

LA FABRIQUE
LA FABRIQUE
LA FABRIQUE
Tiers-lieu citoyen du Bassin de Thau

cjs
COOPÉRATIVES
JEUNESSE DE
SERVICES

BILAN

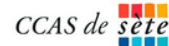
COOPÉRATIVE JEUNESSE DE SERVICES 2025



Projet financé par :



Projet soutenu par :



SOMMAIRE



1. Vidéo de présentation de la CJS 2025.....	3
2. Introduction	4
3. Présentation synthétique du projet	4
4. Coopérant.es	5
5. Semaine d'intégration	7
6. Animateur·ice·s	8
7. Organisation de la CJS	10
8. Liens avec les partenaires et le réseau CJS.....	18
9. Formation et outils.....	20
10. Évaluation.....	22
11. Conclusion et perspectives.....	25
12. Annexes.....	26

1. Vidéo de présentation de la CJS 2025



▶ [Découvrez en images la CJS 2025 par ici](#)

2. Introduction

La Coopérative Jeunesse de Services (CJS) de Sète s'est déroulée durant l'été 2025, au sein du tiers-lieu La Palanquée, situé au cœur de la ville. Ce **tiers-lieu, dédié à l'innovation sociale, à l'économie collaborative et à l'engagement citoyen**, a offert un cadre propice à l'expérimentation, à l'apprentissage des jeunes coopérant.es.

La CJS s'est inscrite dans le territoire de **Sète Agglopôle Méditerranée** (123 000 habitants), qui comprend la ville de Sète (45 000 habitants) et ses communes environnantes. Le territoire présente une diversité de situations sociales et comporte trois Quartiers Prioritaires Politique de la Ville (QPV), ce qui rend particulièrement pertinent le choix de viser une mixité sociale dans le recrutement des coopérant.es.



3. Présentation synthétique du projet

La CJS de Sète a réuni **8 jeunes coopérants âgés de 16 à 19 ans**, issus de différentes communes de l'agglomération : Sète, Frontignan, Poussan et Mèze.

Le groupe, essentiellement féminin (6 filles pour 2 garçons), était marqué par une relative **diversité sociale** et une forte **hétérogénéité de parcours sur le plan scolaire** :

- 50 % des jeunes (4 sur 8) issus des de QPV de Sète.
- Des parcours variés : lycées généraux, technologiques et professionnels (3), études supérieures (1), jeunes en situation de décrochage scolaire (4).

L'objectif de la CJS était de leur permettre de créer et gérer une entreprise coopérative éphémère, en expérimentant l'entrepreneuriat collectif et en développant des compétences utiles à leur insertion professionnelle.



Béatrice

18 ans

Sète



Loqman

17 ans

Frontignan



Youssra

19 ans

Sète



Jade

17 ans

Sète



Tim

19 ans

Poussan



Imen

17 ans

Loupihan



Léa

17 ans

Frontignan



Maria

19 ans

Sète

4. Coopérant.es

Profil et recrutement

Le recrutement a véritablement démarré la deuxième semaine de juin 2025, après un premier temps de communication organisé dès avril lors d'un job dating porté par la Ville de Sète.

- Communication via les **réseaux sociaux** de La Palanquée
- **Relai par les structures jeunesse**, missions locales et CCAS
- Participation à des **événements** locaux (job dating organisé par la ville de Sète, événement autour du pouvoir d'agir,...)
- **Flyers et affichage** dans les différents quartiers de Sète
- **Relai de deux lycées** (lycée privé polyvalent de Saint-Joseph et lycée public de Joliot Curie)
- **Pieds d'immeubles** dans les QPV dans une démarche d'aller-vers



Au total, **29 candidatures** ont été reçues via notre formulaire en ligne, dont une partie hors tranche d'âge. Après entretiens et échanges, 15 jeunes se sont progressivement engagés dans la CJS, et 8 sont restés sur la durée.

Le recrutement s'est heurté à plusieurs difficultés :

- Calendrier tardif (à partir de juin), limitant la mobilisation via les établissements scolaires et les structures jeunesse.
- Concurrence avec d'autres dispositifs locaux plus rémunérateurs (ex dispositif « argent de poche »).
- Manque de relais institutionnels malgré des efforts importants (flyers, interventions locales, job dating, mission locale, communication en ligne).

Les motivations des jeunes étaient diverses : curiosité pour l'entrepreneuriat, recherche d'une première expérience professionnelle, volonté de financer des projets personnels, ou encore souhait d'occuper l'été de manière utile et/ou agréable. Dès l'amorce du projet, il a été précisé que la CJS constituait avant tout une expérience d'apprentissage plus qu'une source de revenus.

ZOOM SUR UN JEUNE COOPÉRANT – TIM, 19 ANS

Tim, 19 ans, connaissait La Palanquée grâce à une mission menée avec le FabLab et la Mission Locale autour d'un projet d'abris à chauve-souris. Déscolarisé depuis le lycée et accompagné par la MLIJ, il peinait à trouver un cadre dans lequel se projeter. Son souhait : créer une auto-entreprise dans le nettoyage de vitres, mais sans réelle connaissance des outils nécessaires. « *Je suis venu à la CJS pour me former à la création d'entreprise, à la communication et notamment à la création de site web* », confiait-il lors de notre première rencontre.



L'expérience de la CJS a permis d'adapter une partie des missions à son projet (nettoyage de vitres chez des particuliers et des entreprises privées Georges Hostel, La Palanquée) et de l'accompagner avec des professionnels du territoire (chargée de communication, créateur de sites web, scénographe, graphiste). L'impact a été manifeste. Aurore, manageuse du FabLab qui l'avait accompagné sur un projet antérieur, décrit « un changement d'attitude frappant » : de nature réservée et passif, Tim est devenu (très) sociable, entreprenant et force de proposition. Lui-même souligne le rôle décisif du dispositif : « *On sent qu'on a notre mot à dire dans le projet, alors forcément ça nous engage. Et puis on a du temps pour rencontrer les autres (coopérant.es), et petit à petit faire sa place.* » Cette expérience lui a aussi permis de prendre conscience des réalités de l'entrepreneuriat : « *C'est pas facile d'être à son compte et d'être compétitif face aux grands groupes. Je ne m'en rendais pas compte avant.* »

Ce parcours illustre selon l'équipe d'animation la façon dont la CJS peut constituer une alternative concrète pour des jeunes en difficulté avec les dispositifs scolaires ou d'insertion traditionnels, en leur offrant un espace d'expérimentation, de confiance et de montée en compétences.

