



Repérer, remobiliser et accompagner les jeunes éloignés de l'emploi



*Pratiques et recommandations issues des
expériences françaises et belges*

NEET
Work

NEET Work

Partenaires : Evolio PAE (France) & POUR LA SOLIDARITE-PLS (Belgique)

Année de publication : Juillet 2026

Auteur-rices : Ce guide a été rédigé par les partenaires du projet NEETWork (par ordre alphabétique) :

Noémie Breton (Pour La Solidarité)

Léa Monzibila (Pour La Solidarité)

Aya Nasmi (Evolio)

Giulia Rubino (Evolio)

Remerciement : Un grand merci à toutes les organisations qui ont accepté de partager leurs expériences, leurs pratiques et leurs constats.

- À **Marseille :**

Centre culturel Roy d'Espagne, DUO for a JOB, La Cravate Solidaire et Massa Jobs

- À **Bruxelles :**

Backstage – Network, Cité des Métiers, Collectif Désistance et la Mission Locale de Saint-Josse

NEETWork | Project Reference : 2024-3-FR02-KA210-YOU-000295669

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne, dans le cadre du programme Erasmus+. Cette publication n'engage que ses auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.



Cofinancé par
l'Union européenne



SOMMAIRE

1. INTRODUCTION

Contexte	4.
Objectif du projet, guide et méthodologie	5.
Présentation des partenaires	7.

2. COMPRENDRE LES NEET POUR MIEUX AGIR

Le terme NEET : de qui parle-t-on ?	8.
Des réalités différentes derrière une même catégories	9.
Les freins majeurs de ce public	12.

3. RÉPÉRER, MOBILISER, ACCOMPAGNER

Repérer : l'aller-vers	17.
Mobiliser : (re)donner confiance	23.
Accompagner (vers l'emploi)	27.

4. RECOMMANDATIONS

Pour le niveau européen	34.
Pour le niveau national (France & Belgique)	36.
Pour le niveau local - les structures d'accompagnement	38.

5. CONCLUSION

6. BIBLIOGRAPHIE

7. ANNEXE

Exemples de structures d'accompagnement	43
---	----

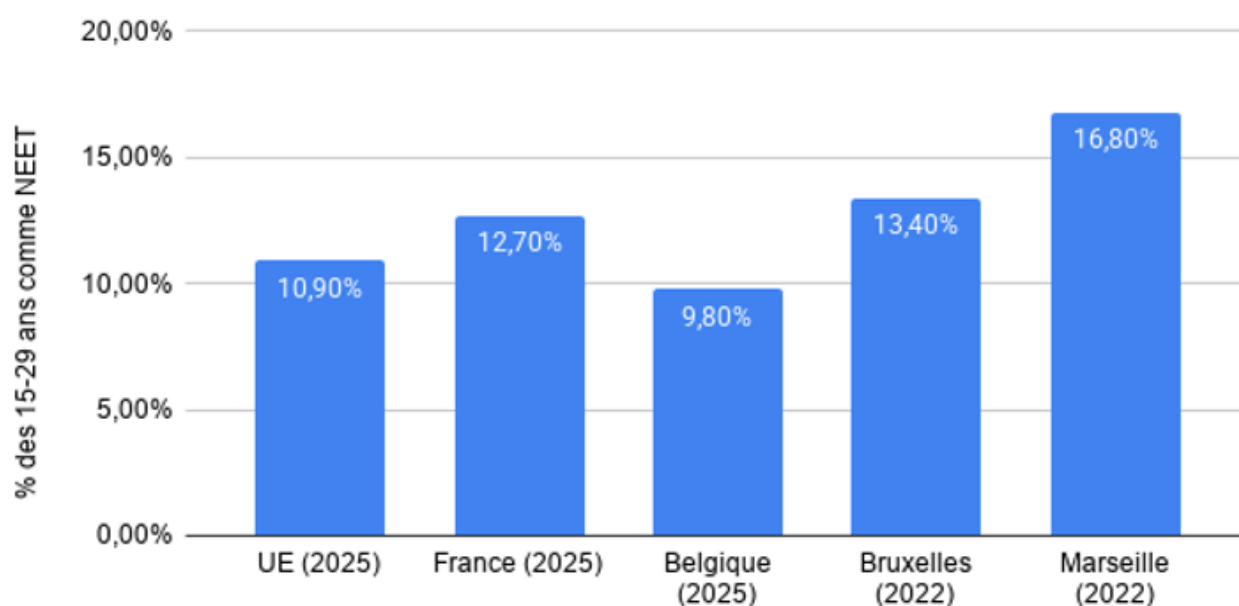
1. INTRODUCTION

Contexte

En Europe, les jeunes dits NEET (Not in Education, Employment or Training), c'est-à-dire ni emploi, ni en études, ni en formation, représentent une réalité sociale importante, mais souvent mal comprise. Derrière cette catégorie statistique se cache en réalité des parcours très différents : jeunes en recherche d'emploi, en décrochage scolaire, en situation de précarité, de santé fragile, de handicap, d'isolement ou encore confrontés à des responsabilités familiales. Autrement dit, les NEET ne forment pas un groupe homogène : ce sont des situations multiples, mouvantes, parfois invisibles.

Quelques chiffres permettent de mieux situer le phénomène :

% des 15-29 ans comme NEET (Source: Eurostat, Stabel, OST)



Ces écarts rappellent que l'accès à l'emploi, à la formation ou aux droits dépend fortement du contexte local. Au-delà des chiffres, l'enjeu est majeur : être NEET n'est pas seulement une « parenthèse » dans un parcours mais peut devenir un facteur de précarisation durable, de rupture sociale, de non-recours aux droits, voire d'éloignement progressif des dispositifs d'accompagnement. Pour les institutions et les professionnel·les, cela pose une question centrale : **comment repérer, mobiliser et accompagner des jeunes dont les réalités ne rentrent pas toujours dans les cadres classiques ?**

Objectif du projet, guide et méthodologie

Accompagner les jeunes NEET implique plus qu'un suivi individuel : cela suppose de questionner nos pratiques, nos cadres d'intervention et notre manière de construire des projets d'insertion socio-professionnelle. C'est l'ambition de ce guide : proposer des repères concrets tout en ouvrant une réflexion critique sur ce qui fonctionne et sur ce qui mérite d'être repensé.

C'est dans ce contexte qu'a été lancé le projet **NEETWork**, porté par **Evolio PAE** (France) et **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS** (Belgique). Le projet repose sur une conviction forte : pour mieux accompagner les jeunes NEET, il est essentiel de **renforcer les échanges entre acteurs de terrain**, de **partager les pratiques** qui fonctionnent réellement et de **développer des réponses plus souples, plus concrètes et mieux adaptées aux réalités vécues**.

Déployé sur 15 mois (avril 2025-juin 2026) dans le cadre du projet Erasmus + Jeunesse, NEETWork s'inscrit dans les priorités européennes liées à **l'inclusion, à l'innovation sociale et à l'égalité d'accès à l'emploi**. Son ambition est de structurer une dynamique entre professionnel·les afin de mieux comprendre les besoins des jeunes NEET et de construire des pratiques d'accompagnement plus cohérentes.

Ce guide a été conçu pour tirer des enseignements utiles de cette expérience. Il s'adresse aux professionnel·les et structures qui accompagnent des jeunes éloigné·es de l'emploi ou de la formation. Son objectif est double : **apporter une réflexion critique** sur la manière dont sont construits les projets d'insertion socio-professionnelle en Belgique et en France et proposer des **pistes concrètes** permettant d'améliorer les pratiques d'accompagnement. Le guide s'organise autour de trois axes clés : **repérer – mobiliser – accompagner**. Il vise à mettre en lumière ce qui fonctionne sur le terrain mais aussi ce qui bloque et qui mérite d'être repensé collectivement.

Sur le plan méthodologique, le guide s'appuie sur plusieurs actions menées dans le cadre de NEETWork :

- Des **entretiens qualitatifs** avec des structures d'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi en particulier des jeunes NEET en Belgique et en France (présentation des structures en annexe) ;
- Des temps d'échanges entre professionnel·les, notamment à travers des **masterclasses** sur le mentorat et la remobilisation ;
- Une **mobilité d'apprentissage** favorisant l'observation de pratiques inspirantes ;
- La production de ressources concrètes, dont ce guide et une **cartographie**

L'ambition est simple : capitaliser sur les apprentissages, valoriser les initiatives efficaces et proposer des repères directement mobilisables par les acteur·rices de l'insertion.

Le projet NEETWork repose sur la collaboration de deux organisations aux expertises complémentaires, engagées dans l'inclusion sociale et professionnelle des publics éloignés de l'emploi. Ce partenariat permet de croiser **expérience de terrain**, **innovation sociale** et **analyse transnationale** afin de produire des outils utiles aux professionnel·les.

Présentation des partenaires



Evolio PAE (France), association loi 1901 et Atelier Chantier d'Insertion est l'incubateur d'innovation sociale du Groupe La Varappe. la structure porte et développe des projets innovants à fort impact social.

Le Groupe La Varappe a structuré sa direction du projet social autour de trois piliers : **Eureka** (capitalisation et pilotage des expérimentations), **Campus** (formation des bénéficiaires et des professionnel·les) et **Evolio** (conception et expérimentation). Cette trajectoire donne à Evolio une pertinence particulière dans le cadre de NEETWork.

Depuis plusieurs années, Evolio développe des projets visant à mieux repérer les publics dits « invisibles » et à construire des accompagnements plus individualisés adaptés à leurs besoins réels. Son expertise en remobilisation s'appuie sur une approche globale en intégrant les freins périphériques (santé, mobilité, logement, démarches administratives) et en privilégiant des formats immersifs et concrets (visites en entreprise, ateliers pratiques, mise en réseau, formations en situation de travail).



POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un **think & do tank européen** engagé dans la promotion de l'inclusion sociale, de l'emploi, de la jeunesse, de l'économie sociale et de la participation citoyenne.

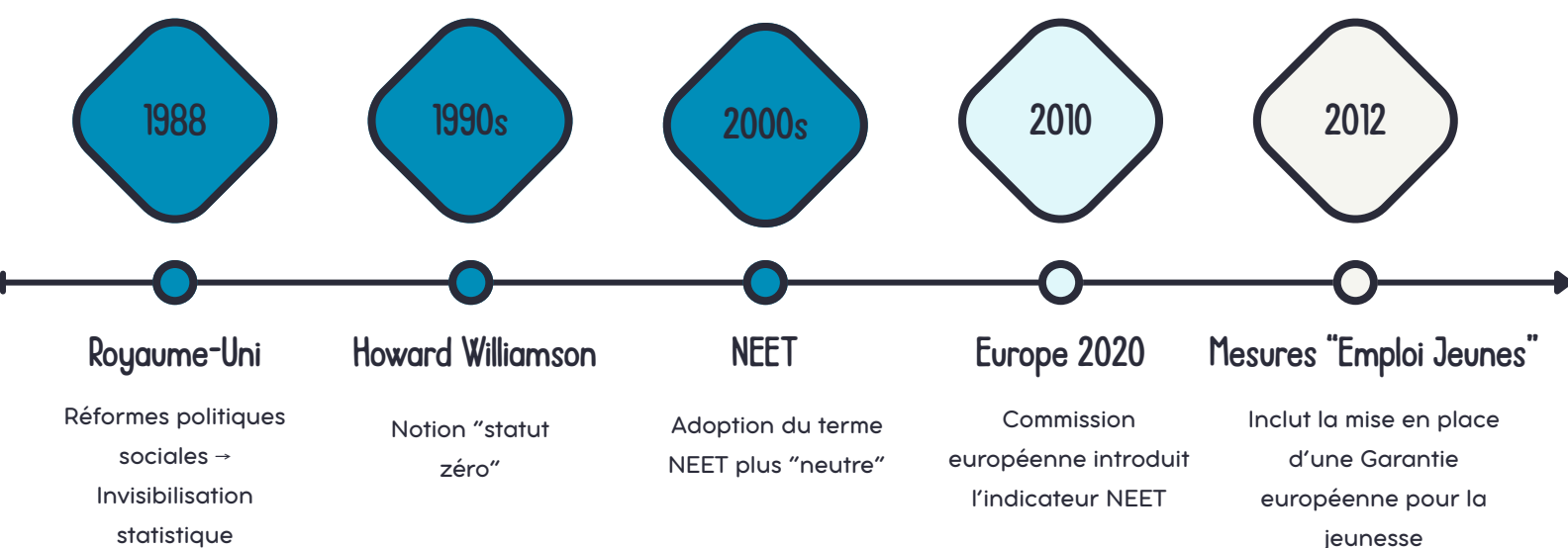
L'organisation agit à l'interface entre recherche, expérimentation, accompagnement de terrain et formulation de recommandations, avec une attention particulière portée aux publics vulnérables et aux dynamiques d'innovation sociale.

