



La Garantie jeunes s'adapte à tous les jeunes

Principes, organisation
et pratiques en
Mission Locale

Table des matières

1. Les évolutions du contexte de mise en œuvre de la Garantie jeunes	3
2. Des principes socles	4
3. L’ancrage territorial : une spécificité des Missions Locales	4
4. Avant d’aller plus loin, de quoi parle-t-on ?	5
Les définitions partagées	5
5. Les marges d’adaptation de la Garantie jeunes garantissant les conditions d’un accompagnement de qualité	5
5.1. L’organisation des cohortes / promotions :	5
5.2. La formalisation du parcours de chaque jeune	6
5.3. L’accompagnement pédagogique de la Garantie jeunes	6
5.4. L’organisation	6
5.5. Le principe de « l’emploi d’abord »	7
5.6. Le projet fil rouge	8
5.7. Les temps d’accompagnement Garantie jeunes à distance	8
Contributeurs	9

1. Les évolutions du contexte de mise en œuvre de la Garantie jeunes

Au-delà du simple fait que la crise sanitaire ait invité à revisiter les modalités de la mise en œuvre des parcours des jeunes, plusieurs éléments contextuels sont autant d'opportunités pour repenser les modalités de mise en œuvre de la Garantie jeunes :

- ✓ **Un contexte économique et social post-confinement**, qui accroît la vulnérabilité et la précarisation des situations des jeunes, avec l'identification de la Garantie jeunes comme un outil adapté d'accompagnement et de sécurisation des jeunes. Cela sous-tend l'évolution des critères d'accès à la Garantie jeunes pour permettre à tous les jeunes qui en ont besoin d'en bénéficier. Et ainsi, affirmer que le réseau sera au rendez-vous pour répondre à l'ambition de proposer un accompagnement intensif à plus de 100 000 jeunes par an dès 2020.
- ✓ **L'évolution des besoins et attentes des jeunes**, d'une manière générale depuis les premiers textes de référence encadrant la Garantie jeunes depuis 2013, et d'une manière plus précise, au regard de la crise sanitaire en cours et ses impacts sur la situation des jeunes.
- ✓ **L'évolution du contrôle du service fait** : avec la globalisation des crédits dédiés à la mise en œuvre de la Garantie jeunes et la fin du co-financement du FSE, les obligations administratives sont allégées et doivent ainsi simplifier les contraintes qui pouvaient freiner certaines entrées de jeunes, mais aussi du temps des professionnels affectés à ces obligations.
- ✓ **La publication fin mai 2020 par la DGEFP d'une note de cadrage** sur l'adaptation de la mise en œuvre de la Garantie jeunes dans le cadre du déconfinement progressif.

Pour répondre à ces enjeux, l'UNML a lancé en juin 2020 un appel à volontaires auprès de directions de Mission Locale et Association régionale pour la constitution d'un groupe de travail national.

Ce groupe s'est attaché, en partant des pratiques et des réflexions déjà engagées par chacun, à **identifier les choix organisationnels possibles**, prenant appui sur les ressources mobilisables (équipes, locaux, ...), et les différentes modalités de délivrance des services alternant le « présentiel » et le « à distance ». Il a porté une attention particulière à ce que ces choix correspondent à l'exigence de qualité et de respect du cahier des charges de l'accompagnement Garantie jeunes.

Les aspects pédagogiques sont aussi identifiés comme nécessitant également un travail de capitalisation. Ils feront l'objet de travaux complémentaires, issus notamment d'autres groupes de travail en cours ou à venir (l'accompagnement à distance, le développement et la valorisation des compétences des jeunes, ...).

Le livrable attendu et présenté ici doit permettre d'une part, d'outiller les Missions Locales, de favoriser les réflexions internes et de partager les pratiques, et d'autre part, de formaliser et valoriser la capacité d'innovation du réseau, acteur central de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie des jeunes et de la mise en œuvre de la Garantie jeunes. Ces travaux alimenteront également les échanges entre l'UNML et les acteurs nationaux concernés (DGEFP, stratégie pauvreté, Plan jeunes, ...).

Ce guide a vocation à être enrichi, et fera l'objet d'une mise à disposition dans ses versions actualisées. Il sera notamment adossé à un espace ressource en ligne composé de fiches action pour illustrer les choix organisationnels et favoriser les échanges de pratiques entre Missions Locales.