5. Semaine d'intégration

La semaine d'intégration a été marquée par un décalage fort entre le groupe initial et le groupe final. Parmi les jeunes présents lors des premiers jours, seuls trois sont restés jusqu'au bout du projet.

Le groupe de départ présentait une **forte hétérogénéité**, tant sur le plan social que dans les attentes, les parcours scolaires et les motivations. À cela s'ajoutaient des calendriers différents – certains jeunes n'ayant pas la possibilité de démarrer en même temps – ce qui a rendu difficile l'installation rapide d'une cohésion de groupe.

Malgré l'importance d'anticiper le recrutement, il demeure difficile d'éviter totalement les désistements en cours de projet. Les jeunes peuvent avoir des **attentes très différentes** – certains recherchant avant tout une expérience conviviale, d'autres une source de revenu, d'autres encore une première immersion professionnelle. Ces écarts, ajoutés à des niveaux scolaires et de maturité variés, influencent la dynamique collective. Plutôt que de limiter cette pluralité des profils, il apparaît essentiel de l'accompagner : être attentif aux besoins de chacun, valoriser les différences et **renforcer la sensibilisation à toutes formes de discriminations** dès les premiers jours.

Par ailleurs, le programme de la première semaine s'est révélé particulièrement dense, avec de longues journées centrées sur des apports théoriques et méthodologiques. Pour des jeunes sortant d'une année scolaire ou, à l'inverse, éloignés des apprentissages formels, cette intensité a pu constituer un frein. Il serait souhaitable d'**alléger le programme de rentrée**, de proposer des journées plus équilibrées et d'intégrer davantage de **temps conviviaux et ludiques** afin de favoriser la cohésion et l'adhésion progressive au projet.

Pour les prochaines éditions, l'enjeu ne sera donc pas nécessairement de viser à tout prix un groupe élargi, mais peut être plutôt de constituer un collectif resserré, motivé et suffisamment accompagné pour que la diversité des profils des coopérant.es deviennent une véritable richesse pour le projet.



Jeu de rôle organisé avec le Gamelab pour initier les jeunes de la CJS aux principes de l'économie sociale et solidaire.

6. Animateur-ice-s

Présentation et recrutement

L'équipe d'animation était composée de trois personnes, aux **profils et responsabilités complémentaires**. Cette répartition des rôles a permis de répondre efficacement aux principaux besoins de la CJS et de garantir un accompagnement cohérent des jeunes.



Nicolas Curt

Déjà recruté en amont au sein de La Palanquée en tant que chargé de mission incubateur de projets ESS, a principalement assuré le suivi du marketing, des relations partenaires et de la mise en réseau avec les acteurs du territoire.



Imen Zeghibid

Diplômée en master ESS et adepte de l'éducation populaire, a pris en charge la dimension finances et ressources humaines, accompagnant les jeunes sur la gestion comptable, la répartition des tâches et le suivi administratif



Elie Saber

Volontaire en service civique, est venue en appui sur la dynamique de groupe et l'animation collective, tout en apportant un soutien sur les aspects RH.

Enseignements

Toutefois, malgré cette complémentarité, un manque s'est parfois fait sentir du côté de l'animation jeunesse, en particulier pour :

- gérer les situations individuelles plus fragiles,
- maintenir l'attention et l'engagement,
- accompagner les différences de rythme et de motivation,
- renforcer la cohésion lors des phases de tensions.

Pour les prochaines éditions, il apparaît donc essentiel de constituer une équipe d'animation qui associe :

- un **profil ancré dans la structure porteuse et le territoire** (anticipation, réseau, mobilisation),
- un **profil expérimenté en animation jeunesse**, capable de travailler avec des publics diversifiés et de soutenir la dynamique collective dans la durée.

De plus, un recrutement sur une plage plus longue semble nécessaire : idéalement à partir de mi-mai (avant la semaine de formation nationale), et jusqu'à au moins deux semaines après la clôture de l'aventure avec les jeunes. Cela permettrait à l'équipe de mieux anticiper en amont (missions, partenariats, comité local) et d'assurer un suivi post-expérience plus structurant pour les coopérants.

Objectifs des animateur.ices

Dès le début de la CJS, les animateur.ices ont partagé des objectifs communs, à la fois ambitieux et ancrés dans les valeurs de l'éducation populaire et de l'ESS.

L'objectif principal était de constituer une coopérative de 12 jeunes et de leur **offrir une expérience transformatrice, à la fois humaine, sociale et entrepreneuriale.**

Plusieurs intentions guidaient l'équipe d'animation :

- Favoriser la découverte du monde de l'entreprise, en démystifiant son fonctionnement ;
- Outiller les jeunes pour renforcer leur autonomie, leur capacité à s'organiser, à proposer, à créer ensemble ;
- Co-construire une expérience utile, qui puisse avoir un impact concret sur leur parcours personnel, scolaire ou professionnel ;
- Utiliser l'écosystème de La Palanquée comme un véritable levier dans la construction de leur trajectoire biographique.
- Accompagner sans sur-encadrer, en adoptant des postures variées : parfois en "coach", parfois en soutien, parfois en retrait pour leur laisser l'espace d'expérimenter et de se tromper ;
- Sensibiliser et promouvoir l'ESS, à travers la coopération et par la pratique, notamment à travers des missions s'inscrivant dans la transition écologique et/ou sociale.
- Et enfin, leur permettre de générer une rémunération, en visant une activité économique suffisamment dynamique pour s'approcher des niveaux atteints dans d'autres CJS déjà installées.



Enquête sur la perception du changement climatique



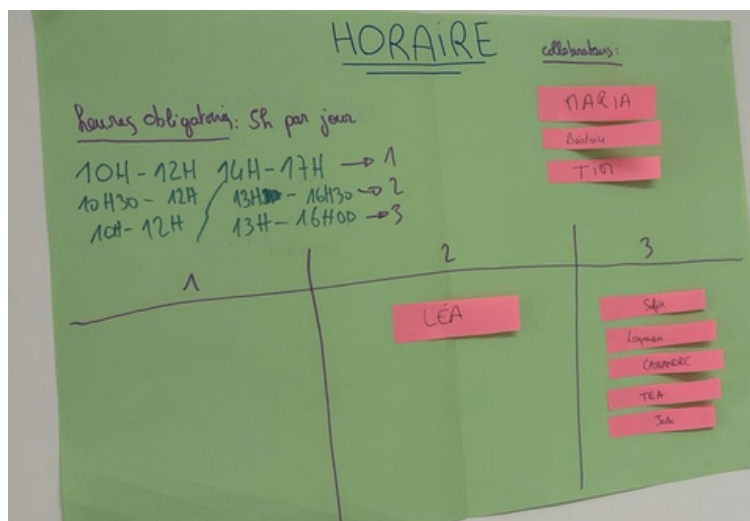
Mission d'enquête et reportage photo sur la plage des Mouettes (île de Thau), autour des perceptions et usages du littoral face au changement climatique.