PLS apporte au projet une expertise spécifique sur **le mentorat comme levier d'insertion**, notamment grâce à son implication dans le programme **MentorYou**. Ce dispositif vise à accompagner des personnes éloignées de l'emploi grâce à une relation mentorale fondée sur l'écoute, la confiance, la régularité et l'ouverture de perspectives concrètes. Cette expérience permet à PLS de nourrir NEETWork avec une connaissance fine des conditions de réussite du mentorat, de ses apports dans les parcours d'insertion, mais aussi des postures et des outils nécessaires pour en faire un accompagnement réellement utile aux jeunes.

2. COMPRENDRE LES NEET POUR MIEUX AGIR

Le terme NEET : de qui parle-ton ?

Le terme **NEET** (Not in Education, Employment or Training) désigne les jeunes qui ne sont **ni en emploi, ni en études, ni en formation**. Aujourd'hui largement utilisé dans les politiques publiques européennes, cet acronyme n'est pourtant pas neutre, il est le résultat d'une construction historique et institutionnelle.



Frise chronologique "De l'invisibilité au NEET : naissance d'un indicateur européen"

À l'origine, la notion apparaît au **Royaume-Uni dans les années 1990** dans un contexte de réforme des politiques sociales. En 1988, une loi sur la sécurité sociale exclut une partie des jeunes de moins de 18 ans des statistiques officielles du chômage. L'objectif affiché est d'inciter les jeunes à rester dans le système scolaire ou à s'inscrire dans des programmes de formation encadrés par l'État. Mais cette réforme produit un effet secondaire majeur : une partie de la jeunesse disparaît des radars institutionnels et devient **statistiquement « invisible »** [4].

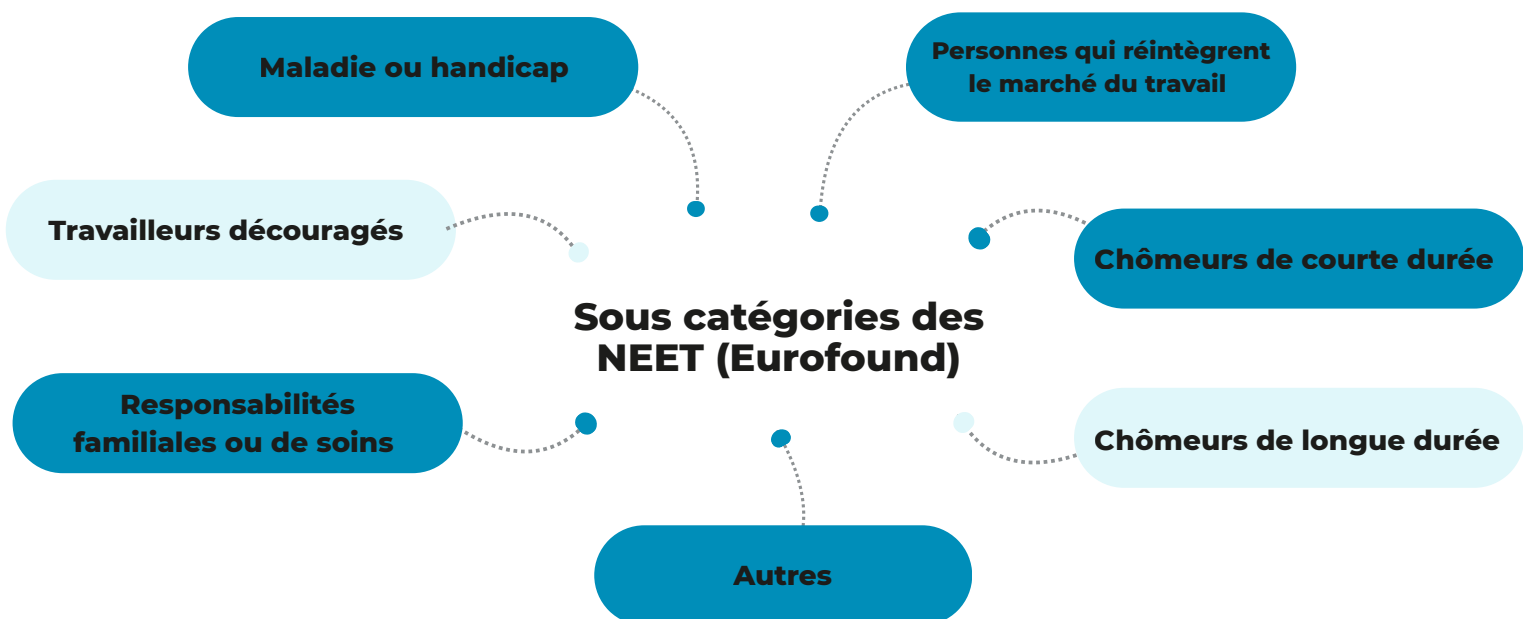
C'est dans ce contexte qu'une étude sur les jeunes au Pays de Galles [5] emploie pour la première fois l'expression « **statut zéro** » pour désigner ces jeunes sans statut officiel : ni élève, ni stagiaire, ni salarié-e, ni reconnu-e comme demandeur-euses d'emploi. Cette appellation, très négative, renvoie à une forme de **non-existence sociale**. Le terme **NEET** sera ensuite adopté comme une alternative plus **neutre**, permettant de désigner cette population sans la réduire explicitement à l'échec ou à l'inactivité.

Progressivement, le concept s'impose comme un **indicateur clé des politiques jeunesse**. D'abord centré sur les 15-24 ans, il est ensuite élargi aux **15-29 ans** [6]. Le terme se diffuse dans les institutions européennes et nationales car il permet enfin de quantifier une réalité longtemps absente des statistiques du chômage classique : celle des jeunes en dehors du marché du travail et du système éducatif, parfois temporairement, parfois durablement.

Cependant, si l'acronyme NEET permet de rendre visible un phénomène social important, il traduit aussi un basculement : **un problème d'exclusion sociale devient un enjeu de gestion publique et de performance statistique**. Autrement dit, la catégorie NEET peut-être considérée utile car elle est un outil politique influençant la manière dont les dispositifs sont pensés, ciblés et évalués.

Des réalités très différentes derrière une même catégorie

Si le terme NEET semble simple, il recouvre en réalité des situations extrêmement variées. Comme le montre les travaux d'**Eurofound (2012, 2016)**, cette catégorie rassemble des profils qui n'ont parfois rien en commun, si ce n'est le fait de ne pas être inscrit·es dans un parcours d'emploi ou de formation au moment où ils sont comptabilisés. En 2016, Eurofound identifie **sept sous-catégories** de jeunes NEET :



Cette diversité montre une chose essentielle : **l'accompagnement doit être adapté en fonction du profil se trouvant dans la catégorie NEET.**

Dans cette hétérogénéité, on peut distinguer **deux grands profils** qui appellent des réponses très différentes (Eurofound, 2012 ; 2016) :

Les **NEET « transitionnels »**, souvent peu vulnérables, dont la situation est temporaire (réorientation, attente d'un premier emploi qualifié reprise d'études, projet personnel ou année sabbatique).

Les **NEET « vulnérables »**, dont la situation est davantage subie et marquée par une accumulation de freins périphériques (santé mentale, logement, mobilité, isolement, précarité, garde d'enfants, handicap, découragement). Paradoxalement, ce sont eux qui accèdent le moins aux aides publiques au vu de leur statut d'"invisibles"

Cette distinction est essentielle car elle met en lumière un risque majeur : celui d'une **catégorie « fourre-tout »** qui conduit à des réponses uniformes. Comme le souligne Serracant, (2014), regrouper des profils aussi différents sous une même étiquette peut pousser les politiques publiques à développer des dispositifs standardisés, centrés sur l'employabilité immédiate.

Dans les faits, cette logique peut produire un **effet de tri** : les dispositifs d'insertion ont tendance à privilégier les jeunes plus proches de l'emploi, ceux qui présentent des « garanties de réussite » (permis, diplôme, autonomie administrative).

À l'inverse, les jeunes les plus éloigné-es de l'emploi, pourtant ceux qui auraient le plus besoin d'un accompagnement renforcé, sont souvent ceux qui accèdent le moins au dispositif. Cette sélection peut rester invisible mais elle est renforcée par des logiques institutionnelles de résultats, basées sur les « sorties positives » (Bernard, 2018 ; Zaffran & Vollet, 2018).

La question centrale devient alors : **qui accompagne-t-on réellement ?** Et surtout : **qui reste en dehors des dispositifs ?**

**« Les dispositifs
d'insertion aident
les insérables à
s'insérer »**

François Chobaux,
sociologue et travailleur
social retraité

Enfin, il est important de rappeler que la situation NEET est rarement un choix. Elle résulte le plus souvent d'une combinaison de contraintes :

- **Économiques et structurelles** (accès difficile au premier emploi, absence de diplôme, précarité)
- **Sociales et familiales** (garde d'enfants, prise en charge d'un proche, conflits familiaux)
- Liées à la **santé** (handicap, maladie longue durée, troubles psychiques)

Depuis la crise de 2008, puis la crise sanitaire de 2020, les institutions européennes ont renforcé l'usage de l'indicateur NEET afin de mieux mesurer la vulnérabilité des jeunes et de cibler des politiques spécifiques, notamment à travers la Garantie pour la jeunesse. Mais cet indicateur, bien qu'utile pour construire des politiques publiques, soulève une critique majeure : il peut devenir **une étiquette stigmatisante**.

L'INDICATEUR NEET : outil statistique ou étiquette stigmatisante ?

Ce qu'en pensent les acteur·rices de terrain

Définir un public uniquement par la négative (c'est-à-dire par ce qu'il ne fait pas) peut être vécu comme stigmatisant. Comme le souligne le **Collectif Désistance**, parler de « NEET » revient à coller une étiquette sur des jeunes qui devraient avant tout être considérés comme des demandeur·euses d'emploi à part entière, avec les mêmes droits et le même niveau d'accompagnement.

D'autres structures, comme la **Cité des métiers** ou la coordinatrice du projet **NicetoNEETyou**, dénoncent une catégorie « fourre-tout » qui regroupe sous un seul mot des profils extrêmement différents.

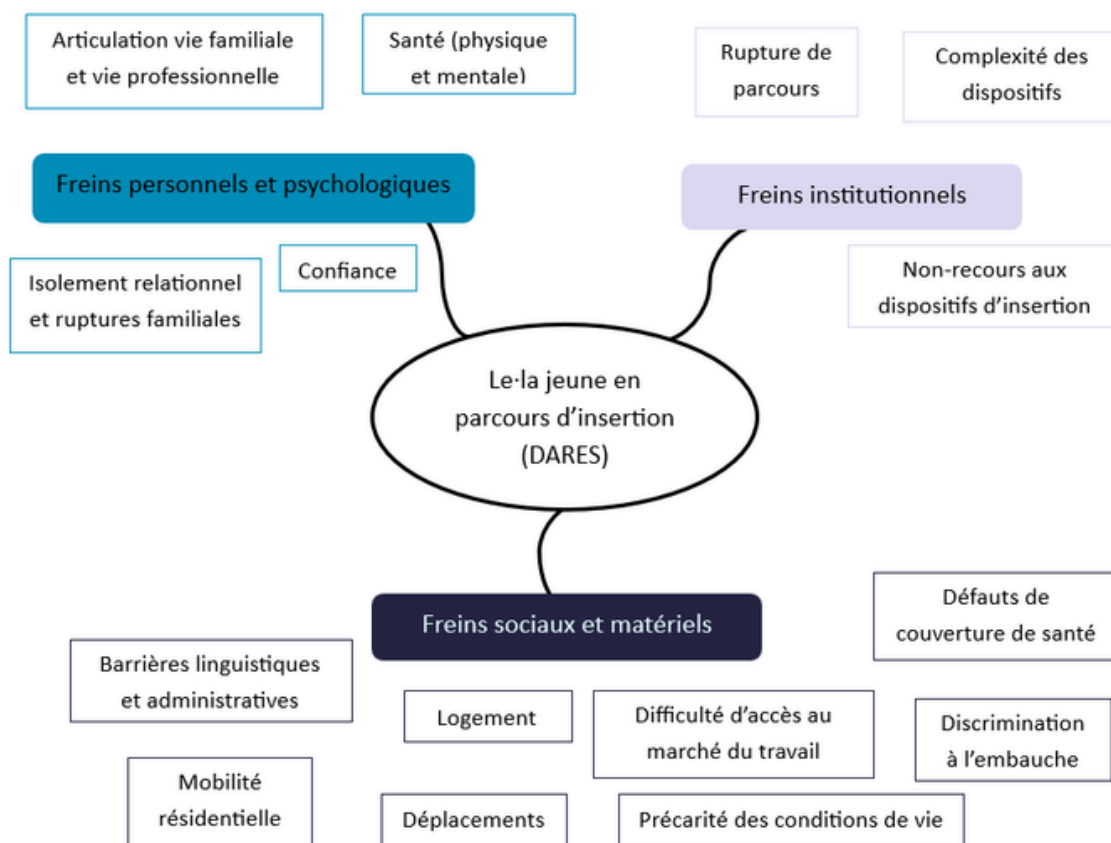
Ce regroupement crée un **paradoxe** : on enferme des réalités multiples dans une case unique, tout en constatant que **la majorité des jeunes ne savent même pas qu'ils sont considérés comme NEET**.

