-deepening-divide-inequality-in-the-information-society >. ISBN : 978-1-4129-0402-5.

[40] Anon. 2024. « Un tiers de la population mondiale privée d'Internet surtout dans les zones rurales ». Dans : ONU Info [En ligne]. Disponible sur : < https://news.un.org/fr/story/2024/11/1150951 >.

mondiale, telle que l'initiative GIGA de l'UNICEF et de l'UIT, et à promouvoir la mobilité géographique des jeunes à travers des offres de stage, d'emploi, de formation etc.

2. Une reconfiguration des secteurs de l'emploi sous l'influence des nouvelles technologies

Les deux derniers objectifs formulés sont les suivants :

- Adapter les formations aux enjeux du numérique
- Promouvoir un usage de l'IA durable, inclusif et respectueux des jeunes professionnels

En effet, l'émergence de plus en plus rapide de nouvelles technologies telles que l'IA, les plateformes numériques, et les systèmes d'automatisation par des machines bouleverse en profondeur les structures et dynamiques des marchés du travail, générant ainsi de fortes incertitudes quant aux évolutions présentes et futures du monde professionnel. L'accélération du développement et de l'adoption de ces technologies, en particulier de l'IA, entraîneront un renouvellement majeur en termes des besoins en compétences, avec une demande accrue pour des compétences informatiques et numériques ainsi que pour des compétences transversales et complémentaires (Commission Européenne, 2024 ; OCDE, 2023)[41] [42]. Or, dans ce contexte de mutation constante, les jeunes ne sont pas toujours bien accompagné·e·s dans leurs formations et apprentissages pour développer les compétences nécessaires à la maîtrise de ces outils numériques. Par exemple, d'après un rapport de la Commission Européenne (2024)[43], environ 30% des 16-24 de l'Union Européenne ne possédaient pas les compétences numériques de base. Les rapports de l'OCDE ainsi que les propos des jeunes interrogé·e·s mettent donc en avant l'importance d'améliorer les formations dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur afin de favoriser l'acquisition des compétences. Ils pointent également la nécessité de mettre en place des formations au sein des entreprises elles-mêmes, notamment à travers des programmes de *reskilling* (développer des compétences « soit dans le cadre d'un changement de métier ou

[41] Anon. 2020. « Digital education action plan ». Dans : Commission Européenne [En ligne]. Disponible sur : < https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12453-Digital-education-action-plan-update-_en >.
[42] Anon. 2023. Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2023 [En ligne]. OCDE, Disponible sur : < https://www.oecd.org/fr/publications/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-2023_aae5dba0-fr.html >.
[43] Commission Européenne. 2024, *op. cit.*

d'une reconversion, soit pour une montée de compétence transversales pour un changement de poste en interne, soit pour acquérir des compétences managériales »)[44] et d'*upskilling* (« améliorer des compétences professionnelles déjà existantes, dans un même métier ou domaine d'activité. L'objectif est de faire face à l'évolution d'un secteur d'activité en progressant dans son métier ou dans sa pratique »)[45].

Par ailleurs, le développement extrêmement rapide des modèles d'Intelligence Artificielle générative dans le monde professionnel est une source de questionnement, d'intérêt et d'inquiétude particulièrement importante pour les jeunes concernant le futur des métiers. A l'*International Youth Forum* de 2024 ainsi qu'au cours de l'atelier participatif à la SEPR, plusieurs jeunes ont fait part de leurs réflexions sur cette nouvelle technologie, certain·e·s considérant qu'elle apporte des outils de travail intéressant tandis que d'autres expriment une inquiétude face aux risques qu'elle pose, notamment vis-à-vis de la disparition de certaines professions et le remplacement du travail humain par un travail de la machine pour la réalisation de certaines tâches. Le risque de substitution est une réalité également observée par l'OCDE (2023)[46] qui estimait en 2023 que les professions les plus exposées au risque d'automatisation représentaient environ 27% des emplois de l'OCDE et que « trois travailleurs sur cinq s'inquiétaient de perdre leur emploi du fait de l'IA au cours des 10 prochaines années ». Pour envisager au mieux une transition vers un usage de ces nouvelles technologies plus juste pour les jeunes professionnel·le·s, ce même rapport met largement en avant l'importance du dialogue social et de la négociation collective entre syndicats, organisations patronales, comités d'entreprises, etc. En effet, les entreprises « qui consultent leurs travailleurs ou leurs représentants sont plus susceptibles de déclarer que l'IA a des effets positifs sur la productivité des travailleurs et leurs conditions de travail ».

Nous avons donc choisi de promouvoir la mise en place de trois actions qui sont : l'intégration de modules d'apprentissage centrés sur les compétences numériques et l'intelligence artificielle dans

[44] Anon. 2023. « Reskilling, upskilling : définition, enjeux et formations ». Dans : IPAG Business School [En ligne]. Disponible sur : < https://www.ipag.edu/blog/que-sont-le-reskilling-et-lupskilling >.
[45] *Ibid.*
[46] Anon. 2023. Le guide pour le plaidoyer des jeunes - Génération sans limites [En ligne]. UNICEF, Disponible sur : < https://www.unicef.org/cotedivoire/rapports/le-guide-pour-le-plaidoyer-des-jeunes-g%C3%A9n%C3%A9ration-sans-limites >.

toutes les formations ; la mise en place de dispositifs de veille et d'anticipation par les institutions ; et la création de comités de réflexion sur l'implémentation des technologies au sein des entreprises.

C. Les jeunes et l'affirmation de soi

Le monde du travail étant en pleine mutation, donner plus de place aux jeunes générations n'est pas un simple idéal : c'est une nécessité pour construire des organisations plus justes, résilientes et innovantes. Face à des structures hiérarchiques parfois rigides et des cadres de gouvernance encore largement dominés par des générations plus âgées, les jeunes peinent à se faire entendre, à faire reconnaître leurs droits et à porter leur vision du travail. Cette problématique est particulièrement saillante dans les parcours en alternance ou en début de carrière, où l'asymétrie d'information et de pouvoir est très marquée. Pour reprendre les écrits d'un de nos partenaires Paolo Nardi représentant d'EfVET, *« la pertinence des compétences ne se limite donc pas aux compétences techniques et professionnelles (Heckman et al., 2014; Nussbaum, 2011),* [...] *le développement du capital émotionnel, en plus des compétences académiques et professionnelles, est crucial pour autonomiser les individus et promouvoir un véritable épanouissement »*[47].

Voici les objectifs que nous avons mis en place concernant cette thématique :

1. Informer les jeunes des droits qui les protègent dans le monde du travail

Pour appuyer notre propos de façon scientifique et sociologique, nous sommes appuyés sur une enquête réalisée par ADP intitulée "*People at Work 2021 : l'étude Workforce View*" (2021)[48] et dans laquelle sont analysées les évolutions du monde du travail après la crise du Covid-19. Le centre de recherches ADP Research Institute a sondé 32 471 travailleurs dans 17 pays du monde entier entre le 17 novembre et le 11 décembre 2020, dont plus de 8 567 travaillant dans la *"gig economy"*. Dans le rapport, il est indiqué que le nombre d'heures non rémunérées effectuées par des travailleurs·euses a bondi depuis la fin de la crise du Covid-19. Cette tendance s'observe de manière plus significative chez les jeunes. En effet, les jeunes de la Génération Z sont 2 fois plus

[47] Paolo Nardi. 2024. Lyon 2024 Youth Pact: The Youth of the World to Shape Tomorrow's Skills ; A White Paper. EfVET.
[48] Anon. 2022. People at Work 2021 : l'étude Workforce View [En ligne]. ADP France, Disponible sur : < https://www.fr.adp.com/ressources/insights/people-at-work-2021-etude-workforce-view.aspx >.

nombreux·euses que leurs aînés de plus de 35 ans à accomplir plus de 10 heures supplémentaires non rémunérées par semaine.

Dans cette perspective, on comprend qu'informer les jeunes sur leurs droits constitue ainsi un levier d'*empowerment*, leur permettant non seulement de se protéger face aux abus, mais aussi d'interagir avec les employeurs·euses sur un pied d'égalité. Cela suppose de sortir d'une vision passive de l'entrée dans le monde professionnel, pour promouvoir une culture du droit et de la responsabilité partagée.

Dans cette optique, nous souhaitons garantir à tous les jeunes des cours, des séminaires ou des plateformes dédiés au droit du travail dans leurs formations. Cette proposition nous permet de faire connaître un des livrables que nous avons conçu à savoir la page web *«* La boîte à outils des jeunes ».

2. **Promouvoir la prise en compte de la parole des jeunes et le dialogue intergénérationnel**

Dans un monde professionnel en quête de sens, les jeunes générations ne se contentent plus d'occuper une place subalterne : elles revendiquent le droit d'être écoutées, représentées et prises au sérieux dans les structures où elles s'engagent. Pourtant, cette parole peine encore à trouver sa place. Une enquête menée par *Opinion Way* pour Vers le Haut (2023)[49] montre que seulement 4 jeunes sur 10 âgés de 16 à 25 ans estiment que leur génération est suffisamment représentée dans les entreprises. Ce déficit de reconnaissance crée un fossé générationnel qui freine l'innovation, nuit au climat de travail, et empêche les jeunes de s'épanouir pleinement.

Afin de favoriser l'expression de la parole des jeunes et le dialogue intergénérationnel, il est indispensable d'intégrer dans la formation initiale et continue des modules de prise de parole, de communication interpersonnelle et de gestion collaborative des conflits. Ces compétences ne sont pas accessoires : elles constituent les bases d'une participation active aux processus de décision. De plus, il est nécessaire de créer parallèlement des espaces et des mécanismes concrets de

[49] Anon. 2024. Baromètre Jeunesse & Confiance [En ligne]. Vers le haut, Disponible sur : < https://www.verslehaut.org/wp-content/uploads/2025/01/OpinionWay-pour-Vers-le-Haut-Observatoire-des-jeunes-et-des-familles-2024-Rapport-complet-Novembre-2024_1.pdf?utm >

représentation des jeunes dans les instances de gouvernance des organisations publiques comme privées. La parole des jeunes doit être prise en compte au sein des structures décisionnelles, comme les conseils d'administration.

Renforcer la légitimité de la parole des jeunes, ce n'est pas seulement répondre à une exigence démocratique : c'est préparer les entreprises à relever les défis du futur, avec des collaborateurs·trices engagé·e·s, capables de penser autrement et de faire évoluer les pratiques établies.

3. Encourager les jeunes femmes à choisir une voie professionnelle ambitieuse

Dans de nombreux contextes sociaux et culturels, les jeunes femmes continuent de se heurter à des barrières invisibles qui restreignent leurs choix professionnels. Selon une enquête menée par l'institut Viavoice (2023)[50], 37% des femmes déclarent avoir déjà subi des discriminations sexistes dans leur orientation professionnelle, un chiffre qui révèle la persistance des stéréotypes de genre dès le stade de la formation.

Pour favoriser une véritable égalité des chances, il est essentiel de valoriser les choix ambitieux des jeunes femmes, et de les accompagner dans la construction de leur trajectoire professionnelle. Cela passe notamment par la création de réseaux internationaux de femmes exerçant dans des domaines encore très masculinisés, afin de leur offrir des modèles de réussite auxquels elles peuvent s'identifier. Nous souhaitons que ce type de réseaux soit spécifique aux jeunes femmes qui se lancent dans des filières professionnelles et/ou manuelles. L'objectif n'est pas simplement qu'elles soient « les premières » ou « les seules » dans leur domaine, mais qu'elles deviennent « une parmi tant d'autres », condition d'un changement durable des représentations.

D. Les jeunes et l'insertion professionnelle

Comme mentionné (*supra*), le thème *Global Issue*s de l'*International Youth Forum* a été volontairement modifié dans notre plaidoyer. Ce thème a été choisi pour l'*International Youth Forum* afin d'évoquer un grand nombre de défis internationaux tels que les conflits armés,

[50] *Anon. 2023. Baromètre sexisme 2e édition [En ligne]. HCE, Disponible sur :* < https://www.institut-viavoice.com/barometre-sexisme-2e-edition-viavoice-hce-janvier-2023/ >.

l'inégal développement industriel et post-industriel, la pauvreté, la croissance démographique, la pollution ou l'égalité des genres. Élaborer des messages à partir de ce thème, qui soient à la fois pertinents pour une échelle internationale et concrets dans notre plaidoyer ne nous a pas semblé réalisable. Nous avons donc choisi de traduire *Global Issues* par « l'intégration durable des jeunes sur le marché du travail », un thème qui peut reprendre en partie les difficultés structurelles auxquelles les jeunes sont confronté·e·s tout en intégrant également le sujet de la formation/éducation, un aspect qui nous a semblé clef au vu de nos entretiens, et que nous avons regretté ne pas voir plus discuté lors de l'*International Youth Forum*. A partir de ce nouveau thème, dont la pertinence n'a été que confirmée par nos entretiens et notre atelier participatif, nous avons formulé trois objectifs sous forme de messages clefs et donné des pistes de solutions concrètes pour les décideurs·euses politiques et éducatifs, et les entreprises.

1. L'expérience professionnelle et l'adaptation des formations

Les deux premiers objectifs formulés sont les suivants :

- Favoriser l'immersion professionnelle
- Améliorer l'orientation des jeunes

En effet, l'éducation et la formation, ainsi que les opportunités d'apprentissage, visent à l'autonomisation personnelle des jeunes, et plus généralement des individus. Cela permet non seulement d'accroître leur employabilité, mais également de développer leur sociabilité et de réduire le risque d'exclusion sociale, pour des motifs économiques, culturels et psychologiques (Nussbaum, 2011)[51]. Parmi les pistes d'action identifiées, il est essentiel d'encourager le dialogue entre les acteurs·rices des établissements scolaires et de formation et du secteur économique. Cela permettrait de faciliter la recherche de stages ou de contrats en alternance pour les jeunes, tout en adaptant les formations aux compétences réellement attendues par les employeur·euse·s. Il serait également pertinent d'organiser, au sein des établissements, des forums métiers représentatifs de l'ensemble des secteurs professionnels, afin de donner aux élèves, le plus tôt possible, une vision plus large et réaliste des opportunités qui s'offrent à eux·elles. Par ailleurs, il

[51] Nussbaum, Martha. 2011. *Creating Capabilities: The Human Development Approach*. Harvard University Press, Disponible sur : < https://www.jstor.org/stable/j.ctt2jbt31 >. ISBN : 978-0-674-05054-9.

pourrait être pertinent de développer des actions d'orientation impliquant des professionnels en activité, à l'image des *Gatsby Benchmarks* mis en place au Royaume-Uni. D'après l'OCDE (OCDE, 2023)[52], ces critères Gatsby ont fait leurs preuves, proposant une nouvelle façon de structurer l'orientation professionnelle. Il s'agit d'adopter une approche plus institutionnelle et d'inclure les attentes des parents et des élèves envers leur établissement scolaire.

2. Vers une intégration de tous les jeunes : lutter contre le phénomène des NEETs

Le dernier objectif identifié est le suivant:

- Favoriser l'intégration des jeunes éloignés de la formation et de l'emploi

C'est à l'occasion de l'*International Youth Forum* que nous avons pris connaissance du phénomène des NEETs[53]. En France, l'association Apprentis d'Auteuil met en place le programme Boost Insertion, un dispositif de re-mobilisation et d'insertion professionnelle. Il est essentiel de soutenir les politiques à l'attention des jeunes isolé·es aussi bien socialement que du monde professionnel : s'appuyer sur des programmes déjà existants est un conseil délivré par notre encadrant. Cela nous permet, à partir de l'opinion des bénéficiaires et des enquêtes scientifiques, réalisées sur les dispositifs ou les politiques publiques en place, de mesurer l'efficacité de la mesure et la présenter à nos partenaires.

IV. Conception d'une stratégie de plaidoyer

La conception d'une stratégie de plaidoyer était la commande de départ donnée par la Métropole. Bien que cette commande ait pu évoluer, nous avons tenu à fournir avec notre plaidoyer *"*Le plaidoyer pour les jeunes, par les jeunes*"* une stratégie de diffusion pour s'assurer de l'avenir de notre travail. Cette stratégie de plaidoyer a été structurée pour transformer nos constats et recommandations en actions concrètes, tant à l'échelle internationale que locale. Cette démarche s'est appuyée sur une double logique : **la diffusion ciblée du plaidoyer**, et **la mobilisation**

[52] Anon. 2024. Boîte à outils de l'OCDE sur les politiques en faveur des jeunes. OCDE, Disponible sur : < https://www.oecd.org/fr/publications/2024/11/oecd-youth-policy-toolkit_3de4a9f0.html >.
[53] Anon. 2024. « Promotion de l'emploi et de la formation pour les jeunes NEETs dans le voisinage Sud ». Dans : International Labour Organization. Disponible sur : < https://www.ilo.org/fr/projects-and-partnerships/projects/promotion-de-lemploi-et-de-la-formation-pour-les-jeunes-neets-dans-le >.

d'acteurs variés, capables de relayer, mettre en œuvre et institutionnaliser les propositions portées par les jeunes.

Nous avons choisi de rendre le plaidoyer accessible dans un format numérique et imprimable, de manière à pouvoir être partagé par mail, via les réseaux sociaux, ou présenté lors de conférences, de réunions politiques ou d'ateliers professionnels. Ce format hybride garantit une large diffusion, adaptée à différents contextes : présentations publiques par des jeunes eux-mêmes, ou utilisation par des responsables politiques et professionnels pour appuyer des transformations concrètes dans leurs institutions ou entreprises.

Notre stratégie cible plusieurs catégories d'acteur·ices :

1) Les jeunes, en particulier ceux·celles engagé·e·s dans des organisations ou associations souhaitant porter leur voix dans le débat public.
2) Les décideurs·euses politiques, appelés à intégrer les aspirations de la jeunesse dans les politiques publiques.
3) Les entreprises et les établissements de formation, notamment via les directions des ressources humaines et les équipes pédagogiques, pour qu'ils s'approprient nos recommandations et adaptent leurs pratiques.

Nous avons défini des objectifs opérationnels clairs, à court et moyen terme :

- Présenter le plaidoyer aux prochains événements WorldSkills 2025-2026, pour garantir une visibilité internationale et encourager des engagements à grande échelle.
- Obtenir l'engagement d'au moins dix entreprises ou écoles à appliquer une ou plusieurs de nos recommandations d'ici 2026. Cet objectif vise à ancrer le plaidoyer dans la réalité quotidienne du monde du travail et de la formation.
- Permettre à des décideur·euses internationaux de présenter et de défendre le plaidoyer dans leurs réseaux professionnels et politiques, pour en faire un outil partagé de dialogue intergénérationnel.
- Organiser des conférences et forums européens sur les thématiques abordées (bien-être au travail, affirmation de soi, enjeux du numérique, accès à l'emploi) afin de créer des espaces de dialogue entre jeunes, professionnel·les et responsables public·ques. Ces

événements permettront à la fois de prolonger la réflexion et de suivre la mise en œuvre des solutions proposées.

Enfin, notre stratégie s'inscrit dans une logique d'empowerment : les jeunes ne doivent pas être de simples observateurs·rices, mais les acteurs·rices principaux du changement. Pour cela, nous avons intégré les principes du *Guide pour porter la voix des jeunes*, qui insiste sur l'importance de la co-construction, de l'écoute active et de la représentation équitable dans toutes les instances de décision (cf. *infra*).

Chapitre 2 - Comment parler à la jeunesse ? Les dispositifs de démocratie participative et le guide.

Dans ce deuxième chapitre, nous proposons de questionner les fondements, les enjeux et les défis de la participation des jeunes dans les processus décisionnels. À partir de l'expérience de l'*International Youth Forum*, qui a servi de terrain d'expérimentation pour ce guide, nous mettons en lumière la nécessité de créer des dispositifs adaptés, co-construits et réfléchis à partir des spécificités de la jeunesse. Pour ce faire, notre réflexion s'organise en trois temps. Nous commencerons par exposer la raison d'être du guide (I), en revenant sur le contexte de l'*International Youth Forum* et les enseignements qui en ont été tirés, pour comprendre pourquoi un tel outil s'avère nécessaire aujourd'hui. Nous poursuivrons par une présentation des matériaux collectés (II), qui ont nourri la réflexion : entretiens, observations, documents préparatoires et expérimentations locales ont permis de construire une base empirique solide. Puis, nous dresserons un état de l'art (III) autour de la démocratie participative : ses origines, ses évolutions, ses promesses, mais aussi ses limites et critiques, afin de mieux cerner le cadre théorique et institutionnel dans lequel s'inscrit notre démarche. Nous conclurons enfin en présentant notre méthode de réalisation du guide (IV).

I. Raison d'être du guide

L'*International Youth Forum* représente une expérience pionnière dans l'approche des jeunes, en particulier celles et ceux issus de filières professionnelles. C'est dans cette dynamique qu'un

guide pour porter la voix des jeunes prend toute sa place. Né des enseignements tirés de l'*International Youth Forum*, il a pour objectif de proposer des solutions concrètes pour la mise en place des dispositifs participatifs efficaces. L'enjeu central est de permettre aux jeunes de s'engager dans des processus décisionnels où leurs opinions sont valorisées et intégrées. Cependant, pour que cette participation soit véritablement efficace, il est indispensable de prendre en compte non seulement leurs besoins et leurs attentes, mais aussi les risques associés à une démarche participative mal encadrée.

À travers ce guide, nous avons voulu répondre aux défis soulevés par l'expérience de l'*International Youth Forum*. Nous y explorons des approches méthodologiques et des stratégies concrètes qui permettent de concevoir des dispositifs de participation adaptés à la jeunesse. Ce guide vise à fournir des clés pour instaurer une participation authentique, équilibrée et porteuse de compromis, tout en mettant en lumière les bonnes pratiques identifiées et les points de vigilance à considérer.

II. Les matériaux collectés

À partir de l'expérience de l'*International Youth Forum*, ce guide propose une réflexion sur la conception de dispositifs de participation permettant de donner toute leur place à la voix des jeunes. Dans cette perspective, notre équipe a mené deux entretiens avec les organisatrices du forum, complétés par une observation participante, l'analyse des documents préparatoires, ainsi que la mise en œuvre d'un atelier à l'échelle locale, servant de terrain d'expérimentation et de validation de nos hypothèses.

III. Etat de l'art

A. De la démocratie participative

Dans les années 1960, les dispositifs de démocratie participative apparaissent dans un contexte de remise en question de la démocratie représentative. D'après une étude de Gaudin (2013), Blondiaux, et Fourniau (2011), ils sont historiquement le résultat d'un mouvement de vase

communicant entre la difficulté des mouvements sociaux à faire entendre leurs intérêts[54] et la montée en puissance de la figure de l'expert dans les débats politiques[55]. Face au constat de cette crise de légitimité rampante, Gaudin cite Touraine (2013) pour souligner la tendance des revendications des nouveaux mouvements sociaux[56] d'exiger une prise en compte accrue des enjeux émergents autour du féminisme, de l'écologie, et autres revendications. Dès lors, la crise de la démocratie représentative a nourri le besoin d'un « impératif délibératif et participatif ». Dès lors, d'après Bacqué et Sintomer (2011), face au « regard expert », il s'agit de replacer un « savoir citoyen » ou « savoir des usagers »[57] marqué par la confrontation au terrain.

Bien que, selon Gaudin (2013), le concept soit forgé sur un pléonasme[58], la démocratie participative s'est progressivement imposée depuis les années 1970 au point d'avoir voyagé entre les sphères : depuis le militantisme radical jusqu'aux pratiques des organisations internationales. Si, à l'origine, la démocratie participative émerge en réponse à des enjeux politiques et sociaux, elle doit ensuite s'adapter à de nouveaux défis qui en découlent. Il doit répondre également à une crise gestionnaire et repenser la place des administré·es dans la confection de l'action publique. L'objectif est de décentraliser la prise de décision en parvenant à confectionner une solution optimale suite aux dialogues entre le·a « profane » et le·a « savant·e ». Selon Loïc Blondiaux (2005), « le·a citoyen·ne issu·e de la société civile n'est pas seulement un·e électeur·rice ou un contribuable mais aussi cet·te acteur·rice social·e doté·e de compétences, d'intérêts et d'intentions dont il faut tenir compte pour adapter un projet à son environnement »[59].

Plus récemment, depuis les années 1990, les initiatives visant à mettre en œuvre des dispositifs de participation se sont multipliées. Plusieurs lois ont été mises en place pour favoriser la

[54] Gaudin, Jean-Pierre. 2013. « La démocratie participative ». Disponible sur : < https://shs.cairn.info/la-democratie-participative--9782200288648 >.
[55] Blondiaux, Loïc, et Jean-Michel Fourniau. 2011. « Un bilan des recherches sur la participation du public en démocratie : beaucoup de bruit pour rien ? » Participations. Vol. 1, n°1, p. 8-35.
[56] Gaudin, Jean-Pierre. 2013. *op. cit.*
[57] Bacqué, Marie-Hélène, et Yves Sintomer. 2011. « Introduction : Le temps long de la participation ». Dans : La démocratie participative. La Découverte, p. 9-35. Disponible sur : < https://shs.cairn.info/article/DEC_BACQU_2011_01_0009 >.
[58] Gaudin, Jean-Pierre. 2013. *op. cit.*
[59] Blondiaux, Loïc. 2005. « 4. L'idée de démocratie participative : enjeux, impensés et questions récurrentes ». Dans : Gestion de proximité et démocratie participative [En ligne]. La Découverte, p. 119-137. Disponible sur : < https://shs.cairn.info/gestion-de-proximite-et-democratie-participative--9782707143068-page-119 >.

participation des citoyen·ne·s, notamment les jeunes, aux décisions publiques, comme la loi Barnier (1995), la loi Voynet (1999) et la loi Vaillant (2002). Ces lois ont introduit des dispositifs tels que les conseils de jeunes, les consultations locales et des jurys citoyens. A l'international, l'Observatoire international de la démocratie participative (OIDP) est ouvert à toutes les organisations souhaitant mettre en œuvre des expériences de démocratie participative.

Toutefois, la démocratie participative a dès sa mise en place pu faire l'objet de critiques. Selon Bacqué et Sintomer (2011), les dispositifs participatifs peuvent recréer les rapports de domination en mettant à l'écart certains groupes dominés[60]. Ceci s'explique par le fait que les premiers dispositifs de participation ne cherchaient qu'à installer matériellement une forme de contre pouvoir, laissant le dialogue se dérouler de manière spontanée. Or, « la participation, tout comme la démocratie parlementaire, a besoin de scènes structurées de délibération, de règles de débat et d'évaluation des effets. La spontanéité a alors fait place à une mise en œuvre de plus en plus organisée » (Gaudin, 2013)[61]. De fait, pour être pertinente, la participation doit s'organiser.

Il résulte que ce concept de démocratie participative est souvent réduit à un outil de communication, sans inclure véritablement les citoyen·n·es dans le processus décisionnel, alors même que les politiques publiques qui en découlent sont plus efficaces. Les dispositifs de participation souffrent de difficultés liées à la représentativité, l'égalité, la compétence, et la décision. L'un des enjeux majeurs de la démocratie participative est de consolider les expériences de participation : « nous sommes également confronté·es en France à une absence de consolidation des expériences de participation et de concertation, laquelle se traduit par une variabilité et une instabilité fortes des procédures » (Blondiaux, 2005)[62].