2. Des principes socles

Les conditions d'évolution des parcours en Garantie jeunes s'inscrivent dans des principes d'action considérés par le réseau comme incontournables, et qui constituent le socle commun à toute Mission Locale pour une mise en œuvre qualitative de la Garantie jeunes

- ✓ Garantir le **principe du collectif**, qui est une vraie plus-value au démarrage des parcours.
- ✓ Préserver l'alternance entre des temps **collectifs** et des temps **individuels**.
- ✓ Aborder l'ensemble des **demandes et attentes des jeunes** dans les domaines de l'accès au logement, à la santé, à la mobilité, aux droits sociaux, à la citoyenneté, ...
- ✓ Accompagner la montée en **compétences des jeunes** favorisant leur autonomie dans leur vie quotidienne, dont celles qui pourront être réinvesties dans un projet d'emploi.
- ✓ Assurer une **équité d'accès à la Garantie jeunes**, quel que soit le territoire d'habitation des jeunes

3. L'ancrage territorial : une spécificité des Missions Locales

Présentes sur l'ensemble du territoire national, métropolitain et ultramarin, les 436 Missions Locales exercent une mission de proximité avec plus de 6 000 lieux d'accueils. Elles contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique locale concertée d'insertion professionnelle et sociale des jeunes, en mobilisant les compétences de l'ensemble des partenaires publics et privés, dont les entreprises, et sont force d'innovation et d'adaptation dans la mise en œuvre des politiques publiques.

Aussi, membres à part entière du service public de l'emploi, les Missions Locales ont développé de nombreuses actions avec les entreprises et leurs fédérations, pour prendre en compte leurs besoins de compétences. Elles accompagnent les chefs d'entreprise dans leurs recrutements de jeunes et pour le maintien dans l'emploi.

Elles ont développé des relations privilégiées avec les services des acteurs associatifs et institutionnels (Pôle emploi, organismes de formation, CAF, CCAS, centres sociaux, ...) et proposent une offre de service en matière d'orientation professionnelle, d'accès à la formation et à l'éducation, au logement, aux soins et à la santé, de mobilité, et plus généralement, à l'ensemble des droits sociaux auxquels peuvent prétendre les jeunes.

4. Avant d'aller plus loin, de quoi parle-t-on ? Les définitions partagées

- **Un jeune** en Garantie jeunes est un jeune en parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) à qui la Mission Locale a proposé d'effectuer une phase renforcée de 12 mois dans son accompagnement (la Garantie jeunes). Au cours de cette phase lui est apportée la garantie d'un accompagnement individualisé et d'expériences professionnelles, à travers un parcours dynamique de 12 mois. Une première période de mobilisation collective et intensive lui est proposée, puis des périodes d'expériences répétées de mises en situation professionnelle (PMSMP, contrats de travail, volontariat, bénévolat) et de formation, tout en lui garantissant une allocation pour sécuriser financièrement son parcours.
- **Une cohorte**, ou **promotion**, se traduit par un ou plusieurs groupes de jeunes qui démarrent en même temps leurs parcours Garantie jeunes (les jeunes commencent et avancent ensemble).
- **Une équipe dédiée** inclut les fonctions de coordination, administrative, d'ingénierie (recherche de partenaires, adaptation des contenus aux situations des jeunes, ...), et d'animation, inhérentes à la Garantie jeunes. Son organisation varie selon la volumétrie des jeunes accompagnés en Garantie jeunes et l'organisation RH de chaque Mission Locale. Un référent technique y est garant de l'accompagnement pédagogique et des parcours des jeunes (un ETP référent unique pour 50 jeunes en moyenne). Il est l'interlocuteur privilégié des jeunes, contribue à l'organisation des parcours, l'animation des temps collectifs et la tenue des entretiens individuels. Ce référent prend appui sur les professionnels de la Mission Locale selon les thématiques et l'organisation des références internes.

5. Les marges d'adaptation de la Garantie jeunes garantissant les conditions d'un accompagnement de qualité

5.1. L'organisation des cohortes / promotions :

La cohorte, ou promotion, prend la forme d'un groupe constitué de **6 à 20 jeunes**, avec possibilité d'organiser des sous-groupes selon la démarche pédagogique retenue.

Cette cohorte se réunit lors de la phase collective de démarrage :

- Soit en présentiel de tous les jeunes au même moment
- Soit en demi-groupe réuni en présentiel simultanément avec un autre demi-groupe à distance
- Soit en demi-groupe réuni physiquement sur une demi-journée alternant avec un autre demi-groupe réuni sur l'autre demi-journée (pendant que le premier demi-groupe réalise des démarches ou actions, collectives ou individuelles)

Le groupe de travail s'est posé la question du « tout à distance », qui appelle à vigilance concernant le sujet de la fracture numérique que subissent certains jeunes (manque de matériel, absence d'espace dédié, non maîtrise des outils, difficulté à rester concentrés). Ce modèle paraît très peu adapté aux jeunes accompagnés, le présentiel doit rester privilégié, et le cas échéant, l'alternance du distanciel et du présentiel est donc primordial.