7. Organisation de la CJS

Objectifs et fonctionnement collectif

L'organisation du travail a évolué au fil des besoins :

- Un tableau de suivi des présences, des absences et des temps forts de la CJS a été mis en place.
- Les coopérants ont ensuite défini des horaires tournants, avec des groupes prenant leurs fonctions à 10h, 10h30, ou terminant à 16h, 16h30, ou 17h. Ces plages horaires ont été **auto-organisées** avec une grande souplesse, en fonction des horaires de bus de chacun, dans le respect des temps collectifs convenus.

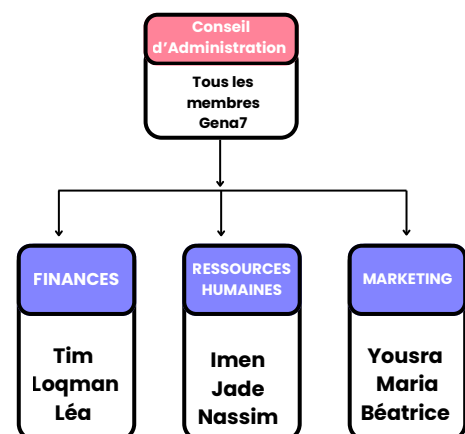


Chaque jour, une réunion d'équipe à 15h30 permettait de faire un point rapide sur la journée écoulée et de planifier celle du lendemain. Cette habitude a renforcé la capacité d'anticipation et la coordination du groupe.

Par ailleurs, les jeunes ont proposé et instauré un **Conseil d'Administration** (CA) chaque lundi, d'abord de manière informelle, puis plus structurée avec :

- Ordres du jour
- Propositions
- Discussions collectives

Une organisation par comités (marketing, RH, comptabilité) s'est ensuite mise en place, avec un système de membres "permanents" et de membres "soutiens". Cette structuration a été accompagnée par les animateurs pour clarifier les engagements attendus dans chaque rôle.



Prise en charge par les coopérants

Au fil de l'été, les coopérants ont progressivement pris en charge l'organisation et la vie de la coopérative, avec des rythmes et des facilités variables selon les personnes. Certains se sont montrés plus à l'aise dans des rôles de leadership, d'organisation ou de coordination, tandis que d'autres ont mis davantage de temps à s'appropriier ces dimensions collectives.

Globalement, des progrès nets ont été observés dans :

- **L'appropriation des lieux et des espaces de travail.**
- La **prise de parole en public** et les **interactions avec les clients.**
- Le **développement de compétences** en coopération, gestion des conflits et prise de décision collective.

Les jeunes ont progressivement **mis en place des outils et rituels collectifs** :

- Réunions quotidiennes et conseil d'administration hebdomadaire.
- Constitution de comités thématiques (marketing, RH, comptabilité).
- Auto-organisation des horaires et répartition des tâches.

Certaines pratiques de la ville en collectif, comme les réunions hebdomadaires, ont parfois été perçues comme moins utiles et difficiles à maintenir, mais l'appropriation des outils et responsabilités s'est particulièrement manifestée lors de moments clés, comme la gestion d'événements importants ou de situations de crise (voir le cas pratique ci-dessous).

CAS PRATIQUE – L'ÉVOLUTION DU MODE DE RÉMUNÉRATION

Au démarrage de la CJS, les coopérants avaient choisi un système de rémunération pouvant être sujet à la discussion : 75 % du montant d'une mission revenait aux jeunes qui l'avaient réalisée, et 25 % étaient redistribués à l'ensemble du collectif. Cette décision avait été portée par quelques jeunes à l'aise à l'oral, souvent également les plus dotés en capitaux économiques et sociaux, et suivie sans réelle discussion par le reste du groupe.

Dans un premier temps, l'équipe d'animation a laissé faire. L'idée était de permettre aux coopérant.es de tester leur système et d'en tirer eux-mêmes les enseignements, plutôt que d'imposer une vision de ce que devrait être la rémunération. Le fonctionnement initial a rapidement fait émerger des questions concrètes :

- comment gérer les écarts entre des missions très rémunératrices et d'autres plus modestes ?
- comment reconnaître l'implication de ceux qui ne participaient pas directement à une mission mais assumaient des tâches de gestion quotidienne ?
- comment prendre en compte le travail invisible et la diversité des contributions ?

L'équipe d'animation a ensuite accompagné progressivement le groupe dans une réflexion collective. À travers des débriefs, des débats mouvants, des mises en situation et l'échange d'expériences avec d'autres CJS (notamment à Lunel), les coopérants ont peu à peu repensé leur système.

Ils ont finalement adopté un mode de répartition plus innovant et solidaire :

- 10 % du montant revenait directement aux jeunes ayant participé à la mission,
- 90 % étaient redistribués en fonction du temps d'engagement volontaire de chacun au sein de la coopérative.

Ce processus illustre à la fois l'appropriation progressive des outils démocratiques, l'apprentissage du compromis et la mise en pratique des valeurs de justice sociale et d'équité au cœur de l'économie sociale et solidaire.

La vie au local

La vie au local a été un atout majeur, offrant un espace adapté et stimulant. Les jeunes se sont rapidement approprié l'espace :

- Le local, situé à La Palanquée, offrait plusieurs salles permettant de s'organiser en petits groupes de travail répartis dans différentes pièces, selon les besoins ou les tâches en cours.
- Ils ont mis en place un *drive* partagé pour organiser leurs documents, inscrire leurs heures de présence, de mission, et de suivi (heures sup).
- Des outils de suivi et d'avancement ont été créés dans ce *drive*, entièrement initiés par les jeunes eux-mêmes.

La communication passait également par un groupe WhatsApp, très actif, permettant une grande réactivité.

Un temps d'échange et de rencontre a aussi été établi avec la **CJS de Lunel**, organisé par des jeunes de la Gena7, permettant aux deux coopératives de découvrir d'autres manières de fonctionner, d'échanger de bonnes pratiques, notamment dans le choix des missions, la communication, ou encore le type de rémunération.