Ainsi, au regard des apports et des critiques suscités par le concept de démocratie participative, notre équipe de la Public Factory a jugé essentiel d'investir ce champ afin d'identifier les leviers organisationnels permettant de rendre les dispositifs participatifs réellement bénéfiques, tout en prenant en compte les risques mis en lumière précédemment.

[60] Bacqué, Marie-Hélène, et Yves Sintomer. 2011. *op. cit.*
[61] Gaudin, Jean-Pierre. 2013. *op. cit.*
[62] Blondiaux, Loïc. 2005. *op. cit.*

B. L'enjeu de coordonner les échelles locales et internationales

Bien qu'il existe des forums de discussion à l'échelle internationale à l'image de celui de l'*International Youth Forum*, les dispositifs de démocratie participative prennent place le plus souvent sur une échelle locale.

D'un côté, concevoir un dispositif de participation à l'échelle internationale implique des spécificités qu'il est essentiel de bien appréhender pour en garantir le succès. Par exemple, la scène internationale suit des règles sociales informelles plus contraignantes, ce qui limite les innovations organisationnelles (Goffman cité par Devin, 2015)[63]. Pour autant, ces pratiques ne sont pas fixes et tendent à évoluer avec le temps (Mérand, 2015)[64]. De plus, un forum de discussion à l'international ne peut être associé à un impératif de prise de décision (David Held, 1995)[65]. Ceci s'explique par la prédominance de l'Etat sur la scène internationale, rendant quasiment impossible toute délibération citoyenne. Néanmoins, même en l'absence d'un impératif de délibération, l'action citoyenne joue un rôle croissant dans l'influence des décisions, exerçant une pression indirecte sur les institutions intergouvernementales. Selon Ben Murphy, professeur de droit à l'Université de Liverpool, « l'objectif est simplement de donner aux individus la possibilité d'influencer l'ordre du jour »[66]. En 2017, les juges du Tribunal Monsanto ont rendu un avis consultatif qualifiant les activités de l'entreprise d' « écocides ». Cet événement a été rendu possible grâce à l'action citoyenne, qui reste aujourd'hui l'un des seuls moyens de poursuivre une entreprise en justice pour obtenir réparation. Au-delà du cas Monsanto, cette mobilisation a contribué à populariser le concept d'« écocide »[67] et à encourager une réflexion sur son

[63] Devin, Guillaume. 2015. « Observer "la scène internationale" : une perspective goffmanienne ». Dans : Dix concepts sociologiques en relations internationales. CNRS Éditions, p. 9. Disponible sur : < https://sciencespo.hal.science/hal-03398765 >. ISBN : 978-2-271-08142-1.
[64] Frédéric Mérand. 2015. « Bourdieu : le champ vecteur de la mondialisation ». Dans : 10 concepts sociologiques en relations internationales. CNRS Éditions, Disponible sur : < https://www.cnrseditions.fr/catalogue/relations-internationales/10-concepts-sociologiques-en-relations-internationales/ > ISBN : 978-2-271-08142-1.
[65] David Held. 1995. Democracy and the Global Order. Stanford University Press, Disponible sur : < https://www.sup.org/books/sociology/democracy-and-global-order >. ISBN : 978-0-8047-2687-0.
[66] Anon. 2019. « L'Initiative citoyenne mondiale saluée au Forum mondial sur la démocratie directe ». Dans : Democracy International. Disponible sur : < https://www.democracy-international.org/fr/linitiative-citoyenne-mondiale-saluee-au-forum-mondial-sur-la-democratie-directe >.
[67] Anon. 2017. Tribunal international Monsanto. Avis consultatif. Fondation Tribunal Monsanto,

intégration potentielle dans le cadre juridique de la Cour pénale internationale, illustrant ainsi le rôle essentiel de la participation civile dans l'évolution du droit international.

D'un autre côté, la démocratie locale facilite une concertation plus directe entre les citoyen·n·es élus·es locaux et les acteur·rice·s sociaux, contribuant à la construction d'une démocratie de proximité plus inclusive. En organisant la concertation autour de visions collectives, la démocratie de proximité permet à chaque acteur d'exprimer ses perspectives sur l'avenir du territoire. La participation active des citoyen·n·es aux démarches ouvre des possibilités de politiques réfléchies prenant en compte les réalités vécues. Cette approche renforce le lien entre les individus et les décisions politiques, en particulier chez les jeunes, dont la participation est plus faible que pour les autres groupes[68].

Cependant, il est important de préserver une démocratie à plusieurs niveaux, car si la démocratie de proximité n'est pas accompagnée d'une coopération entre les territoires, ces réflexions pourraient découler sur une fragmentation de corps social au détriment la solidarité citoyenne. Selon Loïc Blondiaux (2001), « Le risque, d'autant plus grand que les populations de référence seront plus étroites, est qu'une telle démocratie de « proximité » débouche sur une exacerbation des égoïsmes, un repli étroit sur l'environnement proche et une concurrence effrénée des territoires »[69].

Dès lors, ce guide a été construit de telle manière à prendre en compte l'enjeu de coordonner les différentes échelles territoriales dans le cadre des dispositifs de participation. Il est construit sur le présupposé suivant : tandis que l'échelle locale permet davantage d'innovation et de créativité dans les démarches participatives, l'échelle internationale impose des cadres plus formels mais peut bénéficier des expérimentations locales pour enrichir ses pratiques.

[68] Blondiaux, Loïc. 2001. « Démocratie locale et participation citoyenne : la promesse et le piège ». *Mouvements*. Vol. 18, n°5, p. 44-51.
[69] *Ibid.*

C. La place des jeunes dans l'espace public, une voix essentielle mais difficile à faire entendre

Les jeunes sont souvent oublié·es des processus de participation en raison des stigmatisations qui existent autour d'eux. En effet, les jeunes sont souvent perçu·es comme étant « moins engagé·es », « désintéressé·es », ou ayant un « manque de maturité ». Selon Muxel (1992), les jeunes sont de moins en moins présents dans la sphère traditionnelle de discussion politique : l'opinion publique discrédite les jeunes générations qui sont perçu·es comme étant des « désengagé·es politiques »[70]. Malgré ce présupposé, ce n'est pas tant que les jeunes soient moins engagé·es politiquement mais le fait qu'ils « rejettent les modes traditionnels de participation et choisissent d'exprimer leur soutien et leurs demandes à travers des moyens modernes qui leur sont plus familiers » (Pachi, 2015)[71].

Ceci explique alors que les jeunes sont régulièrement oublié·es lors des forums de discussion. Au sein du débat politique actuel, ce groupe d'individus aurait des difficultés à s'intégrer. Ceci explique ainsi que certains auteurs parlent de l'émergence d'un « pouvoir gris en Europe » pour parler de la monopolisation du pouvoir économique et démocratique par les personnes les plus âgées, démographiquement plus nombreuses[72].

Bien que la jeunesse soit peu visible dans l'espace public, elle n'en demeure pas moins porteuse d'intérêts politiques qui lui sont propres. Sur le plan matériel, les jeunes sont les plus touché·es par la pauvreté en comparaison avec le reste de la population. En 2014, le taux de pauvreté monétaire des jeunes de 18 à 24 ans, résidant dans un logement autonome (décohabitant) et en études est de 39,9% en France métropolitaine[73]. En effet, à la suite de plusieurs crises économiques, et plus particulièrement celles de 1973 et de 2008, le chômage chez les jeunes s'est considérablement accéléré. Cette impossibilité à devenir adulte est la conséquence de plusieurs

[70] Muxel, Anne. 1992. « L'âge des choix politiques. Une enquête longitudinale auprès des 18-25 ans ». Disponible sur : < https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1992_num_33_2_4142 >.
[71] Pachi, Dimitra. 2015. « Le rôle de la discrimination et d'autres facteurs dans la participation politique des jeunes d'origine immigrée ». Les Politiques Sociales. Vol. 34, n°2, p. 11-22.
[72] Viriot-Durandal, Jean-Philippe. 2003. « Le pouvoir gris. Sociologie des groupes de pression de retraités ». Disponible sur : < https://shs.cairn.info/le-pouvoir-gris--9782130525714 >.
[73] Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques. 2014. Enquête Nationale sur les Ressources des Jeunes. Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Disponible sur : < https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sources-outils-et-enquetes/1-enquete-nationale-sur-les-ressources-des-jeunes >.

phénomènes sociaux économiques, parmi lesquels on retrouve un manque de croissance économique, une augmentation des prix de l'immobilier et une augmentation des séparations conjugales[74].

Au-delà de ces revendications sociales et économiques, un changement de valeurs semble s'opérer au sein des nouvelles générations, en rupture avec celles des générations précédentes. Moins attachées aux formes traditionnelles de l'emploi, elles privilégient davantage la recherche d'un équilibre entre besoins matériels et épanouissement personnel. On observe également une forte mobilisation des jeunes autour des enjeux climatiques, révélatrice de cette évolution. Cet engagement s'inscrit dans les valeurs post-matérialistes, faisant, par exemple, de la cause écologique un levier central de participation et d'intérêt politique propre à la jeunesse[75] (Inglehart cité par Bréchon, 2019).

Pourtant, leur prise en compte dans le débat public est cruciale. Comme le relève un rapport de la Commission Nationale sur le Débat Public, « les jeunes générations sont plus qu'un public cible parmi d'autres, ce sont les personnes qui devront composer avec les décisions qui sont prises aujourd'hui et en assumer les conséquences. Elles sont donc une priorité absolue de la mobilisation »[76].

Suite à ces observations, ce guide a été conçu pour répondre aux nombreux défis à relever, parmi lesquels la capacité à dialoguer efficacement avec les jeunes, un enjeu clé pour créer un dispositif de participation véritablement efficace.

D. L'impact de la recherche universitaire sur les pratiques

La réflexion universitaire a contribué à façonner les pratiques des acteurs politiques. Un tournant majeur dans l'étude de la démocratie participative a été la publication, en 1969, de l'article de Sherry Arnstein intitulé « A Ladder of Citizen Participation », qui a ouvert la voie à une

[74] Anja Durovic et Nicolas Duvoux. 2024. Jeunesses françaises contemporaines -. CNRS Editions, Disponible sur : < https://www.cnrseditions.fr/catalogue/sciences-politiques-et-sociologie/jeunesses-francaises-contemporaines/ >.
[75] Bréchon, Pierre. 2019. « L'évolution des valeurs : À propos du livre de Ronald Inglehart. Les Transformations culturelles. Comment les valeurs des individus bouleversent le monde ? » Futuribles. Vol. 428, n°1, p. 17-31.
[76] Anon. 2023. « Méthodes et outils ». Dans : CNDP. Disponible sur : < https://www.debatpublic.fr/methodes-et-outils-665 >.

multitude d'expérimentations de dispositifs participatifs (Gourgues, 2024)[77]. Selon Bacqué et Sintomer (2011), « les chercheurs ont une influence sur les pratiques tant dans leur conception que dans l'animation, l'évaluation ou la diffusion de dispositifs »[78]. Dès lors, ils observent qu'en fonction des analyses universitaires, les regards, les pratiques et les méthodes ont pu alors être diversifiés. De plus, la recherche universitaire contribue à dépasser les visions simplistes, oscillant entre idéalisation et cynisme à l'égard des dispositifs de participation, en ouvrant la voie à une approche plus nuancée et équilibrée.

Dès lors, en vertu de l'impact de ces recherches et analyses, la rédaction de ce guide a été motivée à l'idée d'améliorer les dispositifs de participation à la suite des observations faites lors de l'*International Youth Forum*. Le guide explore les méthodes de conception d'un dispositif de participation efficace, capable de déboucher sur un compromis à la fois pertinent, équilibré et authentique.

IV. La réalisation du guide

Le guide a été pensé comme une réponse aux difficultés de cadrage auxquelles nous avons fait face. Le guide vient souligner l'influence de l'encadrement dans la prise de paroles des jeunes. En effet, organiser un événement suppose de comprendre que les contraintes d'organisation, les sujets et le contenu des discussions, et la portée du dispositif diffèrent selon le choix d'échelle. Dès lors, nous avons pensé à présenter les deux échelles internationale et locale. Cela découle d'un choix logique d'accès au terrain à travers deux événements : l'*International Youth Forum*, et l'atelier participatif à la SEPR du 12 mars 2025. De plus, nos quatre partenaires sont des organisateurs·rices d'événements de ce type, en particulier la Métropole de Lyon. Le guide est alors construit pour leur servir ultérieurement. De plus, le guide propose une analyse de la définition de la jeunesse et de son impact dans le débat public, qui ne se réduit à une simple classification par l'âge, sans tenir compte des problématiques similaires auxquelles les jeunes font face.

[77] Gourgues, Guillaume. 2024. « L'échelle d'Arnstein : mettre le pouvoir au pied du mur ». lsp. n°92, p. 305‑317.
[78] Bacqué, Marie-Hélène, et Yves Sintomer. 2011. *op. cit.*

Notre objectif initial était de réaliser un plaidoyer à l'échelle locale, pour plus de scientificité. Cependant, nous avons été contraint·es de fournir une analyse à l'échelle internationale. Le guide est alors une occasion de produire une recherche sur ce terrain spécifique, nous permettant de récolter et d'exploiter de nouvelles informations par nous-mêmes . Nous tenons à souligner que la collecte de données nous a été restreinte par nos partenaires, puisque la Métropole de Lyon n'a pas souhaité nous communiquer les contacts des jeunes présents lors de l'*International Youth Forum*, que le questionnaire pour connaître les attentes des jeunes a été modifié par Worldskills, et que la SEPR a tardé à nous fournir les moyens de réaliser l'atelier. Ces biais ont alors certainement impacté la scientificité de ce guide, même s'ils sont difficilement qualifiables et quantifiables.

Concernant la mise en page, pour une commande qui mêle plaidoyer, guide et *Notion*, nous avons choisi de coordonner divers éléments formels des productions. Nous avons repris l'idée de codes couleurs pour les différentes parties du guide, ainsi que l'organisation « une page/un thème » selon une construction logique et clairement définie mêlant analyses scientifiques, observations de terrain, et conseils concrets. Une carte mentale conclut le travail, où toutes les problématiques relatives à l'organisation de dispositifs de participation à destination des jeunes sont présentées, ainsi que les conseils et les points de vigilance qui lui sont associés. Cela permet à ceux·celles qui consultent le document de rapidement comprendre les enjeux sous-jacents aux ateliers participatifs qui intègrent la jeunesse.

Chapitre 3 - Quels outils et ressources pour aider la jeunesse ? La réalisation d'une boîte à outils pour la jeunesse.

Le dernier livrable est une boîte à outils en ligne, accessible et construite pour répondre aux demandes des jeunes et des difficultés soulevées par ces derniers·ères, portant sur leur employabilité, leur capacité à se tenir informé, et l'accès aux aides et ressources qui leur sont

accessibles. Nous allons expliquer le choix du modèle utilisé pour créer cette boîte à outils, ainsi que les choix relatifs à son contenu.

I. Principes et enjeux de la boîte à outils

A. Quel modèle pour une boîte à outils

Notion est un outil de travail et de planification utilisé par les étudiant·es, les jeunes entrepreneur·es, les entreprises. Il s'agit d'un espace *sandbo*x (bac à sable), qui permet de construire un environnement personnalisé à partir d'une page vierge. *Notion* permet de créer des pages et de les relier entre elles, pour créer divers écosystèmes. Ces derniers sont consultables par tous les utilisateur·ices d'Internet. Nous avons choisi d'utiliser cet outil en raison de sa modernité et de son intuitivité.

Nous avons construit « la boîte à outil des jeunes » à destination des étudiant·es, des jeunes professionnel·le·s, de ceux·celles en recherche d'emploi ou de stages, et des lycéen·es.

B. L'objectif du *Notion*

La boîte à outils donne accès à des liens utiles à l'orientation et à l'insertion durable sur le marché du travail, ainsi que des conseils pour améliorer la manière de mettre en avant leur profil. La page web permet également de trouver des ressources (académiques, vidéos, écrites) pour découvrir les quatre thématiques de l'*International Youth Forum*, ainsi que les manières de s'engager face aux problématiques soulevées. Le plaidoyer est également rendu accessible depuis le *Notion*.

Son contenu s'appuie sur des études réalisées par plusieurs instituts publics, para-publics, associatifs, et des think-tank, qui mettent en avant la difficulté d'accéder à certaines ressources, ainsi que la mauvaise orientation des jeunes sur les plateformes existantes. De cet état des lieux, nous avons pu réfléchir à la mise en place d'un outil intuitif et facile à prendre en main, et efficace en centralisant plusieurs problématiques relevées pour la jeunesse, son employabilité et son engagement.

II. Cadre théorique et méthodologique de la boîte à outils

A. État de la littérature sur les questions d'accessibilité des plateformes

Les entretiens que nous avons menés nous ont permis d'identifier le désir des jeunes d'avoir accès à plus de ressources concernant l'orientation et la recherche de stages. En supplément des ressources concernant les différentes aides et programmes, une partie de la page web est dédiée à donner des clés aux jeunes pour s'engager et à défendre leurs intérêts. Nous souhaitions en effet que cette boîte à outils serve concrètement et immédiatement aux jeunes.

Concernant l'accès à l'information, le constat émis par Delesalle, Marquié et al. (2012), est celui de la multiplication et de la diversification des canaux d'information[79]. Le rôle des réseaux sociaux, ainsi que des plateformes privées ont pris une ampleur importante. Cependant, et comme de nombreuses personnes, les jeunes se « limitent et ne savent comment effectuer de bonnes recherches »[80]. Dans le même temps, la jeunesse participe activement à la transmission d'informations, cette boîte à outils est donc un outil qui les centralise pour les transmettre directement aux jeunes. À l'origine, nous avions prévu de créer une page de participation, mais cette idée ne s'est pas concrétisée car nous ne pouvions modérer les propos tenus à la suite de la restitution du projet.

Karine Aillerie explique également comment la production de l'information s'est horizontalisée en ligne, accordant une place prépondérante à des acteurs·rices plus jeunes, non professionnel·e·s et non institutionnels dans ce milieu[81]. De plus, la place des supports visuels pour apprendre est devenue bien plus centrale. Nous avons fait en sorte d'intégrer ces facteurs dans notre projet, en valorisant en plus des ressources institutionnelles des plateformes permettant aux jeunes de s'exprimer, et en recensant des plateformes non-professionnelles, et cela en alliant images,

[79] Delesalle, Cécile, et Gérard Marquié. 2012. L'information des jeunes sur Internet, observer, accompagner: expérimentation d'outils avec des professionnels de jeunesse. Paris : Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, (Cahiers de l'action, n° 36) ISBN : 978-2-11-129639-8.
[80] Delesalle, Cécile, et Gérard Marquié. 2012. L'information des jeunes sur Internet, observer, accompagner: expérimentation d'outils avec des professionnels de jeunesse. Paris : Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, (Cahiers de l'action, n° 36) ISBN : 978-2-11-129639-8.
[81] Dufresne, A., & Gagnon, J.-C. (2017). *L'évaluation des compétences en milieu de travail : un processus de reconnaissance et de développement*. HAL. https://hal.science/hal-01489154/document.

traitement de texte et vidéo. Cela nous a été rendu possible en raison de l'utilisation de SuperSite, un site web offrant plus de possibilités dans la personnalisation du *Notion*.

Enfin, la France, qui à longtemps été frileuse quant à l'implémentation du numérique pour apprendre ainsi que dans l'aide à leur prise en main par les citoyens, est récemment devenue plus dynamique[82]. Malgré la dématérialisation des services publics qui s'accentue, nécessitant un apprentissage forcé des français·es, la recherche et les rapports pointent que certains sites restent complexes, notamment ceux que les jeunes sont contraints d'utiliser, concernant les études supérieures, la recherche d'emploi, et l'orientation. Dans le même temps, l'Union Européenne prévoit des plans de plus en plus ambitieux pour améliorer l'utilisation du numérique, et pour s'adapter aux évolutions des outils, notamment autour de l'Intelligence Artificielle (IA). Le Digital Education Action Plan 2021-2027[83] prévoit des guides éthiques d'utilisation de l'IA, de la recherche sur les innovations et les activités réalisables par l'IA. Nous avons intégré cette dynamique dans notre travail en montrant qu'elle pouvait constituer un outil de mémorisation.

B. Les problématiques de la jeunesse et la justification du contenu de la boîte à outils.

En cliquant sur le lien du site web, l'utilisateur·ice se retrouve sur une page d'accueil présentant trois blocs cliquables, puis sept onglets, divisés et rangés dans trois parties distinctes.

Le premier des trois blocs est *Tes ressources*, qui permet d'accéder à des ressources de nombreuses organisations, associations, sites et institutions pour trouver un stage, une formation, un premier emploi, une expérience à l'international, et divers accompagnements. La réalisation de cette page s'est appuyée sur deux rapports. Le premier, rédigé par la fondation Jean Jaurès, détaille les appréhensions, les attentes et les ressentis des jeunes vis-à-vis du travail. Il met en avant plusieurs aspects annexes au travail qui invite à repenser la définition stricte de cette notion. De plus, il aborde la question des compétences et la volonté d'une majeure partie des

[82] Olivier, Arthur. 2021. « Numérique : le classement 2020 des pays européens ». Dans : *Touteleurope.eu*. Disponible sur : < https://www.touteleurope.eu/societe/numerique-le-classement-2020-des-pays-europeens/ >.
[83] Anon. 2020. « Digital education action plan ». Dans : *Commission Européenne*. Disponible sur : < https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12453-Digital-education-action-plan-update-_en >.

jeunes de les développer[84]. C'est pour cette raison que nous avons intégré des ressources qui offrent aux jeunes des opportunités diverses de réaliser une expérience, et ainsi d'acquérir des compétences. Nous avons également tenu à mettre en avant des programmes portant sur des problématiques majeures telles que le bien-être au travail. Le second rapport, de la DARES[85], montre l'importance des plateformes de recrutement pour les demandeurs d'emploi et les recruteurs. En effet, elles constituent le troisième moyen de recrutement le plus fructueux pour recruter une personne (derrière les intermédiaires et les relations). Internet est aussi un canal activement utilisé, et il nous a paru important de ne pas ignorer ce médium, mais plutôt de l'utiliser pour aider les jeunes dans leurs recherches.

Si nous n'avons pas répertorié les sites internet spécialisés dans le recrutement, ce qui représente, toujours selon le rapport de la DARES, 46% des recrutements réalisés via internet, nous avons tenté d'en répertorier d'autres qui s'adressent plus aux jeunes, moins connus et qui permettent de diversifier les candidatures pour les jeunes. De plus, la boîte à outils permet aussi de mémoriser les sites consultés, dans une logique de présentation par l'image. De plus, nous mettons à disposition sur le site, via un outil template, une page qui permet de retracer l'évolution de son CV, afin d'offrir aux jeunes des moyens d'utiliser les ressources plus efficacement.

Le second bloc, *Tes aides en France*, permet d'avoir une vue d'ensemble d'une trentaine d'aides pour destinée à la jeunesse. Cette partie s'appuie notamment sur le rapport de l'INJEP de 2018 qui mentionne l'absence de recours aux aides des jeunes en France. En effet, plus de 50% des jeunes ne recourent donc pas aux aides auxquelles ils pourraient être éligibles. Ceci est dû à un problème de communication, mais aussi de présentation et donc d'accessibilité des aides. Malgré les nombreux programmes, notamment *via* la plateforme *1 jeune 1 solution*, qui propose un questionnaire pour découvrir les aides auxquelles les jeunes sont éligibles, le problème subsiste.

---

[84] Anon. 2021. « Les jeunes et l'entreprise ». Dans : *Fondation Jean-Jaurès*. Disponible sur : < https://www.jean-jaures.org/publication/les-jeunes-et-lentreprise/ >

[85] Anon. 2020. *Une recherche de candidats en ligne améliore-t-elle la qualité des appariements sur le marché du travail ?*. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Disponible sur : < https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/une-recherche-de-candidats-en-ligne-ameliore-t-elle-la-qualite-des-appariements >.

Un des problèmes soulevés est qu'avec cinquante questions, il est trop long, et cela démotive les jeunes à le remplir[86].

Enfin, la rubrique *Tes droits* vise à informer les jeunes sur le droit en vigueur dans le monde du travail. Cette rubrique s'est appuyée sur les entretiens, et sur des rapports publics, notamment celui de la fondation Jean Jaurès (2021)[87] sur les attentes des jeunes à l'égard des entreprises. Il met en avant le fait que 8 jeunes sur 10 pense que les entreprises sont responsables d'expliquer à leurs jeunes salariés leurs droits et l'accompagnement dont ils peuvent bénéficier. L'objectif de cette rubrique était de centraliser et de présenter les droits essentiels auxquels des stagiaires, des alternant·e·s, et des salarié·e·s. Ces derniers diffèrent selon le statut, mais cette page recense plutôt les droits communs à ces trois formes de travail.

Ensuite, la partie *Interpelle les acteurs clés*, permet d'accéder à notre plaidoyer, ainsi que diverses plateformes de participation et d'engagement des jeunes, dans un but de les « encapaciter » et d'introduire à la méthode de développement et de déploiement de cet outil.

La partie *A toi de jouer* s'est appuyé sur un constat de l'INJEP[88]. Les jeunes sont engagés dans la vie associative, mais de manière différenciée. Ainsi, les associations sportives, culturelles sont les plus valorisées. L'engagement pour la condition de la jeunesse et l'emploi est *a contrario* bien plus faible. Dans cette optique, nous avons cherché à trouver des moyens innovants et collaboratifs de participer à ces domaines. Nous pouvons mentionner l'exemple de YouthForChange; une plateforme qui souhaite rassembler des jeunes du monde entier pour mener des projets à impacts sociaux.

La partie *comment interpeller les politiques* est inspirée du guide. Elle porte sur les stratégies que les jeunes peuvent mettre en place pour interpeller les acteurs privés et publics. Pour cela, nous nous sommes également appuyés sur des guides à destination des jeunes d'acteurs institutionnels

---

[86] Vial, Benjamin. 2018. *Le non-recours des jeunes adultes à l'aide publique*. INJEP, Disponible sur : < https://injep.fr/wp-content/uploads/2019/03/rapport-2018-04-non-recours.pdf >

[87] Anon. 2021. « Les jeunes et l'entreprise ». Dans : *Fondation Jean-Jaurès*. Disponible sur : < https://www.jean-jaures.org/publication/les-jeunes-et-lentreprise/ >

[88] Hoibian, Sandra, Charlotte Millot, et Jörg Müller. 2023. *Moral, état d'esprit et engagement des jeunes en 2023*. INJEP, Disponible sur : < https://injep.fr/wp-content/uploads/2023/09/rapport-2023-09-Baro_jeunesse_Moral-engagement.pdf >

(Unicef[89], Euromed[90]), ainsi que sur un rapport du Ministère des Affaires Étrangères (2024)[91] pointant les moyens de mettre en œuvre des politiques de développement et de solidarité internationale en France. Le rapport évoque notamment les associations et les actions créées par et pour les jeunes, mentionnant les difficultés de crédibilité, de confiance, de continuité, et d'organisation qu'elles rencontrent. Cependant, elles constituent un moteur et le rapport souligne la nécessité de reconnaître ces engagements de la jeunesse. Dans la continuité du guide, la boîte à outils vise aussi à inciter les jeunes à se lancer dans la défense de leurs intérêts, mais cette fois dans une perspective *bottom-up*, c'est-à-dire des individus aux acteurs·ices publiques.