Finalement, le terme NEET permet de compter, comme il peut aussi enfermer. C'est pourquoi les professionnel·les rencontré·es insistent sur un point : **il est impossible d'agir efficacement avec une approche standardisée**. Travailler avec ces jeunes exige au contraire de partir des situations individuelles, de reconnaître la diversité des parcours et de construire des réponses réellement adaptées.

Les freins majeurs de ce public

De nombreux professionnel·les partagent aujourd'hui un constat : **l'emploi ne peut pas être le point de départ de l'accompagnement mais doit plutôt en être l'aboutissement**. Comme le souligne la littérature, se focaliser trop tôt sur l'objectif « emploi » risque de réduire les projets de vie à leur seul versant professionnel [7] et de produire des parcours artificiels, construits pour répondre aux attentes institutionnelles plutôt qu'aux besoins réels des jeunes. Certains développent alors des « **projets boucliers** » (Sarfati, 2015) formulés plus pour satisfaire les dispositifs que pour guider un engagement réel. À l'inverse, une approche globale permet de remettre en mouvement les jeunes par l'expérimentation, le collectif et la sécurisation des conditions de vie afin de construire progressivement un chemin réaliste vers la formation ou l'emploi [8].

Accompagner un jeune NEET à l'insertion durable dans la société dépasse donc largement la simple aide de l'obtention d'un diplôme ou du décrochage d'une première expérience professionnelle. Sur le terrain, les acteurs de l'accompagnement socioprofessionnel se heurtent à des problématiques bien plus complexes, qualifiées de **freins périphériques**.



Ces obstacles extra-professionnels, totalement indépendants des compétences techniques ou du niveau de qualification, regroupent l'ensemble des difficultés personnelles, matérielles ou sociales qui entravent l'accès à l'emploi ou l'engagement dans une démarche d'insertion. La Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES) a d'ailleurs classifié ces freins en plusieurs catégories distinctes [9].

Les entretiens menés avec les structures d'accompagnement dans les deux villes respectives, viennent confirmer et incarner ces constats théoriques. Les professionnel·les des structures rencontrées décrivent des parcours souvent interrompus ou fragilisés par des difficultés périphériques persistantes par défaut de services publics adaptés sur son territoire.

À **Marseille**, les 41 quartiers prioritaires regroupent près de 240 000 habitant·es, soit environ 30% de la population, où se concentre une extrême pauvreté (> 45%), le chômage pouvant atteindre 25% [10]. Les logements sont dégradés, sur-occupés, l'accès aux soins est très difficile. Il y a de l'insécurité alimentaire et une fragilisation de la santé mentale. Dans ces quartiers, l'insertion professionnelle est particulièrement complexe, en 2021, le taux d'emploi des QPV dans la région PACA dont Marseille fait partie est estimé à 27% contre 38% en environnement urbain [11]. Les personnes sans diplôme y sont largement majoritaires, bien au-delà de la moyenne régionale et nationale. Les jeunes subissent de pleins fouet le décalage entre une offre d'emplois qualifiés, concentrée dans les zones plus dynamiques du territoire, et un public peu diplômé ou peu qualifié.



LES FREINS PÉRIPHÉRIQUES : orienter, c'est aussi accompagner !

*Témoignages du terrain – Zoom sur **Marseille***



À Marseille, les structures rencontrées décrivent des accompagnements régulièrement fragilisés par des freins périphériques (logement, mobilité, santé), pouvant mener à des ruptures de parcours. Chez **Duo for a Job**, les équipes insistent sur l'importance d'orienter rapidement vers des relais spécialisés : « *Des problèmes de logement ou quoi, nous, on prend le relais pour justement faire des orientations vers d'autres associations* ». Le professionnel de l'emploi devient un coordinateur, un « ensemblier » de solutions dans un contexte où les freins dépassent largement la sphère professionnelle.

Même constat chez **Massajobs**, où le partenariat est indispensable pour traiter les urgences administratives, sociales ou familiales : « *Pour toutes les questions administratives, de santé, de logement, de garde d'enfants, on est en lien avec des partenaires* ». Les freins linguistiques apparaissent aussi comme un obstacle majeur, notamment lorsque la maîtrise du français limite l'accès aux démarches numériques et à la recherche d'emploi : « *Il y a des personnes pour qui rechercher une annonce sur internet c'est impossible parce qu'elles ne lisent pas le français* ».

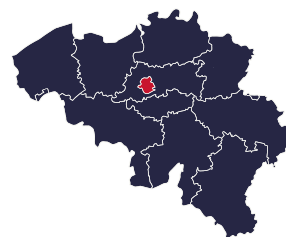


À **Bruxelles**, les structures d'accompagnement rencontrent les mêmes défis, avec des spécificités locales. Elles font face à un décalage structurel entre un marché du travail fortement qualifié et une jeunesse souvent peu ou moyennement diplômée. Cette inadéquation pousse de nombreux jeunes à chercher un emploi en dehors de la Région, notamment en Flandres. Toutefois, cette mobilité est freinée par plusieurs obstacles : barrière linguistique (néerlandais), difficultés de transport, trajets longs, manque de solutions de garde d'enfants adaptées. À cela s'ajoutent des freins sociaux importants comme le décrochage scolaire, l'absence de réseau, la faiblesse des compétences numériques et la méconnaissance des codes professionnels. Enfin, des parcours institutionnels jugés complexes et fragmentés renforcent le découragement et les ruptures de parcours. Ainsi, derrière les statistiques du chômage, se dessine une réalité marquée par la précarité et l'accumulation de freins périphériques limitant durablement l'entrée des jeunes bruxellois dans un emploi stable et porteur de sens.



LES FREINS PÉRIPHÉRIQUES : l'insertion ne dépend pas que du jeune !

*Témoignages de terrain – Zoom sur **Bruxelles***



À Bruxelles, les professionnel·les soulignent que les jeunes ne sont pas bloqués uniquement par un manque de compétences mais par une accumulation de freins liés à la précarité, au quartier, à la famille et aux inégalités structurelles. Le **Collectif Désistance** rappelle que ces parcours reflètent des mécanismes sociaux persistants : « *Jeunes peu qualifiés, issus de l'immigration, vivant dans les quartiers les plus précarisés... le mécanisme reste identique* ».

Les acteurs évoquent également la difficulté à mobiliser certains centres de formation ou employeurs, par crainte ou par

inadéquation avec les profils attendus. Du côté de **Backstage** (projet Nice to NEET You) et de la **Cité des métiers**, les freins identifiés sont multiples : mobilité, décrochage, addictions, santé mentale, manque de confiance. Un témoignage illustre l'ampleur de ces obstacles : « *Les addictions. Je n'avais pas conscience [...] à quel point c'était un point commun. [...] Le cannabis est vraiment un catalyseur de décrochage de la vie* ». Ces réalités rappellent la nécessité d'un accompagnement global, au-delà des dispositifs centrés uniquement sur l'emploi.



Un constat commun se dégage : les dispositifs existent et les professionnel·les sont inventif·ves, mais ils et elles manquent souvent de moyens, de temps et de souplesse pour agir durablement sur l'ensemble des freins qui se cumulent.

La prise en compte des freins périphériques constitue depuis longtemps un axe structurant des politiques publiques d'insertion. Elle invite à **repenser la division du travail entre les champs de l'emploi et du social** et à **promouvoir des approches globales, pluridisciplinaires et territorialisées**. Loin d'être une problématique nouvelle, elle doit néanmoins être réinterrogée à l'aune des transformations sociales contemporaines et des crises successives qui affectent les publics les plus fragiles. L'enjeu n'est donc pas seulement de lever des freins individuels, mais de **questionner les conditions structurelles d'accès à l'emploi**, afin de construire des parcours d'insertion plus justes, plus réalistes et plus durables.



À RETENIR - Comprendre les NEET en quelques points

- Le terme NEET regroupe des réalités très différentes : il ne s'agit pas d'un public homogène.
- Derrière une même catégorie statistique, on retrouve des jeunes en transition temporaire et d'autre en situation de forte vulnérabilité.
- Les difficultés rencontrées ne sont pas uniquement liées à l'emploi ou à la formation : elles sont souvent dues à une accumulation de freins périphériques (logement, santé, mobilité, isolement, précarité, administratif).
- Le risque principal des dispositifs actuels est de proposer des réponses trop standardisées qui profitent surtout aux jeunes les plus « faciles à insérer ».
- Un accompagnement efficace repose sur une approche globale, individualisée et coordonnée avec d'autres acteurs du territoire.



Implications pour l'accompagnement

Les témoignages recueillis à Marseille et Bruxelles montrent une réalité récurrente : les jeunes peuvent sortir du parcours d'accompagnement non pas par manque de motivation mais parce que certains freins ne sont pas traités à temps (logement, santé, addictions, garde d'enfants, langue...).

Les structures insistent aussi sur un autre point : **l'accompagnant-e ne peut pas tout faire**. Le risque est de vouloir gérer seul-e des problématiques sociales lourdes, ce qui entraîne frustration, épuisement professionnel et parfois une relation d'aide inefficace. Comme l'expriment les acteurs interrogés, l'accompagnement devient souvent un travail « d'orientation » et de relais vers d'autres services : logement, santé, administratif, justice, addictions, etc.

Ces constats invitent à repenser l'accompagnement non comme une démarche linéaire (projet à formation à emploi) mais comme un processus progressif, fait d'allers-retours, de remobilisation et de sécurisation.

Chacun-e doit pouvoir agir sur son cœur de métier, tout en s'appuyant sur un réseau solide. Autrement dit : accompagner un jeune NEET ne signifie pas tout prendre en charge mais savoir identifier les freins, écouter, prioriser et activer les bons relais au bon moment. Le partenariat devient alors une condition essentielle de réussite. Cela implique aussi de **disposer d'outils pratiques pour gagner du temps** et éviter de « réinventer » les solutions à chaque situation.

RESSOURCES UTILES



- **Cartographie NEETWork : à consulter [ici](#)**
- **Dispositifs jeunesse existants** : CEJ, Garantie Jeunes, programmes régionaux, structures associatives spécialisées
- **Compte LinkedIn de NEETWork** : [Suivre NEETWork sur LinkedIn](#)

3. RÉPÉRER, MOBILISER, ACCOMPAGNER

Repérer, mobiliser et accompagner. Ces trois temps structurent la démarche d'insertion socioprofessionnelle des jeunes NEET. Ils ne forment pas une séquence rigide, un jeune peut entrer dans un dispositif d'emploi et avoir besoin d'être remobilisé ou décrocher une formation tout en nécessitant encore un soutien sur des freins non résolus. Ils sont unis par la même exigence, celle de partir du jeune, de ses réalités et de son rythme, plutôt que des impératifs du dispositif.

Repérer : l'aller-vers

Le repérage des jeunes NEET constitue une étape décisive des parcours d'insertion. Beaucoup de jeunes concernés ne sont pas inscrits dans les dispositifs classiques (Mission locale, Actiris, France Travail) ou n'y restent pas durablement. Ils sont parfois qualifiés de jeunes « invisibles » ou « hors radar », pas parce qu'ils sont absents de la société mais parce qu'ils ne sont plus en lien avec les institutions. Dans ce contexte, repérer signifie plus qu'« informer » ou « communiquer ». Cela suppose **recréer du lien là où il n'existe plus** en s'appuyant sur une méthode clé : **l'aller-vers**.