Les **moments de convivialité** ont été fortement appréciés par les membres de la coopérative,

- Repas partagés avec les animateur.ices,
- Jeux et animations pour mieux se connaître (perçu par le groupe de départ comme infantilisant, et très apprécié par le noyau de 8 coopérant.es),
- Temps informelle à la plage,

Des **visites de lieux inspirants du territoire** ont été proposées au groupe initial, notamment au Dancing, à la Halle Tropisme à Sète pour découvrir l'École de l'Être (école de la transition écologique) et Rap Académie (association pour la professionnalisation des musiques urbaines). Dans un premier temps, le groupe de départ a préféré se concentrer sur les missions et la rémunération. Le nouveau groupe à souhaiter participer à ces temps de découverte, 4 coopérantes ont assisté au festival Fiesta Sète, découvrant pour la première fois le mythique Théâtre de la Mer.



Temps collectifs et cérémonies

La cérémonie d'ouverture a été un moment important pour la CJS, malgré un calendrier initial **trop rapproché du démarrage** (quatre jours seulement après le début de la CJS). Ce décalage au jeudi de la semaine suivante a permis aux jeunes de mieux s'approprier l'événement et de le préparer de manière structurée et dynamique. Une durée d'au moins une semaine et demie semble nécessaire pour permettre cette adaptation et l'organisation d'un projet de lancement efficace.

Les objectifs de la soirée étaient de se faire connaître auprès des acteurs du territoire, présenter la CJS et ses missions, et créer des contacts pour de futures missions. L'événement a été pris en main par les coopérants, avec l'envoi d'invitations, des présentations individuelles, un quiz interactif pour découvrir la CJS, des activités pour enfants, un stand d'accueil pour collecter contacts et informations, et une petite vente de gâteaux. Malgré le temps d'investissement très conséquent des coopérants, le bénéfice ne fut que de 20 €.

L'expérience a montré qu'il peut être judicieux de proposer dès le départ **une mission concrète** lors de la soirée de lancement pour lancer la dynamique collective et mobiliser rapidement et durablement les jeunes.



Soirée d'intégration organisée par les jeunes coopérant.es

La soirée de clôture s'est tenue le jeudi 4 septembre, à la veille de la fin de contrat de l'animatrice Imen. Le délai trop court entre la fin opérationnelle de la CJS et la date de la cérémonie a rendu la préparation difficile : les jeunes étaient encore mobilisés sur la finalisation des comptes, la clôture administrative et les livrables finaux, tout en gérant la rentrée scolaire ou des déménagements pour certains.

Malgré ces contraintes, la soirée a réuni une trentaine de personnes : partenaires, clients, parents et co-workers. Quatre coopérantes sur les huit étaient présentes. L'ambiance était conviviale et émouvante, marquée par la fierté du parcours accompli et des discours sincères où se mêlaient rires et larmes. Une remise symbolique de diplômes a été organisée, valorisant à la fois les compétences acquises (savoir-faire, esprit d'équipe, sens de la responsabilité) et des titres humoristiques inspirés des anecdotes vécues au sein du groupe. Ce moment a permis de reconnaître le cheminement individuel et collectif, tout en rappelant l'importance des liens de convivialité dans la dynamique coopérative.

L'organisation de cette cérémonie a toutefois été rendue difficile par la fatigue accumulée, le manque de temps et la baisse de motivation liée à la période de clôture. Il apparaît donc souhaitable, pour les prochaines éditions, de dissocier la préparation logistique de la

cérémonie a toutefois été rendue difficile par la fatigue accumulée, le manque de temps et la baisse de motivation liée à la période de clôture. Il apparaît donc souhaitable, pour les prochaines éditions, de dissocier la préparation logistique de la cérémonie du travail des jeunes, afin qu'ils puissent se concentrer sur la capitalisation de leur expérience et la valorisation de leurs compétences.

La soirée de clôture pourrait ainsi être organisée par l'équipe d'animation et les partenaires, quelques semaines après la fin effective de la CJS (par exemple fin septembre), une fois les bilans finalisés. Cela permettrait aux jeunes d'y participer avec davantage de recul, de disponibilité et de plaisir, dans un cadre davantage tourné vers la reconnaissance, la gratitude et la convivialité.



Soirée de clôture organisée par les jeunes coopérant.es

Les missions de la CJS



Origine et prospection des missions

Les premières missions ont été obtenues grâce au réseau de La Palanquée, qui a joué un rôle facilitateur important dans le lancement de la CJS. Les missions chez les particuliers ont quant à elles été décrochées directement par les jeunes, à travers des actions de prospection dans les marchés, le porte-à-porte, la distribution de flyers et le bouche-à-oreille. Cette autonomie a été valorisante pour eux, mais elle a également mis en évidence les limites du calendrier et la difficulté de mobiliser rapidement des clients en été, surtout pour des missions de plus grande envergure.



Prospection au marché de Frontignan



Signature du devis avec le client M. Dubois, démarché au marché de Sète quelques jours plus tôt

Difficultés rencontrées

Plusieurs freins ont été identifiés :

- Des délais trop courts : le démarrage tardif de la prospection, la formation à la facturation et la validation des devis pendant la période estivale (où de nombreux interlocuteurs sont absents) ont compliqué la concrétisation de certaines opportunités.
- Un manque de missions collectives : difficile de trouver des prestations mobilisant un grand nombre de jeunes simultanément.
- Des missions non réalisées : certaines propositions ont dû être refusées, faute de temps, de rémunération suffisante, ou à cause d'une concurrence forte sur le marché local.
- Une fin de saison trop chargée : des missions acceptées à quelques jours de la clôture ont entraîné du retard dans la livraison des livrables, des clients insatisfaits, et une frustration pour les jeunes, qui n'ont pas toujours été rémunérés à hauteur de leur travail.

ZOOM – LE CAS DU DEMI-FESTIVAL

Un contact transmis par un membre du comité local a permis aux coopérants d'entrer en relation avec les organisateurs du Demi Festival en juillet, un événement culturel important du territoire. Bien que sensibles à la démarche de la CJS, les organisateurs — eux-mêmes issus du quartier de l'Île de Thau — ont expliqué que toutes les missions étaient déjà bouclées depuis janvier-mars, le festival débutant seulement une semaine plus tard. Cependant, l'équipe du festival s'est montrée ouverte à collaborer pour les prochaines éditions, soulignant l'intérêt d'anticiper la mobilisation du comité local dès le début d'année pour capter ce type d'opportunités, à l'instar des fêtes de la Saint-Louis.



Enseignements et pistes d'amélioration

- Prévoir une phase de mobilisation plus précoce (janvier-février) avec les collectivités et les acteurs du territoire afin d'identifier des missions structurantes et valorisantes avant le démarrage de la CJS.
- Laisser un temps tampon entre les dernières missions et la clôture pour finaliser sereinement les livrables et la facturation.
- Encourager les partenariats publics (collectivités, établissements scolaires, structures culturelles) pour développer des missions à la fois formatrices pour les jeunes et utiles pour le territoire (ex. archivage, événementiel, enquêtes de terrain, etc.).