La partie *Booste ton profil* permet aux étudiant·e·s, aux jeunes en recherche de stage ou d'emploi de mettre en avant leur profil. Ils peuvent ainsi bénéficier de conseils pour rédiger leur CV ainsi que leurs lettres de motivation. Cette section vise à préparer les jeunes aux phases les plus importantes du recrutement : la candidature et l'entretien d'embauche. Selon un rapport de la DARES (2022)[92], le recrutement des profils juniors se base majoritairement sur le CV et la lettre de motivation, et l'entretien reste un passage obligé dans le processus de recrutement. Cependant, dans un processus de recrutement, les responsables prennent généralement moins de temps à examiner les profils des plus jeunes. Cependant, cette situation varie selon les définitions par l'âge des jeunes, de leurs compétences, et de la personnalité attendue du candidat, qui peut conduire à des situations discriminantes (INJEP, 2019)[93]. Notre section consiste à effectuer une compilation des conseils de recrutement des grandes plateformes, afin de faire connaître les

[89] Anon. 2023. *Le guide pour le plaidoyer des jeunes - Génération sans limites*. UNICEF, Disponible sur : < https://www.unicef.org/cotedivoire/rapports/le-guide-pour-le-plaidoyer-des-jeunes-g%C3%A9n%C3%A9ration-sans-limites >.
[90] Anon. [s d]. *Conseils pratiques: les étapes d'un plaidoyer efficace*. EuroMed Rights, Disponible sur : < https://euromedrights.org/wp-content/uploads/2020/07/ADV-infosheets-FR.pdf >
[91] Anon. 2024. *La participation des jeunes à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de développement et solidarité internationale de la France : enjeux, perspectives et modalités*. Conseil National du Développement et de la Solidarité internationale, Disponible sur : < https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_jeunesses_gt_cndsi_cle422c95.pdf >
[92] Bertrand Lhommeau et Véronique Rémy. 2015. *Comment les employeurs recrutent-ils un jeune candidat ?*. Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, Disponible sur : < https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/8f21e540868fb8b28f62420de04cfc74/DA_recrutement_jeunes.pdf >
[93] Cortesero, Régis. 2019. *Recrutement des jeunes : critère d'âge et logiques de sélection*. INJEP, Disponible sur : < https://injep.fr/wp-content/uploads/2019/06/rapport-2019-05-recrutement.pdf >

grands ressorts de ce processus, sans entrer en détails dans les variations concernant les secteurs et les offres d'emplois, ce qui nuirait à l'accessibilité du site.

Enfin, la dernière partie, *Pour aller plus loin*, dresse un bref état de la littérature scientifique, des rapports gouvernementaux, et d'associations sur les principales thématiques de la boîte à outils, et les principaux thèmes abordés dans notre plaidoyer.

Conclusion de partie

Cette seconde partie s'est intéressée plus en détail à la réalisation de nos trois livrables finaux, en revenant précisément sur notre approche méthodologique. Appuyés par des données scientifiques, ces trois livrables reprennent l'objectif global du projet : recueillir la parole des jeunes et valoriser leurs revendications.

Le plaidoyer issu de recherches académiques et qualitatives, s'est inspiré de l'*International Youth Forum* et a été retravaillé, comme nous l'avons vu, pour correspondre au maximum à la méthode d'une stratégie de plaidoyer. Finalement, il traduit les réflexions des jeunes que nous sommes parvenus à interroger, en proposant des messages clefs et des mesures concrètes. L'objectif est clair, interpeller les décideurs politiques, éducatifs et économiques afin de mieux prendre en compte les besoins exprimés.

Quant au guide, issu également des enseignements de l'*International Youth Forum*, ainsi que d'un travail approfondi de recherche et d'expérimentation, il offre une base méthodologique essentielle pour nos partenaires. Le but recherché a été non seulement de récolter des informations concrètes pour les jeunes avec l'atelier, mais également de donner des clefs à nos partenaires, en particulier la Métropole de Lyon et Worldskills France pour les prochains Forums, afin qu'ils puissent concevoir des dispositifs de démocratie participative adaptés à la jeunesse.

Enfin, la réalisation originale d'une page internet (notamment pour un projet réalisé dans le cadre de la Public Factory) apporte l'aspect concret qui nous tenait à cœur dans ce projet. En effet, la boîte à outils réalisée sur *Notion* joue un rôle de diffusion dynamique des travaux et met à disposition des ressources pour accompagner concrètement les jeunes dans leurs parcours.

Pris ensemble, ces trois livrables visent à favoriser la participation des jeunes et défendre leurs intérêts dans l'espace public.

TROISIÈME PARTIE : La restitution à nos partenaires

Dans cette dernière partie nous avons choisi de revenir sur notre restitution finale. Nous avons tenu que celle-ci reprennent l'ensemble des conseils formulés dans le guide pour garantir un espace de discussion inclusif autour de nos livrables. Cette restitution a été l'occasion de revenir sur l'ensemble de notre projet et de le présenter à un public varié.

Chapitre 1 : L'organisation en amont de la restitution

Notre restitution finale, intitulée Forum des jeunes, s'est tenue le mercredi 9 avril à 17h à la Public Factory, sous la forme d'une conférence interactive. Notre ambition : réunir des jeunes issu·es de parcours variés et des responsables politiques et économiques autour de nos trois livrables, afin de créer un véritable espace de dialogue.

Notre partenaire Juliette Cantau a invité deux vice-président·es de la Métropole de Lyon, des directeur·ices de cabinet ainsi que d'autres acteur·ices publics·ques lyonnais·es. Nous avons également eu le plaisir d'accueillir nos partenaires : Elsa Furtado et son équipe de WorldSkills France, Claire Challande-Osuna de l'école SEPR, Paolo Nardi du réseau européen EfVET, et notre encadrant Yanis Boulekrouche.

Pour mobiliser un public jeune, nous avons conçu un prospectus de communication diffusé auprès d'une dizaine d'écoles lyonnaises et d'associations de jeunesse (Cf. *Annexe 8.2*). Grâce à cette démarche, nous avons réuni une vingtaine de jeunes aux profils divers : étudiant·es de Sciences Po Lyon, de l'ENS de Lyon, d'ESMOD, d'EPITA, des étudiant·e·s en pharmacie, des

étudiant·es internationaux·ales, mais aussi des jeunes de WorldSkills France, deux alternant·es en vente, et une aide à domicile.

Chapitre 2 : Le déroulé de la restitution

L'événement s'est structuré autour de trois temps forts : la présentation du plaidoyer, celle du guide, puis celle de la boîte à outils.

Chacun des trois temps a été ponctué de réactions à des données clés et de moments d'échange, permettant aux jeunes, aux professionnel·les et à nos partenaires de discuter et de s'approprier nos travaux. Nous avons en effet souhaité pour la restitution mettre en avant un format interactif et collaboratif. Pour cela, nous avons composé notre présentation de plusieurs éléments. Tout d'abord, une présentation interactive à l'aide d'un powerpoint. En outre, l'ensemble de l'équipe du projet a pris le temps d'accueillir et de saluer les différents invités afin de les mettre à l'aise et de recueillir leurs besoins si cela était nécessaire. De surcroît, les jeunes qui étaient présents lors de la restitution avaient la possibilité, dès le début de la présentation, d'y prendre part pleinement en complétant notre mur d'expression (cf. *Annexe 9.1*). Celui-ci visait à récolter leurs avis en répondant à la question suivante : « quelles sont vos principales préoccupations sur le monde du travail ? » . Ce mur d'expression à destination des jeunes du public avait pour objectif de montrer que chacun d'entre eux avait quelque chose à dire. Par ailleurs, nous avons débuté la présentation par un « ice-breaker », un exercice conçu pour créer un climat d'échange et de confiance, avec des questions fermées auxquelles les participant·e·s ont répondu en se levant ou en levant la main. Ce moment a permis d'instaurer une atmosphère plus détendue à la conférence, d'établir un contact direct avec le public, et de favoriser la libre-circulation de la parole. Afin de permettre davantage d'échanges et de discussions sur nos travaux, nous avions imprimé plusieurs de nos plaidoyers, de nos guides ainsi que des flyers qui permettaient d'accéder à notre page web (Cf. *Annexe 8.1*). Nous avons également proposé au public présent une copie digitale du plaidoyer et du guide afin de permettre sa diffusion. Par ailleurs, nous avions prévu des temps importants de questions-réponses et d'expression libre de la parole, afin que chacun ait la possibilité de s'exprimer sur le sujet. Nous sommes restés ouvert·es à toutes remarques, observations ou questions sur notre travail avant, pendant mais aussi après la restitution.

Chapitre 3 : Après la restitution, donner vie au projet

Nous sommes très fier·es de cette restitution finale et avons reçu des retours très positifs. Les jeunes ont particulièrement apprécié la boîte à outils sur *Notion*, une plateforme qu'ils·elles connaissent et utilisent pour certain·es. Cette restitution a aussi été l'occasion de remercier l'ensemble des personnes impliquées dans le projet, et de clore avec émotion une année de travail collectif.

Notre travail continue à vivre au-delà de cette présentation. En effet, grâce aux feuilles de route partagée à nos partenaires en amont de la restitution, ils ont des clefs pour savoir comment ils peuvent diffuser et utiliser nos livrables. De plus, très concrètement, WorldSkills France prévoit de partager nos productions avec ses jeunes engagé·es, et l'une des participantes de l'*International Youth Forum* nous a proposé de présenter la boîte à outils à la Mission Locale de Lyon. De nouveaux horizons s'ouvrent ainsi pour prolonger notre projet.

Conclusion de partie

La restitution que nous avons organisée été plus qu'un simple exposé final : c'était un moment important, venant concrétiser plusieurs mois de travail collectif, de rencontres et de réflexions. Elle a permis de donner une vraie visibilité aux jeunes que nous avons écouté·es et de mettre en lumière la richesse de leurs expériences personnelles et collectives. Nous avons proposé des solutions utiles et variées : des formats adaptés aux cibles, pensés pour être réutilisables et adaptables, que ce soit par la Métropole de Lyon, WorldSkills ou nos cibles comme la Mission Locale. Voir que certains partenaires s'y intéressent déjà et envisagent de s'en servir montre que notre restitution a été menée de façon à rendre nos rendus intelligibles pour tous·tes. Ce moment a aussi permis de créer de réels échanges entre jeunes, professionnel·le·s et élu·e·s. Cet aspect relationnel et humain, au fond, a guidé notre projet, nos différents entretiens, notre approche et c'est ce que nous avons souhaité promouvoir lors de notre restitution.

Cette restitution a été conçue et doit être perçue comme un nouveau point de départ pour le projet. La présentation des livrables, que nous avons voulu rendre dynamique et interactive afin

de mieux les présenter en contexte, a conduit à la saisie de ces livrables par nos partenaires. La construction des livrables nous a amené à atteindre tous les publics (décideurs·euses, jeunes et grand public), à penser les modalités de leur diffusion pour que le projet puisse avoir une continuité concrète dans les politiques publiques de notre partenaire institutionnel ; mais aussi dans les actions futures de toutes les organisations et personnes qui porteront, recevront et utiliseront nos projets.

Conclusion générale

Ce projet s'inscrit dans une démarche ambitieuse visant à porter la voix des jeunes issus de formations professionnelles, en formation ou bien récemment inséré·e·s dans le monde du travail, à l'échelle locale, nationale et internationale. Il a été structuré autour de trois livrables complémentaires : un plaidoyer, un guide méthodologique pour les institutions, et une boîte à outils numérique destinée aux jeunes. Ces productions ont été nourries par une méthodologie combinant entretiens semi-directifs, atelier participatif, observations de terrain, analyses documentaires et académiques, et exploitation des conférences de l'*International Youth Forum*. Cette approche mixte a pour but de croiser différents regards, ceux des jeunes, des partenaires institutionnels et associatifs, ainsi que des ressources institutionnelles et universitaires.

Le plaidoyer a mis en exergue quatre thématiques centrales pour la jeunesse ciblée : le bien-être au travail, l'accès et la maîtrise des technologies, l'affirmation de soi (*empowerment*), et l'insertion professionnelle durable. Ces axes reflètent les préoccupations exprimées par les jeunes lors des entretiens et du forum, tout en s'appuyant sur un cadre théorique intégrant les enjeux contemporains visibles à toutes les échelles, tels que la fracture numérique et la précarité de l'emploi. Il a également souligné l'importance d'adapter les messages aux différents publics cibles pour maximiser leur impact et légitimité.

Le guide a quant à lui exploré les dispositifs de démocratie participative, à travers des lectures académiques, des rapports institutionnels, et des entretiens empiriques. Il insiste sur la nécessité d'un environnement favorable, d'une structuration claire des échanges, et d'une prise en compte des spécificités de la jeunesse cible. Il a souligné les tensions entre les échelles locale et

internationale, et les défis liés à la mobilisation authentique des jeunes dans les processus décisionnels, souvent entravée par des stigmatisations et une sous-représentation. Ce guide constitue un outil pour les décideurs souhaitant instaurer des dispositifs participatifs efficaces et inclusifs, en tenant compte des risques et des bonnes pratiques identifiées.

La boîte à outils digitale, développée sur la plateforme *Notion*, répond à un besoin concret d'accès simplifié à l'information pour les jeunes sur l'orientation, l'emploi, les aides sociales, et les droits. Elle centralise des ressources diversifiées, mêlant ressources institutionnelles, conseils pratiques et supports multimédias adaptés aux usages des jeunes. Cette solution vise à pallier les difficultés d'accès à l'information et à encourager l'autonomie et l'engagement des jeunes dans leur parcours professionnel.

Toutefois, ce travail comporte des limites importantes qu'il convient de souligner. D'une part, la diversité et la complexité des réalités de la jeunesse à l'échelle internationale ont restreint la portée empirique du projet, qui s'est principalement appuyé sur des données françaises et européennes, ainsi que sur un échantillon limité de jeunes. L'impossibilité d'accéder directement aux jeunes participants à l'*International Youth Forum*, ainsi que les modifications apportées au questionnaire par Worldskills France, ont limité la scientificité des données collectées. D'autre part, la multiplicité des attentes des partenaires et les contraintes temporelles ont conduit à un recadrage du projet, au détriment d'une cohérence initiale plus robuste. Enfin, la boîte à outils, bien que cohérente et en lien avec les autres rendus, n'a pas pu faire l'objet d'une évaluation d'usage approfondie, laissant ouverte la question de son impact réel sur l'autonomie des jeunes.

Ces limites ouvrent plusieurs pistes. Il serait pertinent de mener des études transnationales pour mieux saisir la diversité des parcours et des attentes des jeunes dans différents contextes socio-économiques. Sachant l'importante diversité des dispositifs numériques pour permettre aux jeunes d'accéder à des ressources, l'évaluation sur un temps plus long des outils numériques d'accompagnement, comme la boîte à outils *Notion*, est nécessaire. Cela permettrait d'en mesurer l'efficacité et d'identifier les leviers d'amélioration. Par ailleurs, approfondir la compréhension des mécanismes de participation des jeunes dans les dispositifs de démocratie participative, en

particulier à l'échelle internationale et dans les contextes autres que français, contribuerait à renforcer leur inclusion réelle.

En somme, ce travail a permis de poser, compte tenu des contraintes, des bases pour mieux comprendre les attentes et les besoins des jeunes professionnel·le·s, tout en proposant des outils et des recommandations concrètes pour favoriser leur *empowerment* et leur insertion durable, en particulier dans un contexte français. En axant le projet sur trois rendus complémentaires, il invite à renforcer la coopération entre acteurs, à innover dans les dispositifs participatifs, et à adapter les solutions aux évolutions des contextes sociaux, géographiques, et technologiques. La jeunesse professionnelle, groupe hétérogène mais faisant face à des défis communs, mérite une attention renouvelée pour construire un avenir professionnel inclusif.

Bibliographie

Agwenyi, Christopher, et Franklin Wabwoba. 2024. « The deepening digital divide: Inequality in the information society ». *International Journal of Science and Research Archive*. Vol. 13,.

Anja Durovic et Nicolas Duvoux. 2024. *Jeunesses françaises contemporaines* - [En ligne]. CNRS Editions, Disponible sur : < https://www.cnrseditions.fr/catalogue/sciences-politiques-et-sociologie/jeunesses-francaises-contemporaines/ >.

Anon. 2025a. *3ème édition du baromètre ISC Paris & BVA Xsight "le bonheur au travail vu par les jeunes"* [En ligne]. ISC Paris, Disponible sur : < https://www.iscparis.com/actualite/3eme-edition-du-barometre-isc-paris-bva-xsight-le-bonheur-au-travail-vu-par-les-jeunes/ >.

Anon. 2024a. *2024 Gen Z and Millennial Survey* [En ligne]. Deloitte, Disponible sur : < https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=1 >

Anon. 2024b. *Baromètre Jeunesse & Confiance* [En ligne]. Vers le haut, Disponible sur : < https://www.verslehaut.org/wp-content/uploads/2025/01/OpinionWay-pour-Vers-le-Haut-Observatoire-des-jeunes-et-des-familles-2024-Rapport-complet-Novembre-2024_1.pdf?utm >

Anon. 2023a. *Baromètre sexisme 2e édition* [En ligne]. HCE, Disponible sur : < https://www.institut-viavoice.com/barometre-sexisme-2e-edition-viavoice-hce-janvier-2023/ >.

Anon. 2024c. *Boîte à outils de l'OCDE sur les politiques en faveur des jeunes* [En ligne]. OCDE, Disponible sur : < https://www.oecd.org/fr/publications/2024/11/oecd-youth-policy-toolkit_3de4a9f0.html >.

Anon. [s d]. *Conseils pratiques: les étapes d'un plaidoyer efficace* [En ligne]. EuroMed Rights, Disponible sur : < https://euromedrights.org/wp-content/uploads/2020/07/ADV-infosheets-FR.pdf >

Anon. 2024d. *Digital Decade 2024: Implementation and perspective* [En ligne]. Commission Européenne, Disponible sur : < https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-decade-2024-implementation-and-perspective >.

Anon. 2020a. « Digital education action plan ». Dans : *Commission Européenne* [En ligne]. Disponible sur : < https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12453-Digital-education-action-plan-update-_en >.

Anon. 2022a. *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2022* [En ligne]. OIT, Disponible sur : < https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/emploi-et-questions-sociales-dans-le-monde-tendances-2022 >.

Anon. 2025b. « Éviter le plagiat ». Dans : *UQAM* [En ligne]. Disponible sur : < https://infosphere.uqam.ca/rediger-un-travail/eviter-plagiat/ >.

Anon. 2020b. *Guide : construire une stratégie plaidoyer* [En ligne]. Sidaction, Disponible sur : < https://centrederessources.sidaction.org/guide-construire-une-strategie-plaidoyer/ >.

Anon. 2021a. « La démocratie participative par Loïc Blondiaux ». Dans : *Vie Publique* [En ligne]. Disponible sur : < https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/279196-la-democratie-participative-par-loic-blondiaux >.

Anon. 2024e. *La participation des jeunes à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de développement et solidarité internationale de la France : enjeux, perspectives et modalités* [En ligne]. Conseil National du Développement et de la Solidarité internationale, Disponible sur : < https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_jeunesses_gt_cndsi_cle422c95.pdf >

Anon. 2024f. *La précarité du travail a été multipliée par deux en quarante ans* [En ligne]. Observatoire des inégalités, Disponible sur : < https://www.inegalites.fr/evolution-precarite-emploi >

Anon. 2023b. *Le guide pour le plaidoyer des jeunes - Génération sans limites* [En ligne]. UNICEF, Disponible sur : < https://www.unicef.org/cotedivoire/rapports/le-guide-pour-le-plaidoyer-des-jeunes-g%C3%A9n%C3%A9ration-sans-limites >.

Anon. 2024g. *Les chiffres clés de la jeunesse 2023* [En ligne]. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, Disponible sur : < https://injep.fr/wp-content/uploads/2023/05/Chiffres-cles-jeunesse-2023.pdf >

Anon. 2021b. « Les jeunes et l'entreprise ». Dans : *Fondation Jean-Jaurès* [En ligne]. Disponible sur : < https://www.jean-jaures.org/publication/les-jeunes-et-lentreprise/ >

Anon. 2019. « L'Initiative citoyenne mondiale saluée au Forum mondial sur la démocratie directe ». Dans : *Democracy International* [En ligne]. Disponible sur : < https://www.democracy-international.org/fr/linitiative-citoyenne-mondiale-saluee-au-forum-mondial-sur-la-democratie-directe >.

Anon. 2023c. « Méthodes et outils ». Dans : *CNDP* [En ligne]. Disponible sur : < https://www.debatpublic.fr/methodes-et-outils-665 >.

Anon. 2022b. *People at Work 2021 : l'étude Workforce View* [En ligne]. ADP France, Disponible sur : < https://www.fr.adp.com/ressources/insights/people-at-work-2021-etude-workforce-view.aspx >.

Anon. 2023d. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2023* [En ligne]. OCDE, Disponible sur : < https://www.oecd.org/fr/publications/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-2023_aae5dba0-fr.html >.

Anon. 2024h. « Promotion de l'emploi et de la formation pour les jeunes NEETs dans le voisinage Sud ». Dans : *International Labour Organization* [En ligne]. Disponible sur :

< https://www.ilo.org/fr/projects-and-partnerships/projects/promotion-de-lemploi-et-de-la-formation-pour-les-jeunes-neets-dans-le >.

Anon. 2023e. « Reskilling, upskilling : définition, enjeux et formations ». Dans : *IPAG Business School* [En ligne]. Disponible sur : < https://www.ipag.edu/blog/que-sont-le-reskilling-et-lupskilling >.

Anon. 2016. *The Future of Jobs 2016* [En ligne]. World Economic Forum, Disponible sur : < https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-2016/ >.

Anon. 2017. *Tribunal international Monsanto. Avis consultatif*. Fondation Tribunal Monsanto,

Anon. 2024i. « Un tiers de la population mondiale privée d'Internet surtout dans les zones rurales ». Dans : *ONU Info* [En ligne]. Disponible sur : < https://news.un.org/fr/story/2024/11/1150951 >.

Anon. 2020c. *Une recherche de candidats en ligne améliore-t-elle la qualité des appariements sur le marché du travail ?* [En ligne]. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Disponible sur : < https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/une-recherche-de-candidats-en-ligne-ameliore-t-elle-la-qualite-des-appariements >.

Apprentis d'Auteuil. 2021. « Prendre Le Parti Des Jeunes ». Disponible sur : < https://www.calameo.com/read/001311124e037e114d942 >.

Arao, Brian, et Kristi Clemens. 2023. « From Safe Spaces to Brave Spaces ». Dans : *The Art of Effective Facilitation* [En ligne]. New York : Routledge, p. 135‑150. Disponible sur : < https://www.taylorfrancis.com/books/9781003447580/chapters/10.4324/9781003447580-11 >. ISBN : 978-1-00-344758-0.

Ariès, Philippe. 1960. « L'enfant et la vie familiale sous l'Ancien Régime ». *Revue Française de Sociologie* [En ligne]. Disponible sur : < https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1960_num_1_4_5867 >.

Atkin, Stéphanie, et Johanna Cardona. 2020. « Parcours et expériences des jeunes dans le passage à l'âge adulte ». *Observatoire jeunes et société*.

Bacqué, Marie-Hélène, et Yves Sintomer. 2011. « Introduction:Le temps long de la participation ». Dans : *La démocratie participative* [En ligne]. La Découverte, p. 9-35. Disponible sur : < https://shs.cairn.info/article/DEC_BACQU_2011_01_0009 >.

Bencherqui, Dominique Baruel, Mohamed Karim Kefi, Alice Le Flanchec, et Astrid Mullenbach. 2012. « L'employabilité et son rôle sur la satisfaction, la formation et les réseaux sociaux ». *Recherches en Sciences de Gestion*. Vol. 92, n°5, p. 115-132.

Berthier, Nicole. 2023a. « Chapitre 10. Présenter les résultats ». *Cursus*. Vol. 4, p. 342-361.

---. 2023b. « Les techniques d'enquête en sciences sociales ». Disponible sur : < https://shs.cairn.info/les-techniques-d-enquete-en-sciences-sociales--9782200635459 >.

Bertrand Lhommeau et Véronique Rémy. 2015. *Comment les employeurs recrutent-ils un jeune candidat ?* [En ligne]. Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, Disponible sur : < https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/8f21e540868fb8b28f62420de04cfc74/DA_recrutement_jeunes.pdf >

Blondiaux, Loïc. 2005. « 4. L'idée de démocratie participative : enjeux, impensés et questions récurrentes ». Dans : *Gestion de proximité et démocratie participative* [En ligne]. La Découverte, p. 119-137. Disponible sur : < https://shs.cairn.info/gestion-de-proximite-et-democratie-participative--9782707143068-page-119 >.

---. 2001. « Démocratie locale et participation citoyenne : la promesse et le piège ». *Mouvements*. Vol. 18, n°5, p. 44-51.

Blondiaux, Loïc, et Jean-Michel Fourniau. 2011. « Un bilan des recherches sur la participation du public en démocratie : beaucoup de bruit pour rien ? » *Participations*. Vol. 1, n°1, p. 8-35.

Bréchon, Pierre. 2019. « L'évolution des valeurs : À propos du livre de Ronald Inglehart. Les Transformations culturelles. Comment les valeurs des individus bouleversent le monde ? » *Futuribles*. Vol. 428, n°1, p. 17‑31.

Brotcorne, Périne, et Gérard Valenduc. 2009. « Les compétences numériques et les inégalités dans les usages d'internet : Comment réduire ces inégalités ? » *Les Cahiers du numérique*. Vol. 5, n°1, p. 45‑68.

Cécile Van de Velde. 2023. « 'What have you done to our world?': The rise of a global generational voice ». Vol. International Sociological Association,. Disponible sur : < https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/02685809231180880 >.

Chevalier, Françoise, et Sébastien Stenger. 2018. « Chapitre 5. L'observation ». Dans : *Les méthodes de recherche du DBA* [En ligne]. EMS Éditions, p. 94‑107. Disponible sur : < https://shs.cairn.info/les-methodes-de-recherche-du-dba--9782376871798-page-94 >.

Cortesero, Régis. 2019. *Recrutement des jeunes : critère d'âge et logiques de sélection* [En ligne]. INJEP, Disponible sur : < https://injep.fr/wp-content/uploads/2019/06/rapport-2019-05-recrutement.pdf >

David Held. 1995. *Democracy and the Global Order* [En ligne]. Stanford University Press, Disponible sur : < https://www.sup.org/books/sociology/democracy-and-global-order >. ISBN : 978-0-8047-2687-0.

Deborah Stone. 2012. *Policy paradox : The art of political decision making*. W.W. Norton & Company, ISBN : 978-0-393-91272-2.