5.2. La formalisation du parcours de chaque jeune

Chaque jeune se voit proposer un parcours pédagogique individualisé au travers d'un planning qui lui est remis. Ce programme précise les temps de regroupements (en présentiel, à distance), les moments des entretiens individuels, les thématiques et intervenants, et les activités à mener en autonomie.

5.3. L'accompagnement pédagogique de la Garantie jeunes

Postulat de départ : La Garantie jeunes est une modalité d'accompagnement renforcé, intégrée à la Mission Locale. Elle ne saurait donc constituer à elle seule un service déconnecté des autres activités de la Mission Locale.

De ce fait, la mise en œuvre des parcours Garantie jeunes s'appuie sur :

- ✓ Un socle d'ateliers tels que décrits dans la boîte à outils Garantie jeunes
- ✓ L'ensemble de l'offre de service de la Mission Locale et la mobilisation de ses partenaires
- ✓ L'intervention de tout professionnel de l'équipe selon les champs d'expertise

Le parcours implique **un engagement à temps plein par les jeunes**, qui inclut les démarches qu'ils mènent en autonomie. Ces démarches sont prévues et préparées dans le cadre de l'accompagnement.

5.4. L'organisation

Tout en assurant une équité dans l'accompagnement proposé pour tous les jeunes en Garantie jeunes, le parcours proposé s'adapte aux contraintes de l'organisation et du territoire. Les propositions ci-dessous sont fondées sur les retours d'expérience des Missions Locales, notamment celles intervenant sur des territoires ruraux très étendus.

Une période collective de plusieurs semaines est systématiquement organisée au démarrage des parcours. Elle peut prendre des formes différentes :

- Une période collective au démarrage de l'accompagnement de 4 à 6 semaines consécutives.
- Une période collective au démarrage de l'accompagnement pendant à minima 2 semaines consécutives suivies systématiquement par l'organisation d'un cycle de séquences individuelles et collectives « à la carte » et de périodes en entreprise.

Cette période collective de démarrage est suivie par un accompagnement soutenu au cours duquel sont organisés des entretiens individuels réguliers, la participation aux ateliers ou actions internes et externes de la Mission Locale, des PMSMP, et des démarches à entreprendre par le jeune lui-même.

Le cumul des périodes ou séquences en collectif représentera à minima 6 semaines sur les 12 mois d'accompagnement.

L'organisation retenue par la Mission Locale de la phase collective dépend de:

- Sa capacité d'accueil dans ses locaux, notamment dans cette période de crise sanitaire
- Son équipement en outils et matériel
- Des ressources humaines mobilisables au service des parcours Garantie jeunes
- Les contraintes liées au contexte territorial de la Mission Locale

L'individualisation : L'approche collective proposée dans les parcours Garantie jeunes s'articule pour tous les jeunes avec une individualisation de l'accompagnement. Ainsi, pour répondre aux situations particulières, le rythme proposé peut s'adapter de manière à permettre au cas par cas, et dans une démarche de remobilisation de certains jeunes, une participation progressive au collectif.

La dynamique collective : La dimension collective se poursuit au-delà de la « phase de démarrage collective », dans une logique de maintien des jeunes dans une dynamique d'accompagnement. Elle peut prendre la forme de regroupements en collectif, organisés spécifiquement ou prenant appui sur l'offre de service interne et externe de la Mission Locale : ateliers, forums, opérations de recrutements, informations collectives, etc. Cette modalité pédagogique favorise les interactions entre jeunes, le sentiment d'appartenance à un groupe, le soutien et l'apprentissage entre pairs, comme autant de facteurs de réussite et d'engagement. Ce collectif peut prendre la forme d'échanges à distance permettant aux jeunes ayant trouvé une solution d'avoir un effet d'entraînement pour les autres jeunes.

Le parcours de 12 mois est jalonné par des entretiens individuels, et peut également prévoir une alternance de temps en présentiel et de temps à distance.

5.5. Le principe de « l'emploi d'abord »

Une des caractéristiques de la Garantie jeunes est qu'elle repose sur le principe de « l'emploi d'abord », ce qui se traduit pour le jeune par la multiplication de situations d'emploi et de formation. L'objectif est de maîtriser les techniques de recherche d'emploi, de développer sa propre capacité à se mettre en action, de développer sa culture professionnelle, travailler ses choix et son orientation professionnelle.