Les formations

L'un des atouts majeurs de cette CJS a été l'ancrage à La Palanquée, tiers-lieu riche en compétences et en ressources humaines.

es coopérants ont pu se former au contact direct des résidents, co-workers et partenaires du tiers-lieu, en fonction de leurs besoins et des opportunités identifiées au fil du projet. Cette approche souple et participative a favorisé à la fois la montée en compétences et la découverte de métiers et de parcours inspirants.



Initiation au graphisme avec Philippe Bartholi, résident de La Palanquée – Août 2024

Plusieurs ateliers concrets ont été organisés au fil de l'été :

- Prise de parole en public et techniques de mémorisation, animés par un ancien incubé (promotion 2024),
- Coaching en développement professionnel, proposé par une co-workeuse,
- Initiation au développement web, assurée par un co-worker du tiers-lieu,
- Atelier de graphisme et création de logo, conduit par un résident,
- Création de supports de communication et organisation d'événements, accompagnées par les équipes de La Palanquée (chargée de communication, facilitatrice, restauratrice).
- Initiation à la brodeuse numérique, avec le Fablab.



Initiation à la brodeuse numérique avec le Fablab



Interview des coopérant.es par Arthur Manz, vidéaste résidant de La Palanquée

D'autres **rencontres inspirantes** ont ponctué la saison : découverte du métier de scénographe, témoignage d'un entrepreneur "à succès" accompagné par La Palanquée, ou encore échanges avec un monteur-vidéo professionnel. Ces expériences ont permis aux jeunes de développer de nouvelles compétences, mais aussi d'ouvrir leurs perspectives professionnelles.

8. Liens avec les partenaires et le réseau CJS

Comité local et partenaires

La CJS a pu compter sur un **comité local diversifié**, mobilisé 4 fois sur l'ensemble de la période, rassemblant des **acteurs de la jeunesse, de l'ESS et des collectivités** : Sète Agglopôle Méditerranée, Département de l'Hérault, CCAS, MLIJ, tiers lieu de La Capéchade, APS34, Ligue de l'Enseignement, Médiathèque Malraux, Ecole de l'Être, etc.



Deuxième du comité local



Troisième réunion du comité local avec les coopérant.e.s

Leur présence a été régulière et précieuse sur les temps collectifs, mais n'a pas directement permis de décrocher des missions. Seuls 2 jeunes ont indiqué avoir été mobilisés par des membres du comité local, une jeune par le CCAS, et une par la MLIJ (marraine jeunesse du projet).

Ce constat invite à mieux définir en amont les attentes vis-à-vis du comité local, et à planifier ses réunions dès janvier pour préparer l'identification des missions, notamment dans l'événementiel.

Par ailleurs, la participation d'anciens coopérants s'est révélée particulièrement enrichissante. Le témoignage de Sabri, coopérant de la première édition, a apporté un regard d'expérience précieux pour construire cette nouvelle édition.

Parrain économique

Crealead, le parrain économique, est resté très disponible tout au long de l'été (malgré la période estivale), apportant un appui précieux sur les questions techniques (contrats, devis, gestion des prestations).

Cependant, plusieurs limites du contrat CAPE sont apparues : un coût élevé pour les jeunes, une couverture assurantielle restreinte, et une difficulté à rester compétitif sur certaines missions. La formation comptable, dispensée tôt dans le parcours, s'est également révélée difficile à s'approprier. Ces constats invitent à réfléchir à d'autres cadres juridiques plus adaptés, s'inspirant par exemple de ceux utilisés dans les chantiers d'insertion.

Parrain jeunesse

La MLIJ a participé à la diffusion d'informations sur la CJS et à la communication auprès des jeunes du territoire. Si peu de participants ont finalement été recrutés par ce biais, cette collaboration rappelle l'importance du rôle de ce type de structure dans l'identification, l'orientation et le suivi des jeunes, notamment pour renforcer le lien entre la CJS et les parcours d'insertion. Un travail plus anticipé et coordonné pourrait, à l'avenir, permettre de mieux mobiliser ces relais sur les territoires.

Liens avec la CRESS et la Fabrique Coopérative

Des échanges réguliers ont eu lieu avec la CRESS et la Fabrique Coopérative, notamment autour des questions de financement et de structuration du dispositif. Si des pistes intéressantes ont été évoquées, le contexte budgétaire contraint a rendu difficile la confirmation de certains financements avant le démarrage de la CJS. Cette incertitude souligne la nécessité de sécuriser les partenariats financiers en amont, afin d'éviter de lancer la dynamique sans visibilité claire sur les soutiens effectifs.

La rencontre inter-CJS, organisée à l'initiative de la CRESS, a par ailleurs constitué un temps d'échange utile pour partager des bilans, mutualiser les pratiques et identifier des leviers communs d'amélioration pour les prochaines éditions.

Le groupe WhatsApp des animateurs CJS a été un outil précieux pour :

- Partager rapidement des expériences
- Obtenir des retours d'animateurs ayant déjà entamé leur saison
- Éviter certaines difficultés en s'inspirant des solutions testées ailleurs



Visites institutionnelles et retours

Plusieurs visites ont marqué la période CJS : la préfecture, les financeurs (la DDETS et la SAM). Ces rencontres, organisées en début de CJS, ont permis aux partenaires institutionnels de découvrir la dynamique du groupe et le fonctionnement du dispositif. Les échanges ont été jugés riches et constructifs, et l'implication des jeunes saluée. Les financeurs avaient alors souligné deux points de vigilance : le taux de participation des jeunes issus des quartiers prioritaires, alors de 35 % au moment de la visite (porté à 50 % sur la suite de la CJS), et la pertinence du format estival éphémère.

9. Formation et outils

Formation initiale

La formation initiale a permis de fournir de nombreux outils utiles au bon déroulement de la CJS. Elle a apporté un socle solide pour organiser le travail et accompagner les jeunes.

Cependant, certaines limites sont apparues en pratique :

- Malgré des simulations autour de situations complexes (jeunes avec difficultés familiales, comportements à risque comme la vente de drogue...), nous avons constaté un manque d'outillage face à des troubles spécifiques (troubles de l'attention, troubles du comportement) qui ont eu un impact fort sur le groupe.
- Ces situations ont parfois laissé les animateur.ices désarmés, soulevant la question des limites du rôle d'animateur : jusqu'où accompagner et coacher, tout en préservant la dynamique collective ?