Delesalle, Cécile, et Gérard Marquié. 2012. *L'information des jeunes sur Internet, observer, accompagner: expérimentation d'outils avec des professionnels de jeunesse*. Paris : Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, (Cahiers de l'action, n° 36) ISBN : 978-2-11-129639-8.

Devin, Guillaume. 2015. « Observer "la scène internationale" : une perspective goffmanienne ». Dans : *Dix concepts sociologiques en relations internationales* [En ligne]. CNRS Éditions, p. 9. Disponible sur : < https://sciencespo.hal.science/hal-03398765 >. ISBN : 978-2-271-08142-1.

Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques. 2014. *Enquête Nationale sur les Ressources des Jeunes* [En ligne]. Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Disponible sur : < https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sources-outils-et-enquetes/1-enquete-nationale-sur-les-ressources-des-jeunes >.

Direction interministérielle de la transformation publique. 2023. « Baromètre 2022 de la complexité administrative et de la confiance en l'administration ». Disponible sur : < https://www.modernisation.gouv.fr/publications/barometre-2022-de-la-complexite-administrative-et-de-la-confiance-en-ladministration >.

Dragon, Benoît. 2018. « Chapitre 6. La phase de remise en question ». *Commercial / Relation client*. p. 113‑153.

Dubar, Claude, et Christiane Rolle. 2008. « Les temporalités dans les sciences sociales ». n°8,. Disponible sur : < https://journals.openedition.org/temporalites/57 >.

Duchesne, Sophie, et Florence Haegel. 2008. *L'enquête et ses méthodes : l'entretien collectif* [En ligne]. Armand Colin, Disponible sur : < https://shs.cairn.info/l-enquete-et-ses-methodes-l-entretien-collectif--9782200354626 >. ISBN : 978-2-200-35462-6.

Frédéric Mérand. 2015. « Bourdieu : le champ vecteur de la mondialisation ». Dans : *10 concepts sociologiques en relations internationales* [En ligne]. CNRS Éditions, Disponible sur : < https://www.cnrseditions.fr/catalogue/relations-internationales/10-concepts-sociologiques-en-relations-internationales/ > ISBN : 978-2-271-08142-1.

Gaudin, Jean-Pierre. 2013. « La démocratie participative ». Disponible sur : < https://shs.cairn.info/la-democratie-participative--9782200288648 >.

Gourgues, Guillaume. 2024. « L'échelle d'Arnstein : mettre le pouvoir au pied du mur ». *lsp*. n°92, p. 305‑317.

Harold Lasswell. 1948. *The structure and function of communication in society*.

Hoibian, Sandra, Charlotte Millot, et Jörg Müller. 2023. *Moral, état d'esprit et engagement des jeunes en 2023* [En ligne]. INJEP, Disponible sur : < https://injep.fr/wp-content/uploads/2023/09/rapport-2023-09-Baro_jeunesse_Moral-engagement.pdf >

International Labour Organization. 2022. *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2022* [En ligne]. 1re éd. Genève : OIT, Disponible sur : < https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/995238293302676 >. ISBN : 9789220357019.

Johannes van Dijk. 2005. *The deepening Divide: Inequality in the information society.* [En ligne]. Sage.Sage, Disponible sur : < https://research.utwente.nl/en/publications/the-deepening-divide-inequality-in-the-information-society >. ISBN : 978-1-4129-0402-5.

John Creswell. 2018. *Research design : Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage, ISBN : 978-1-5063-8670-6.

Labat, Yves, et Jean-Marc Schoettl. 2013. « Chapitre 5. La relation du consultant avec le client ». *Toute la fonction*. p. 173‑238.

Marc Papinutt. 2021. *La CNDP, mode d'emploi* [En ligne]. Commission Nationale du Débat Public, Disponible sur : < https://www.debatpublic.fr/sites/default/files/2022-04/MODE-D-EMPLOI-CNDP.pdf >

Marie-Carmen Garcia. 2015. « Christine Guionnet, Sophie Rétif (dir.), Exploiter les difficultés méthodologiques. Une ressource pour l'analyse en sciences sociales ». *Les comptes rendus* [En ligne]. Disponible sur : < https://journals.openedition.org/lectures/18597 >.

Mucchielli, Laurent. 2008. « « Les Règles de l'art. Genèse et structure du champ littéraire » ». Dans : *Pierre Bourdieu* [En ligne]. Éditions Sciences Humaines, p. 64‑65. Disponible sur : < https://shs.cairn.info/pierre-bourdieu--9782912601780-page-64 >.

Muxel, Anne. 1992. « L'âge des choix politiques. Une enquête longitudinale auprès des 18-25 ans ». Disponible sur : < https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1992_num_33_2_4142 >.

Nussbaum, Martha. 2011. *Creating Capabilities: The Human Development Approach* [En ligne]. Harvard University Press, Disponible sur : < https://www.jstor.org/stable/j.ctt2jbt31 >. ISBN : 978-0-674-05054-9.

Olivier, Arthur. 2021. « Numérique : le classement 2020 des pays européens ». Dans : *Touteleurope.eu* [En ligne]. Disponible sur : < https://www.touteleurope.eu/societe/numerique-le-classement-2020-des-pays-europeens/ >.

Olivier Galland. 2009. *Les jeunes* [En ligne]. Éditions La Découverte, Disponible sur : < https://www.editionsladecouverte.fr/les_jeunes-9782707156952 >. ISBN : 978-2-7071-5695-2.

Pachi, Dimitra. 2015. « Le rôle de la discrimination et d'autres facteurs dans la participation politique des jeunes d'origine immigrée ». *Les Politiques Sociales*. Vol. 34, n°2, p. 11-22.

Paolo Nardi. 2024. *Lyon 2024 Youth Pact: The Youth of the World to Shape Tomorrow's Skills ; A White Paper*. EfVET,

Parizot, Isabelle. 2012. « 5 – L'enquête par questionnaire ». Dans : *L'enquête sociologique* [En ligne]. Presses Universitaires de France, p. 93-113. Disponible sur : < https://shs.cairn.info/l-enquete-sociologique--9782130608738-page-93 >.

Patricia Hill Collins. 1986. « Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought ». *Social Problems* [En ligne]. Disponible sur : < https://academic.oup.com/socpro/article/33/6/s14/1610242 >.

Roudet, Bernard. 2012. « Qu'est-ce que la jeunesse ? » *Après-demain*. Vol. 24, n°4, p. 3-4.

Serge Guérin et Pierre-Henti Tavoillot. 2017. *La Guerre des générations aura-t-elle lieu ?* [En ligne]. Calmann-Lévy, Disponible sur : <

https://www.amazon.fr/Guerre-g%C3%A9n%C3%A9rations-aura-t-elle-lieu/dp/2702160891 >. ISBN : 978-2-7021-6089-3.

Tiaray Razafindranovona. 2015. « La collecte multimode et le paradigme de l'erreur d'enquête totale ». Dans : *INSEE* [En ligne]. Disponible sur : < https://www.insee.fr/fr/statistiques/1381054 >.

Tiberj, Vincent. 2017. « Les citoyens qui viennent. Comment le renouvellement générationnel transforme la politique en France ». Disponible sur : < https://shs.cairn.info/les-citoyens-qui-viennent--9782130785552 >.

Velde, Cécile Van de. 2008. « Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe ». Disponible sur : < https://shs.cairn.info/devenir-adulte--9782130557173 >.

Vial, Benjamin. 2018. *Le non-recours des jeunes adultes à l'aide publique* [En ligne]. INJEP, Disponible sur : < https://injep.fr/wp-content/uploads/2019/03/rapport-2018-04-non-recours.pdf >

Vianin, Pierre. 2024. « Chapitre 7. La phase de remédiation : du point nodal à la définition des objectifs et à l'intervention ». *Pratiques pédagogiques*. p. 119‑149.

Viriot-Durandal, Jean-Philippe. 2003. « Le pouvoir gris. Sociologie des groupes de pression de retraités ». Disponible sur : < https://shs.cairn.info/le-pouvoir-gris--9782130525714 >.

Annexes

Annexes 1 : Synthèses des prises de notes du *Youth Forum*

Annexe 1.1 : Synthèse 1 *Youth and Well-being*

1. Problèmes relevés à travers les expériences partagées

Décalage net de la vision que jeunes et plus anciens ont de l'entreprise

Pour les anciens, la productivité est l'objectif premier que l'entreprise doit viser. L'environnement de travail apparaît comme un simple support/terrain d'action voire même une arène où s'exerce des rapports de force (cf. Timothy isolé dans une pièce pour être plus productif). -> vision plus mécanique et verticale de l'entreprise. L'importance est accordée à la quantité.

Pour les jeunes, le sens donné à leur travail semble primordial. L'environnement de travail ne doit pas être un lieu stérile mais il faut qu'il y règne un climat de bien-être et de sécurité. Si ces conditions sont réunies alors on peut penser à la productivité des employés MAIS important de s'assurer que le bien-être (physique et mental) des salariés soit respecté. -> vision plus organique et vivante de l'entreprise. L'importance est accordée à la qualité.

Globalement, on remarque que cette dichotomie s'est creusée avec la pandémie du Covid-19 où le salaire n'était plus seulement l'élément essentiel du travail.

Attention tout de même à ne pas tomber dans la caricature jeunes vs anciens, c'est peut-être ce qui a pu apparaître…

Manque d'attractivité puisque manque de valorisation de certains métiers

- Soit parce que les conditions de travail sont très dures : le nombre d'heure de travail en plus, les conditions de traitement des patients, le faible salaire, le manque cruel de personnel
- Soit parce que les jeunes ne sont pas assez informés et/ou poussés à se lancer dans cette voie : il est parfois difficile de faire découvrir un domaine (cf. aide-soignante) à travers des stages car peu de jeunes personnes peuvent y avoir accès pour des raisons de sécurité. De plus, les systèmes scolaires européens sont très bridés dans un seul et

même schéma : théorie puis pratique / étude puis travail. Par csq, certaines filières professionnelles (+ plus manuelles ou qui demandent des qualités humaines importantes (cf aide-soignante)) ne sont pas assez valorisées (Bac professionnel, CAP…).

L'inégalité des conditions pour réussir

Les jeunes ne commencent pas leur vie professionnelle au même point départ et certains doivent franchir plus d'obstacles que d'autres pour réussir -> c'est le problème généralisé du coût des études.

Bien que l'éducation soit la clef de la réussite, la dette est un problème pour avoir accès à l'éducation à haut niveau (cf. expérience de Natalia). Les jeunes n'ont en réalité pas accès aux mêmes opportunités de formation et donc de travail.

2. Les demandes des jeunes : des solutions reconnues par les décideurs

Cette conférence sur le bien-être au travail a permis aux jeunes d'exprimer leurs besoins croissants en matière d'accompagnement, d'écoute, et de participation active dans l'entreprise. Ils souhaitent un nouveau type de management qui valorise à la fois le sens de leur travail et leur rémunération. La formation continue et l'égalité des chances sont également perçues comme des éléments essentiels pour garantir leur bien-être et leur développement professionnel.

En effet, tous les jeunes interrogés demandent à être inclus dans les processus décisionnels et bénéficier d'un management bienveillant, où la performance est vue comme une conséquence du bien-être, et non un objectif prioritaire. Ils souhaitent être soutenus dans leur quête de sens et d'aspirations personnelles. La collaboration avec les dirigeants et le soutien psychologique sont devenus des éléments incontournables pour favoriser leur engagement.

Du côté des décideurs, on observe qu'ils commencent à reconnaître l'importance d'écouter et d'accompagner cette nouvelle génération. En effet, le bien-être des jeunes a un impact direct sur la performance des entreprises. Un changement de paradigme apparaît donc nécessaire. L'objectif est d'instaurer un management inclusif, bienveillant, et valorisant, dans lequel les jeunes ont une voix et se sentent plus impliqués dans le fonctionnement du service.

Si la conférence a permis de faire émerger les problématiques de ces jeunes, elle nous apporte également des solutions. Ces jeunes ont conscience des évolutions possibles pour l'amélioration de leur bien-être au travail. Le déterminisme individuel semble central dans leur discours. Ils mettent en avant leur capacité d'autonomie. L'article de Philippe Ligier et Gaelle Rohou publié en 2016 sur l'empowerment met bien en lumière les bénéfices partagés d'une

implication plus forte des travailleurs dans le fonctionnement de l'entreprise. La théorie de l'empowerment semblent apporter les solutions nécessaire à :

- "L'excellence du service.
- La fidélisation et l'employabilité des salariés.
- L'engagement, la motivation et le sens au travail.
- La qualité de vie au travail et l'épanouissement professionnel.
- La performance de l'organisation."

Annexe 1.2 : Synthèse 2 *Empowerment*

1. Youth Empowerment: sum up and issues:

Youth empowerment: term and definition

L'empowerment (ou autonomisation en français) désigne le processus par lequel une personne ou un groupe acquiert davantage de pouvoir, de contrôle et de confiance pour prendre des décisions et agir sur sa propre vie. Il s'agit d'un concept souvent utilisé dans les domaines du développement social, du féminisme, de l'éducation et des droits humains, et vise à donner aux individus ou aux communautés les moyens de surmonter les obstacles économiques, sociaux ou politiques afin de s'émanciper et de participer pleinement à la société.

L'empowerment inclut à la fois un aspect individuel (acquisition de compétences, de confiance en soi) et un aspect collectif (renforcement de la capacité d'action d'un groupe pour défendre ses droits et intérêts).

Youth empowerment: general issues

La notion d'empowerment, bien qu'importante pour favoriser l'autonomie des individus marginalisés, rencontre plusieurs problèmes à l'échelle mondiale. Tout d'abord, elle peut être récupérée par des discours néolibéraux, mettant l'accent sur la responsabilité individuelle plutôt que sur les inégalités structurelles. De plus, son application décontextualisée dans des sociétés non occidentales peut créer des résistances culturelles. L'empowerment tend parfois à individualiser les problèmes sans s'attaquer aux causes systémiques telles que les discriminations économiques et sociales. Dans les zones de conflits ou de violence, où les droits humains sont restreints, il est difficile de mettre en place des initiatives d'autonomisation efficaces. Nous pouvons par exemple penser au cas de Levon Martirosyan qui vient de Erevan en Arménie et qui a connu les difficultés de la guerre. De plus, un manque de ressources et d'accès aux droits fondamentaux, comme l'éducation ou la santé, limite l'effet des programmes d'empowerment. Nous pouvons par exemple penser à Machoukourath Latoundji qui vient de Porto Novo, au Bénin et qui ne bénéficie que de peu de moyens pour mettre en place son projet. Enfin, les dynamiques internes de pouvoir dans les groupes marginalisés peuvent

parfois reproduire les inégalités qu'ils combattent. Pour être réellement efficace, l'empowerment doit s'accompagner de ressources concrètes et d'une prise en compte des réalités culturelles et des structures de pouvoir.

Youth empowerment: inequalities around the world

Les inégalités qui freinent l'empowerment de la jeunesse à travers le monde sont multiples et complexes. D'abord, l'accès à l'éducation est inégal selon les régions, en raison de la pauvreté, des conflits, ou des discriminations de genre. De même, les inégalités économiques affectent les jeunes, qui font face à des conditions de travail précaires et un chômage élevé, limitant leur autonomie. Nous pouvons par exemple penser au cas de Machoukourath Latoundji qui vient de Porto Novo au Bénin et qui ne dispose que de peu de moyens pour mettre en place son projet. Les discriminations de genre sont également marquantes, avec des obstacles spécifiques pour les jeunes filles, particulièrement en matière d'éducation et d'emploi. Dans certaines cultures, les attentes traditionnelles peuvent limiter leur autonomie et leurs choix de vie. Nous pouvons par exemple penser au cas de Yousra Assali, qui vient de Tanger au Maroc et qui travaille dans l'ingénierie mécatronique. Par ailleurs, les inégalités raciales et ethniques ainsi que l'exclusion sociale pèsent lourdement sur l'accès aux ressources et aux opportunités. Ces inégalités raciales peuvent engendrer un sentiment d'exclusion et de désengagement. Face à cette notion d'exclusion sociale, nous pouvons par exemple penser au cas de Cloé Lemarechal, qui vient de Tourcoing en France, elle travaille en fashion technology et est porteuse d'un handicap. Elle a été marginalisée et confrontée à des obstacles supplémentaires pour son empowerment tout comme peuvent le subir des personnes marginalisées pour diverses raisons, comme le fait de vivre en zones rurales, d'avoir un handicap ou d'appartenir à certaines communautés (LGBTQ+,…). En outre, les conflits et la violence privent certains jeunes de soins et d'éducation. Nous pouvons par exemple penser à Levon Martirosyan de Erevan en Arménie, qui gère un cooking & coffee Shop, il explique que la violence et la guerre qu'il a connues ont affecté son bien-être psychologique et sa capacité à s'engager dans des activités constructives.

Enfin, le manque de représentation politique des jeunes avec l'absence de voix et de représentation peut les empêcher de faire entendre leurs préoccupations et leurs aspirations. De plus, l'accès limité à la technologie peut désavantager les jeunes dans leur capacité à s'informer, à se former et à participer à des mouvements sociaux. Par ailleurs, les problèmes de santé exacerbés par des inégalités d'accès aux soins de santé, à l'éducation sanitaire et à des environnements sains peuvent limiter leur capacité à s'engager pleinement dans la société. Enfin, les défis liés à l'environnement jouent également un rôle, les jeunes sont souvent en première ligne des effets du changement climatique et des crises environnementales. Les inégalités en matière d'accès aux ressources naturelles et à un environnement sain peuvent affecter leur avenir et leurs opportunités d'engagement. Tous ceux-ci contribuent à creuser ces inégalités entre les jeunes. Pour répondre à ces problématiques, des politiques inclusives et structurelles sont essentielles.

2. Intersectionality and empowerment

Les jeunes entrepreneur.ses rencontrent certaines difficultés, communes à de nombreuses régions du monde et relatives à leur statut de jeunes. Cependant ces difficultés peuvent être renforcées dès lors qu'une combinaison de facteurs, géographiques, de genre, d'handicap ou encore de contexte géopolitique, comme la guerre notamment s'additionne.
Tous ces facteurs s'entrecroisant obligent certaines politiques, certaines décisions à se tourner non seulement vers les jeunes, mais aussi vers les jeunes spécifiquement concernés par ces facteurs.
Si les facteurs économiques et sociaux sont un des points les plus évidents permettant de créer une différence entre jeunes entrepreneur.ses (Thurik, R., Carree, M., van Stel, A., & Audretsch, D. (2008)), certains possédant un capital social plus important et donc des compétences ou relations sociales leur permettant de prospérer plus facilement mais aussi de réaliser un réel empowerment, d'autres facteurs ont un rôle important sur l'accès à l'empowerment et, dès lors, à la bonne gestion de son entreprise.

Women entrepreneurship

Tout d'abord on se doit de mentionner l'inégalité de genre prégnante dans de nombreux pays du monde et à commencer par la France. En effet, 14% des femmes en 2021 possèdent une entreprise. Une étude réalisée en 2021, par Pépites France montre auprès de 29 étudiantes entrepreneuses, la difficulté de légitimité relative à leur âge mais également à leur sexe qu'elles ressentent et affrontent. Les organisations devant aider les entrepreneuses seraient ainsi plus réticentes à donner leur confiance à des jeunes femmes (The Conversation). Qui plus est, et comme Youssra l'a également mentionné durant la conférence certains secteurs sont moins vus comme « féminins ». Elle mentionne en effet avoir dû se battre pour combattre ces clichés, auprès de sa propre famille et de la société, afin de devenir une entrepreneure talentueuse dans un domaine de haute technologie dit « masculin ». D'où la nécessité d'avoir des programmes spécifiquement dédiés à celles-ci afin d'obtenir des possibilités d'empowerment égal (cf 10 000 women Goldman Sachs).

Disability empowerment

Un autre aspect à étudier serait également celui des personnes en situation de handicap. Les jeunes en situation de handicap rencontrent en effet de plus grandes difficultés notamment dans la réception d'enseignements et l'accompagnement spécialisé qui pourrait leur être offert afin de pouvoir accéder eux aussi à l'empowerment, et à pouvoir lancer leur business. Comme Chloé a pu l'évoquer lors de la conférence cela ne « devrait pas l'être », et certains organisations, dispositifs se mettent en place pour tenter de contrer cette double inégalité qui s'applique à ce public. En France comme Chloé et un professionnel à pu le mentionner, Abilympics permet déjà de promouvoir comme pour le sport et les paralympics, l'accès aux métiers, aux diverses professions, à la montée en compétence pour les personnes en situation de handicaps. L'organisation International du Travail organise également de grands meetings permettant aux personnes en situation de handicap. « Unleashing the potential », un évènement organisé au Pakistan en 2023, fut une des initiatives mises en place et visant à accompagner et faire progresser les jeunes entrepreneurs ayant des handicaps auditifs. L'étude "Empowering Disabled Youth With Entrepreneurial Values" réalisée en 2014 auprès d'étudiants, révèle

qu'une aide spécialisée, un accompagnement spécial pour les handicaps auditifs ainsi que d'apprentissages afin de leur permettre d'améliorer des compétences essentielles dans l'entreprenariat, compétences qui sont parfois affectés dû à leur handicap. L'étude a pu dès lors remarquer une augmentation générale des compétences testées lors de ces accompagnements.

Crisis situation (situation de crise, guerre) and entrepreneurship (Arménie)

Le dernier point abordé sera celui des difficultés géographiques que peuvent subir certains jeunes afin d'obtenir de réelles montées en compétences et se lancer dans l'entreprenariat. Les situations de guerres, les crises et conflits dans certains pays en sont un exemple. Ce fut le cas de Levon, Arménien, il a connu une situation de conflit d'une longue durée, endommageant les capacités de l'État à accompagner les publics jeunes et à pouvoir fournir des fonds dédiés à ces questions. Si Levon en parlait déjà, l'article Entrepreneurship in Crisis Zones de 2017, relate les difficultés des jeunes Syriens en zone de conflit souhaitant entreprendre. Cependant, et comme Levon le relate aussi de nombreux jeunes syriens ont fait le choix d'entreprendre et cette situation de crise les a motivés à se tourner vers cette forme, d'autant que des ONG, ou des programmes en ligne, comme Tamkeen et Share For Development, ont pu les aider à se former. A noter que ce contexte de crises, guerres, se traduisant par des moyens faibles de l'administration, ou une rationalisation de ses programmes et moyens ou des administrations ayant tout simplement perdus leur physicalité, se retrouve aussi dans un certain nombre de zones en développement, pays ou régions, et que le public jeune peut alors se voir confronté aux mêmes difficultés (Chellappan, A.P. (2018). YOUTH ENTREPRENEURSHIP CHALLENGES IN KERALA. Peer Refereed Research Journal, 5, Market Space for Young Entrepreneurs: Opportunities & Challenges Prof. Ashish Mohture 1 and Prof. Priyadarshani Zanjurne 2). Cependant, il a également été démontré que pour certains types de secteur, l'entrepreneuriat peut aussi être une solution pour les pays ayant des difficultés économiques, ou les pays ayant un taux important de chômage. (Thurik, R., Carree, M., van Stel, A., & Audretsch, D. (2008). Does self-employment reduce unemployment? Journal of business venturing, 23(6), 673-686:). Parfois, et Machoukourath l'a notamment évoqué durant la conférence, il est plus facile, dans certains pays, de créer sa propre entreprise que d'obtenir un emploi salarié. D'autant plus que l'entrepreneuriat peut conduire à du mentorat ou de l'entraide et de bonnes conditions de travail au sein d'entreprises créées par des jeunes soucieux des conditions sociales, ce qui peut ainsi favoriser l'empowerment des jeunes de toute une zone en général (Thurik, R., Carree, M., van Stel, A., & Audretsch, D. (2008). Does self-employment reduce unemployment? Journal of business venturing, 23(6), 673-686).

Annexe 1.3 : Synthèse 3 *Global Issues*

1. Les défauts des formations éducatives

La mondialisation a pour conséquence la massification de l'enseignement et la multiplication des offres de formation. Toutefois, cette massification met en difficulté les Etats qui doivent

savoir gérer les ressources pour assurer un égal accès à l'éducation.[94] Lors de cette rencontre entre jeunes leaders et décideurs, plusieurs intervenants ont abordé les enjeux essentiels de la formation dans un contexte global, en soulignant les problèmes liés au manque de diversité et d'adaptation culturelle ainsi que l'inégalité des chances et d'opportunités.

La mobilité

Daniel McCabe, spécialiste du design 3D et des jeux vidéo, a souligné l'impact d'une formation de qualité de la formation disponible dans un pays. Il avance que le fait de voyager et de travailler avec des personnes de différentes cultures permet d'élargir les perspectives et de mieux comprendre les approches variées aux problèmes mondiaux. La mondialisation ayant pour effet de faciliter de manière extraordinaire la mobilité dans certains pays.

La thématique de la mobilité, bien que non explicitement abordée, souligne que ceux qui, à l'inverse de Daniel McCabe, restent confinés dans un environnement fermé, sont davantage défavorisés face aux effets de la mondialisation. (Mirosław J. Szymański)[95] De nombreux étudiants vont à l'étranger se former ou participer à un programme de mobilité comme Erasmus. Mais ces programmes ne sont pas accessibles à tous.[96]

La nécessité d'une formation interculturelle

Mélissa, du groupe Domino spécialisé en ressources humaines à l'international, a illustré l'importance de la compréhension interculturelle à travers l'expérience de son entreprise. Elle a mentionné les difficultés rencontrées lors de l'implantation de Domino au Maroc et au Canada, où les différences culturelles, notamment dans la gestion des salaires et des pratiques entrepreneuriales, ont freiné l'entreprise. Pour elle, la formation est un levier essentiel pour éviter ces chocs culturels et favoriser l'intégration dans les contextes internationaux. A ce titre, elle suggère que l'enseignement supérieur recrute davantage de personnes au profil diversifié.

L'accès limité à l'éducation

Robert Hakobyan, chef cuisinier en Arménie, a parlé de l'accès limité à l'éducation dans son pays. Le cas Arméniens est d'autant plus alarmant qu'il accueille un nombre important de réfugiés dont 21 000 d'entre eux ne sont pas scolarisés (UNICEF Pour chaque enfant)[97].

Plus particulièrement, il a mentionné le discrédit subi sur le marché de l'emploi par les cuisiniers lorsqu'ils n'ont pas de formation prestigieuse. Toutefois, selon lui, les coûts élevés

[94] Cariou-Charton, Sylvain. « L'impact de la mondialisation sur les enjeux d'éducation », 6 juin 2016, 7 à 18.
[95] Szymański, Mirosław J. « Mondialisation : les enjeux pour l'éducation », nº 13 (2014): 153 à 161.
[96] Cariou-Charton, Sylvain. « L'impact de la mondialisation sur les enjeux d'éducation », 6 juin 2016, 7 à 18.
[97] « Un tiers des enfants réfugiés en Arménie ne sont pas scolarisés ». 24 octobre 2024, UNICEF édition. https://www.unicef.fr/article/un-tiers-des-enfants-refugies-en-armenie-ne-sont-pas-scolarises/.«

rendent difficile l'accès à une éducation de qualité, privant ainsi de nombreux jeunes d'opportunités importantes.