Il s'agit de remettre au centre des pratiques métiers le travail de médiation du conseiller, consistant en un « *travail de valorisation qui s'effectue sur la base des immersions en entreprise et qui permet de révéler tant les qualités de la personne que les exigences qui s'attachent à la tenue d'un poste et à l'engagement dans une situation de travail identifiée* ». (Cf. instruction PACEA / Garantie jeunes du 17 mai 2018).

Dans le contexte actuel où les solutions en entreprise sont limitées, la logique de « l'emploi d'abord » est élargie à la **logique d'expériences permettant l'acquisition de compétences transversales, sociales et professionnelles**. « *Ainsi le conseiller pourra accompagner les jeunes pour l'accès ou la capitalisation d'expériences aux travers d'activités non professionnelles (engagements bénévoles, Service Civique, projets collectifs...).* Même si la reprise économique est faible, et ne permet pas une grande multiplication des expériences professionnelles, le conseiller devra apporter un soin tout particulier aux bilans de celles-ci, avec le jeune et, avec l'employeur ou le référent de la structure d'accueil (même à distance), et valoriser ainsi toute mise en situation comme une opportunité et une ressource dans la construction d'un parcours réfléchi. » (Note DGEFP – 29 mai 2020)

Parmi les outils à disposition du réseau, peuvent notamment être mobilisés pour compléter l'identification et l'acquisition de compétences :

- **PiX**, sur le sujet de l'évaluation et du développement des compétences numériques.
Pour aller plus loin et accéder aux ressources : [cliquez ici](#).
- **Diagoriente**, outil numérique d'aide à l'orientation des jeunes.
Pour aller plus loin : [cliquez ici](#)

5.6. Le projet fil rouge

Un projet fil rouge, initié lors de la première phase collective, répond également aux objectifs cités ci-dessus.

Ce projet, défini par les jeunes, peut relever des champs du sport, de l'humanitaire, de la culture ou d'utilité sociale et peut par exemple se traduire par la création d'un journal, l'animation d'une web radio, la réalisation d'une exposition photo, ...

Tout au long de sa réalisation, chaque jeune se voit attribuer un rôle, une activité, qui concourent au développement de ses compétences. Ces projets favorisent également la cohésion de groupe, redonnent confiance aux jeunes, les sensibilisent au travail en équipe, et contribuent à leur préparation pour un accès réussi au monde de l'entreprise.

Pour en savoir plus sur l'accompagnements des jeunes dans la valorisation des compétences acquises dans les cadres non formels, [cliquez ici](#)

5.7. Les temps d'accompagnement Garantie jeunes à distance

Les temps d'accompagnement à distance répondent aux mêmes exigences que l'accompagnement proposé en présentiel.

Un accompagnement à distance repose sur :

- La proposition d'un parcours formalisé, pour les 2 à 6 premières semaines, mais aussi par une planification tout au long des 12 mois
- Des propositions d'ateliers et de séquences collectives (ateliers en visio ou audioconférences) et en individuel

Des travaux en cours, notamment dans le cadre de la commission associative nationale portant sur la stratégie numérique du réseau, permettront prochainement d'alimenter cette rubrique, et de partager les pratiques.

Contributeurs

Ce document est issu d'un travail collaboratif et de réseau.

Les participants à ce groupe de travail animé par Claire FABRE et Valérie GARDÉ, chargées de mission à l'UNML, sont : ACHILLI Laurence, Directrice – Mission Locale Haute-Corse ; BADART Clara, chargée d'études ARML Hauts-de-France (AREFIE) ; BAGLIERI Nathalie, directrice – Mission Locale Etang de Berre ; SILLON Lisa, chargée de projet - Mission Locale du Centre de la Martinique ; BONNEVAL TICHANE Mélanie, responsable de secteur – Mission Locale Technowest ; JAUBERT Sylvanie, chargée de projet – ARML Occitanie ; JOLY Pascale, directrice Mission Locale St Malo ; LAGARDE Isabelle, chargée de mission - ARML Auvergne-Rhône-Alpes (AMILAURA) ; LECOMTE Christelle, Directrice Mission Locale Maubeuge ; PALVADEAU Cyrille, directeur Mission Locale du Choletais ; QUAIX Pascale, directrice – Mission Locale des Terres de Lorraine ; RONDWASSER Marie, directrice - Mission Locale du Chinonais ; SEMET Barbara, directrice adjointe – Mission Locale du Charolais.

Nous les remercions pour leurs contributions et leur participation active à ces travaux.