Petit point historique

L'aller-vers n'est pas une pratique récente. Dès le XIXe siècle, dans son ouvrage *Le visiteur du pauvre* (1824), **Joseph-Marie de Gérando** défendait l'idée qu'il fallait aller rencontrer les personnes en difficulté dans leur quotidien plutôt que d'attendre leur venue dans des lieux institutionnels. Du côté des États-Unis, **Mary Richmond** a développé dans ses travaux au sein des *Charity Organization Societies* une pratique centrée sur **la relation directe avec les bénéficiaires** (Avenel, 2023).

À partir des années 1950, la méthode de l'aller-vers s'est propagée dans la prévention de la délinquance juvénile, d'abord à New York pour limiter l'attrait des gangs, puis en France avec la création de la prévention spécialisée (Baillergeau & Grymonprez, cités par Parisse & Porte, p. 11). Ces démarches s'institutionnalisent progressivement sous le terme « **travail de rue** » et s'accompagnent d'un mouvement de professionnalisation.

Aujourd'hui, elle revient au cœur des politiques de solidarité car elle répond à un défi majeur : **atteindre les publics qui ne fréquente plus les dispositifs existants**.

Plusieurs auteurs définissent l'aller-vers comme **le fait de sortir des lieux habituels d'intervention pour rejoindre les personnes les plus vulnérables** (Janvier, 2023). D'autres travaux rappellent que l'aller-vers ne vise pas seulement à «atteindre» des publics, l'objectif est surtout de **reconnaître leurs réalités** et **d'adapter les dispositifs à leur fonctionnement** (De Maeyer et al., 2012).

France / Belgique : deux traditions de l'aller-vers, une même logique de proximité

Si l'aller-vers est aujourd'hui mobilisé dans de nombreux dispositifs d'insertion, il ne se développe pas partout de la même manière. Les pratiques varient selon les traditions nationales, les cadres institutionnels et les mandats donnés aux intervenant·es.

En Belgique...

L'aller-vers est fortement lié à la notion d'**outreach**, qui s'est développée dès les années 1980 dans des interventions auprès de publics marginalisés (consommateurs de substances, personnes sans-abris, prostitués, supporters à risque, jeunes vulnérables). Ces pratiques reposaient sur un mandat social large et sur une logique de présence dans les espaces de vie. Plusieurs auteurs soulignent que l'outreach belge s'est construit dans **une tension constante entre une approche orientée vers le bien-être et une approche davantage sécuritaire ou normative** (Hebberecht, 2008 ; Pinxten, 2010). Selon Grymonprez et al. (2014), certaines villes comme Bruxelles ou Gand ont conservé une relative autonomie des travailleur·euses de rue, permettant une lecture plus systémique des parcours, au-delà d'une logique strictement individualisante.

Dans cette tradition, l'outreach est défini comme **une démarche active visant des personnes en situation de vulnérabilité sociale, insuffisamment atteintes par les services existants**. De Maeyer et al. (2012) soulignent que l'intervenant·e s'inscrit dans l'univers du public, en reconnaissant ses normes et ses valeurs, avec une finalité de promotion du bien-être et de reconnaissance sociale.

En France...

L'aller-vers s'inscrit davantage dans l'héritage de la **prévention spécialisée** et de la **pédagogie sociale**, qui se développe à partir des années 1970. Cette approche vise une intervention éducative au plus près des milieux de vie, en assumant une posture de proximité relationnelle et une certaine certitude dans l'action. Elle repose sur l'idée qu'**il faut sortir d'une logique descendante pour construire une relation à partir du terrain**. L'aller-vers prend une dimension plus éducative et émancipatrice. Il s'agit de recréer un lien social et un pouvoir d'agir dans leur environnement plutôt que de « ramener » les jeunes vers une institution.

Dans les deux pays, l'aller-vers est donc une réponse aux limites des dispositifs classiques. Il permet d'atteindre les jeunes « hors radar », mais pose aussi une question essentielle : **aller vers ces personnes et les rejoindre, oui, mais pour les emmener où ?** (Baillergeau, 2016).



Allers-vers : créer du lien ou renforcer le contrôle ?

Point de vigilance lors du repérage des jeunes

Cette approche n'est pas exempte de tensions, qu'il est nécessaire de souligner pour ne pas répéter des schémas négatifs déjà existants. En effet, certains auteurs soulignent que l'aller-vers peut aussi être instrumentalisé. Il peut devenir **un outil de surveillance des populations jugées « déviantes »**, notamment lorsque l'objectif implicite est de faire rentrer les jeunes dans des normes prédéfinies (Foucault, 1975 ; Bourgeault, 2003 ; Heite, 2012 cités dans Baillergeau et Grymonprez, 2020). Aller à la rencontre des jeunes dans l'espace public implique donc une certaine vigilance. L'objectif est de reconnaître leurs réalités, d'entrer en relation et de créer une confiance progressive, et **non de « faire rentrer » les jeunes dans un dispositif à tout prix**. Si l'aller-vers n'est pas accompagné d'une offre adaptée, de relais partenariaux solides et d'un respect du rythme des jeunes, il risque de produire l'effet inverse : renforcer la méfiance et éloigner encore davantage les publics les plus fragiles.



Dans l'accompagnement des jeunes NEET, l'aller-vers reste pourtant un levier essentiel. Il permet d'entrer en relation avec des jeunes en rupture, souvent méfiants envers les institutions et d'instaurer progressivement une relation de confiance. Dans ce contexte, le repérage ne se limite pas à une logique de communication ou de diffusion d'information, il implique d'**investir leurs lieux de vie, à leurs horaires, parfois en soirée ou le week-end, et d'adopter une posture moins normative** : écouter avant d'orienter, comprendre avant de proposer. Le repérage est donc indissociable d'**un travail de terrain** et d'**une adaptation constante aux réalités locales**.

Témoignages de terrain : Comment font concrètement les acteurs sur place ?

Les entretiens menés dans le cadre de NEETWork montrent que, sur le terrain, le repérage repose rarement sur une seule méthode. Les structures combinent généralement **présence locale, réseau partenarial et bouche-à-oreille**, avec des logiques différentes selon les territoires.

À **Marseille**, certaines structures mettent en place un aller-vers direct et régulier. Chez Massajobs, des créneaux spécifiques sont dédiés au repérage : **porte-à-porte** dans le quartier, **visite à domicile**, **rencontre** avec des personnes non connues de la structure. Comme le décrit une professionnelle : *« Deux fois par semaine, on a des créneaux d'aller-vers (...) on fait du porte-à-porte chez les personnes du quartier, des personnes qu'on ne connaît pas. »*. Cette présence permet aussi de renforcer l'ancrage territorial et la confiance.

D'autres structures reposent davantage sur la **mobilisation du réseau local**. DUO for a JOB explique s'appuyer sur des partenariats (centres d'hébergement, chantiers d'insertion, associations, etc..) et sur une présence régulière lors d'évènements pour rencontrer des jeunes et présenter le dispositif. Le bouche-à-oreille joue aussi un rôle important. Le Centre culturel Roy d'Espagne, à travers le dispositif MOVE, combine plusieurs modalités : **une permanence dans un lieu fixe accessible**, un repérage via **un dispositif mobile** et une forte orientation par les **partenaires** : *« On a une permanence parce qu'on est à demeure (...) et on s'appuie beaucoup sur l'orientation des partenaires. »*.

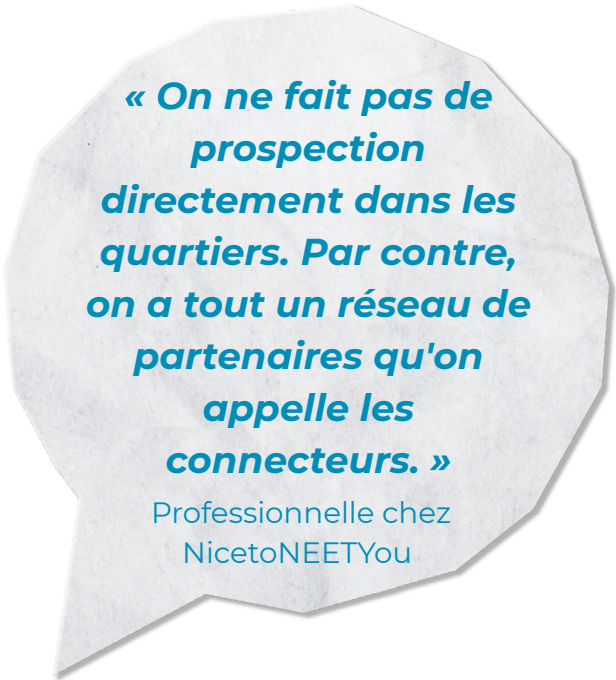
Enfin, La Cravate Solidaire explique son repérage est principalement assuré par son réseau institutionnel et associatif. Selon son responsable, la majorité des bénéficiaires est orientée par **France Travail**, mais aussi par des associations d'insertion partenaires.



« Être présent dans le quartier, ça veut dire pouvoir connaître les gens (...) et c'est une façon d'être connue. »

Révélatrice de talents chez Massajobs

À **Bruxelles**, les dynamiques de repérage apparaissent globalement moins centrées sur le travail de rue et davantage sur les orientations institutionnelles. La Mission Locale de Saint-Josse explique que les jeunes arrivent principalement via **Actiris** ou par bouche-à-oreille : « *Certains sont orientés par Actiris, d'autres viennent d'eux-mêmes après en avoir entendu parler.* » Même logique du côté de la Cité des Métiers, où l'entrée dans le dispositif se fait surtout via Actiris et les recommandations informelles.



« On ne fait pas de prospection directement dans les quartiers. Par contre, on a tout un réseau de partenaires qu'on appelle les connecteurs. »

Professionnelle chez
NicetoNEETYou

Certaines structures ont un fonctionnement spécifique. Le **Collectif Désistance**, par exemple, a d'abord recruté ses bénéficiaires en **maison de détention**, avant d'élargir son public grâce à des partenariats avec plusieurs prisons de Bruxelles et d'autres villes afin d'assurer un nombre suffisant de participants.

Enfin, chez Backstage (projet NICE TO NEET YOU), le repérage repose sur un réseau structuré de partenaires appelés « **connecteurs** », mêlant acteurs associatifs et institutions comme Actiris ou les **CPAS**. La structure précise ne pas faire de proposition directe dans les quartiers, mais miser sur la solidarité de ce réseau pour toucher les jeunes éloignés des dispositifs.

Ces témoignages montrent que repérer les jeunes NEET ne relèvent pas uniquement d'une stratégie de communication. C'est un travail de terrain et de relation. Selon les ressources disponibles, les structures alternent entre présence directe dans les lieux de vie et repérage indirect via des relais, mais toutes soulignent l'importance d'un même facteur : **être identifiable, accessible et digne de confiance.**

CHECK-LIST : COMMENT REPÉRER UN JEUNE INVISIBLE



Sortir des lieux institutionnels (aller dans les quartiers, espaces publics, lieux de vie)

☐

Identifier les **“points de passage” des jeunes** (centres sociaux, terrains de sport)

☐

Être **visible** et **régulier** : venir plusieurs fois, aux mêmes horaires, pour être reconnu

☐

Travailler avec les **acteurs de proximité** (associations, éducateurs de rue, centres d'hébergement, clubs sportifs)

☐

Créer une **accroche simple** : discussion informelle, activité, événement, stand, café

☐

Utiliser le **bouche-à-oreille** : anciens bénéficiaires, familles, habitants du quartier

☐

Adapter son langage en évitant le jargon institutionnel (“dispositif”, “insertion”)

☐

Partir des besoins immédiats (santé, logement, démarches) au lieu de l'emploi

☐

Prévoir **une réponse concrète** dès le premier contact (orientation, rendez-vous rapide)

☐

Respecter le rythme du jeune : accepter les allers-retours, les silences, les absences

☐

Maintenir le **lien** : SMS, appel, réseaux sociaux, passage sur le terrain

☐

Éviter la posture de contrôle : privilégier **une approche non jugeante** et basée sur la **confiance**

☐

Mobiliser : (re)donner confiance

La **remobilisation** désigne l'ensemble des actions visant à raviver la motivation des jeunes NEET, encourager leur engagement durable dans un projet et restaurer leur confiance en eux-mêmes, envers les institutions et envers autrui. Elle vise aussi à lever les obstacles qui freinent leur capacité d'agir afin de leur permettre de se projeter et de se lancer [11]. Cette étape est essentielle car, dans les faits, beaucoup de jeunes NEET n'arrivent pas dans les dispositifs « prêts à l'emploi ». La plupart n'ont au départ pas envie de s'inscrire dans un parcours d'insertion. Le décrochage, l'accumulation de freins périphériques ou le sentiment d'impuissance rendent difficile toute démarche. La remobilisation constitue donc souvent **une condition préalable** : une fois la confiance reconstruite, les jeunes peuvent s'engager plus durablement dans une formation ou un projet professionnel.