En effet, les recruteurs privilégient souvent les diplômes au détriment de la personnalité des candidats. Par exemple, en Pologne, les employeurs négligent fréquemment l'autorité des enseignants et leur aptitude à être pédagogues, des critères qui ne peuvent pas être jugés uniquement sur la base de leur formation. (Mirosław J. Szymański) De même, la mode des doubles-diplômes est une manière de "gonfler" le cv de l'étudiant sans tout de même garantir la cohérence de ces choix. (Sylvain CARIOU-CHARTON)

Ce problème d'inégalité des chances a également été abordé par Sébastien, représentant de l'UNICEF, qui a mentionné les défis liés à la scolarisation dans les zones rurales et les camps de réfugiés, où de nombreux enfants sont privés d'éducation. L'importance d'une meilleure collecte de données sur ces enfants non scolarisés a été soulignée pour améliorer les politiques éducatives.

Depuis 2023, l'OCDE a lancé une série d'enquêtes sur l'Arménie dans le but d'effectuer un bilan de la situation du pays. Ses résultats seront publiés en 2025[98]. Il insiste également sur le fait de dédoubler les classes et d'en créer de nouvelles.

Des formations peu adaptées/diversifiées

Saliou Sene, du Sénégal, a partagé son expérience dans le domaine agricole, où l'absence de formation professionnelle adéquate affecte la productivité et la sécurité alimentaire. Il a plaidé pour une meilleure professionnalisation de l'enseignement général afin d'offrir aux jeunes des compétences directement applicables dans des secteurs essentiels comme l'agriculture.

2. Des défis rencontrés après l'université ou les écoles

Le phénomène des NEET

Un NEET est un acronyme pour "*Not in Education, Employment, or Training*". Ce terme désigne des jeunes adultes âgés de 15 à 29 ans, qui ne sont ni en étude, ni en emploi, ni en formation professionnelle. Un des participants (Vincent, qui travaille dans l'électronique) a soulevé ce problème en s'appuyant sur le fait qu'1,2 million de jeunes allemands sont dans ce cas. Selon lui, c'est une ressource qui n'est pas exploitée, dans le sens où, pour accompagner la transition énergétique du pays, ces personnes représentent une main d'œuvre, et cela leur confère des possibilités pour le futur.

[98] Capacity Building Plan Armenia ». PISA, 2023. file:///C:/Users/Propri%C3%A9taire/Downloads/ARM_CBP.pdf.

En 2023, les NEETs représentent 9% de la jeunesse allemande. C'est un chiffre en deçà de la moyenne de l'UE, qui est de 11,3%. Pour comparaison, la France est à 12,5% environ. La Roumanie est le pays de l'UE avec le plus de NEETs dans sa population jeune (19%).[99] De même, les NEETs représentent en 2023 20,4% des jeunes dans le monde entier.[100] Cela pose de nombreux enjeux : l'organisation du système scolaire, de l'insertion professionnelle et du marché du travail, la santé mentale des jeunes, le chômage, les relations employeurs-système éducatif[101].

Des inégalités qui se traduisent par une disqualification des moins diplômés

Le diplôme conditionne l'emploi des jeunes. Un des participants (Arménien, cuisinier ?) relève qu'un chef n'ayant pas eu la formation nécessaire ne sera jamais considéré comme un spécialiste, malgré les nombreuses années d'expériences.

Le phénomène de la fuite des cerveaux

La fuite des cerveaux désigne le phénomène par lequel des professionnels qualifiés (ingénieurs, universitaires…) choisissent de quitter leur pays d'origine pour s'installer à l'étranger. Une des participantes (une étudiante burkinabaise) soulève l'enjeu que ça prive les pays africains, d'où partent en masse les diplômés, de services nécessaires au bon développement des territoires, comme la santé. Elle soulève le manque de volonté politique quant à ce problème.

Sur des statistiques de la Tunisie, on note une augmentation de 63% du nombre de travailleurs qualifiés qui émigrent entre 2000 et 2010. De plus, pour le pays d'origine, cela a des conséquences : dépréciation du capital humain, et donc réduction de la croissance économique. Mais cela est vu par des chercheurs comme un moyen de permettre le transfert de technologies entre pays développés et en développement.[102]

3. La pauvreté prégnante menace les populations, notamment les jeunes

La malnutrition

[99] 'Statistics on Young People Neither in Employment nor in Education or Training'. Accessed 1 October 2024. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training.
[100] 'Number of Youth Not in Employment, Education, or Training (NEET) a Cause for Concern, despite Falling Jobless Rate | International Labour Organization', 7 August 2024. https://www.ilo.org/resource/news/number-youth-not-employment-education-or-training-neet-cause-concern.
[101] Cahuc, Pierre, and Jérémy Hervelin. 'Introduction'. Sécuriser l'emploi, 23 June 2023, 7–14.
[102] Samet, Kaies. 'La fuite des cerveaux en Tunisie : évolution et effets sur l'économie tunisienne'. Hommes & Migrations 1307, no. 3 (2014): 123–28. https://doi.org/10.4000/hommesmigrations.2891.

Un des participants (Saliou du Sénégal, qui est entrepreneur) a relevé le gros problème de la malnutrition au Sénégal. Le problème a de multiples causes : le manque de ressources, et une méconnaissance de la manière de produire la nourriture, ce qui conduit à des pertes équivalentes à 30% de la production.

Selon l'OMS, 149 millions enfants de moins de cinq ans souffrent de sous-nutrition, et 50% des décès d'enfants de moins de cinq ans lui sont imputables. L'OMS souligne que les impacts économiques, sociaux et médicaux de la malnutrition sont durables, tant pour les individus et leurs familles que pour les communautés et les pays[103]. C'est un problème global et de long terme qui touche au moins une génération entière.

L'organisation de l'économie qui se centre sur des activités à faibles bénéfices

La participante burkinabè a également développé son argumentation autour de la « fuite » de ressources dans d'autres pays. Elle cite l'exemple du Cacao au Ghana, produit sur place, mais transformé ailleurs. Cela crée un énorme manque à gagner pour le pays, l'argent étant finalement injecté à l'étranger.

La spécialisation de nombreux pays d'Afrique (notamment centrale) dans les produits à faible marge conduit à une situation de dépendance vers l'extérieur, une exacerbation des inégalités, ainsi qu'à une limitation à des possibilités de croissance.[104]

Annexe 1.4 : Synthèse 4 *Youth and Technology*

La conférence du Youth Forum intitulée "Youth and Technology" avait pour objectif principal de questionner les jeunes décideurs sur leurs rapports avec les nouvelles technologies, notamment l'IA. Ainsi, à travers la conférence, les jeunes décideurs ont exprimé comment ces nouvelles technologies affectent leurs secteurs professionnels d'activités et quels sont, à leurs yeux, les enjeux environnementaux et sociétaux qu'elles posent. Trois axes majeurs ont émergé lors des discussions entre les "young leaders" et les "decision makers". Le premier concerne l'existence d'inégalités importantes en matière de technologies entre les Nords et les Suds. Le second est relatif aux nouveaux enjeux environnementaux et éthiques liés au développement des nouvelles technologies. Enfin, le dernier axe de discussion pose la question de la

[103] 'Fact Sheets - Malnutrition'. Accessed 1 October 2024. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/malnutrition.

[104] Ngangoue, François. 'Planifier et organiser la diversification économique en Afrique centrale'. Revue Congolaise de Gestion 2122, no. 1 (2016): 45–87. https://doi.org/10.3917/rcg.021.0045.

reconfiguration de la formation professionnelle et du marché des emplois pour s'adapter à la généralisation des technologies y compris de l'IA.

1. Les inégalités régionales entre le nord et le sud

Les jeunes sont en partie un groupe partageant des défis communs liés à l'accès à la technologie. Pour nombre d'entre eux, ces nouveaux outils du monde du travail restent trop éloignés de leurs compétences. Toutefois, les jeunes des pays du nord semblent avoir un accès plus facile et plus prématuré en comparaison avec les jeunes du sud[105]. Ces différences sont liées aux programmes scolaires et à la dotation en matériel informatique et technologique. Cette différence entraîne *in fine* des disparités dans l'insertion professionnelle et un manque de compétitivité sur le marché de l'emploi pour les jeunes du sud. Une young leader originaire du Maroc disait par exemple : "*Preparing the Worldskills competition is difficult because of the lack of materials and technology. There is a lack of technological resources for students. In our countries, we need to have more investments for digital skills and materials*". Les disparités technologiques et digitales entre les Nords et les Suds est une réalité toujours d'actualité comme le développe les dirigeants des pays du Sud[106]. Selon des études, le manque de Technologies de l'Information et de la Communication dans les pays du Sud impacte négativement l'enseignement et l'apprentissage[107].

Un autre point soulevé par les jeunes et les intervenants reposait sur les différences de mobilité entre les jeunes de deux hémisphères. Les jeunes des pays du nord, ayant une population plus restreinte, auraient une forte opportunité de mobilité. Cette mobilité leur permettrait également de bénéficier d'une liberté et de candidater à de meilleures offres professionnelles liées aux technologies. Dans le même temps, les jeunes des pays du sud, dont la part des jeunes dans la démographie serait plus forte, seraient restreints par des contraintes administratives et économiques. Le ministre de l'information et de l'apprentissage de la Côte d'Ivoire Koffi N'guessan répondait à Youssra en appelant à une coopération plus étroite entre les pays du nord et du sud afin de répondre aux besoins économiques de chaque hémisphère. Selon lui, les pays du Nord feraient face à une crise démographique qui pourrait être susceptible de les amener à recruter davantage de jeunes des pays du sud et également d'utiliser de la technologie pour pallier ce manque de main d'œuvre. En échange, les pays du Sud pourraient bénéficier d'un allègement des contraintes de mobilité pour leur jeunesse vers les pays du Nord et de favoriser

[105] Guérin, Serge, et Pierre-Henri Tavoillot. 2017. *La guerre des générations, aura-t-elle lieu?* Paris : Calmann-Lévy, 237 p. ISBN : 978-2-7021-6089-3.
[106] Widening Digital Gap between Developed, Developing States Threatening to Exclude World's Poorest from Next Industrial Revolution, Speakers Tell Second Committee | Meetings Coverage and Press Releases. (n.d.). Retrieved October 2, 2024, from https://press.un.org/en/2023/gaef3587.doc.htm
[107] Munje, P. N., & Jita, T. (2020). The Impact of the Lack of ICT Resources on Teaching and Learning in Selected South African Primary Schools. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 19(7), Article.

le soutien financier pour le matériel technologique dans les pays du Sud. Il affirme toutefois, ce besoin d'innovation technologique est moins important dans les pays africains qui comptent au contraire une population jeune. Je pense qu'il faut davantage que les pays africains et d'Europe de l'ouest coopèrent pour échanger les ressources dont ils manquent".

2. Transition écologique et enjeux éthiques

L'un des enjeux importants de la mobilisation politique des jeunes se base sur le réchauffement climatique. Les jeunes sont en moyenne plus susceptibles de décrire de l'éco anxiété et de transformer leurs attitudes pour s'adapter aux changements climatiques. On observe une dichotomie entre ces inquiétudes chez les jeunes et les world leaders, généralement également d'un groupe d'âges plus élevé que les jeunes. Les jeunes sont conscients des efforts nécessaires que les secteurs économiques doivent prendre en charge tout en préservant les objectifs économiques propres aux entreprises. Barthélémy (young leader) déclarait par exemple "*dans mon secteur de l'hôtellerie, les technologies sont très utiles mais ne peuvent pas remplacer l'aspect humain*" tout en soulignant une inquiétude quant aux obligations environnementales qui pourraient mettre en danger la soutenabilité économique des entreprises. Theodor (world leader) lui répondait en disant "je pense qu'il pourrait être pensable d'augmenter les prix de nos prestations pour nos clients car la préservation de l'environnement représente une plus value symbolique importante".

De plus, les technologies incluent également une dimension éthique importante et dont les dérives impactent particulièrement la génération des jeunes. En effet, des formes de violence ont émergé à travers les technologies. Ces dangers numériques peuvent être liés à l'harcèlement scolaire, au vol des données personnelles et à la protection de la vie privée. Klaid (un young leader) avançait "on doit être sûr que les jeunes soient en sécurité lorsqu'ils utilisent les technologies" avant qu'une world leader réponde "il est important de ne pas être trop effrayé par les technologies dans les milieux scolaires afin de profiter des avantages proposés par ces dernières".

3. Reconfiguration de la formation professionnelle et du marché de l'emploi

A travers la conférence du Youth Forum, les jeunes décideurs ont à plusieurs reprises pointé du doigt le potentiel impact de la généralisation des nouvelles technologies dans le milieu professionnel, notamment de l'Intelligence Artificielle, sur l'accès et l'organisation du travail. Ce sujet devient de plus en plus prégnant dans le débat public et affecte d'ores et déjà l'organisation du monde du travail. Selon un rapport de l'OCDE, en considérant tous les systèmes d'automation, incluant l'IA, près de 27% des emplois sont très concernés par le risque d'automation. Par exemple, 64% des employeurs du monde de la finance et 71% dans la manufacture réagissent au développement des nouvelles technologies par la formation ou

l'*upskilling* interne des employés. Néanmoins, selon une étude réalisée auprès des employés et employeurs dans la finance ou la manufacture de sept pays en 2022, 63% des travailleurs affirment que l'IA a permis d'augmenter leur appréciation du travail [108].

Certains jeunes décideurs du *Youth Forum* ont exprimé leur inquiétude concernant le développement rapide des nouvelles technologies (e.g. outils informatiques et intelligence artificielle) qui pourrait à long terme remplacer le travail humain et fragiliser les travailleurs[109]. Les jeunes décideurs ainsi que les "decision makers" ont également avancé l'importance de repenser et renforcer le système éducatif et la formation professionnelle pour permettre aux jeunes professionnels de développer de nouvelles compétences digitales (*reskilling*) afin de rester au fait des avancées technologiques. Le reskilling désigne le développement compétences "soit dans le cadre d'un changement de métier ou d'une reconversion, soit pour une montée de compétence transversales pour un changement de poste en interne, soit pour acquérir des compétences managériales"[110]. Le concept d'*upskilling* vise quant à lui à "améliorer des compétences professionnelles déjà existantes, dans un même métier ou domaine d'activité. L'objectif est de faire face à l'évolution d'un secteur d'activité en progressant dans son métier ou dans sa pratique"[111]. Ils questionnent ainsi l'importance de coordonner le milieu professionnel, notamment les entreprises, et le milieu éducatif et de la formation professionnelle pour s'adapter aux changements technologiques[112].

[108] OECD Employment Outlook 2023. (2023, July 11). OECD. https://www.oecd.org/en/publications/2023/07/oecd-employment-outlook-2023_904bcef3.html

[109] Propos de Barthélémy lors du Youth Forum 2024 : "I work with tech a lot, it takes a big part but will it take our job ?" ; Ralf : "Artificial intelligence is an assistant and will not replace us, or that was what we were told. There are AI releases that replace human touch (in coding, design…) so the only step left to humans is defining the requirements. So, me and my friends are replaced [...] How can we prepare for the future where AI will have disruptive consequences in society ?"

[110] *Reskilling, upskilling: Définition, enjeux et formations | IPAG Business School*. (n.d.). Retrieved October 2, 2024, from https://www.ipag.edu/blog/que-sont-le-reskilling-et-lupskilling

[111] *Idem.*

[112] Propos de Koffi N'guessan au cours du *Youth Forum* 2024: "On a besoin d'une plus grande convergence entre la formation professionnelle et les attentes professionnelles. Il faut revoir la formation des formateurs pour avoir une corrélation entre le milieu éducatif et le milieu professionnel" ; Barthélemy : "How can we have continuous training, keep up with technology and know older ones. How can we bridge companies and schools to have students and workers that keep up with technology ?"

Annexes 2 : Matrices FFOM (SWOT)

Annexe 2.1 : Première matrice FFOM (sur la Métropole de Lyon)

Forces	**Des compétences internationales** La Métropole de Lyon participe à plusieurs formes de réseaux internationaux. Elle développe notamment des partenariats internationaux en portant des projets de collaboration “dans les domaines économique, culturel, de la Jeunesse et des services urbains” avec les Villes partenaires. La Métropole fait également partie de plusieurs réseaux internationaux et organisations internationales. Elle est intégrée aux Programmes de Développement (domaines Économique, Social, Culturel et Écologique) portés et financés par l’Union Européenne. La Métropole dispose aussi d’une représentation permanente à Bruxelles qui peut permettre de favoriser la collaboration entre les deux instances. Ces compétences et représentations internationales peuvent constituer un atout pour diffuser la parole des jeunes.
	Une orientation des politiques publiques favorable aux intérêts des jeunes La question de la Jeunesse semble être l’une des priorités de la Métropole de Lyon. Cela favorise la prise d’engagements, puis la mise en place d’actions pour améliorer la situation des jeunes lyonnais. En effet, l’insertion des jeunes dans l’emploi fait partie des objectifs du Programme Métropolitain d’Insertion pour l’Emploi de 2022-2026. L’une des mesures présentées est celle du développement d’un Revenu de solidarité pour les moins de 25 ans en situation de précarité. Par ailleurs, le budget de la Métropole voté le 29 janvier 2024 révèle les priorités de la Métropole de Lyon sur les thèmes de la Solidarité et de l'Habitat ainsi que l'Économie, la Culture et le Sport.
	Des ressources financières et humaines importantes En 2024, le budget voté par l’administration s’élève à 3927,1 millions d’euros dont 19% et 13%, soit 754,5 millions d’euros et 526,4 millions d’euros respectivement alloués aux Solidarités et à l’Habitat, et à l'Économie, l’Insertion, l’Education, la Culture et le Sport. La Métropole de Lyon compte à elle-seule près de 9000 agents. Ces ressources humaines et financières sont susceptibles de faciliter la mise œuvre d’actions pour répondre aux problématiques soulevées par les jeunes.

	Une Métropole en lien avec des partenaires publics et privés La Métropole de Lyon est connectée à une multitude d'acteurs publics et privés, de différentes échelles. Ils sont susceptibles de financer, d'accompagner et de participer à la mise en place de projets qui répondent aux intérêts des jeunes. Ces réseaux de partenaires comprennent ainsi les partenaires potentiels issus des collectivités territoriales (communes, départements, régions), les partenaires associatifs de l'Insertion et de la Jeunesse. Il s'agit aussi des centres communaux d'Action Sociale, le Fond d'Aide aux Jeunes (FAG), les Maisons Métropolitaines d'Insertion pour l'Emploi (MMIE), les branches professionnelles, les syndicats, etc.
Faiblesses	**Centralisation de la gouvernance** L'une des principales menaces internes identifiées est celle de la centralisation excessive de la gouvernance métropolitaine. Les maires de 44 des 59 communes de la Métropole ont exprimé leur mécontentement face à une prise de décision jugée « ultra-verticale »[113] et insuffisamment inclusive. Plusieurs projets, tels que le cimetière métropolitain de Charly ou encore le téléphérique reliant Lyon à Francheville, ont illustré cette gestion centralisée, créant des frustrations parmi les élus locaux.
	Concurrence entre élus La création de la Métropole a généré une situation de concurrence entre les élus métropolitains et les élus municipaux, renforçant le sentiment de déséquilibre institutionnel. En effet, les élus municipaux se retrouvent en compétition avec les conseillers métropolitains pour la gestion de certaines compétences. Cette situation peut créer des blocages dans la prise de décisions locales. Cette "dualité de légitimité"[114] contribue à fragiliser les relations interinstitutionnelles et nuit à l'efficacité de la gouvernance locale. Dans une tribune, Martin Vanier et Daniel Béhar critiquent la voie "de la souveraineté métropolitaine est la plus mauvaise alors que la République des territoires a surtout besoin de coopération, de réciprocité et d'interterritorialité"[115].

[113] '« Métropole de Lyon – COMMUNES : LE PARI D'UN DESTIN COMMUN »'. Sénat, 7 December 2022. https://www.senat.fr/rap/r22-190/r22-190-syn.pdf.
[114] 'TRIBUNE. "Métropole de Lyon : Et Si on Arrêtait La Casse?"' Accessed 16 October 2024. https://www.lejdd.fr/Politique/tribune-metropole-de-lyon-et-si-on-arretait-la-casse-4066104
[115] 'La Métropole de Lyon : "Un Modèle Pas Recommandable" ? - Lyon Capitale'. Accessed 16 October 2024. https://www.lyoncapitale.fr/politique/la-metropole-de-lyon-un-modele-pas-recommandable.

	Sous-représentation des communes Une autre menace réside dans la sous-représentation des communes au sein du Conseil métropolitain. Cette absence de représentation équitable des intérêts communaux au niveau décisionnel alimente le ressentiment des élus locaux et affaiblit la collaboration nécessaire pour le développement harmonieux du territoire. Selon Marc Grivel cité par le journal Les Echos, « Dans la circonscription M, il y a 14 sièges pour 25 communes »[116]. Il devient ainsi urgent de rééquilibrer les relations entre la Métropole et les communes. Il s'agit de renforcer les mécanismes de concertation et de représentation, notamment à travers les conférences territoriales des maires.
Opportunités	**Nouveaux partenariats** L'instauration de nouveaux partenariats avec des entreprises locales ou la mise en place de nouveaux programmes de financement de l'Union européenne pourraient apporter des ressources et des opportunités supplémentaires. Ces éléments extérieurs pourraient renforcer la visibilité et la viabilité des projets entrepris par les jeunes acteurs. Ces événements éventuels seraient donc des leviers essentiels pour soutenir le projet.
	Direction gouvernementale Si l'adoption prochaine d'une nouvelle direction gouvernementale adressée aux jeunes et à l'emploi était mise en place, cela permettrait de stimuler l'entrepreneuriat en facilitant l'accès à des dispositifs de soutien dédiés.
	Hausse du budget national De plus, une augmentation du budget national ou local pour l'entrepreneuriat pourrait fournir des financements supplémentaires permettant d'accompagner les jeunes dans leurs initiatives. Le développement de l'écosystème entrepreneurial local à Lyon, avec la création de nouveaux incubateurs ou de programmes d'accompagnement, offrirait également un environnement favorable à la croissance des jeunes entrepreneurs.
Menaces	**Incertitudes politiques** Les prochaines élections métropolitaines prévues en 2026 pourraient créer une période d'incertitude, avec des changements potentiels dans les priorités politiques locales. Des changements de direction pourraient rendre difficile l'obtention de soutiens institutionnels pour les jeunes professionnels notamment.

[116] 'La Métropole Lyonnaise, Un Modèle de plus En plus Critiqué | Les Echos'. Accessed 16 October 2024. https://www.lesechos.fr/politique-societe/regions/la-metropole-lyonnaise-un-modele-de-plus-en-plus-critique-186196

	Restriction budgétaire nationale Une potentielle période de restrictions budgétaires ou une politique d'austérité au niveau national pourrait limiter les fonds publics disponibles pour financer des initiatives entrepreneuriales.
	Crise économique La survenue d'une crise économique aurait également un impact direct sur la capacité des jeunes entrepreneurs à lancer ou maintenir leur activité, avec une réduction de l'accès aux financements et de la demande de leur activité.