En parallèle, la quantité de contenu prévue pour la semaine d'intégration était importante. Dans notre contexte, il n'a pas été possible de tout mettre en œuvre. Les jeunes étaient davantage dans une logique "apprendre en faisant" plutôt que suivre des modules théoriques. Par exemple, la comptabilité n'a intéressé le groupe que lorsqu'elle était directement appliquée à un cas concret. Les différences de disponibilités entre jeunes ont également pesé sur la mise en œuvre de certaines activités formatives.



Formation de mi-parcours

La formation intermédiaire a été appréciée pour son contenu, mais le format visio a été une limite.

- Il était difficile de se consacrer pleinement à la formation tout en gérant les situations urgentes avec les jeunes.
- Les échanges ont permis de se rendre compte que toutes les CJS rencontrent des difficultés, et que les expériences varient fortement. Cela a été rassurant, mais il manquait des pistes concrètes pour résoudre les problèmes identifiés.
- Le rythme et l'organisation ont parfois donné l'impression de "faire les choses rapidement", avec peu de profondeur sur certains points.

Globalement, cette formation a permis de prendre du recul et d'identifier des problématiques, mais a laissé un sentiment d'inachevé sur la partie "solutions".

Outils mis à disposition

Les outils fournis ont été globalement pertinents, même si quelques difficultés d'accès et de clarté sont à noter :

- Le site est intuitif, mais certains contenus sont redondants ou mal identifiés (ex. : outils utilisés par plusieurs comités, entraînant des confusions lors des impressions).
- Du contenu transmis pendant la formation initiale (supports d'animation) n'était pas toujours facilement retrouvable par la suite.
- Un espace mutualisé rassemblant les outils et retours d'expérience des autres CJS serait une ressource précieuse, pour voir concrètement "ce qui a été fait et comment".
- Les outils de communication et le guide du comité local ont été particulièrement utiles pour présenter les rôles, structurer la relation avec les partenaires et situer la CJS dans son environnement.

10. Évaluation

Dans une démarche de co-construction de l'amélioration du dispositif, les jeunes ont été invités à exprimer leur ressenti et leur analyse de la CJS, à travers :

- des ateliers collectifs animés par l'équipe d'encadrement,
- des retours écrits anonymes, portant sur l'accompagnement reçu, l'atteinte de leurs objectifs personnels et leurs perspectives après la CJS.

L'analyse de ces retours met en évidence un haut niveau de satisfaction et une appropriation réelle des principes coopératifs, tout en identifiant des points de vigilance pour les prochaines éditions.

Motivations initiales et attentes

Les jeunes ont majoritairement rejoint la CJS pour découvrir l'entrepreneuriat, acquérir une première expérience professionnelle et développer de nouvelles compétences. Les attentes portaient surtout sur l'apprentissage pratique (faire des devis, démarcher, gérer une mission) et la recherche d'un cadre collectif bienveillant. Certains jeunes avaient exprimé leur souhait de réaliser des missions ayant un impact positif sur l'environnement et/ou découvrir le fonctionnement associatif.

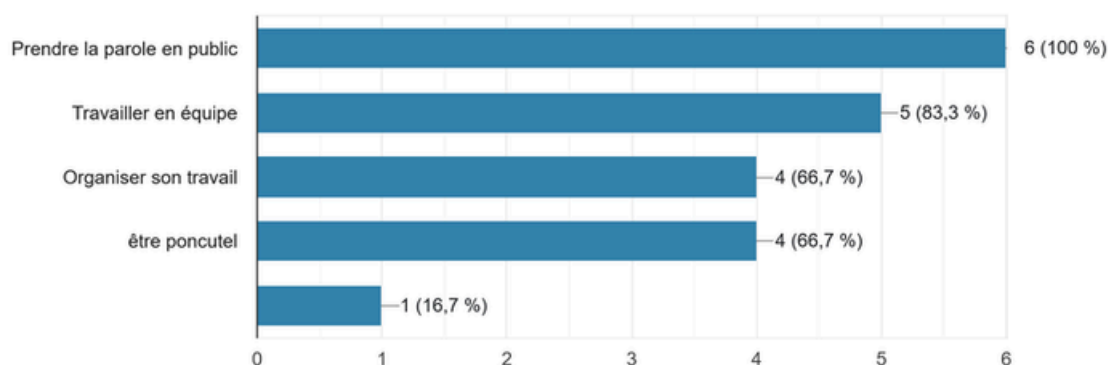
Compétences développées

Les réponses confirment une montée en compétences significative :

- 100 % des jeunes se sentent plus à l'aise pour prendre la parole en public ;
- 83 % pour travailler en équipe ;
- 66 % pour organiser leur travail.

Ces apprentissages ont souvent été associés à un sentiment de fierté individuelle et collective et de confiance (re)trouvée.

Grâce à la CJS, vous vous sentez plus à l'aise pour (plusieurs choix possibles) :



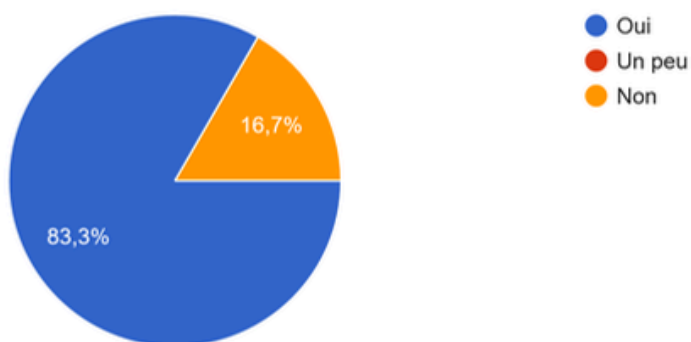
Impact sur la projection professionnelle

La CJS a également eu un impact notable sur la projection professionnelle des jeunes. Plusieurs ont exprimé le souhait de créer leur propre structure à l'avenir, se disant plus confiants dans la construction de leur parcours et dans leur compréhension du monde professionnel.