Remobiliser, c'est d'abord remettre en action des jeunes parfois bloqué-es dans une situation de découragement. Cette remise en mouvement passe par **des étapes progressives** : recréer une routine, rétablir un lien avec un adulte référent, reprendre confiance dans sa capacité à « faire ». Les dispositifs efficaces ne cherchent pas à accélérer artificiellement le parcours, mais acceptent que la (re)mobilisation soit un processus lent, fait d'avancées et de retours en arrière.

L'importance de l'expérimentation

L'un des leviers majeurs de remobilisation repose sur **l'apprentissage expérientiel** (non formel ou informel). Pour de nombreux jeunes, l'expérimentation permet de dépasser des expériences scolaires négatives et de reconstruire la confiance à travers des réussites concrètes. Les activités pratiques (cuisine, artisanat, sport, culture, jeux, musiques, cinéma...) permettent de développer des compétences, mais aussi des soft skills : autonomie, persévérance, organisation, coopération.

Cette approche repose sur deux idées fortes :

Des expériences de succès graduelles

- o **Les responsabilités doivent être graduellement introduites**, avec un engagement à leur rythme, comme encadrer des plus jeunes ou gérer un projet simple.
- o **L'apprentissage par erreur** est central : les formateur·rices accompagnent les jeunes en leur montrant comment faire autrement, sans jugement ni sanction.
- o **Un cadre structuré et traçable** est nécessaire : définir des objectifs réalistes et mesurables sur des périodes spécifiques permet de structurer l'apprentissage.



Des programmes comme **NicetoNEETYou** utilisent des activités concrètes comme l'atelier *Top Chef* ou *l'Urban Gaming*. L'objectif est de permettre aux jeunes d'expérimenter ce qu'ils aiment ou n'aiment pas (travail manuel, investigation, créativité), en transformant des concepts abstraits en expériences concrètes.

De son côté, **Massajobs** propose l'atelier *La Vie en Grand*, conçu pour des personnes ayant connu des difficultés importantes dans le but est de développer leur capacité de pouvoir d'agir : pendant deux jours, hors du cadre professionnel, les participant·es sont accompagné·es pour prendre conscience de ses qualités, ses réussites, ses difficultés pour avancer correctement.

La valorisation de la pratique et des compétences

- o **Le développement de l'initiative et de la responsabilité** : les jeunes qui participent à des programmes de bénévolat ou à des projets collectifs prennent davantage d'initiatives et se sentent plus responsables. L'apprentissage informel contribue ainsi à renforcer la confiance en soi, l'estime de soi, l'assurance et le sens des responsabilités.
- o **L'apprentissage par le concret et le travail pratique** : les activités en milieu professionnel ou les parcours pratiques sont particulièrement attractifs pour les jeunes. Pour être efficaces, ces expériences doivent offrir de véritables opportunités de formation professionnelle, ouvrant des perspectives concrètes sur le marché de l'emploi, et non de simples « lieux de passage ».

Le rôle du collectif

Le **collectif** joue un rôle central dans la remobilisation. Il permet de **rompre l'isolement, de recréer une dynamique et de renforcer le sentiment d'appartenance**. Les temps collectifs facilitent aussi l'entraide et la coopération, tout en rendant l'accompagnement moins « vertical » et plus stimulant.

Pour accompagner des jeunes détenu·es ou ex-détenu·es vers une réinsertion stable, le **Collectif Désistance** mise sur des activités éducatives structurants hors du cadre classique : *théâtre-action, escalade, hippothérapie*. Ces expériences créent un espace où la confiance peut se construire autrement. Affronter un public lors d'une représentation, persévérer en escalade ou interagir avec un cheval permet de travailler concrètement l'authenticité, la confiance en soi, le dépassement personnel et les compétences sociales.



Point de vigilance pour les professionnel·les Sortir du « ping-pong institutionnel »

La remobilisation est souvent freinée par la **complexité institutionnelle**. Beaucoup de jeunes décrivent les structures d'aide comme dispersées, bureaucratiques et difficiles à comprendre [12]. Ce phénomène de « **ping-pong institutionnel** » renforce la démotivation : les jeunes ne savent plus qui fait quoi, doivent répéter leur histoire et se retrouvent orientés d'un service à un autre sans solution immédiate.

Certains acteur·rices cherchent à devenir des **lieux « pivot »** capables de rendre le système plus lisible. La **Cité des Métiers** se positionne par exemple comme un espace neutre, gratuit et accessible, orientant directement les jeunes vers la bonne structure et limitant les allers-retours inutiles. Selon le questionnaire de projet à la Cité des Métiers à Bruxelles, cette situation est vécue comme **un véritable « enfer » pour les usagers**, ce qui montre bien que la remobilisation ne dépend pas uniquement du jeune, mais aussi de la capacité à être clairs, accessibles et coordonnés.



Bonnes pratiques (Re)mobiliser : ce qui fonctionne sur le terrain

- Créer un cadre bienveillant : écoute, non jugement, relation de confiance
- Privilégier des activités informelles et non institutionnelles
- Miser sur l'expérimentation
- Introduire des responsabilités progressivement, au rythme du jeune
- Valoriser l'apprentissage par l'erreur plutôt que par la performance
- Utiliser le collectif pour recréer du lien et rompre l'isolement
- Réduire le « ping-pong » institutionnel grâce à un réseau partenarial solide

Toolbox : Outils pour remobiliser un jeune

Dynamique collective
(groupe, projets communs, entraide)

Expérimentation et exploration
(Urban Gaming, Top Chef, tests de métiers)

Stages courts et immersions
(découverte, mise en situation réelle)

Objectifs progressifs
(plan d'action simple + étapes atteignables)

Apprentissage par le concret
(ateliers cuisine, numérique, artisanat, projets créatifs)



Créer du lien informel
(café, sortie, discussions hors cadre institutionnel)

Activités éducatives
(théâtre-action, sport, escalade, hippothérapie)

Orientation fluide via partenaires
(éviter les ruptures, limiter les allers-retours)

Levée des freins périphériques
(logement, santé, administratif, mobilité)

Valorisation des réussites
(feedback positif, reconnaissance, bilan)

Accompagner (vers l'emploi)

Accompagner les jeunes NEET ne consiste pas simplement à les mettre rapidement en relation avec un emploi. Les parcours observés montrent que l'accès à **un emploi durable repose avant tout sur un accompagnement global, progressif et individualisé**, capable de prendre en compte les freins sociaux, psychologiques et administratifs qui entravent les trajectoires des jeunes. Les professionnel·les interrogé·es insistent ainsi sur la nécessité de construire des parcours souples, adaptés au rythme et aux besoins de chacun·e, plutôt que d'appliquer des dispositifs standardisés centrés uniquement sur les résultats en matière d'emploi.

Individualisation des parcours et limites d'un accompagnement seul

L'individualisation de l'accompagnement constitue aujourd'hui un principe central des politiques d'insertion. Elle repose sur l'idée qu'**aucun parcours NEET** ne se ressemble et qu'**il est nécessaire d'adapter les modalités d'accompagnement à la situation de chaque jeune** : niveau de confiance, autonomie, situation familiale, santé mentale, mobilité, expériences scolaires ou professionnelles antérieures. Comme le rappellent Nelson et O'Donnell [13], les jeunes NEET ne forment pas un groupe homogène et leurs besoins varient considérablement selon leur degré d'éloignement du marché du travail. Parmi ces sous-groupes :

Les **NEET « enraciné·e-s »**, souvent les plus éloigné·es des dispositifs d'accompagnement, cumulent des difficultés importantes (manque de confiance, problèmes de santé mentale, isolement social, obstacles socio-économiques...). Leur engagement dans un parcours d'insertion nécessite un accompagnement intensif, soutenu et long terme.

Les **NEET « ouvert·es à l'apprentissage » ou « indécis·es »** présentent moins de barrières structurelles. Avec des stratégies adéquates (soutien motivationnel, orientation claire, encadrement régulier) ils et elles peuvent être réintégré·es plus rapidement vers des parcours de formation ou d'emploi.

Cette diversité a des implications directes sur l'accompagnement en milieu professionnel. Les NEETs « enraciné-es » ont généralement besoin d'un suivi plus intensif et plus régulier, tant de la part des structures d'insertion que des entreprises. À l'inverse, les NEETs « ouvert-es à l'apprentissage » peuvent bénéficier d'un accompagnement plus léger, laissant davantage d'autonomie aux entreprises. Ces distinctions restent toutefois indicatives, car chaque parcours est unique et nécessite une analyse individuelle.

Il est donc essentiel de **déconstruire la catégorie NEET** et de mettre en place des interventions réellement ciblées. Aucune réponse uniforme ne peut convenir à l'ensemble de ces jeunes. Seule une approche différenciée permet d'assurer une réintégration durable et efficace sur le marché du travail [14].

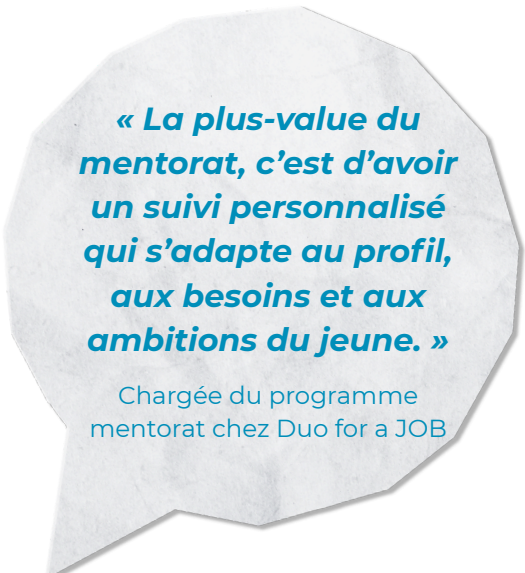
Dans les structures rencontrées, l'accompagnement commence donc rarement par le CV ou la recherche d'emploi. Il débute d'abord par l'écoute, la création d'un lien de confiance et la compréhension des besoins prioritaires du jeune. Chez **Massajobs**, **l'accompagnement commence toujours par ce que le ou la jeune exprime**, non par ce que l'institution attend. La durée peut aller d'un seul entretien à plus d'un an, selon les besoins, sans contrainte imposée par le financement. Cette logique permet de replacer le jeune comme acteur de son parcours, plutôt que comme simple bénéficiaire d'un dispositif.



Mentorat, coaching et accompagnement renforcé

Face à des parcours souvent marqués par les ruptures, plusieurs structures développent **des formes d'accompagnement renforcés basées sur la proximité relationnelle**. Le **mentorat**, le **coaching** ou le **suivi intensif** permettent d'offrir un cadre plus sécurisant et personnalisé. Plusieurs programmes montrent des résultats significatifs : DUO for a Job affiche qu'environ 70% des jeunes accompagnés trouvent un emploi ou une formation d'au moins trois mois après six mois de suivi, Mentor You atteint près de 75 % de sortie positive au terme de 6 mois d'accompagnement, Nice to NEET You à Bruxelles permet à 65% des participant-e-s d'accéder à l'emploi, aux études ou à la formation après un suivi structuré.

Mais le mentorat n'est pas une formule magique. Son efficacité repose sur des conditions précises : qualité du lien de confiance, continuité de la relation, matching soigné entre le mentor et le jeune, disponibilité des intervenant-e-s et capacité à adapter le rythme à chaque profil. Enfin, **l'accompagnement doit être exhaustif** : les professionnel·les intervenant auprès des jeunes endossent souvent plusieurs rôles complémentaires : mentor, motivateur·rice, facilitateur·rice, voire figure parentale, afin d'assurer un accompagnement complet et cohérent.



« La plus-value du mentorat, c'est d'avoir un suivi personnalisé qui s'adapte au profil, aux besoins et aux ambitions du jeune. »

Chargée du programme mentorat chez Duo for a JOB

Le programme de mentorat proposé par DUO for a Job illustre cette approche. Pendant six mois, un·e jeune est accompagné·e par un·e mentor bénévole de plus de 50 ans. Au-delà de l'aide technique (CV, préparation d'entretien, recherche d'emploi), le mentorat agit surtout sur la confiance en soi, la valorisation des compétences et la découverte des codes du monde professionnel.

Dans d'autres structures, l'accompagnement renforcé prend la forme d'un coaching plus global. Chez Backstage, avec le programme **NiceToNEETYou**, **les jeunes alternent entre accompagnement individuel et activités collectives** afin de reconstruire progressivement leur confiance et leur capacité à se projeter. Le **Collectif Désistance** insiste également sur **l'importance de la relation humaine dans les parcours de réinsertion**. Pour ces jeunes souvent confrontés à la rupture institutionnelle ou carcérale, le lien de confiance constitue une condition préalable à toute remobilisation durable.