Annexe 2.2 : Deuxième matrice FFOM (sur la jeunesse internationale)

Forces	**Sensibilité accrue aux enjeux environnementaux et de bien-être au travail** Augmentation de la sensibilisation aux problèmes environnementaux : Entre 2006 et 2015, le pourcentage d'élèves de 15 ans se disant informés des problèmes environnementaux a augmenté. Par exemple, le nombre d'élèves déclarant être informés de l'augmentation des gaz à effet de serre a progressé de 57 % à 64 %. Ce changement montre que les jeunes ont, en moyenne, davantage accès à des informations sur ces questions. Plus de sensibilisation dans certains pays : Des pays comme Israël, le Mexique, le Portugal et la Turquie ont observé une hausse significative de la sensibilisation des élèves aux problèmes environnementaux. Cela suggère que des politiques éducatives spécifiques ou des campagnes de sensibilisation ont eu un impact, rendant les jeunes de ces pays plus "verts". Facteurs influençant la sensibilisation et l'optimisme : L'enquête montre que les élèves issus de milieux socio-économiques favorisés ou ceux ayant un fort intérêt pour les sciences sont souvent mieux informés sur les problèmes environnementaux. Ils participent aussi davantage à des activités scientifiques, ce qui renforce leur prise de conscience des enjeux environnementaux.
	Flexibilité accrue du travail L'Organisation Internationale du Travail (OIT) souligne dans un rapport que les aménagements de travail flexibles et les heures réduites favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, tout en améliorant la productivité des entreprises. Ces mesures, particulièrement mises en œuvre durant la crise du Covid-19, montrent qu'une plus grande flexibilité peut être bénéfique pour les travailleurs et les employeurs, tandis que des horaires de travail excessifs nuisent à la productivité. L'OIT recommande des politiques publiques pour réguler ces arrangements, incluant des lois sur le temps de travail et le droit à la déconnexion, afin de garantir un équilibre durable et bénéfique pour la santé et la performance économique.
	Cadre législatif déjà existant Sur le travail : Il assure que les intentions des mandants tripartites de l'OIT, à savoir les gouvernements, employeurs et travailleurs, soient fidèlement traduites en termes juridiques. En collaboration avec le Département des normes internationales du travail, il veille à la qualité rédactionnelle des instruments juridiques soumis à la Conférence internationale du travail. Sur l'environnement : D'après la définition de la Convention-cadre des Nations Unies sur

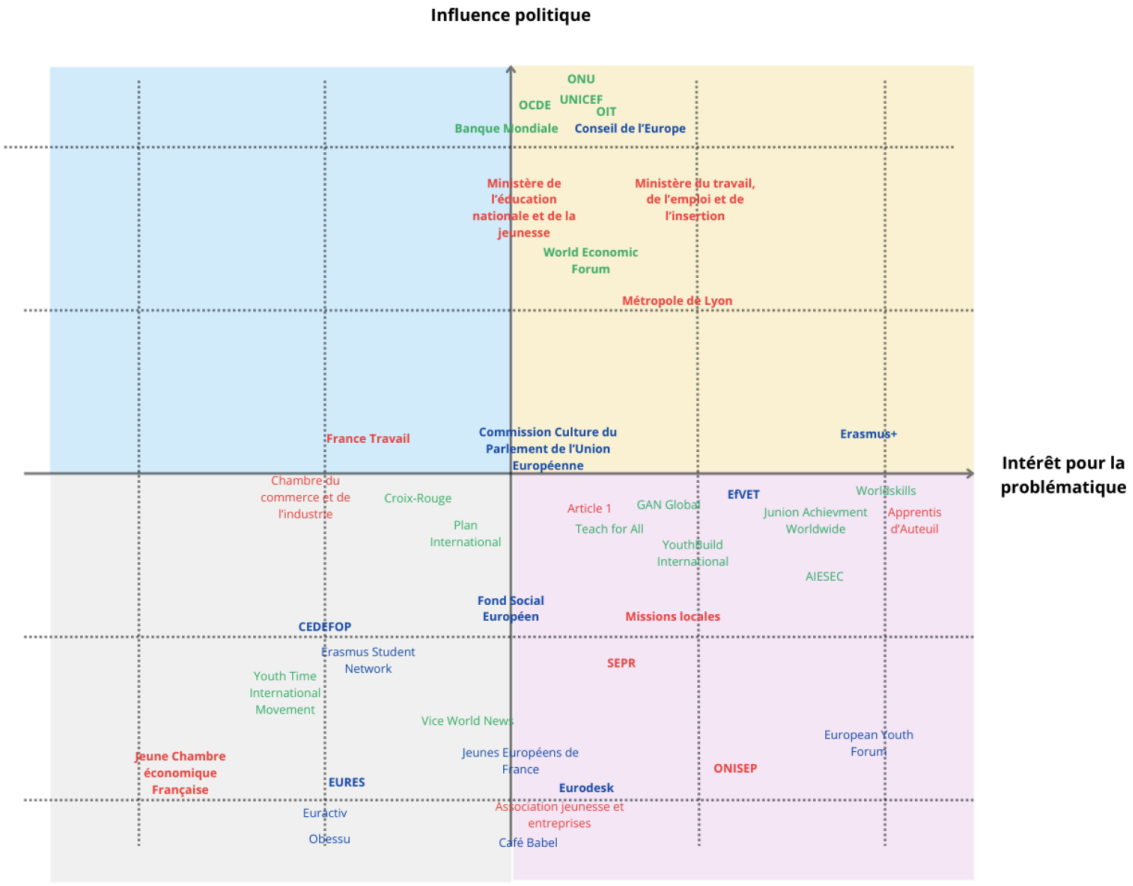
	les changements climatiques (CCNUCC)2 , les changements climatiques désignent les changements de climat qui sont attribués directement ou indirectement à une activité humaine altérant la composition de l'atmosphère et qui viennent s'ajouter à la variabilité naturelle du climat observée au cours de périodes comparables.
	Des projets déjà existants Sur l'environnement : L'Initiative des Nations Unies pour un cadre commun concernant les enfants, les jeunes et les changements climatiques reconnaît l'importance cruciale des jeunes dans la lutte contre les changements climatiques. Depuis 2008, elle coordonne les efforts de 16 entités intergouvernementales et d'organisations de jeunesse mondiales. Cette initiative vise à permettre aux jeunes de prendre des mesures concrètes d'adaptation et d'atténuation face aux changements climatiques, tout en renforçant leur participation active dans les processus de décision liés aux politiques climatiques. Sur l'emploi : Le programme de l'OIT sur l'emploi des jeunes. Le programme YEP (Programme pour l'emploi des jeunes) de l'OIT est un exemple clé de ces initiatives mondiales, visant à libérer le potentiel des jeunes, à favoriser l'insertion professionnelle et à soutenir les politiques nationales. Les Objectifs de Développement Durable (ODD), notamment l'ODD 8, offrent également une plateforme pour renforcer les actions mondiales en faveur de l'emploi des jeunes. Le soutien de l'OIT repose sur la collecte et l'analyse de données, le développement de partenariats stratégiques et l'assistance technique pour la mise en œuvre de politiques efficaces. L'organisation soutient également des initiatives comme l'Académie sur l'emploi des jeunes, qui forme des décideurs politiques pour renforcer les approches globales en matière d'emploi des jeunes. Les statistiques mondiales révèlent que des millions de jeunes, particulièrement des jeunes femmes, sont sans emploi ou sous-qualifiés pour les postes qu'ils occupent, tandis qu'un pourcentage élevé travaille dans des conditions précaires ou informelles. Cette situation met en évidence la nécessité urgente d'améliorer les perspectives d'emploi pour cette génération. A l'échelle européenne : L'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), lancée en 2013 par l'UE, vise à soutenir les jeunes dans les régions à fort chômage en finançant des programmes tels que l'apprentissage, les stages et l'insertion professionnelle. De 2021 à 2023, des fonds supplémentaires sont alloués dans le cadre de l'initiative REACT-EU pour aider les jeunes touchés par la crise du coronavirus. À partir de 2021, l'IEJ est intégrée au Fonds social européen plus (FSE+), avec un objectif d'investir des ressources spécifiques dans l'emploi et la formation des jeunes, en particulier dans les régions à forte proportion de jeunes NEET.
Faiblesses	**Un manque de mobilisation politique traditionnelle** Le faible taux de participation des jeunes aux élections reflète une désaffection pour les modes classiques de participation politique. Le taux d'abstention élevé chez les jeunes aux dernières élections européennes 2024 le montre bien. Cette abstention s'explique en partie par un sentiment de déconnexion vis-à-vis des institutions politiques et des élus, perçus

	comme éloignés des préoccupations des jeunes. Ils tendent à privilégier des formes alternatives d'engagement, telles que le militantisme en ligne, les actions ponctuelles ou les mobilisations thématiques (environnement, égalité des genres, justice sociale). Cependant, ces formes d'engagement, bien qu'actives, peinent à être reconnues comme des expressions politiques légitimes par les institutions.
	Un accès inégal à l'éducation Les inégalités sociales et territoriales influent fortement sur l'accès à une éducation de qualité. Ces disparités structurent les opportunités de mobilisation et d'engagement des jeunes, renforçant le sentiment d'impuissance dans les milieux les plus défavorisés.
	Une fragmentation des initiatives citoyennes La jeunesse souffre d'une absence de coordination entre les multiples actions citoyennes. Les initiatives restent souvent cloisonnées, limitant l'impact collectif et la capacité à construire une solidarité internationale face aux problèmes globaux. Ces disparités rendent difficile l'émergence d'une jeunesse unie, malgré des revendications souvent similaires.
	Un sentiment de non-légitimité et d'impuissance Les jeunes se heurtent fréquemment à une perception de leur manque d'expérience et à une pression sociale qui alimente leur sentiment d'illégitimité. Cela s'accompagne souvent d'un sentiment d'impuissance face à l'ampleur des défis globaux, freinant leur implication à grande échelle. La perception d'inexpérience des jeunes par les générations plus âgées alimente un conflit intergénérationnel qui freine leur inclusion dans les espaces de décision. Ce décalage crée des tensions et réduit les opportunités de dialogue entre générations.
	L'impact faible des organisations de jeunesse (YouNGO) et leur place limitée dans les organisations internationales Les organisations non gouvernementales dédiées aux jeunes jouent un rôle essentiel mais restent fragilisées par l'absence de porteurs de voix permanents. Contrairement aux institutions politiques dotées de fonctionnaires ou de représentants fixes, ces organisations, bien que prioritaires dans les politiques publiques, peinent à influencer les processus de décision. La difficulté des jeunes à se faire entendre dans les organisations non gouvernementales et internationales est notamment visible à l'ONU. En effet, concrètement, leurs initiatives au sein des Nations Unies souffrent d'une fragmentation qui limite leur influence dans les processus décisionnels. Par exemple, les contrats à long terme créent une structure où peu de postes sont disponibles pour les jeunes en raison d'une faible rotation. Des réformes majeures, telles que des parcours structurés de stages vers des postes permanents et des exigences réduites pour les premiers postes apparaissent nécessaires pour renforcer la participation des jeunes. Cela permettrait une meilleure inclusion des jeunes professionnels, tout en assurant leur présence active dans les discussions et décisions de l'ONU.

Opportunités	**Emergence de secteurs professionnels offrant des opportunités aux jeunes** On peut souligner le dynamisme du secteur du numérique : le rapport Future of Jobs Report 2023 évalue à 40% l'augmentation du nombre d'emplois dans le domaine des intelligences artificielles, ainsi qu'à 30-35% celui d'analystes. Également, le dynamisme du secteur des technologies vertes et de la transition énergétique : le nombre d'emplois dans la transition écologique est susceptible d'augmenter de 30 millions dans le monde entier d'ici 2030. Enfin, on constate, le développement de formations adaptées à la demande du marché du travail : des programmes de formation certifiants dans des secteurs clés, tels que le numérique et les énergies renouvelables, ont récemment vu le jour.
	Une jeunesse active et motivée pour se mobiliser Les jeunes adoptent des formes d'engagement diversifiées et temporaires, qui diffèrent des engagements traditionnels. Plutôt que de s'engager à long terme dans des organisations structurées comme les syndicats, ils privilégient des actions ponctuelles ou adaptées à des contextes spécifiques. Enfin, l'individualisme croissant des jeunes coexiste avec des mobilisations collectives : actions collectives basées sur leurs expériences personnelles + équilibre entre émancipation personnelle et une volonté de transformation collective.
	L'enjeu de la jeunesse et de son inclusion est saisi par tous les groupes. De nombreuses organisations internationales et nationales ont mis en place des programmes publics visant à soutenir l'insertion des jeunes dans le monde professionnel. Par exemple, à tous les niveaux, on retrouve: - Youth Employment Program (YEP) - OIT → promouvoir l'emploi des jeunes dans le monde entier (formation, réduire les inégalités, soutien aux gouvernants) - Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) - Union Européenne → soutenir les jeunes vivant dans les régions touchées par un taux de chômage élevé - United Nations Climate Change Secretariat (UNCC). Youth and Climate Change Initiative - ONU → donner aux jeunes une plateforme pour s'engager dans les processus de décision internationaux sur le climat. - Programme de Garantie pour la Jeunesse (Youth Guarantee) - Danemark → assurer à tous les jeunes de moins de 25 ans une solution (emploi, formation ou apprentissage) dans un délai de 4 mois Dans d'autres contextes, la jeunesse est également un enjeu. Par exemple, plus de 80% des entreprises en Arabie Saoudite, Égypte, Bahreïn et les Emirats Arabes Unis mettent la priorité sur l'inclusion des jeunes. Ils mentionnent en particulier les ouvriers et les employés, mais cela montre bien que la jeunesse est un enjeu central. Un plaidoyer est un moyen de légitimer une action. Il s'appuie sur des bases scientifiques (travail de recherche scientifique, entretiens…) et/ou juridiques pour faire passer un message en faveur d'une action. C'est un outil de mobilisation. Les jeunes étant une population peu prise en compte, un plaidoyer est un outil permettant à leur parole d'être mise en avant. Par ailleurs, un plaidoyer réunissant des partenaires aux compétences variées et à plusieurs échelles peut constituer des leviers financiers et renforcer la crédibilité du projet auprès de l'audience à

	convaincre pour le mettre en œuvre.
Menaces	**Le risque d'une crise économique globale** On pense d'abord à une éventuelle crise économique. En effet, lors des crises les jeunes sont souvent les premiers impactés. Les crises économiques peuvent avoir un effet direct sur les opportunités d'embauche mais aussi le coût du logement et de l'éducation. L'un des autres impacts d'une récession paraît être, d'après l'ODI (Overseas development institute), une dégradation du bien-être et de la participation citoyenne des jeunes.
	La dégradation environnementale et le phénomène "d'anxiété climatique" La crise climatique, et son impact reconnu sur les générations futures, peut également menacer la cohésion de la jeunesse en instaurant une forme de pessimisme. En lien, la santé mentale des jeunes est aussi à prendre en compte. A ce propos, bien que difficilement évaluables, des scientifiques mettent en avant l'"anxiété climatique"; qui affectent en particulier les jeunes. La dégradation de l'environnement peut évidemment impacter également la santé des jeunes.
	L'impact ambivalent et limité du numérique Par ailleurs, l'heure du numérique et les réseaux sociaux apparaissent autant comme un moyen d'unir la jeunesse internationale que de participer à la croissance de l'individualisme et à la montée de l'anxiété. Aussi, on peut mettre un point de vigilance sur l'inégalité d'accès aux technologies en fonction des ressources économiques et du pays de résidence.
	L'érosion démocratique Enfin, une dernière menace potentielle est liée à l'aggravation de l'érosion démocratique. L'enquête de The Economist sur 136 pays montre en effet un déclin démocratique global avec en 2020 116 pays ayant enregistré une baisse de leur "score démocratique". Les effets de cette érosion peuvent avoir pour conséquence une perte de confiance envers les institutions et un désintérêt pour le vote ainsi que pour l'engagement politique. Par ailleurs, le risque est le recul des droits sociaux.

Annexe 3 : Cartographie des acteurs



Légende

Signification de la couleur des noms des acteurs :

- *Rouge : acteurs à l'échelle nationale (française)*
- *Bleu : acteurs à l'échelle européenne*
- *Vert : acteurs à l'échelle internationale et acteurs transnationaux*

Signification des zones :

- *Zone jaune : cibles prioritaires*
- *Zone rose : cibles secondaires*
- *Zone bleue : acteurs à prendre en compte*
- *Zone grise : acteurs moins essentiels*

Annexes 4 : Questionnaires utilisés pour la réalisation des entretiens

Annexe 4.1 : Questionnaire utilisé pour la réalisation des entretiens avec les jeunes en emploi ou en études

Présentation
« Bonjour, nous sommes des étudiants de Sciences Po Lyon et nous réalisons un document pour aider les entreprises, les écoles et les politiciens à améliorer le métier des jeunes. Seriez-vous d'accord pour que cet entretien soit enregistré ? »
Profil
Comment vous appelez vous ?
Quel âge avez-vous ?
Quel est votre genre ?
Où habitez-vous ? Habitez-vous encore avec vos parents ?
Jusqu'à quel âge êtes-vous restés chez vos parents ? Comment s'est passée cette cohabitation ?
Situation et formation
Quel est votre parcours scolaire ?
Possédez-vous certains diplômes ?
Quels sont les métiers et les diplômes de vos parents ?
Quelle est votre situation professionnelle ?
Votre formation a-t-elle un lien avec votre secteur d'activité ?
Si vous êtes intégré sur le marché de l'emploi, dans quel secteur d'activité travaillez-vous ?

Le lien avec l’emploi et l’activité
Quelles sont vos expériences professionnelles ?
Quels ont été vos ressentis lors de ces expériences ?
Quel a été l’évolution de votre parcours scolaire et professionnel ?
Avez-vous connu des périodes d’inactivité ?
En tant que jeunes, quels sont les obstacles que vous avez rencontrés sur le marché de l’emploi ?
Pour vous, qu’est-ce qui aurait pu rendre votre formation plus adaptée au marché du travail ?
Sur une échelle de bien être de 1 à 10, à combien vous sentez-vous épanoui dans votre emploi ?
Vous sentez vous pris en considération par votre hiérarchie ?
Comment avez-vous obtenu vos offres professionnelles ?
Quel est votre temps de trajet entre votre travail et votre domicile ?
Quelle est votre relation avec vos collègues de travail ?
Votre gratification salariale est-elle proportionnelle à votre niveau de diplôme ?
Le rapport avec les services publics
L’État vous a-t-il suffisamment aidé à trouver un emploi ?
Avez-vous eu droit à des aides ?
Qu’est-ce qui aurait pu vous aider davantage ?
Avez-vous quelque chose à ajouter ?

Annexe 4.2 : Questionnaire utilisé pour la réalisation des entretiens avec les jeunes NEETs

Présentation
« Bonjour, nous sommes des étudiants de Sciences Po Lyon et nous réalisons un document pour aider les entreprises, les écoles et les politiciens à améliorer le métier des jeunes. Seriez-vous d'accord pour que cet entretien soit enregistré ? »
Profil
Comment vous appelez vous ?
Quel âge avez-vous ?
Quel est votre genre ?
Où habitez-vous ? Habitez-vous encore avec vos parents (jusqu'à quand ?) ?
Jusqu'à quel âge êtes-vous restés chez vos parents ?
Parcours scolaire et formation
Quels sont les métiers et les diplômes de vos parents ?
Vos parents sont-ils en activité ? L'ont-ils toujours été ?
Pouvez-vous nous parler de votre parcours scolaire ?
Avez-vous eu des difficultés dans votre parcours scolaire (dans l'apprentissage, dans les relations sociales, hors école, etc.) ?
Êtes-vous diplômé ? Quels sont vos diplômes ?
Aujourd'hui quelle est votre situation ? (en formation, en stage, en emploi) Précisez.
Si vous êtes intégré sur le marché de l'emploi, dans quel secteur d'activité travaillez-vous ?
Votre formation a-t-elle un lien avec votre secteur d'activité ?

Pour vous, est-ce que votre formation était adaptée à votre recherche d'emploi/à votre emploi ? Qu'est-ce qui aurait pu rendre votre formation plus adaptée au marché du travail ?
Le lien avec l'emploi et l'activité
Est-ce que vous pouvez me retracer votre parcours professionnel et de formation pro ? (chronologiquement)
Avez-vous eu des périodes d'inactivité ?
Avez-vous eu des difficultés à vous intégrer sur le marché de l'emploi ? Quelles ont été ces difficultés ?
Considérez-vous que vous avez eu plus de mal à intégrer le marché de l'emploi du fait de l'âge ou de l'inexpérience, etc. ?
Avez-vous réussi à surmonter ces difficultés ? Comment ? Avez-vous suivi des formations ou effectué des reconversions ?
Comment avez-vous vécu cette période d'inactivité ?
Avez-vous eu droit à des aides financières ou un accompagnement de Pôle Emploi ou d'une mission locale ?
Avez-vous été accompagné/reçu de l'aide par des associations ou d'autres structures ?
Vous êtes-vous senti assez accompagné ? Cela était-il adapté ? Efficace ?
Qu'est ce qui aurait pu vous aider à sortir de cette inactivité/trouver un emploi adapté ? (dispositifs, aides, accompagnements, etc.) ? Qu'auriez-vous souhaité avoir ? Que vous a-t-il manqué ?
Avez-vous quelque chose à ajouter ?

Annexes 5 : Synthèses des entretiens réalisés

Annexes 5.1 : Synthèses des entretiens réalisés auprès des jeunes

Dans le cadre de notre plaidoyer et de la construction de notre guide, nous nous sommes appuyés sur les témoignages de plusieurs jeunes. Dans l'intention de créer des supports qui puissent améliorer les conditions de vies des jeunes et informer les décideurs des réalités professionnelles et personnes des jeunes, ces entretiens tâchaient de s'approcher au plus près de leurs expériences. Le cadre de ces entretiens a été directif. Ces entretiens s'ajoutent à l'atelier participatif mené à la SEPR le 12 mars 2025. Les prénoms des jeunes ont été anonymisés, remplacés par un prénom alternatif.

Annexe 5.1.1 : Premier entretien jeune (Romain, Étudiant à la SEPR)

A - Environnement familial

Romain a aujourd'hui 21 ans. Son père est directeur commercial chez RENOVA et sa mère est *brand manager* et directrice artistique chez SICOMORE, une entreprise de loisirs créatifs. Ses parents étaient satisfaits de sa formation initiale en chimie mais sa mère lui a transmis le goût pour le milieu artistique. Il a réalisé deux stages d'observation dans des écoles de design à Lyon grâce à elle. Ses parents l'ont toujours soutenu financièrement pour le logement, les cours et les loisirs tout en le responsabilisant en le laissant financer ses sorties.

B - Parcours personnel et scolaire :

Jusqu'à ses 17 ans, Romain vivait chez ses parents. Il a un bac général avec les spécialités mathématiques, physique-chimie et sciences de l'ingénieur. C'était en période Covid donc il n'a pas passé le bac comme prévu et il avait moins de motivation.

Ensuite, il est parti à Grenoble pour suivre une formation en chimie. Il avait pris une colocation avec un ami qui faisait des études de cuisine, donc ils ne se voyaient pas beaucoup. C'était une expérience compliquée : la cohabitation n'a pas renforcé leurs liens, et leurs rares échanges portaient souvent sur ce qui n'allait pas. Il n'a pas eu de mal à trouver un appartement à

Grenoble, mais il n'aimait pas du tout ses études. Socialement, en revanche, c'était très positif. Il a finalement décidé d'arrêter la chimie en décembre. Il rentrait tous les week-ends à Lyon, car il avait un job étudiant en restauration qu'il continue encore aujourd'hui.

Aujourd'hui, il vit en colocation à Lyon la semaine, dans le 3e arrondissement et il retourne chez ses parents le week-end. Il a trouvé un logement grâce à une agence. Partir de chez ses parents était une nécessité, car les écoles étaient trop éloignées. Ses parents peuvent financer son logement ce qui lui permet de gagner en autonomie. Il était un peu inquiet au début mais il s'est vite adapté. Il ne passe presque jamais ses soirées seul, il voit souvent ses collègues ou des amis de l'école. Il est en licence dans le domaine du mobilier, à la SEPR, dans une formation de "designer maker", une formation axée sur le design et la fabrication. Ils travaillent le bois, depuis la réalisation à la conception et font beaucoup de prototypes, du dessin, de la 3D. En deuxième, ils ont plus de liberté sur les projets. Ils peuvent également découvrir d'autres ateliers comme ceux de la mode ou de la carrosserie.

C - Parcours professionnel

En parallèle de ses études, il a eu plusieurs expériences professionnelles :

- Serveur et barman en restauration (job étudiant actuel)
- Préparateur de commandes en usine pendant l'été
- Événements privés (barman/serveur pour des anniversaires)
- Babysitting

Il a également travaillé dans des ateliers comme Jouffre (design de chaises, canapés) et F. COT en deuxième année. Ces expériences l'ont aidé à mûrir. Travailler en usine l'a marqué : ça l'a motivé à poursuivre des études pour ne pas se retrouver dans ce type de travail à long terme. Les métiers manuels sont très physiques et souvent mal rémunérés.

Il a également fait un stage de trois mois au Portugal, dans le cadre d'un programme Erasmus+. Il a reçu deux bourses : une de la région (90 € par semaine) et une d'Erasmus (1 000 € au total), ce qui lui a permis de couvrir une bonne partie du loyer (750 €/mois), et il avait le salaire du studio qui l'accueillait. C'était pour lui une expérience très enrichissante et il aimerait refaire une

expérience similaire, dans les pays nordiques. Ce stage lui a permis d'améliorer son anglais, notamment le vocabulaire technique lié au design.

D - Difficultés rencontrées, perspectives et attentes futures

Concernant les difficultés, Romain mentionne le fait que trouver un stage a été difficile car les entreprises ne répondent presque jamais. Finalement, c'est un contact de son père qui lui a permis de décrocher un stage. Selon lui, il faut avoir la "niaque". Il s'inquiète de la difficulté à créer du lien social dans le monde professionnel. Il a néanmoins de bonnes relations amicales dans son travail, ce qui contribue selon lui à son équilibre. Il se sent très écouté par sa hiérarchie.

Selon lui, il faudrait intégrer davantage de projets professionnalisants dans les licences, pas seulement en master. Travailler sur de vrais projets, avec de vrais clients et des échéances, rendrait la formation plus motivante et concrète. Il aimerait également que les professeurs communiquent mieux entre eux. Il considère également qu'il faut continuer à soutenir les étudiants financièrement, car beaucoup n'ont pas les moyens de partir à l'étranger, même avec des aides.

Annexe 5.1.2 : Deuxième entretien jeune (Victor, Educateur en milieu scolaire)

A - Parcours familial, personnel et scolaire

Victor a aujourd'hui 26 ans. Il grandit à Bagneux, dans l'Ain, au sein d'une famille où la cohabitation s'est déroulée sans heurts. Il a un frère jumeau, atteint de schizophrénie, qui travaille actuellement dans un centre de réhabilitation en Isère. Son père est agent d'accueil aux impôts, titulaire d'un bac +3 ou +4, tandis que sa mère est éducatrice de jeunes enfants en crèche, avec un diplôme équivalent à un bac +2. Cette dernière lui a transmis son intérêt pour le travail auprès des enfants. Il a quitté le domicile parental à l'âge de 23/24 ans.

Après un baccalauréat professionnel, Victor s'est initialement orienté vers l'informatique, mais n'ayant pas trouvé de BTS dans ce domaine, il a travaillé en intérim pour financer son permis de conduire et passer le BAFA. Ce diplôme lui a permis de débuter dans l'animation à Lyon, où il a parfois logé chez des membres de sa famille. Il a ensuite suivi une formation BPJEPS, destinée à devenir animateur professionnel capable de gérer un accueil de loisirs de plus de 90 enfants. Il a découvert sa vocation pour ce métier lors de colonies de vacances et ne regrette pas son évolution de parcours.

B - Parcours professionnel

Victor a travaillé un an en intérim à l'âge de 18 ans, principalement dans la manutention. Par la suite, il a exercé en périscolaire dans une école du 3e arrondissement de Lyon, où il est resté depuis. Il a également travaillé dans divers centres de loisirs, notamment à la Maison de l'Enfance de la Duchère, au centre de loisirs de Méribel, avec l'association Fol 69 à Saint-Priest, et a participé à des séjours adaptés pour adultes en situation de handicap. Il a aussi encadré une colonie de vacances avec l'EPAf, le comité d'entreprise des finances publiques, et récemment travaillé avec la ville de Villeurbanne.

Il a eu l'occasion de travailler en Irlande lors d'une colonie, ce qui lui a permis de pratiquer l'anglais. Dans le cadre de sa formation, il prévoit un séjour de dix jours en Finlande. Il a développé ses compétences en anglais de manière autonome, grâce aux séries et aux jeux vidéo.

Il ne parle pas de troisième langue étrangère et n'envisage pas de partir travailler à l'étranger, se sentant peu concerné par l'Union européenne.

C - Difficultés rencontrées, perspectives et attentes futures

La période du COVID-19 a été marquante pour Victor. Il a travaillé avec les enfants de soignants, dans des conditions difficiles : interdiction pour les frères et sœurs d'avoir des contacts physiques, isolement des enfants, et un adulte pour quatre enfants. Malgré ces défis, les relations avec ses collègues et sa hiérarchie se sont bien déroulées. Ensuite, si Victor n'a jamais connu de période d'inactivité, il souligne que les métiers de l'animation sont souvent précaires et mal rémunérés, ce qui a compliqué sa recherche de logement. Il lui a fallu trois ans pour en trouver un, bénéficiant finalement d'une aide de son entreprise pour accéder à un logement social. Victor bénéficie de la prime d'activité et a reçu l'aide Mobili-Pass d'Action Logement), qui lui a permis de recevoir jusqu'à 1 000 euros pour s'installer près de son lieu de travail.

Il estime que sa formation aurait pu être plus adaptée au marché du travail en mettant davantage l'accent sur les compétences sociales, la cohésion d'équipe, ainsi que sur l'orthographe et la grammaire, essentielles pour la communication professionnelle, notamment lorsqu'il occupait des postes de direction.

Sur une échelle de bien-être de 1 à 10, Victor évalue son épanouissement général à 7/10. Cependant, dans son poste actuel, il se situe à 3/10, en raison d'une charge de travail excessive, d'un manque d'animateurs et de la nécessité de gérer un périscolaire avec peu de ressources, tout en étant en formation trois jours par semaine. Victor se sent pris en compte par sa hiérarchie. Il entretient de bonnes relations avec ses collègues et estime que sa rémunération est proportionnelle à son niveau de diplôme.

Annexe 5.1.3 : Troisième entretien jeune (Aymeric, Informaticien en data science)

A - Parcours familial, personnel et scolaire

Après une licence en informatique, Aymeric poursuit avec un master en data science, motivé par la promesse d'un secteur porteur. Il complète son parcours avec un diplôme en développement embarqué. Mais à la sortie de ses études, il se heurte rapidement à un marché de l'emploi exigeant, où les recruteurs valorisent davantage l'expérience que le diplôme. Les rares réponses qu'il obtient pointent systématiquement son manque d'expérience professionnelle, notamment par rapport aux candidats issus de formations en alternance. Ses deux stages durant les études ne suffisent pas à convaincre.