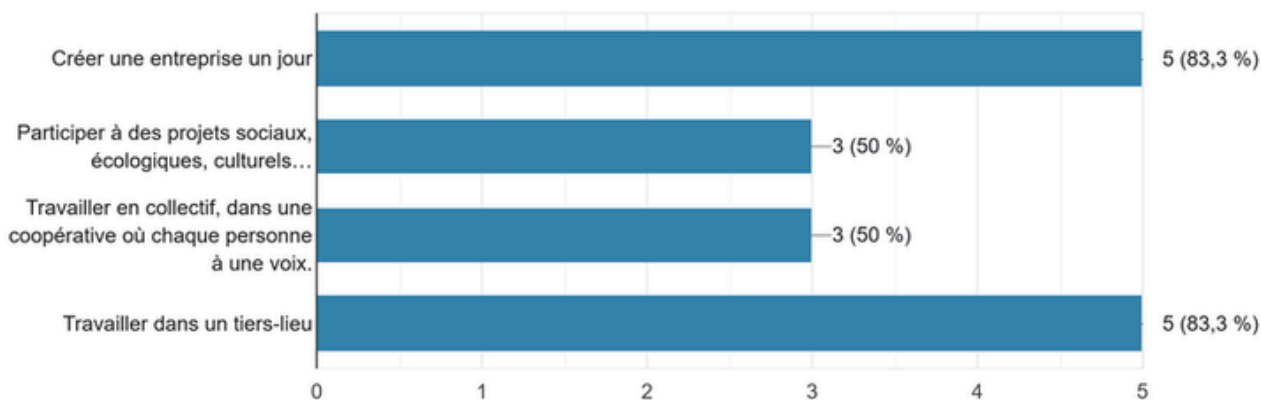
Sur le plan des valeurs, la sensibilisation à l'Économie Sociale et Solidaire s'est révélée forte :

- 83 % des coopérant-es se projettent dans un tiers-lieu ;
- 50 % envisagent de travailler un jour dans une coopérative.

La CJS vous a-t-elle aidé-e à mieux vous connaître ou à mieux définir vos projets d'avenir ?



La CJS vous a-t-elle donné envie de : (plusieurs réponses possibles)



ZOOM – IMEN, DE LA CJS AU SERVICE CIVIQUE À LA PALANQUÉE

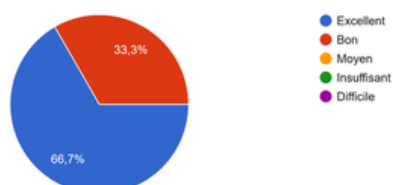
Imen, déscolarisé et orientée vers la CJS par la Mission Locale, a pu y retrouver un cadre collectif valorisant et développer de nouvelles perspectives professionnelles. Forte de cette expérience, elle a choisi de poursuivre son engagement à La Palanquée, où elle occupe désormais un poste de service civique au sein du fablab. Son parcours illustre la fonction d'insertion, de remobilisation et de découverte de l'ESS que peut jouer la CJS auprès des jeunes éloignés des dispositifs classiques.



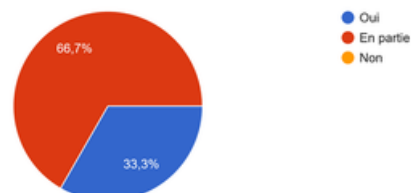
Appréciation générale et accompagnement

La grande majorité des coopérant-es ont salué la qualité de l'accompagnement, soulignant la disponibilité et la bienveillance des animateurs, ainsi que la liberté laissée pour s'approprier les missions et expérimenter la vie coopérative. L'encadrement est perçu comme un appui sécurisant, tout en laissant une marge d'initiative appréciée.

Comment évalueriez-vous l'accompagnement des animateur-rices ? (Disponibilité, bienveillance, clarté des explications, capacité à motiver, aide dans la résolution de problèmes ou conflit, etc.)
6 réponses



Après la CJS, avez-vous atteint vos objectifs personnels ?
6 réponses



Objectifs personnels et apprentissages

La plupart des jeunes estiment que la CJS a répondu en partie ou intégralement à leurs objectifs personnels, notamment en matière de prise de parole, de confiance en soi et de travail en équipe.

ZOOM – DE LA CJS À UN PROJET ASSOCIATIF

Parmi les coopérant-es, Jade illustre l'impact concret de la CJS sur les trajectoires biographiques. Passionnée de danse, elle souhaite désormais montrer son propre club, en association pour rendre cette pratique accessible à toutes. L'expérience de la CJS lui a permis de gagner en assurance, notamment dans la communication avec le public — elle se dit aujourd'hui capable de présenter et promouvoir son projet dans la rue. Elle a également mieux compris le fonctionnement démocratique des associations, la gestion budgétaire et les différentes stratégies de communication. Son témoignage traduit la force du dispositif comme tremplin d'émancipation et d'apprentissage collectif, donnant aux jeunes les outils nécessaires pour concrétiser leurs envies et s'ancrer de le tissu associatif locale.



Les principales réserves concernant les objectifs portent sur la rémunération, d'un montant moyen de 184 € pour environ 80 heures d'engagement, jugée faible au regard de l'investissement fourni. Plusieurs jeunes (50% d'entre eux) ont d'ailleurs indiqué avoir cumulé la CJS avec un autre emploi saisonnier afin de subvenir à leurs besoins ou financer leurs études, soulignant ainsi la difficulté à concilier engagement coopératif et impératifs économiques.

Ces éléments rappellent que la CJS constitue un formidable espace d'apprentissage collectif et d'émancipation, mais qu'il importe de mieux valoriser matériellement l'implication des jeunes pour renforcer leur engagement sur la durée.

Recommandations des coopérant.es

Lors des échanges oraux, plusieurs coopérant.es ont exprimé le souhait de reparticiper à une CJS lors d'une prochaine édition. À la question « Si vous deviez refaire la CJS l'an prochain, que souhaiteriez-vous améliorer ? », les réponses mettent en avant la richesse humaine et collective du projet, mais aussi quelques pistes d'évolution :

- une durée jugée trop courte pour identifier les missions et consolider la dynamique de groupe ;
- la préférence pour un collectif plus restreint mais stable ;
- la nécessité d'une meilleure organisation et communication interne.

Ces éléments confirment l'intérêt du dispositif tout en invitant à ajuster le format et le rythme afin de renforcer l'engagement des jeunes et la cohésion du groupe.

10. Conclusion et perspectives

Lors des échanges oraux, au moins quatre jeunes ont exprimé leur souhait de renouveler l'aventure l'an prochain. À la question « Si vous deviez refaire la CJS l'an prochain, que souhaiteriez-vous améliorer ? », les réponses soulignent la richesse humaine et collective du projet, tout en proposant quelques pistes d'évolution : une durée jugée trop courte pour identifier les missions et consolider la dynamique de groupe, ainsi qu'une préférence pour un collectif plus restreint mais stable. Ces éléments confirment l'intérêt du dispositif tout en invitant à ajuster le format et le rythme pour renforcer l'engagement des jeunes et la cohésion du groupe.

L'édition 2024 de la CJS a confirmé la pertinence du dispositif comme espace d'apprentissage collectif, de découverte de l'économie sociale et solidaire et d'expérimentation coopérative. Les jeunes ont développé des compétences professionnelles et personnelles, tandis que les partenaires ont salué leur engagement et leur autonomie.