Travailler avec les employeurs

L'insertion professionnelle durable ne peut pas reposer uniquement sur les épaules des structures d'accompagnement, elle suppose aussi **un changement de posture des entreprises**. Cela implique que les entreprises participent à la conception des formations, co-construisent des parcours avec les opérateurs sociaux et adaptent leurs pratiques de recrutement aux réalités des jeunes NEET. Cette logique repose **un modèle de coresponsabilité entre l'économie classique et l'économie d'insertion**. D'un côté, les entreprises ont des besoins en main-d'œuvre réels, dans la métallurgie, l'hôtellerie-restauration ou les technologies de l'information notamment. De l'autre, les jeunes ont besoin d'opportunités concrètes. Ces deux réalités peuvent converger, à condition de ne pas imposer aux jeunes de s'adapter à des conditions rigides, mais d'inviter aussi les entreprises à s'adapter aux jeunes.

Cela passe d'abord par **un travail de sensibilisation** : déconstruire les représentations négatives sur la motivation ou les capacités des jeunes NEET, former les tuteurs en entreprise, mettre en place des mécanismes de suivi réguliers. Le Collectif Désistance évoque notamment les difficultés à convaincre certains centres de formation ou employeurs : « *Beaucoup refusent d'accueillir ce public, par peur ou parce qu'ils ne correspondent pas aux profils habituels.* ». Ce témoignage rappelle que l'implication des entreprises ne va pas de soi. Elle se construit, se négocie et suppose un travail préalable de médiation que les structures d'accompagnement doivent souvent assurer seules. Nice to NEET You a ainsi développé **des partenariats avec des entreprises dites « inspirantes »**, dont Carrefour, garantissant aux jeunes un entretien d'embauche d'office avec les ressources humaines, quels que soit leurs parcours. Du côté français, Massajobs organise **des déjeuner-rencontres ou des visites d'entreprises** comme Leroy Merlin, permettant aux jeunes d'échanger directement avec des salarié-es sur leur parcours et leurs motivations réelles.

Il est important de noter que l'accompagnement ne s'arrête pas au recrutement. Si un-e jeune rencontre des difficultés pendant son contrat, la structure reprend le relais afin d'éviter que le problème ne retombe uniquement sur l'employeur-se et de prévenir les ruptures. C'est un point critique souvent négligé : **le moment de l'entrée en emploi est celui où les risques de décrochage sont les plus élevés.**

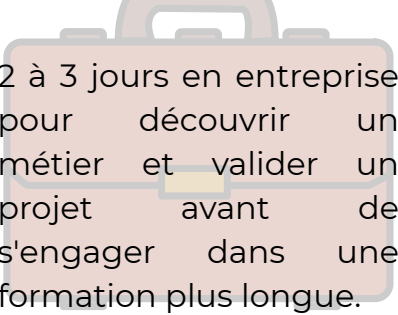
Méthodes d'insertion professionnelle

Tester, expérimenter, valoriser

Avant d'entrer dans une formation ou un parcours d'insertion, les jeunes ont souvent des représentations floues ou erronées des métiers. Offrir des occasions d'expérimentation permet de lever les peurs, d'affiner les choix et de réduire les risques d'échec [15].

Trois méthodes pour tester le monde du travail

Immersions courtes



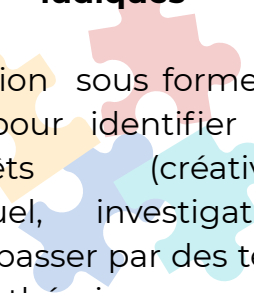
2 à 3 jours en entreprise pour découvrir un métier et valider un projet avant de s'engager dans une formation plus longue.

Visites & rôles modèles



Rencontres avec des professionnels en poste, visites d'entreprises : aperçu concret des environnements et premiers liens de réseau [16].

Ateliers & activités ludiques



Création sous forme de jeu pour identifier ses intérêts (créativité, manuel, investigation) sans passer par des tests écrits théoriques.

Le principe central est clair : tester précède choisir. Sans expérimentation préalable, l'orientation professionnelle risque de rester incertaine et peu adaptée aux compétences et intérêts du jeune.

Valoriser les soft skills

L'insertion durable ne repose pas uniquement sur les compétences techniques. Les soft skills doivent être développés dès la phase de remobilisation, puis consolidées sur le terrain, dans des contextes pratiques et interactifs. L'acquisition de ces compétences est souvent considérée comme aussi, voire plus importantes que les compétences « techniques » par les employeur·ses [17].



Communication



Esprit d'équipe



Gestion du temps



Résolution de problèmes

Ces leviers sont particulièrement cruciaux pour de nombreux NEETs, qui souffrent souvent d'un déficit d'estime de soi et peuvent avoir du mal à se percevoir comme des travailleur·euses capables et compétent·es.

Coopération entre acteurs, articulation des dispositifs et continuité des parcours

Enfin, les parcours des jeunes NEET montrent **l'importance de la coopération entre structures et de la continuité de l'accompagnement**. Les jeunes sont souvent confrontés à un empilement de dispositifs difficilement lisibles, ce qui génère du découragement et des ruptures de suivi. Dans ce contexte, les **réseaux partenariaux** jouent un rôle essentiel. Les structures rencontrées travaillent en lien avec les Missions Locales, France Travail, Actiris, les CPAS, les centres sociaux, les associations spécialisées ou encore les services de santé afin d'assurer une prise en charge plus globale des difficultés rencontrées.

À Marseille comme à Bruxelles, les professionnel·les décrivent leur rôle comme celui d'un « **coordinateur de parcours** », dont l'objectif est d'orienter les jeunes vers les bons interlocuteurs tout en maintenant le lien. Cette coopération permet d'éviter que les jeunes ne soient renvoyés d'une structure à l'autre sans solution concrète.

Cependant, malgré ces dynamiques partenariales, les acteur·rices de terrain dénoncent encore **la fragmentation institutionnelle, les délais administratifs et le manque de moyens humains**. Cela complique encore la continuité des parcours et fragilisent les jeunes les plus éloigné·es des dispositifs.



Point de vigilance pour les professionnel·les **Les limites du partenariat pour les petites structures**

Si la coopération entre acteurs est présentée comme une solution, elle peut aussi devenir une contrainte supplémentaire pour les structures de petite taille. Certaines associations, comme le signale le référent du dispositif **MOVE**, peinent à se faire reconnaître face aux grandes structures institutionnelles, alors même qu'elles effectuent un travail de proximité irremplaçable. Le partenariat ne peut être efficace que s'il repose sur **une reconnaissance mutuelle des expertises**, y compris des acteurs informels, et sur **des modalités de coordination qui ne créent pas une charge administrative disproportionnée pour les plus petites structures**.



À RETENIR – Bonnes pratiques et erreurs à éviter



BONNES PRATIQUES TRANSFÉRABLES

REPÉRER

Investir les lieux de vie des jeunes, pas seulement les lieux institutionnels.

Combiner présence directe et réseau partenarial selon les ressources disponibles.

ACCOMPAGNER

Adapter le rythme et l'intensité à chaque profil.

Impliquer les employeurs en amont. **Assurer** un suivi post-embauche d'au moins trois mois.

MOBILISER

Partir de ce que le jeune exprime, pas de ce que le dispositif attend.

Miser sur l'expérimentation, le collectif et les réussites graduelles plutôt que sur la performance.

EN TRANSVERSAL

Construire la confiance avant de proposer un dispositif.

Reconnaître les acteurs de proximité, même les plus petits. **Maintenir** la continuité du lien à chaque transition.



ERREURS À ÉVITER

L'ALLER-VERS SANS L'APRÈS

Aller chercher les jeunes sans offre adaptée ni relais solides renforce la méfiance plutôt qu'elle ne la lève.

L'ACCOMPAGNEMENT SEUL FACE À TOUT

Vouloir tout gérer sans activer les bons relais mène à l'épuisement professionnel et à un accompagnement de moins bonne qualité.

TRAITER LES NEET COMME UN GROUPE HOMOGÈNE

Appliquer un dispositif standardisé à des profils très différents invisibilise les besoins réels et réduit l'efficacité de l'accompagnement.

LE PLACEMENT RAPIDE COMME SEUL OBJECTIF

Une sortie positive en chiffres ne garantit pas une insertion durable. Prioriser la vitesse de placement sans préparer la stabilité produit des ruptures.

LE PING-PONG INSTITUTIONNEL

Renvoyer un jeune d'une structure à l'autre sans assurer la continuité du lien est l'une des principales causes de décrochage des dispositifs.

4. RECOMMANDATIONS

Les analyses menées dans ce guide, croisées avec les enseignements de la recherche et des témoignages des acteurs réunis lors de la conférence NEETWork à Marseille et à Bruxelles, convergent vers un même constat : **les dispositifs d'insertion des jeunes NEET ne manquent pas d'intentions mais souffrent d'un manque de cohérence entre les niveaux d'action**. Les recommandations qui suivent s'organisent à trois échelles sans hiérarchie entre elles, l'échelle européenne, nationale et locale. Ce qui se joue sur le terrain, dans une structure d'accompagnement, dépend aussi des décisions institutionnelles prises au niveau européen, national et local, et inversement.

Pour le niveau européen

Recommandation 1 : Dépasser la logique d'action individuelle pour une approche par les capacités

Depuis une trentaine d'année, les politiques européennes en faveur de l'emploi des jeunes ont été massivement orientées vers l'activation individuelle : formation, stage, apprentissage, incitation à la recherche d'emploi. Ces outils sont utiles mais insuffisants. Comme le formule l'économiste Amartya Sen (citée dans Vendramin, 2020), donner à tous un accès formel aux mêmes ressources (formation, accompagnement) est une illusion d'égalité si l'on ne prend pas en compte la capacité inégale des individus à transformer ces ressources en choix réels. Les politiques publiques doivent donc agir simultanément à trois niveaux : l'individu, le marché du travail et les structures institutionnelles qui organisent l'accès à l'emploi. Cette orientation implique concrètement de **réorienter une partie des financements européens, notamment ceux de la Garantie Jeunes, dont l'évaluation reste insuffisante, vers des approches pluridimensionnelles intégrant santé mentale, logement et mobilité aux côtés des compétences professionnelles**.

Recommandation 2 : Mieux connaître les publics pour mieux cibler les interventions

L'une des faiblesses récurrentes des politiques européennes est de **traiter les NEET comme un groupe homogène**. Or, comme le montrent les travaux de l'INJEP (Francou, 2020), on distingue au moins cinq sous-groupes aux réalités très différentes, des diplômés du supérieur en recherche d'emploi aux jeunes sans diplôme durablement éloignés du marché du travail. Des politiques efficaces ne peuvent pas s'adresser indistinctement à ces profils.

La recommandation est donc de **conditionner les financements européens à une différenciation des publics cibles et à un suivi de cohortes permettant de mesurer les effets à moyen terme**, et non seulement les « sorties positives » immédiates.

Recommandation 3 : Soutenir l'innovation locale et l'évaluation par les acteurs eux-mêmes

La recherche internationale (Mawn et al., 2017 ; Paabort et al., 2023) montre que les interventions les plus efficaces sont celles qui sont adaptées aux contextes locaux, fondées sur des relations de confiance et portées par des équipes pluridisciplinaires stables. Or, les logiques d'appel à projet européens favorisent souvent l'innovation au détriment de la continuité, la standardisation au détriment de la personnalisation. Il est recommandé de **promouvoir des financements pluriannuels et flexibles, permettant aux structures de construire des partenariats stables sans être fragilisées par des cycles administratifs trop courts**. Par ailleurs, comme l'ont exprimé les acteurs réunis lors des ateliers NEETWork, l'évaluation ne doit pas être laissée à des acteurs extérieurs qui méconnaissent les réalités du terrain. Les structures doivent être outillées et financées pour **s'auto-évaluer et co-construire les indicateurs de réussite** avec les jeunes eux-mêmes.

Pour le niveau national - France et Belgique

Recommandation 4 : Réformer les indicateurs de réussite et sortir de la tyrannie du placement

L'un des constats les plus partagés sur le terrain est celui de l'inadéquation entre les indicateurs imposés par les financeurs et la réalité du travail d'accompagnement. Comme l'explique un référent insertion lors des ateliers NEETWork : « *l'indicateur, c'est l'emploi, mais ce n'est pas parce qu'il travaille depuis un seul mois que le jeune est inséré.* » En France, l'évaluation du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) montre que 40 % des bénéficiaires n'atteignent pas le seuil des 15 heures d'activité hebdomadaires requis, sans que l'on sache si cela traduit un échec du dispositif ou des besoins non pris en compte. En Belgique, les structures bruxelloises rencontrées dans le cadre de NEETWork décrivent la même tension entre logique de résultats quantitatifs et réalité des parcours non linéaires.