B - Parcours professionnel

Après deux ans de recherche infructueuse, Aymeric suit une POEI financée par Pôle Emploi, avec une promesse d'embauche dans une entreprise de conseil (Astex). Si la formation est de qualité, la suite est beaucoup plus chaotique : reports de date d'entrée, mission peu en lien avec ses compétences, intermission prolongée, puis rupture anticipée de la période d'essai. Selon les retours de syndicats, seuls cinq stagiaires sur la quinzaine de son groupe auraient effectivement été embauchés. Aymeric qualifie cette expérience d'illégale et malhonnête. Par la suite, il décroche un emploi en intérim via Manpower chez Proterar. Le poste, bien qu'éloigné de ses aspirations, lui permet de cumuler de l'expérience.

C - Difficultés rencontrées, perspectives et attentes futures

Aymeric souligne le rôle plus efficace des missions locales, qu'il trouve plus proches des réalités du terrain et plus à l'écoute. Les ateliers CV et valorisation menés par Pôle Emploi lui ont cependant été utiles. Il note néanmoins un manque d'accompagnement en profondeur, notamment sur le suivi post-POEI et le contrôle des engagements des entreprises partenaires.

Il remet également en question l'adéquation entre sa formation et le monde du travail. Il regrette un manque de mises en situation professionnelles, de contacts avec les entreprises, et une autonomie parfois excessive laissée aux étudiants. Pour lui, les alternants ont clairement un avantage à l'embauche. Il a suivi des modules de droit du travail durant sa licence, qui lui ont été

utiles pour comprendre ses droits, mais qui ne compensent pas selon lui l'écart avec les exigences concrètes du monde professionnel.

Actuellement en poste, il apprécie une bonne ambiance de travail et l'écoute de l'équipe. Il se sent entendu en tant que jeune salarié. Plus largement, il exprime sa frustration face à une insertion professionnelle difficile pour les jeunes, malgré leur motivation et capacité d'adaptation. Il déplore un système de recrutement trop rigide, focalisé sur l'expérience passée plutôt que sur la capacité d'apprentissage. Ainsi, Aymeric plaide pour un changement profond des pratiques de recrutement, en particulier dans les secteurs techniques où la capacité à apprendre et s'adapter devrait primer sur l'expérience strictement professionnelle. Il déplore une tendance à cantonner les profils expérimentés à leur historique, au détriment d'une ouverture à la nouveauté que peuvent incarner les jeunes diplômés

Annexe 5.1.4 : Quatrième entretien jeune (Guillaume, Ingénieur)

A - Parcours familial, personnel et scolaire

Guillaume a aujourd'hui 33 ans. Il insiste sur le fait qu'il a dû se débrouiller seul pour trouver sa voie. Il décrit un environnement familial peu informé, où la voie professionnelle n'était pas valorisée : "Il n'y avait pas de connaissance autour de ça." Il a eu le sentiment d'avoir "trop d'autres choix", autrement dit : pas de cadre clair ni de conseil structuré pour l'aider à faire un choix éclairé. Il évoque aussi la persistance de représentations négatives, notamment dans les centres-villes de grandes métropoles comme Lyon, où l'alternance reste parfois mal perçue.

Après un bac pro en maintenance aéronautique, qu'il a fait en alternance, il est entré dans l'armée puis a repris un BTS ATI. C'est dans ce cadre qu'il a commencé à travailler avec WorldSkills, ce qui lui a ensuite permis de poursuivre ses études dans une école d'ingénieur, toujours en alternance.

B - Parcours professionnel

Son premier contact avec l'entreprise a été un "choc de génération" : la confrontation avec le monde du travail impose des codes, une rigueur, des horaires fixes. Mais Guillaume ne le décrit pas comme une difficulté, plutôt comme une étape normale et nécessaire. Il évoque avec bienveillance les collègues plus âgés qui "prennent souvent les jeunes sous leur aile". Pour lui, ce passage par l'alternance est ce qui permet justement d'éviter la brutalité d'un premier emploi sans préparation. Il remarque que les jeunes sont souvent mal préparés au monde professionnel s'ils ne passent pas par l'alternance. Aujourd'hui, Guillaume travaille à distance, avec deux jours de présentiel à Lyon.

C - Difficultés rencontrées, perspectives et attentes futures

Guillaume est assez critique vis-à-vis de l'éducation nationale. Il note une évolution préoccupante : "de moins en moins de pratique, de plus en plus de théorie". Pour lui, cela renforce l'importance de maintenir une formation en entreprise, qui seule permet de conserver les bons gestes. Il estime que le monde scolaire est "trop décalé" du monde professionnel. À l'inverse, il souligne les forces de l'alternance : accélérateur de carrière, développement de gestes techniques, rencontres

avec des professionnels, mobilité entre entreprises. Cela favorise aussi l'acquisition de soft skills, que l'école seule ne permet pas de développer.

Concernant les nouvelles technologies, Guillaume observe qu'elles arrivent lentement dans les bacs pros, en particulier ceux à dominante manuelle comme le sien. Dans le monde industriel, les outils numériques se déploient doucement, notamment sur les chaînes de production. En revanche, dans les écoles d'ingénieurs, ces outils sont bien présents. Lui-même utilise l'intelligence artificielle au quotidien, notamment pour répondre aux enjeux de RSE.

Guillaume reconnaît que son travail est stressant : pour lui, tout l'enjeu est de trouver le bon équilibre. Il exprime des réserves sur le télétravail à plein temps : "c'est pas viable, ça crée une distance avec les collègues". Il admet toutefois que cela lui permet de rester éloigné de son lieu de travail sans déménager, ce qui peut être un atout. Sur le plan financier, il estime avoir été bien soutenu : l'alternance a tout financé, il n'a donc pas eu besoin d'aide extérieure. Il mentionne aussi le CPF, qu'il trouve très utile (notamment pour des remboursements comme le TOEIC).

Annexe 5.1.5 : Cinquième entretien jeune (Léana, étudiante en master management en alternance)

A - Parcours familial, personnel et scolaire

Léana, âgée de 22 ans et résidant près de Strasbourg à Thanes, a dû quitter le domicile familial pour commencer son alternance. Elle a suivi un parcours scolaire atypique, débutant par un CAP en esthétique, puis un BTS hôtelier. Elle a dû faire face à de nombreux préjugés, notamment lorsqu'elle a voulu intégrer une école d'esthétique après le collège. Malgré ses bonnes performances académiques, le collège a tenté de la décourager en lui conseillant de choisir une filière plus générale comme la ST2S ou les sciences. Léana souligne également un problème lié à l'orientation scolaire, pointant que le lycée référent du collège reçoit une prime en fonction du nombre d'élèves orientés, ce qui peut biaiser les choix d'orientation. Léana est actuellement en alternance en Master 1 en *Wellness Management*.

B - Parcours professionnel

Avant de décrocher son poste, elle a envoyé près de 200 candidatures. Les enjeux professionnels qui la préoccupent sont principalement la sécurité, la pérennité de l'emploi, ainsi que l'amélioration du bien-être au travail. Elle fait part de son expérience dans l'hôtellerie-restauration, où elle a quitté son entreprise après un burn-out en raison de la gestion d'une équipe de 25 salariés seule. Les employés étaient fréquemment absents et une quinzaine de personnes ont démissionné. Léana explique avoir créé une application pour améliorer l'intégration des employés et leur reconnaissance dans l'entreprise. Cependant, elle dénonce le manque de soutien et l'exploitation des salariés dans cette même entreprise, qu'elle qualifie d'inhumaine.

C - Difficultés, perspectives et attentes futures

Léana a été confrontée à des conditions de travail dangereuses, notamment lorsqu'elle a été laissée seule dans un bâtiment en mauvais état, exposée à un risque incendie. Elle évoque également le climat difficile auquel sont confrontés les alternants, qui, selon elle, sont souvent mis en danger dans leur travail ou ignorés par leurs employeurs. Des témoignages d'autres

alternants confirment cette situation. Des comportements inacceptables sont rapportés, comme des violences physiques à l'encontre des alternants en cuisine, et des menaces de violence verbale si le travail n'était pas bien fait.

Elle souligne également que les jeunes en alternance sont souvent mal informés de leurs droits. L'État, bien que surveillant les petites entreprises, laisse les grandes entreprises sans une véritable surveillance. Ce manque de contrôle se traduit par des cas où les alternants, particulièrement les jeunes de moins de 30 ans, sont victimes d'exploitation parce qu'ils sont jugés trop jeunes ou trop inexpérimentés pour connaître leurs droits.

Léana critique vivement les failles du système de l'alternance, notamment le manque de protection des alternants. Elle déplore un faible suivi des conditions de travail des alternants, et un contrôle presque inexistant sur le nombre d'heures qu'ils effectuent. Elle fait aussi état de nombreuses irrégularités, comme le non-respect des 35 heures, ou l'absence de véritable suivi de la part des écoles, qui se contentent de vérifier la présence en cours sans se soucier du vécu des alternants en entreprise. Par ailleurs, elle évoque des cas graves, tels que des élèves blessés en cuisine, mais les réponses des écoles restent insuffisantes, avec des excuses telles que "Tu ne peux pas partir comme ça de ton entreprise."

À l'heure actuelle, Léana se sent incertaine quant à son avenir professionnel. Elle envisage de reprendre un poste vacant dans son entreprise actuelle ou de devenir saisonnière pour acquérir de nouvelles compétences. Malgré ses doutes, elle évalue son épanouissement professionnel à 7/10, grâce à un bon accompagnement de ses managers et à une relation complémentaire avec sa tutrice. Elle apprécie cet équilibre, qui lui permet d'enseigner des soins et des lois à sa tutrice, tandis qu'elle apprend les techniques sur les bassins. Néanmoins, elle constate que le secteur de l'hôtellerie-restauration a encore beaucoup de progrès à faire dans la gestion des alternants. En effet, elle déplore que les attentes des employeurs vis-à-vis des alternants sont parfois irréalistes, en exigeant d'eux la même qualité de travail que des salariés expérimentés.

Annexe 5.1.6 : Sixième entretien jeune (Simon, Animateur)

A - Parcours familial, personnel et scolaire

Simon, âgé de 27 ans, vit à Rieux-la-Pape et a quitté le domicile familial à 19 ans. Simon a eu un parcours scolaire classique avec un bac ST2S. En parallèle, il a passé son BAFA. Après son baccalauréat, il s'est dirigé vers des études en STAPS, mais a arrêté au bout de trois mois pour commencer à travailler.

Simon est une personne transgenre, et sa période de chômage lui a permis de faire avancer sa transition. Il a constaté un changement significatif dans la façon dont il est traité, soulignant que les hommes sont généralement plus pris au sérieux que les femmes dans le milieu professionnel. Ce changement l'a fait se sentir davantage respecté et pris au sérieux dans ses fonctions.

B - Parcours professionnel

Simon a enchaîné plusieurs emplois en intérim : facteur, manutentionnaire, agent d'usine, agent d'entretien, cariste, employé de cafétéria, et inventoriste, avant de se retrouver au chômage pendant un an et demi. Il a ensuite décidé de se reconvertir vers l'animation et suit désormais une formation BPJEPS LTP pour devenir directeur de centre de loisirs. Simon est actuellement en alternance avec un contrat pro A. Il travaille 35 heures par semaine en CDI, alternant trois jours chez son employeur et deux jours en formation. Il est satisfait de la dimension pratique de sa formation, qu'il considère bien adaptée à son poste, car elle est directement liée à son travail. Bien qu'il envisage de continuer dans l'animation, il reste ouvert à d'autres reconversions ou à l'obtention de nouveaux diplômes.

C - Difficultés, perspectives et attentes futures

Simon a rencontré des difficultés pour s'intégrer sur le marché du travail, notamment dans les secteurs autres que l'animation. Il pointe la préférence des employeurs pour les diplômes plutôt que l'expérience. Il a également fait l'expérience d'inégalités de traitement liées à son âge, expliquant que, passé 26 ans, les alternants coûtent plus cher aux employeurs, ce qui rend l'accès à certaines formations plus compliqué. Il défend l'idée que tout travailleur, quel que soit son âge, devrait être payé équitablement.

Simon a bénéficié d'un accompagnement de la mission locale, ce qui lui a permis d'obtenir des aides financières et de passer son permis. Il considère cet accompagnement plus humain et plus adapté que celui de France Travail, qu'il juge plus strict et administratif. Il précise que pendant sa période de chômage, il a eu l'occasion de se concentrer sur sa transition personnelle, notamment en procédant au changement de son identité avant de retourner sur le marché du travail.

Simon évoque la persistance des inégalités de genre dans le monde professionnel. Selon lui, en tant qu'homme, il est davantage respecté et moins remis en question dans son travail. Il note que dans l'animation, il est régulièrement recruté parce qu'une équipe recherche un homme, une dynamique qu'il attribue aux stéréotypes de genre. Il souligne l'injustice de cette situation, affirmant que les femmes sont souvent traitées différemment et moins prises au sérieux, même dans des situations où l'expérience et les diplômes sont égaux.

Simon évoque également l'importance du bien-être au travail. Pour lui, il est essentiel de se sentir respecté dans son environnement professionnel. Il préfère souffrir financièrement plutôt que de rester dans une entreprise qui ne le respecte pas. Il se dit satisfait de sa trajectoire actuelle et souligne l'importance de se respecter soi-même et de ne pas accepter des conditions de travail dégradantes.

Annexe 5.1.7 : Septième entretien jeune (Fanny, Animatrice périscolaire)

A - Parcours familial, personnel et scolaire

Fanny a obtenu un bac professionnel "Services aux personnes et aux territoires", puis un BPJEPS LTP (Loisirs Tout Public, Animation), qu'elle à obtenu au Havre. Elle a quitté le domicile familial à 19 ans pour poursuivre ses études, avant de s'installer à Lyon après sa formation.

Elle a souhaité se reconvertir et a été orientée par Pôle emploi vers la formation USCV, un programme qui favorise les stages et reconversions. Elle est actuellement en formation en alternance à Lyon, et elle alterne entre travail pratique et cours théoriques deux jours par semaine.

B - Parcours professionnel

Fanny a réalisé de nombreux stages dans des secteurs variés, notamment en école maternelle, en restauration collective, en parc d'accrobranche, en EHPAD, en secrétariat secrétariat, en centre de loisirs. Trouver ces stages a été une difficulté majeure, en raison de la distance par rapport aux centres de formation et de l'absence de véhicule. Elle a souvent trouvé ses stages grâce au bouche-à-oreille, aux services de Pôle emploi, et aux plateformes comme LinkedIn et Indeed.

Elle a également connu une période d'inactivité d'un an entre son bac et sa formation professionnelle.

C - Difficultés, perspectives et attentes futures

Fanny estime que l'accompagnement de l'État dans la recherche d'emploi aurait pu être plus efficace. Elle a aussi vécu des discriminations pendant son enfance en raison de son albinisme, ce qui l'a affectée. Cependant, elle a trouvé une structure professionnelle qui valorise son handicap, ce qui a été un point positif dans sa carrière.

Fanny propose plusieurs idées pour améliorer l'insertion des jeunes : un meilleur accompagnement pour la recherche de stages, une formation plus adaptée à la réalité du marché du travail, avec un soutien renforcé de la part des formateurs et tuteurs.

Fanny se sent fatiguée par la charge de travail et ses études, mais elle parvient à maintenir un certain équilibre. De plus, elle prévoit de partir en Finlande dans le cadre de la mobilité avec Les Francas, une association qui soutient la formation et l'accompagnement des jeunes.

Annexes 5.2 : Synthèses des entretiens réalisés avec les partenaires du projet PF1

Durant notre travail autour du plaidoyer, nous avons consacré un temps important à nous focaliser sur les attendus des partenaires à travers des entretiens individuels. Pour cela, nous avons interrogé : Paolo Nardi, directeur exécutif du forum européen pour l'éducation et la formation professionnelles et techniques (EfVET) ; Elsa Furtado, chargée de relation internationale à Worldskills France ; Juliette Cantau, cheffe de projets coopérations internationales au sein de la Métropole de Lyon ; Carolina Léon, cheffe de projets internationaux et européens au sein de la société d'enseignement professionnel du Rhône (SEPR). Ces quatre organisations étaient nos principaux partenaires pour notre projet. Ils et elles avaient tous et toutes l'intention d'améliorer les conditions de vie des jeunes à l'échelle internationale.

Entretien avec Paolo Nardi (29/11/2024) : Durant ce dialogue, il a exprimé le souhait de son organisation d'obtenir de notre part un support d'une taille raisonnable avec lequel il puisse faire des propositions d'amélioration des différents systèmes éducatifs des États-membres auprès de la Commission européenne. Selon lui, cet appui pourrait être également utile à d'autres partenaires en dehors de l'Union européenne lors d'évènements internationaux sur la jeunesse. M. Nardi nous a transmis les ressources scientifiques de son organisation vis-à-vis de la jeunesse.

Entretien avec Elsa Furtado (04/12/2024) : Mme Furtado est revenue sur l'organisation du Youth Forum durant la compétition Worldskills en nous rappelant que cet événement faisait suite à la compétition d'Abou Dhabi en Arabie Saoudite dans laquelle une activité similaire avait été déployée. L'objectif pour elle avec ce nouveau forum de Lyon était de dépasser les points d'amélioration qui avaient été repérés pendant la compétition précédente, particulièrement celui de réduire le nombre de jeunes afin de créer des discussions plus profondes. M. Furtado confiait qu'elle n'avait pas de format de rendu précis en tête. Nous étions libres ainsi de décider entre nous le format que devait prendre notre projet. Toutefois, elle a précisé qu'elle était attachée à ce qu'une partie importante de notre rendu fasse la promotion des formations professionnelles. Elle a exprimé également un intérêt vis-à-vis d'un rendu de projet qui favorise la prise de paroles des jeunes dans les prochaines compétitions

organisées par Worldskills. Selon elle, ce plaidoyer vise à être diffusé principalement à des décideurs politiques et institutionnels.

Entretien avec Juliette Cantau (05/12/2024) : Mme Canteau a partagé sa volonté de créer ce plaidoyer pour les intérêts de sa propre structure mais également les partenaires principaux de ce projet, c'est-à -dire la SEPR, Worldskills France et EfVET. Selon elle, le but de ce plaidoyer est de créer un document avec des slogans forts, d'indiquer les cibles visées par notre rendu et de faire la promotion des formations professionnelles. Notre travail est utile vis-à-vis des politiques en faveur de l'harmonisation des systèmes éducatifs européens voire mondiaux. Elle ajoute que des solutions en faveur des jeunes doivent aussi pouvoir être recommandées au secteur privé et aux employeurs. Notre travail doit pouvoir être mobilisable principalement envers les institutions nationales.

Entretien avec Carolina Léon (11/03/2025) : Mme Léon a travaillé avec Juliette Cantau aux affaires internationales de la métropole de Lyon avant de changer de poste pour travailler à la SEPR. Elle a été très à l'initiative de ce projet et a énormément accompagné les jeunes. Elle nous a également reçu dans les locaux de la SEPR pour notre atelier participatif quelques jours avant cet entretien. Selon elle, notre projet cherchait à donner une continuité au Youth Forum du 12 septembre 2024 et pourrait permettre de donner la parole aux jeunes des métiers de la voie professionnelle afin de leur permettre de partager leurs expériences et leurs idées sur les quatre thématiques retenues. La Métropole de Lyon avait également associé les territoires jumelés comme le Bénin ou le Togo dans le choix des jeunes. De la même façon que les autres partenaires, Mme Léon décrivait l'idée que ce plaidoyer devait servir aux décideur·es politiques européens, nationaux, locaux et aux décideurs du monde de l'entreprise, comme ceux présents durant la rencontre du Youth Forum.

Annexes 6 : Modèle du questionnaire “Google Form” à destination des ambassadeurs de Worldskills

Annexe 6.1 : Version anglaise	Annexe 6.2 : Version française
Youth Survey : Youth perspectives on professional world 3 minutes to complete this questionnaire We are political science students. In September, we took part in meetings between *Young Leaders* and *Decision Makers* as part of the Youth Forum organised by WorldSkills. Our project is to develop an advocacy campaign for young apprentices and professionals. We would like to gather your opinions in order to better understand your concerns in relation to your activity. Your answers will be anonymised. However, at the end of the questionnaire, you can share your contact details with us for a possible exchange. 1) Which gender do you identify with? ● Female ● Male ● Do not wish to comment 2) What is your nationality ? 3) What is your situation? ● Student ● Professional ● Unemployed ● Others: *to precise* 4) What is your level of education ? ● Completed basic education - primary/elementary school ● Middle school - Lower secondary education ● High school - Secondary school ● Post-secondary education - vocational training, technical diploma Bachelor’s degree or equivalent ● Master’s degree or equivalent	Enquête sur les perspectives des jeunes sur le monde du travail 3 minutes pour compléter ce questionnaire Nous sommes étudiant.e.s en sciences politiques. Nous avons participé en septembre aux rencontres entre Young leaders et Decision makers dans le cadre du Youth Forum organisé par WorldSkills. Notre projet vise à l’élaboration d’un plaidoyer en faveur des jeunes apprentis et professionnels, nous souhaitons recueillir vos avis pour mieux comprendre vos préoccupations liées à votre activité. Vos réponses seront anonymisées. Toutefois, vous pouvez en fin de questionnaire nous partager vos coordonnées pour un éventuel échange. 1) A quel genre vous identifiez-vous ? **(1 choix)** ● Femme ● Homme ● Ne souhaite pas se prononcer 2) Quelle est votre nationalité ? **(Question ouverte)** 3) FR : Quelle est votre situation ? **(1 choix)** ● Etudiant ● Professionnel ● Sans activité professionnelle ● Autre : *à préciser* 4) Quel est votre niveau de diplôme ? **(1 choix)** ● Éducation de base (primaire/élémentaire ● Collège ● Lycée ● BTS, CAP formation professionnelle post bac ● Licence ● Master

● Doctorate's degree or equivalent ● Other : *to precise* 5) If you are currently employed, in which sector do you work? ● Industrial and engineering professions ● Building and public Works professions ● Food industry professions ● Graphic arts and digital technology professions ● Personal care professions ● Hospitality professions ● Transport and logistics professions ● Environmental and agricultural professions ● Other : *to precise* 6) Among the issues listed below, which ones constitute a priority for you? 1. Ensure job security and sustainability 2. Encourage companies to take into account the voice of young employees 3. Improve employability through training more suited to the realities of the job market 4. Ensure a good work-life balance 5. Promote young people's access to decision-making processes in politics 6. Adapt professional sectors to the development of new technologies 7. Promote healthy relations at work 8. Adapt jobs to environmental challenges 7) According to you, what is the most important issue: ● Reinforce employment access ● Strengthen the well-being in the work environment ● Give the floor to young people (in the company and the public and political sphere) 8) Do you have any suggestions ?	● Doctorat ● Autre : *à préciser* 5) Si vous êtes actuellement en situation d'emploi, dans quel secteur d'activité travaillez-vous ? **(1 choix)** ● Métiers de l'industrie et de l'ingénierie ● Métiers du bâtiments et des travaux publics ● Métiers de l'alimentation ● Métiers des arts graphiques et des technologies numériques ● Métiers des soins à la personne ● Métiers de l'hôtellerie ● Métiers des transports et de la logistique ● Métiers de l'environnement et de l'agriculture ● Autre : à préciser 6) Parmi les enjeux listés ci-dessous, quels sont ceux qui constituent une priorité à vos yeux ? (Veuillez classer les deux enjeux dans l'ordre de priorité) **(choix multiples)** 1. Garantir la sécurité et la pérennité de l'emploi 2. Encourager les entreprises à prendre en compte la parole des jeunes 3. Rendre les formations plus adaptées aux réalités du monde du travail 4. Garantir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée 5. Favoriser l'accès des jeunes au sein des sphères politiques 6. Adapter les secteurs professionnels au développement des nouvelles technologies 7. Promouvoir une bonne entente au travail 8. Adapter les métiers aux défis environnementaux 7) Quel est l'enjeu que vous considérez comme le plus important **(1 choix)** ● Renforcer l'accès à l'emploi ● Améliorer le bien-être au travail ● Donner la parole aux jeunes (en entreprise et dans la sphère publique et politique) 8) Avez-vous des suggestions ? **(question ouverte)**

9) Would you agree to be contacted for an interview on this topic? If so, please provide your contact details (email, phone number, first name, last name)	9) Seriez-vous d'accord pour être contacté.e dans le cadre d'un entretien à propos de cette thématique ? Si oui, veuillez préciser vos coordonnées (e-mail, numéro de téléphone, nom, prénom) **(question ouverte)**

Annexes 7 : Feuilles de route des trois rendus

Annexe 7.1 : Feuille de route du plaidoyer

Présentation

À la demande de nos partenaires, nous avons réalisé un plaidoyer qui a permis de mettre en avant les témoignages et les conseils que nous avons pu recueillir auprès des jeunes. Le plaidoyer est un outil qui permet de synthétiser les thématiques abordées (bien-être, enjeux du numérique, affirmation de soi, formation et insertion professionnelle). En reprenant quelques phrases clés tirées des témoignages, nous avons pu mettre la parole des jeunes au cœur du projet. Le plaidoyer sert également à ce que nous présentions les solutions et les préconisations que nous avons déterminées pour chaque thématique. Nous avons souhaité que ce rendu soit synthétique, accessible et réutilisable par les jeunes, les décideurs et les décideuses politiques et économiques.

Nous vous présentons par la présente le plaidoyer que nous avons réalisé à partir de ce qui a été exprimé pendant l'International Youth Forum de l'évènement WorldSkills Lyon 2024 par les *Young Leaders* et les *Decisions Makers*. Par ailleurs, les témoignages que nous avons recueilli lors d'entretiens individuels (jeunes de WorldSkills et jeunes professionnels de la Métropole de Lyon) et de l'atelier collaboratif construit par notre équipe à l'attention des étudiants et étudiantes de la (SEPR) sont également les sources du plaidoyer.

Ce plaidoyer s'accompagne d'une feuille de route afin de préciser comment celui-ci pourrait être diffusé aux institutions politiques et éducatives, aux entreprises, aux organisations et aux associations, aux échelles nationale, européenne et internationale.

Feuille de route du plaidoyer

Méthode de présentation et de diffusion : Ce plaidoyer disponible en format numérique peut être diffusé par mail, être publié sur les réseaux sociaux ou partagé sur un site internet. Il peut également être imprimé pour être distribué. Le plaidoyer peut être présenté à la fois par des jeunes lors de conférences ou de réunions politiques, et à la fois par des décideurs et des décideuses politiques et professionnels pour porter et justifier des changements politiques ou managériaux au sein des entreprises.