Pour les prochaines éditions, trois pistes d'évolution apparaissent prioritaires :

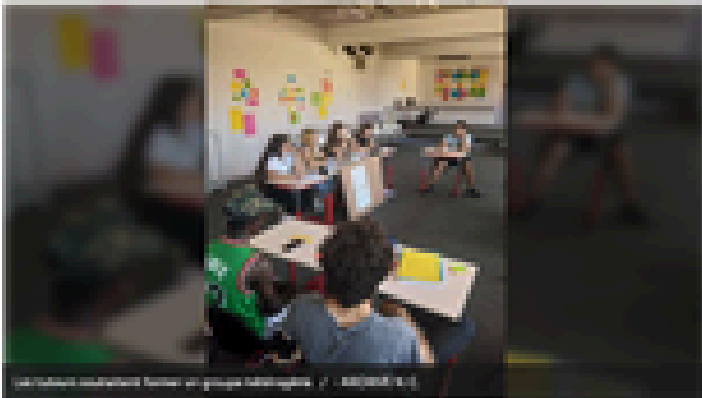
- 1. Repenser la temporalité et la préparation :** mettre en place une Coopérative Jeunes Majeurs (CJM) en amont de la CJS d'été, afin d'identifier les missions, mobiliser les partenaires et former progressivement les animateur.ices et jeunes.
- 2. Articuler le modèle économique et le statut juridique :** explorer des dispositifs permettant une rémunération plus proportionnelle à l'activité réelle des jeunes et un cadre d'assurance plus complet, inspiré des chantiers d'insertion.
- 3. Renforcer l'ancrage territorial et la co-construction :** impliquer davantage les collectivités et les acteurs locaux dès le début de l'année, pour proposer des missions structurantes, diversifiées et significatives, tout en consolidant la reconnaissance de la CJS comme acteur du territoire et en offrant des opportunités de continuité aux jeunes après la CJS.

Ces axes permettront d'améliorer la continuité pédagogique, l'attractivité et l'impact du dispositif, tout en consolidant son rôle d'outil d'émancipation et d'engagement pour les jeunes.

11. Annexes

Articles de presse

"Faire découvrir le monde de l'entreprise aux jeunes" :
une douzaine de Sénois à la découverte de
l'entrepreneuriat cet été



Entrepreneuriat et formation, sénois, entreprise

Publié le 04/07/2022 à 10:07

LIENS LIÉS (0/0)



Insérer un article

00:00 / 00:00

Insérer un média

Confiner la formation de jeunes entrepreneurs et le soutien à la collectivité. Pour le projet gagnant lancé par la CCI (coopérative professionnelle de services), une douzaine de jeunes ont lancé leurs entreprises hypothétiques à partir de l'été, et se forment en parallèle au monde entrepreneurial.

Cet été, douze jeunes ont lancé par leurs entreprises (projets gagnants) lancé par la CCI (coopérative professionnelle de services) et la Fédération à Sénois. Cette coopération met en place des programmes de gestion et création d'entreprises pour les jeunes, et les aide à lancer et gérer leur entreprise et à lancer en charge des futurs entrepreneurs.

Depuis le début de la pandémie à Sénois, une douzaine de jeunes ont lancé les projets afin qu'ils apprennent à gérer leurs idées. Pour ce faire, ils ont lancé le projet de formation aux jeunes, et ont lancé une méthode de formation innovante, basée sur l'éducation populaire, et les aide à lancer et gérer leur entreprise et à lancer en charge des futurs entrepreneurs.

Le monde de l'entreprise est un monde d'actualité

Formation, gestion, financement, et bien d'autres, ce sont les thèmes qui sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs. Ces thèmes sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs, et sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs. Ces thèmes sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs, et sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs.

Les thèmes de la formation de jeunes entrepreneurs sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs, et sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs. Ces thèmes sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs, et sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs.

Les thèmes de la formation de jeunes entrepreneurs sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs, et sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs. Ces thèmes sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs, et sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs.

Un projet gagnant - gagnant

Les thèmes de la formation de jeunes entrepreneurs sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs, et sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs. Ces thèmes sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs, et sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs.

Les thèmes de la formation de jeunes entrepreneurs sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs, et sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs. Ces thèmes sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs, et sont au cœur de la formation de jeunes entrepreneurs.

Identité de marque et supports de communication



Logo créé par les jeunes coopérants

LA PALANQUÉE
Soirée de lancement

LE 17/07/25
DE 18H À 19H30

QUI SOMMES NOUS ?
GENA7, C'EST UNE ENTREPRISE CRÉÉE PAR DES JEUNES (16 À 20 ANS) DU TERRITOIRE DE SÈTE AGGLOPÔLE

QUI SOMMES NOUS ?
NOUS PROPOSONS DES SERVICES UTILES: JARDINAGE, NETTOYAGE, PETITS TRAVAUX, PEINTURE, FLOCCAGE DE T-SHIRTS, AIDE À LA PERSONNE, ENQUÊTES DE TERRAIN ET SOUTIEN À L'ORGANISATION D'ÉVÉNEMENTS.

AU PROGRAMME :
ON VOUS INVITE CHALEUREUSEMENT À VENIR NOUS RENCONTRER POUR DÉCOUVRIR NOTRE PROJET ET PASSER UN BON MOMENT AVEC NOUS !

- PRÉSENTATION DE GENA7 ET DE NOS SERVICES
- ATELIERS CRÉATIFS ET LECTURES
- JEUX DE SOCIÉTÉ
- DÉGUSTATION DE PLATS CUISINÉS PAR LA PALANTINE

gena7.cjs@gmail.com
06.19.05.88.27

3815 RUE GABRIEL PÉRI 34200 SÈTE

GENA7 SUR INSTAGRAM

Flyer pour la soirée de lancement

4 septembre
dès 18h

Soirée **clôtûre**

GENA7

Gena7 c'est quoi ?
Une coopérative de jeunes entre 16 et 20 ans , qui réalisent des missions venant des particuliers et des locaux. Notre motivation ? Répondre aux besoins de nos clients et découvrir le monde du travail !

Activités amusantes (blind test, mime...)
Buffet spécial fin d'été

Contribution à Seuro
La Palanquée, GENA7
3 bis Rue Gabriel Péri

Flyer pour la soirée de clôtûre



LA PALANQUÉE

3bis rue Gabriel péri

34200 SETE

04 69 96 60 40

www.lapalanquee.org

Projet financé par :



Projet soutenu par :