La recommandation est claire : **réviser les cadres d'évaluation nationaux pour y intégrer des indicateurs qualitatifs** (qualité du lien, progression personnelle, stabilité de la situation à 6 mois), et non uniquement des taux de sorties positives à court terme. Cela suppose également de reconnaître officiellement que l'insertion n'est pas un événement mais un processus et que l'emploi est une étape, souvent lointaine, et non un point de départ.

Recommandation 5 : Lutter contre les déterminismes sociaux dès l'école

On ne pourra résorber durablement le phénomène des NEET sans s'attaquer aux inégalités reproduites par le système éducatif (Chusseau, 2023). En France, l'origine socioéconomique pèse davantage sur les résultats scolaires que dans la quasi-totalité des autres pays de l'OCDE. 43 % des jeunes NEET ont un père ouvrier. Le risque est de concevoir des dispositifs d'insertion qui « récupèrent » les jeunes en aval, sans jamais interroger les mécanismes qui les ont exclus en amont. Les recommandations nationales doivent donc inclure un **volet éducatif ambitieux** : mixité scolaire, pédagogies alternatives, valorisation des apprentissages pratiques dès le secondaire.

Recommandation 6 : Investir dans la pluridisciplinarité des équipes d'accompagnement

Un fil conducteur traverse l'ensemble des témoignages recueillis et de la littérature. Les jeunes NEET les plus éloignés de l'emploi ne souffrent pas d'un manque de compétences professionnelles mais d'une accumulation de fragilités (santé mentale, ruptures familiales, expériences traumatiques, absence de logement stable). Un conseiller en insertion seul ne peut pas répondre à ces besoins. Un participant lors des ateliers NEETWork souligne justement que « tant qu'on ne pourra pas travailler là-dessus, on n'arrivera à insérer que les insérables ». Il faut **intégrer, au niveau des politiques nationales, des financements dédiés à la pluridisciplinarité des équipes** : psychologues de proximité (y compris en maraude, hors des bureaux), infirmier·ères, travailleur·euses sociaux·les spécialisé·es en addiction ou en situation de violence.

Recommandation 7 : Combler les angles morts : les mineurs NEET et les jeunes « hors radar »

En France, la recherche de Jacquot et Sabuco (2024) met en lumière un angle mort persistant : les jeunes de 16 à 18 ans, trop âgés pour les dispositifs scolaires et trop jeunes pour les dispositifs d'insertion, se retrouvent dans une zone grise institutionnelle. L'obligation de formation instaurée en 2020 a amorcé une réponse mais sa mise en œuvre révèle une tension non résolue entre le secteur scolaire et le secteur de l'insertion professionnelle, chacun renvoyant ce public à l'autre. La recommandation est de **clarifier les mandats et les responsabilités entre ces deux secteurs, de financer des dispositifs spécifiquement conçus pour les 16-18 ans et de systématiser les passerelles entre les deux mondes**.

En Belgique, la question des jeunes « hors radar » reste entière. Une partie significative des NEET ne sont connus d'aucune structure. Les dispositifs de repérage actif (aller-vers, travail de rue, présence dans les espaces de vie) restent peu financés et peu reconnus institutionnellement alors même qu'ils sont décrits par tous les acteurs de terrain comme indispensables

Pour le niveau local - les structures d'accompagnement

Recommandation 8 : Ne pas se focaliser sur l'accès à l'emploi, l'emploi est au bout du chemin

C'est peut-être la recommandation la plus importante et la plus contre-intuitive au regard des injonctions institutionnelles. Lors de la conférence NEETWork, un participant l'a souligné : « *Un gros morceau : ne surtout pas se centrer sur l'accès à l'emploi. Ça, c'est au bout du chemin. Le chemin passe d'abord par un travail sur l'estime de soi, la valorisation, retrouver de l'espoir et réussir des choses.* » Cette position, partagée par de nombreux acteurs de terrain à Marseille comme à Bruxelles, rejoint ce que montrent les études sur l'insertion. C'est souvent autour de 30 ans, à un moment de vie personnelle plus stable, que les jeunes s'engagent durablement dans un parcours professionnel. Forcer le pas vers l'emploi avant que le socle soit construit produit des ruptures, pas des insertions.

Concrètement, cela implique de **proposer des activités dont les jeunes peuvent toucher rapidement le résultat** (projets manuels, sportifs, culturels, bénévolat), non pas comme des palliatifs mais des étapes à part entière du parcours. Cela implique aussi d'accepter que certains jeunes ne soient pas « prêts pour l'emploi » au sens institutionnel du terme sans que cela soit un échec de l'accompagnement.

Recommandation 9 : Renforcer la coopération entre acteurs de l'insertion

La fragmentation des dispositifs est l'un des principaux obstacles à l'insertion durable. Les jeunes qui « *voguent entre plusieurs dispositifs sans que ceux-ci se parlent* » perdent du temps, doivent répéter leur histoire et accumulent les décrochages. Les structures locales peuvent agir concrètement **en cartographiant les acteurs du territoire, en organisant des temps de rencontre réguliers en dehors des appels à projets et en développant des pratiques de co-accompagnement.**

Lors des ateliers NEETWork, l'exemple des quatre structures bruxelloises qui ont fait du lobbying collectif auprès des élus avant les élections est particulièrement inspirant. Cette démarche a créé des liens durables entre des acteurs habituellement en concurrence, qui ont ensuite pu répondre collectivement à un appel à projets.

Recommandation 10 : Intégrer la dimension psychologique sans se substituer aux professionnels de santé

Un autre des fils conducteurs des ateliers NEETWork est la reconnaissance d'une souffrance psychologique réelle chez une partie importante des jeunes accompagnés : « *On s'aperçoit que ça bloque parce qu'ils ont un rapport à l'autorité mal incarné, une histoire de vie faite de ruptures.* » Les structures d'accompagnement ne sont pas des structures de soin et il serait dangereux de le prétendre. Mais elles peuvent développer **une lecture psy du fonctionnement des jeunes**, intégrer des psychologues de proximité dans leurs équipes ou créer des passerelles solides avec des structures de santé mentale, y compris mobiles. L'idée de « psys en marchant », c'est-à-dire des psychologues qui font des maraudes plutôt que d'attendre dans un bureau, a suscité un fort intérêt lors des ateliers.

Recommandation 11 : Valoriser la pair-aidance et les experts du vécu

Une piste encore peu exploitée dans les dispositifs d'insertion est celle de la **pair-aidance** : **mobiliser des jeunes ayant déjà traversé un parcours d'insertion pour accompagner ceux qui en sont au début**. Cette approche, mentionnée lors des ateliers NEETWork sous le terme d'« experts du vécu », présente un double intérêt. D'un côté, elle offre aux jeunes accompagnés un miroir plus accessible qu'un professionnel, et d'un autre, elle constitue pour les pair-aidants eux-mêmes une expérience valorisante et tremplin vers d'autres engagements. Certaines structures comme Sports dans la Ville à Marseille ont commencé à expérimenter cette logique en demandant à des jeunes en parcours depuis quelques mois d'animer eux-mêmes des ateliers lors de réunions trimestrielles avec des effets très positifs sur la valorisation de soi.

Point de vigilance pour les professionnel·les **L'effet “reine d'un jour”**

Lors des ateliers NEETWork, un participant a évoqué ce qu'il appelle **l'effet « reine d'un jour » : une expérience forte, bien conçue, mais sans suite**. Une sortie en mer, un projet artistique, une rencontre inspirante, tout cela peut produire un déclic, mais sans le « après », sans la reprise collective et réflexive, l'effet se dissout. Cette observation vaut aussi pour les politiques européennes : les expérimentations prometteuses, si elles ne sont pas documentées et pérennisées, restent des anecdotes.

5. CONCLUSION

Ce guide propose des outils, des pratiques et des orientations. Il ne règle pas les contradictions structurelles dans lesquelles travaillent les professionnel·les de l'insertion : des financements courts pour des parcours longs, des indicateurs d'emploi pour des trajectoires humaines, des injonctions à innover pour des publics qui ont besoin de stabilité. Les acteurs rencontrés à Marseille et à Bruxelles montrent qu'on peut effectuer un travail remarquable dans ces contraintes mais pas à n'importe quel prix.

Prendre soin des jeunes suppose aussi de prendre soin des professionnel·les qui les accompagnent.

- 1.[1] https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/youth-employment-support/reinforced-youth-guarantee_fr
- 2.[2] <https://www.touteleurope.eu/l-europe-en-region/infographie-que-fait-l-union-europeenne-pour-soutenir-l-insertion-professionnelle-des-jeunes/>
- 3.[3] <https://www.vie-publique.fr/eclairage/283637-la-jeunesse-en-europe-quelles-perspectives-apres-la-crise-du-covid-19>
- 4.[4] [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599360/EPRS_BRI\(2017\)599360_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599360/EPRS_BRI(2017)599360_FR.pdf)
- 5.[5] Rees, G., Williamson, H., & Istance, D. (1996). 'Status Zero': a study of jobless school-leavers in South Wales. Research Papers in Education, 11(2), 219–235. <https://doi.org/10.1080/0267152960110206>
- 6.[6] https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/youth-employment-support/reinforced-youth-guarantee_fr
- 7.[7] « Accompagner l'insertion sociale et professionnelle des jeunes » (2011). Cahiers de l'action, 2(32), 69-82. shs.cairn.info/revue-cahiers-de-l-action-2011-2-page-69?lang=fr
- 8.[8] Sarfati, F. (2015). L'insertion professionnelle des jeunes entre précarité, incertitude et expérimentation. Cahiers de l'action, 45(2), 9-16. <https://doi.org/10.3917/cact.045.0009>
- 9.[9] <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/fs-rapport-insertion-professionnelle-jeunes-24012016-web.pdf>
- 10.[10] <https://www.marseille.fr/social/politique-de-la-ville>
11. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8260096>
- 12.[11] « Mobilisation et Remobilisation des publics éloignés de l'emploi », La communauté de l'inclusion. Disponible sur : <https://communaute.inclusion.gouv.fr/forum/mobilisation-et-remobilisation-des-publics-%C3%A9loign%C3%A9s-de-l'emploi-176/>
- 13.[12] F. JONSSON, I. GOICOLEA, "We believe in you, like really believe in you": Initiating a realist study of (re)engagement initiatives for youth not in employment, education or training with experiences from northern Sweden, Evaluation and Program Planning, Vol. 83, 2020, p.4.
- 14.[13] J. NELSON et L. O'DONNELL, "Approaches to Supporting Young People Not in Education, Employment or Training: a Review", NFER Research Programme: From Education to Employment, 2012, p.2.
- 15.[14] M. MASCHERINI, L. SALVATORE, A. MEJERKORD, J-M. JUNGBLUT, "Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe", Eurofound, 2012. Disponible sur : <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/neets-young-people-not-employment-education-or-training-characteristics-costs-and>
- 16.[15] <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/neets/intervention-approaches/easing-transitions-work>
- 17.[16] [Entretien NicetoNEETyou](#)
- 18.[17] [Cedefop \(2025\)](#).