Destinataires et destinatrices : Ce plaidoyer est d'abord à destination des jeunes, notamment au sein d'organisations et d'associations qui ont l'objectif de porter les problématiques auxquelles ils et elles font face ainsi que leurs propositions. Il est également destiné aux décideurs et

décideuses politiques, aux entreprises (en particulier aux directeurs et des directrices des ressources humaines et aux managers et manageuses d'équipe), aux responsables des institutions et administrations éducatives et de formations professionnelles. L'objectif est que ces acteurs puissent entendre et se saisir des témoignages et des recommandations avancés par les jeunes afin de donner une suite concrète à leurs idées.

Objectifs concrets à atteindre

1. Le premier objectif est de présenter le plaidoyer aux prochains évènements Worldskills 2025-2026.

2. Dans la mesure où le plaidoyer s'adresse aux entreprises et aux écoles en particulier, faire en sorte qu'au minimum dix entreprises et écoles s'engagent à suivre au moins l'une des recommandations présentées, d'ici 2026 serait satisfaisant.

3. De plus, prévu pour parler à une échelle internationale, la présentation et la défense du plaidoyer et de ses recommandations, par des décideurs et décideuses politiques ainsi que des professionnel.les internationaux est également un point clef de sa diffusion.

4. Enfin, l'organisation de conférences et de forums sur la jeunesse à l'échelle européenne sur chaque thématique abordée (bien-être au travail, enjeux du numérique, affirmation de soi, formations et accès à l'emploi) fait partie des objectifs à atteindre pour poursuivre la discussion sur les problèmes auxquels les jeunes font face et avant tout pour la réalisation des solutions présentées. Il est essentiel d'intégrer à ces évènements à la fois des jeunes, des professionnel.les, des décideurs et décideuses politiques et de se fonder sur les conseils du guide *Guide pour porter la voix des jeunes*.

Annexe 7.2 : Feuille de route du guide

Présentation

Dans la continuité de l'International Youth Forum et du plaidoyer demandé par les partenaires, nous avons réalisé collectivement un guide à destination des organisations qui mettent en œuvre des dispositifs de participation avec des jeunes et ayant pour ambition de porter leur parole. Il s'agit alors essentiellement d'institutions publiques et de structures associatives.

Le guide rassemble les analyses réalisées à l'issue de l'International Youth Forum, en septembre 2024, de l'atelier participatif réalisé en mars 2025 par notre équipe auprès d'une classe de jeunes de la SEPR à Lyon et à partir de ressources scientifiques. Il met l'accent sur les

points de vigilance à prendre en compte lors de l'organisation d'ateliers participatifs ayant pour but de porter la voix des jeunes.

Ce guide a été construit suite au constat que la jeunesse est une catégorie de la population dont la définition est généralement obscure. Il est difficile de s'accorder sur une définition précise. La première partie du guide revient sur ces éléments. De plus, ayant eu l'opportunité d'être partie prenante de deux ateliers participatifs différents, l'un à l'échelle internationale et l'autre à l'échelle locale, nous avons souhaité mettre en lumière les similitudes et les spécificités des deux types de dispositifs. Chacun fait l'objet d'une partie, dont l'International Youth Forum 2024 et l'atelier à la SEPR sont les cas d'étude. Plus globalement, nous avons construit le dossier de telle manière à ce qu'un problème spécifique concernant l'organisation d'un événement soit associé à une page, où sont étayés les points de vigilance mais aussi des conseils concrets pour surmonter ces difficultés.

Feuille de route du guide

Modalités de diffusion du guide : Nous souhaitons que le guide soit diffusé sous plusieurs formats afin d'en assurer un accès large et efficace. Une version numérique interactive pourrait être mise en ligne sur les plateformes des partenaires. Une version imprimée pourrait également être produite pour être distribuée lors des événements organisés par les institutions et associations concernées. Nous souhaitons que ce dossier soit un outil réutilisable par chacun des partenaires dans leurs agendas d'événements, quelle que soit l'échelle à laquelle ils opèrent.

Destinataires et destinatrices du guide : Ce guide s'adresse principalement aux institutions publiques, aux associations et aux organisations non gouvernementales travaillant sur la participation des jeunes. Il est également destiné aux organisateurs et organisatrices d'événements, aux responsables de dispositifs de concertation, ainsi qu'aux acteurs éducatifs et actrices éducatives souhaitant mettre en place des ateliers participatifs pour les jeunes ou non.

Mode d'emploi du guide : Le guide est structuré de manière à offrir une lecture fluide et accessible. Chaque section aborde un enjeu précis de la participation des jeunes, illustré par des cas concrets et des recommandations pratiques. Les utilisateurs et utilisatrices peuvent ainsi naviguer entre les différentes parties selon leurs besoins. Une table des matières détaillée permet d'accéder rapidement aux thématiques spécifiques, et des fiches synthétiques en fin d'ouvrage résument les points clés à retenir. Nous encourageons les lecteurs et lectrices à adapter les outils et conseils proposés en fonction de leur contexte et de leurs publics, afin d'assurer une mise en œuvre efficace et pertinente des dispositifs participatifs.

Objectifs concrets à atteindre :

1. Ce guide a vocation à être utilisé dans l'organisation des prochains International Youth Forums que Worldskills envisage d'implémenter en parallèle des compétitions de jeunes professionnels.

2. Ce guide a vocation à être diffusé à au moins 10 structures organisant des réunions pour les jeunes ou des forums de discussion.

3. Nous recommandons d'élaborer une grille de critères garantissant l'application des recommandations après chaque réunion, de manière systématique, en interrogeant les participants sur le bon déroulement des échanges.

4. Nous recommandons d'enrichir les recommandations de ce guide afin de capitaliser sur ces expériences.

Annexe 7.3 : Feuille de route de la page web / Notion

Présentation

Notion est un outil de travail, de planification et une solution de bureautique classique. Il est massivement utilisé par les étudiants et les étudiantes, les jeunes entrepreneurs et entrepreneuses, les entreprises ou encore pour la gestion de son temps personnel comme ses lectures par exemple. Les possibilités sur Notion sont en effet importantes, en ce qu'il s'agit d'un espace "sandbox" (bac à sable) qui permet de construire un environnement personnalisé à partir d'une page vierge commune. Notion permet de créer des pages et de les relier par d'autres, pour créer des écosystèmes, des boîtes à outils avec diverses thématiques. En effet, Notion donne l'opportunité de créer des sites ou des pages en ligne qui sont consultables par tous les utilisateurs et utilisatrices d'Internet. Nous avons donc choisi d'utiliser cet outil en raison de sa modernité et de son intuitivité.

Nous avons construit « la boîte à outil des jeunes », nom choisi par notre équipe, qui s'adresse aux étudiants et étudiantes, aux jeunes issus du monde du travail, en recherche d'emploi ou de stages, lycéens et lycéennes, et plus globalement à tous les jeunes de plus de 16 ans.

La boîte à outils, fournie aux jeunes, donne accès aux principales ressources utiles à l'orientation et à l'insertion durable sur le marché du travail ainsi que des conseils pour améliorer la manière de mettre en avant leur profil. La page web permet également de trouver

des ressources (académiques, vidéos, écrites) pour découvrir les quatre thématiques étudiées à partir de l'International Youth Forum ainsi que les manières de s'engager face aux problématiques soulevées. Le plaidoyer est également rendu accessible depuis le Notion.

Le Notion constitue la partie "opérationnelle" de notre rendu. En effet, nos entretiens nous ont permis d'identifier le désir des jeunes d'avoir accès à plus de ressources concernant l'orientation et la recherche de stages. De plus, une partie de la page web Notion est dédiée à donner des clés aux jeunes pour s'engager et défendre leurs intérêts, à leur faire connaître de nouvelles compétences ou encore à leur présenter les aides qui leur sont accessibles.

Modalités de diffusion du Notion: Le livrable Notion a pour but d'être transmis à nos partenaires. Nous souhaitons que nos partenaires puissent relayer ce Notion auprès de la jeunesse, lors de leurs différentes interactions avec ce public cible (conférences, newsletters, événements, rencontres…). Lors de ces évènements, nous souhaitons également qu'ils distribuent des flyers redirigeant vers ce Notion, via l'utilisation d'un QR code. Enfin, ce livrable notion pourrait être intégré sous forme de lien sur les sites internet des partenaires en tant que ressources supplémentaires pour les jeunes.

Destinataires finaux du Notion: Le notion est à destination des jeunes plus généralement à partir de 16 ans en recherche d'emploi, en stages, souhaitant obtenir de nouvelles expériences ou en décrochage scolaire. Il permet d'obtenir des ressources numériques en France, en Europe et à l'international pour aider notre public cible à s'engager pour leur génération. Il s'agit aussi de leur faire découvrir des moyens d'améliorer leur profil, leurs connaissances, leurs expériences et les possibilités que certains organismes proposent pour donner vie à leurs projets.

Mode d'emploi du site: Afin de faciliter la prise en main du site pour les utilisateurs et utilisatrices, nous vous proposons ci-dessous un descriptif de son utilisation :

Tout d'abord, lorsque l'on accède au site web, nous nous retrouvons sur une page d'accueil présentant trois blocs cliquables avec des images, puis par la suite, 7 onglets, divisés et rangés dans trois parties distinctes.

Concernant les trois blocs de la page d'accueil, le premier, *Tes ressources,* permet d'accéder à de nombreuses organisations, associations, sites et institutions accessibles aux jeunes pour trouver un stage, une expérience à l'international, pour accéder à des formations ou à un premier emploi. Le second bloc, *Tes aides en France*, permet d'avoir une vue d'ensemble sur une trentaine d'aides pour la jeunesse en France. Il s'agit de les découvrir ou de savoir à quel organisme s'adresser, et connaître les démarches. Enfin, la rubrique, *Tes droits*, vise à informer les jeunes sur le droit en vigueur dans le monde du travail. Il comprend des ressources

en lien avec le niveau de rémunération, du temps de travail légal, des conditions de bien-être soumises aux institutions, etc.

De nombreuses autres pages ont été créées, nous vous présentons ci-dessous certaines d'entre elles :

La partie *Interpelle les acteurs clés*, permet d'accéder à notre plaidoyer, de découvrir des plateformes de participation et d'engagement pour les jeunes. Le dernier onglet met en avant deux vidéos et de la littérature expliquant comment faire un plaidoyer et comment le porter devant les actrices et les acteurs publics et politiques. La partie *Booste ton profil,* permet aux étudiants et étudiantes, jeunes en stages, en recherche de stages ou d'emplois d'améliorer la mise en avant de leur profil, ainsi qu' accéder à des conseils pour leur CV et leur lettre de motivation. Pour la dernière partie, *Pour aller plus loin,* permet aux plus curieux de se renseigner en lisant de la recherche scientifique, des rapports gouvernementaux ou d'ONG ainsi que d'associations sur les principales thématiques de ce site Notion et sur les principaux thèmes abordés dans notre plaidoyer.

<u>Objectifs du Notion :</u>

1. Notre objectif est que le site web soit utile pour les jeunes et consulté par le plus grand nombre de jeunes possible, en particulier s'ils connaissent des problématiques en lien avec l'emploi, le monde professionnel et étudiant. En cas d'achat de la version payante du site, vous pourrez suivre et définir des objectifs en termes de visibilité du site internet (nombre de consultations, clics etc).

2. Notre second objectif est que ce site web soit relayé par différents acteurs investis pour la jeunesse lors de leurs interactions avec notre public cible (conférences, newsletters, événements, rencontres…). Également, nous souhaitons que ce Notion soit relayé sur le support de communication de Worldskills pour les évènements à venir.

3. Notre troisième objectif est que ce site soit relayé par nos partenaires auprès d'acteurs clés, soit au moins une vingtaine d'écoles, cinq Missions Locales, dix Maisons des Jeunes et de la Culture (MJC), mais aussi à cinq centres France Travail. Cela couvrirait un panel suffisamment large pour étudier quelles institutions en font le meilleur usage et donc à quelle catégorie de jeunes le site correspond le mieux. Cela pourrait permettre des améliorations dans le cas d'un développement continu.

4. Enfin, notre dernier objectif est de faire découvrir aux jeunes d'autres moyens de s'engager, de s'investir et de réfléchir aux problématiques touchant leur génération. Il est conseillé de mettre en place un questionnaire de satisfaction à destination des différents jeunes qui consultent notre site. Cela pourrait être un moyen de recueillir

leurs retours sur le site ou sur leurs propres expériences afin d'envisager les potentielles pistes d'amélioration et de permettre une meilleure anticipation des attentes futures des jeunes. Pour cela, une idée serait que nos partenaires sélectionnent un panel de jeunes avec qui ils sont en contact (une cinquantaine de personnes, avec WorldSkills, SEPR, EfVET et la Métropole de Lyon), afin qu'ils puissent voir si des jeunes ont décidé de s'engager dans des mouvements associatifs, de soutenir de nouvelles causes ou de s'inscrire aux programmes répertoriés sur le site. L'analyse permettrait aussi de voir si d'autres structures ont pu être oubliées.

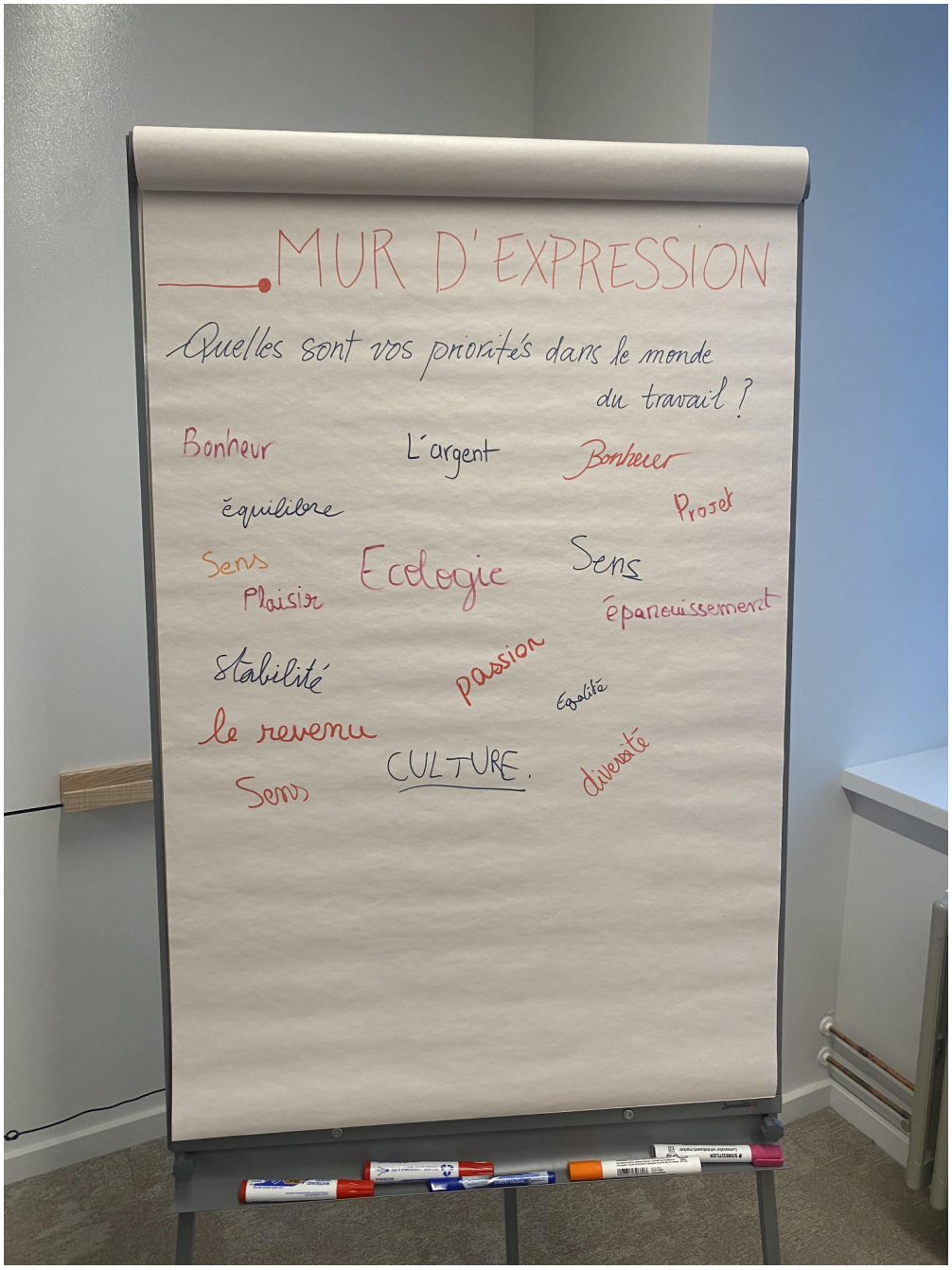
Annexes 8 : Éléments de communication

Annexe 8.1 : Flyer pour la communication de la page web / Notion

Annexe 8.2 : Affiche pour la communication de la restitution finale

Annexes 9 : Eléments de la restitution

Annexe 9.1 : Mur d'expression



Annexes 10 : Calendrier détaillé du projet

Annexe 10.1 : Dates clés du projet PF1

- **12 septembre 2024** : Participation à l'*International Youth Forum*
- **25 septembre 2024** : Formation à la stratégie de plaidoyer par Yanis Boulekrouche
- **16 octobre 2024** : Réunion avec Martine Huyon concernant le cadrage du projet et les attendus de la Public Factory
- **25 octobre 2024** : Envoie de la note de cadre aux partenaires du projet
- **9 décembre 2024** : Envoie du rendu intermédiaire aux partenaires du projet
- **16 décembre 2024** : Restitution intermédiaire en présence des partenaires du projet
- **Décembre 2024** : Envoie du questionnaire pour les jeunes ambassadeurs à Worldskills France
- **22 janvier 2025** : Réception des réponses du questionnaire
- **5 février** : Formation à la communication et à la gestion des conflits par Yanis Boulekrouche
- **12 mars 2025** : Organisation de l'atelier participatif à la SEPR
- **9 avril 2025** : Restitution finale en présence des partenaires du projet

Annexe 10.2 : Diagramme de Gantt du projet PF1

Tâches	sept-24	oct-24	nov-24	déc-24	janv-25	févr-25	mars-25	avr-25
Cadrer le sujet								
International Youth Forum								
Mise en forme des notes du forum								
Formation sur la réalisation d'un plaidoyer								
Envoi de la note de cadrage								
Première SWOT sur un plaidoyer à l'échelle locale								
Déterminer les objectifs d'un plaidoyer à l'échelle locale								
Mapping des partenaires potentiels du plaidoyer								
Recherches sur le plaidoyer à l'échelle locale								
Recadrer le sujet								
Rencontre avec les partenaires								
Interviews avec chacun des partenaires								
Rendu intermédiaire								
Restitution intermédiaire								
Deuxième SWOT sur un projet à l'échelle internationale								
Recherches sur le plaidoyer à l'échelle internationale								
Recadrage vers l'échelle internationale								
Définition des rendus								
Collecte des données								
Envoi du questionnaire à Worldskills								
Retour du questionnaire à Worldskills								
Entretiens avec les jeunes								
Formation sur la communication avec des partenaires								
Réalisation des rendus								
Atelier SEPR								
Plaidoyer (objectifs, recherches, rédaction)								
Guide (objectifs, recherches, rédaction)								
Notion (objectifs, recherches, rédaction)								
Organisation de la restitution								
Préparation de la restitution								
Restitution finale								
Mise en forme du projet de mission								

Table des matières

Remerciements **2**
Introduction **6**
Point de vigilance sur le projet et le rapport final 7
L'organisation de l'équipe 8
PREMIÈRE PARTIE - Cadrer le projet **9**
Chapitre 1 - Explication de la mission et compréhension des attentes des partenaires 9
I. Première analyse et recueil des attentes des partenaires concernant le plaidoyer 9
II. Quelle définition de la jeunesse ? 10
Chapitre 2 - Comment recadrer la commande initiale face à des partenaires aux objectifs différents ? 12
Chapitre 3 - Méthodologie de travail et calendrier 15
I. Méthodologies de réalisation des livrables 16
A. Méthodologie du plaidoyer 16
B. Méthodologie pour le guide 17
C. Méthodologie de la boîte à outils 18
II. Difficultés méthodologiques 19
Conclusion de partie **20**
DEUXIÈME PARTIE - Réaliser les livrables attendus **22**
Chapitre 1 - Que souhaite la jeunesse ? La réalisation d'un plaidoyer 22
I. Cadre théorique et méthodologique du plaidoyer 22
A. Analyser et élaborer une stratégie adaptée 23
B. Mettre en avant des messages impactants 24
C. Planification, mise en oeuvre et suivi de la stratégie de plaidoyer 26
II. Évolution du projet et reconfiguration du plaidoyer 26
A. Commande initiale de Métropole de Lyon à la Public Factory : une stratégie de plaidoyer (août 2024) 26
B. Début du travail sur le plaidoyer (septembre 2024 à janvier 2025) 27
C. Redéfinition de la place donnée au plaidoyer dans le projet (février à mars 2025) 29
III. Construction des quatre thématiques et objectifs 30
A. Les jeunes et le bien-être au travail 31
1. Oeuvrer pour une plus grande horizontalisation des relations au travail 31
2. S'assurer du maintien des limites entre vie professionnelle et vie personnelle 32
3. Prioriser davantage la santé mentale et physique des employé.e.s 33
B. Les jeunes et les technologies 34
1. Un accès inégal aux outils, compétences et infrastructures numériques 34

2. Une reconfiguration des secteurs de l'emploi sous l'influence des nouvelles technologies.....36
C. Les jeunes et l'affirmation de soi.....38
1. Informer les jeunes des droits qui les protègent dans le monde du travail.....38
2. Promouvoir la prise en compte de la parole des jeunes et le dialogue intergénérationnel.....39
3. Encourager les jeunes femmes à choisir une voie professionnelle ambitieuse..40
D. Les jeunes et l'insertion professionnelle.....41
1. L'expérience professionnelle et l'adaptation des formations.....41
2. Vers une intégration de tous les jeunes : lutter contre le phénomène des NEETs..42
IV. Conception d'une stratégie de plaidoyer.....42
Chapitre 2 - Comment parler à la jeunesse ? Les dispositifs de démocratie participative et le guide.....44
I. Raison d'être du guide.....45
II. Les matériaux collectés.....45
III. Etat de l'art.....46
A. De la démocratie participative.....46
B. L'enjeu de coordonner les échelles locales et internationales.....48
C. La place des jeunes dans l'espace public, une voix essentielle mais difficile à faire entendre.....50
D. L'impact de la recherche universitaire sur les pratiques.....52
IV. La réalisation du guide.....52
Chapitre 3 - Quels outils et ressources pour aider la jeunesse ? La réalisation d'une boîte à outils pour la jeunesse.....54
I. Principes et enjeux de la boîte à outils.....54
A. Quel modèle pour une boîte à outils.....54
B. L'objectif du Notion.....54
II. Cadre théorique et méthodologique de la boîte à outils.....55
A. État de la littérature sur les questions d'accessibilité des plateformes.....55
B. Les problématiques de la jeunesse et la justification du contenu de la boîte à outils..56
Conclusion de partie.....60
TROISIÈME PARTIE : La restitution à nos partenaires.....61
Conclusion de partie.....63
Annexes.....77
Annexes 1 : Synthèses des prises de notes du Youth Forum.....77
Annexe 1.1 : Synthèse 1 Youth and Well-being.....77

Annexe 1.2 : Synthèse 2 Empowerment....79
Annexe 1.3 : Synthèse 3 Global Issues....82
Annexe 1.4 : Synthèse 4 Youth and Technology....86
Annexes 2 : Matrices FFOM (SWOT)....90
Annexe 2.1 : Première matrice FFOM (sur la Métropole de Lyon)....90
Annexe 2.2 : Deuxième matrice FFOM (sur la jeunesse internationale)....94
Annexe 3 : Cartographie des acteurs....99
Annexes 4 : Questionnaires utilisés pour la réalisation des entretiens....100
Annexe 4.1 : Questionnaire utilisé pour la réalisation des entretiens avec les jeunes en emploi ou en études....100
Annexe 4.2 : Questionnaire utilisé pour la réalisation des entretiens avec les jeunes NEETs....102
Annexes 5 : Synthèses des entretiens réalisés....104
Annexes 5.1 : Synthèses des entretiens réalisés auprès des jeunes....104
Annexe 5.1.1 : Premier entretien jeune (Romain, Étudiant à la SEPR)....104
Annexe 5.1.2 : Deuxième entretien jeune (Victor, Educateur en milieu scolaire)....107
Annexe 5.1.3 : Troisième entretien jeune (Aymeric, Informaticien en data science)....109
Annexe 5.1.4 : Quatrième entretien jeune (Guillaume, Ingénieur)....111
Annexe 5.1.5 : Cinquième entretien jeune (Léana, étudiante en master management en alternance)....113
Annexe 5.1.6 : Sixième entretien jeune (Simon, Animateur)....115
Annexe 5.1.7 : Septième entretien jeune (Fanny, Animatrice périscolaire)....117
Annexes 5.2 : Synthèses des entretiens réalisés avec les partenaires du projet PF1....119
Annexes 6 : Modèle du questionnaire “Google Form” à destination des ambassadeurs de Worldskills....121
Annexe 6.1 : Version anglaise....121
Annexe 6.2 : Version française....121
Annexes 7 : Feuilles de route des trois rendus....124
Annexe 7.1 : Feuille de route du plaidoyer....124
Annexe 7.2 : Feuille de route du guide....125
Annexe 7.3 : Feuille de route de la page web / Notion....127
Annexes 8 : Éléments de communication....131
Annexe 8.1 : Flyer pour la communication de la page web / Notion....131
Annexe 8.2 : Affiche pour la communication de la restitution finale....132
Annexes 9 : Eléments de la restitution....133
Annexe 9.1 : Mur d’expression....133
Annexes 10 : Calendrier détaillé du projet....134

Annexe 10.1 : Dates clés du projet PF1.....134
Annexe 10.2 : Diagramme de Gantt du projet PF1..... 135
Résumé et mots-clés.....140

Résumé et mots-clés

Ce rapport de mission, intitulé *Forum international des jeunes*, porte sur le processus de production des livrables réalisées par les étudiant·e·s de l'équipe Public Factory 1. La commande initiale était un plaidoyer pour la jeunesse inspiré par les propos tenus lors de l'*International Youth Forum*, un événement tenu le 12 septembre 2024 à Lyon. Si la commande initiale consistait à élaborer un plaidoyer pour la jeunesse, un exercice original au sein des travaux habituellement menés par la Public Factory, les évolutions successives des consignes et des attentes, confrontées à certaines contraintes, ont conduit à l'élargissement du cadre initial et à la création de nouveaux formats. En complément du plaidoyer, les étudiant·es ont élaboré un guide à destination des institutions, afin d'identifier les modalités les plus efficaces pour organiser un forum participatif favorisant l'échange. Ils ont également créé une version prototype d'une boîte à outils, conçue sous la forme d'un site internet, recensant des ressources utiles pour les jeunes en recherche de formation ou d'emploi. À travers ce document, il s'agit de retracer l'évolution de la compréhension du sujet par les étudiant·es, la méthodologie adoptée, les ajustements réalisés en cours de route, ainsi que la démarche suivie dans la production des livrables.

Coopération internationale ; Démocratie participative ; Insertion professionnelle ; Plaidoyer ; Politique de jeunesse