6. BIBLIOGRAPHIE

- Avila, T. B., & Rose, J. (2019). When nurturing is conditional: How NEET practitioners position the support they give to young people who are not in education, employment or training. *Research in Post-Compulsory Education*, 24(1), 60-82.
<https://doi.org/10.1080/13596748.2019.1584439>
- Baillergeau, É. et Grymonprez, H. (2020). « Aller-vers » les situations de grande marginalité sociale, les effets sociaux d'un champ de pratiques sociales. *Revue française des affaires sociales*, 117-136. <https://doi.org/10.3917/rfas.202.0117>.
- Beck, V. (2015). Learning providers' work with NEET young people. *Journal of Vocational Education & Training*, 67(4), 482-496. <https://doi.org/10.1080/13636820.2015.1086412>
- Chusseau, N. (2023). Mettre un terme au phénomène des NEETS. In J.-H. Lorenzi (Dir.), *Amorcer les rebonds (LES CAHIERS DES RENCONTRES ÉCONOMIQUES D'AIX-EN-PROVENCE)*, p. 75-84). https://lecercledeseconomistes.fr/wp-content/uploads/2023/12/cercle-eco_cahier-4-rebonds_web-pages.pdf#page=77
- Easing transitions into work. (2020, octobre 15). CEDEFOP.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/neets/intervention-approaches/easing-transitions-work>
- Francou, Q. (2020). Les « NEET », des ressources et des conditions de vie hétérogènes. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, 2.
https://prij.fr/sites/default/files/Actualites/fichiers/doc03_injep_etude-neet_frp_2020-02-25.pdf
- Holliman, A., Schoon, I., Hurry, J., & Waldeck, D. (2023). Understanding and Reducing NEET: Perspectives of Schoolteachers and Career Advice Service Providers. *Youth*, 3(2), 579-595.
<https://doi.org/10.3390/youth3020039>
- Jacquot, A., & Sabuco, P. (2024). Trop vieux pour se former, trop jeunes pour travailler ? *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (168), 85-106.
<https://doi.org/10.4000/12r2u>
- Jonsson, F., & Gustavsson, I. N. (2026). How and why does relational welfare work to support young people not in employment, education or training (NEET)? A realist evaluation. *Journal of Social Policy*, 55(2), 661-678. <https://doi.org/10.1017/S0047279424000369>
- Marques, M. J., Alves, R. F., Dias, S., Torri, E., Paza, A., Dantas, C., & Bertotti, M. (2025). A realist synthesis of interventions for youth not in education, employment or training (NEET): Building programme theories for effective support. *International Journal of Adolescence and Youth*, 30(1), 2472022. <https://doi.org/10.1080/02673843.2025.2472022>

- Mawn, L., Oliver, E. J., Akhter, N., Bambra, C. L., Torgerson, C., Bridle, C., & Stain, H. J. (2017). Are we failing young people not in employment, education or training (NEETs)? A systematic review and meta-analysis of re-engagement interventions. *Systematic Reviews*, 6(1), 16. <https://doi.org/10.1186/s13643-016-0394-2>
- Mobilisation et Remobilisation des publics éloignés de l'emploi. (s. d.). La communauté de l'inclusion. Consulté 3 juin 2026, à l'adresse <https://communaute.inclusion.gouv.fr/>
- Nelson, J., & O'Donnell, L. (2012). Approaches to Supporting Young People Not in Education, Employment or Training: A Review (p. 2). NFER Research Programme: From Education to Employment. <https://www.nfer.ac.uk/media/txvhwoo3/rsrn01.pdf>
- Paabort, H., Flynn, P., Beilmann, M., & Petrescu, C. (2023). Policy responses to real world challenges associated with NEET youth: A scoping review. *Frontiers in Sustainable Cities*, 5. <https://doi.org/10.3389/frsc.2023.1154464>
- Part des jeunes non insérés (ni en emploi, ni scolarisés—NEET). (s. d.). L'Observatoire des Territoires. Consulté 3 juin 2026, à l'adresse <https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/part-des-jeunes-non-inseres-ni-en-emploi-ni-scolarises-neet>
- Pau Serracant, 2014. "A Brute Indicator for a NEET Case: Genesis and Evolution of a Problematic Concept and Results from an Alternative Indicator," *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, Springer, vol. 117(2), pages 401-419, June
- Pemberton, S. (2008). Tackling the NEET Generation and the Ability of Policy to Generate a 'NEET' Solution—Evidence from the UK. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 26(1), 243-259. <https://doi.org/10.1068/c0654>
- Plakalo, S. (2016). Guide d'intégration des NEET pour les acteurs/trices de l'insertion professionnelle. Pour la Solidarité. <https://pouirlasolidarite.eu/publication/guide-dintegration-des-neet-pour-les-acteurtrices-de-linsertion-professionnelle/>
- RTBF. (s. d.). « Neets » : Comment accompagner ces jeunes en décrochage ? [Émission]. In *Les Clés*. Consulté 3 juin 2026, à l'adresse <https://auvio.rtbf.be/media/les-cles-les-cles-3475000>
- Vendramin, P. (2020). Pour un monde du travail ouvert à la jeunesse:Regards sur le marché du travail des jeunes en Europe. *Agora débats/jeunesses*, 86(3), 61-76. <https://doi.org/10.3917/agora.086.0061>
- Vultur, M. (2016). Les NEETs, ces « casse-têtes » des politiques sociales. *Observatoire Jeunes et Société*, 13(2), 2-3.
- Young persons neither in employment nor in education and training (NEET) by sex. (2026, avril 29). Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_20/default/table?lang=fr
- Zuccotti, C. V., & O'Reilly, J. (2019). Ethnicity, Gender and Household Effects on Becoming NEET: An Intersectional Analysis. *Work, Employment and Society*, 33(3), 351-373. <https://doi.org/10.1177/0950017017738945>

Exemples de structures d'accompagnement

En Belgique



Le projet **NicetoNEETyou**, coordonné par **Backstage.Network**, propose une approche de remobilisation qui sort des cadres classiques. L'objectif est de changer le regard sur les jeunes NEET : au-delà d'une catégorie administrative, ce sont des jeunes "en chemin", en recherche d'un projet réaliste et motivant.

L'accompagnement combine **temps collectifs** (dynamique de groupe, appartenance) et **suivis individuels** (écoute, approfondissement du projet), en s'adaptant au rythme de chacun·e. Le projet mise sur la **mise en action**, l'expérience concrète et la confiance. Il s'appuie également sur des partenariats avec des entreprises inclusives afin de créer de réelles opportunités d'emploi.



Basé à Bruxelles, le **Collectif Désistance** accompagne des jeunes de **18 à 30 ans**, justiciables ou sortant de détention, dans leur réinsertion sociale et professionnelle. Leur approche s'appuie sur le concept de **désistance**, c'est-à-dire le processus progressif d'arrêt de la délinquance, qui nécessite un accompagnement global et individualisé.

Le parcours proposé combine la construction d'un projet (emploi, formation, retour en famille), des activités éducatives en dehors des cadres classiques, et surtout la création de liens de confiance. Pour l'équipe, l'insertion n'est pas un état stable mais une dynamique à entretenir pour éviter les ruptures et les retours vers l'exclusion.



Créée en 1992, La mission locale est une structure d'accompagnement destinée aux chercheurs d'emploi inoccupés à Actiris et domiciliés à Bruxelles. Les conseillères emploi-formation les aident principalement les bénéficiaires à rédiger à leur CV et leur lettre de motivation, tout en approfondissant leur projet professionnel pour les orienter vers la structure la plus adaptée.



La Cité des métiers à Bruxelles offre un conseil gratuit, anonyme et neutre sur cinq thématiques : orientation, emploi, apprentissage, mobilité et entrepreneuriat. Avec accès à un espace documentaire et activités collectives ou sur mesure, elle accompagne élèves, adultes, retraités et futurs entrepreneurs dans la construction de leur parcours professionnel.

En France



Créée en Belgique en 2013 et implantée à Marseille depuis 2021, **DUO for a JOB** propose un programme de **mentorat intergénérationnel** mettant en relation un·e jeune en recherche d'emploi avec un·e mentor bénévole de plus de 50 ans. Pendant 6 mois (2h/semaine), le duo travaille sur le projet professionnel, le CV, les entretiens et les codes du marché du travail. Les mentors sont formés et les binômes suivis par un coordinateur.

Comme le résume Marie, chargée de programme mentorat : « *La plus-value du mentorat, c'est d'avoir un suivi personnalisé qui s'adapte au profil, aux besoins et aux ambitions du jeune.* »



Implantée à Marseille depuis 10 ans, **Massajobs** accompagne des publics variés (jeunes, adultes, retraité·e·s) avec une approche centrée sur la personne. La structure s'appuie sur le **Développement du Pouvoir d'Agir (DPA)**, une méthode qui vise à renforcer l'autonomie et la capacité d'action des bénéficiaires.

Avant de travailler sur le CV ou la lettre de motivation, l'accompagnement met l'accent sur la confiance, la remobilisation et l'identification des besoins réels. Comme le résume une professionnelle de l'équipe : « *Comment est-ce que je peux vous aider ? De quoi avez-vous besoin ?* »



Créé en 1966, le Centre Socioculturel Roy d'Espagne insufflé une véritable dynamique de quartier à Marseille en proposant des activités variées pour tous les âges

il déploie notamment le dispositif MOVE pour accompagner les personnes éloignées de l'emploi vers plus d'autonomie et de mobilité

Comme le résume le référent MOVE:

« *Alors le dispositif MOVE, C'est repérer, mobiliser les demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires de la ville pour les retours aux aires d'emploi ou la formation.* »



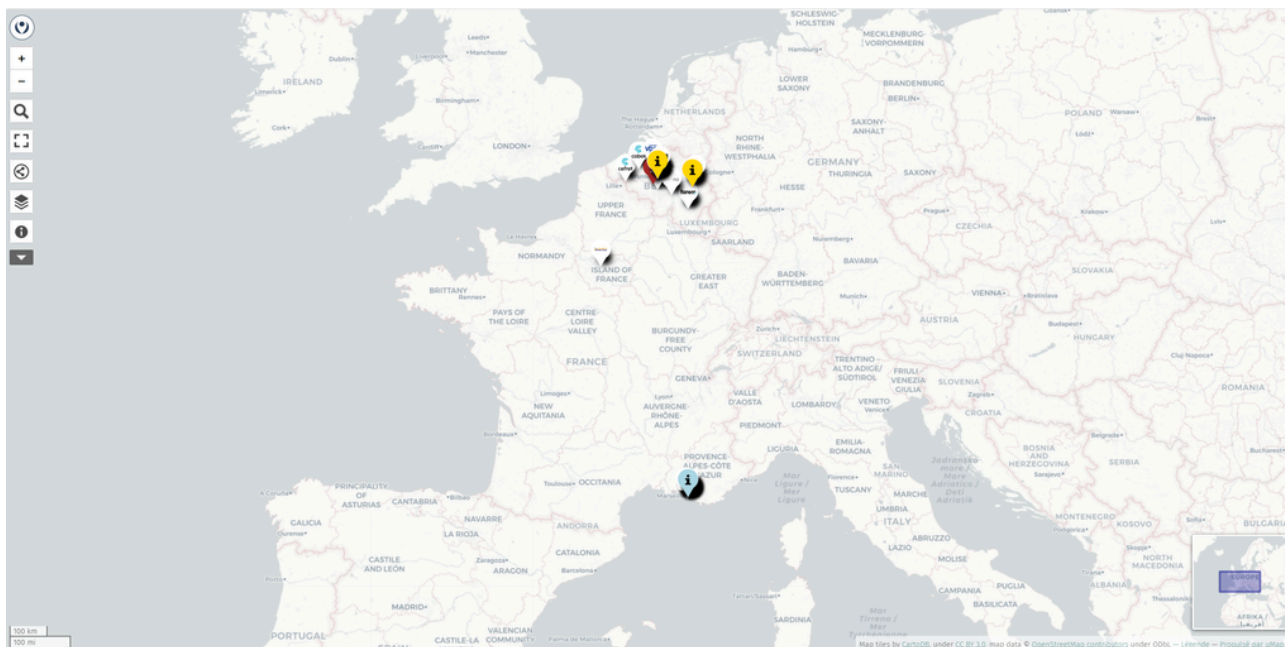
Crée en 2022, la Cravate Solidaire Marseille est une association engagée pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations à l'embauche. Son atelier Coup de Pouce propose un accompagnement global et personnalisé, alliant coaching en image, préparation aux entretiens et valorisation du parcours professionnel.

Comme le souligne le responsable de l'association,

« *On va vraiment préparer la rencontre avec l'employeur et la partie entretien d'embauche. [...] quelle tenue je porte quand je vais rencontrer l'employeur et qu'est-ce que je vais dire [...] pour pouvoir présenter mon parcours..* »

Cartographie NEETWork

Découvrez des **structures et ressources pour accompagner les publics en insertion** en France (Marseille) et en Belgique.



Ces structures sont réparties selon 5 catégories :

Lien social

Structures de proximité qui créent du lien, favorisent la participation et permettent un premier contact avec les publics éloignés des institutions.

Aide sociale et vie quotidienne

Structures qui aident à lever les freins liés au logement, à la santé, aux droits, à la mobilité ou à la situation administrative.

Activités et remobilisation

Structures qui utilisent le sport, la culture, les ateliers ou les mises en situation pour reprendre confiance, développer des compétences et se remettre en mouvement.

Accompagnement personnalisé

Structures proposant un suivi individuel, du mentorat ou du coaching pour construire un projet, renforcer la confiance et avancer vers l'emploi ou la formation.

Emploi et formation

Structures qui accompagnent directement vers l'emploi ou la formation grâce à l'orientation, aux ateliers, aux formations, aux stages et aux mises en relation avec des employeurs

