



**UNE POSTURE
POUR RENDRE CHACUN
ACTEUR DE SA VIE.**
MASSAJOBS, s'accomplir
par le travail.

Document réalisé en collaboration par







Sommaire

01

MASSAJOBS : QUI SOMMES-NOUS ? p. 4

- Notre constat : un sentiment d'impuissance dans les quartiers p. 5
- Nos objectifs : le développement du pouvoir d'agir vers l'emploi p. 5
- Nos valeurs : des repères pour notre posture quotidienne p. 6
- Notre action : être présent, accompagner, créer la rencontre p. 6

02

ÊTRE PRÉSENT p. 7

- Un lieu d'accueil au cœur du quartier p. 8
- Aller vers les publics p. 9

03

ACCOMPAGNER p. 11

- Les leviers de réussite de l'accompagnement p. 12
- Le travail de la relation et de la posture d'accompagnement p. 13
- Nos méthodes d'accompagnement p. 20

04

CRÉER LA RENCONTRE p. 28

- Mobilisation d'un réseau local de professionnels p. 29
- Participation à l'écosystème partenarial des quartiers p. 32

MASSAJOBS : QUI SOMMES- NOUS ?



Notre constat

Un sentiment d'impuissance dans les quartiers

“ *J'ai absolument besoin d'un travail.
Je ne sais pas comment faire.
Aide-moi à faire un CV et à trouver un job.* ”

À l'origine de Massajobs, il y a cette demande d'un habitant du quartier des Lauriers adressée à Aymeric O'Neil, le fondateur d'une maison de quartier, La Maison Bernadette, où Massajobs a été créée. Derrière ces mots, il n'y avait pas seulement la recherche d'un emploi, mais l'expression d'un **besoin plus profond : celui de “reprendre en main” sa trajectoire de vie**. Trouver un travail, certes, mais surtout comprendre comment faire, disposer des bons outils, percer les logiques du marché du travail, sortir de l'immobilité.

Massajobs part de ce constat : **les quartiers prioritaires de la ville (QPV) concentrent différentes vulnérabilités** où les difficultés sociales sont nombreuses et interconnectées (chômage, santé, logement, accessibilité, isolement social, etc.).

Chiffres QPV en Région PACA⁽¹⁾

1/2 des habitants des QPV vit en situation de pauvreté

x1,5 plus de chômage qu'en dehors des QPV

20 à 30% des habitants des QPV n'accèdent pas aux prestations ou services publics auxquels ils ont droit

Il en résulte que les habitants que nous rencontrons quotidiennement dans nos quartiers d'implantation expriment **un sentiment d'impuissance**.

“ *Je ne sais pas comment faire.
Je n'ai jamais réussi à...
Je ne connais personne pour m'aider.* ”

Ils se sentent souvent démunis et déconsidérés, focalisés sur les impératifs immédiats (se loger, se nourrir, subvenir au quotidien), sans parvenir à se projeter dans l'avenir. Les jeunes sont particulièrement touchés par ce sentiment de paralysie.

30% des 16-25 ans⁽²⁾ non scolarisés et sans emploi

8/10 jeunes⁽³⁾ renoncent à certaines de leurs aspirations faute de confiance en eux

Ainsi, Massajobs est née pour répondre à cette double demande : celle d'un travail stable, digne et choisi, et celle de pouvoir comprendre et agir dans le monde qui est le nôtre.

Nos objectifs

Le développement du pouvoir d'agir vers le travail

L'objectif de Massajobs est résumé par sa raison d'être :

Accompagner les habitants des quartiers en difficulté à être davantage acteurs de leur vie et de la société par le travail.

Nous pensons que le travail fournit à chaque personne la reconnaissance de sa singularité (P. Gomez, 2019)⁽⁴⁾, une capacité à agir et à transformer le monde, ainsi qu'un lien avec une communauté et la société. Le travail apparaît ainsi comme un des moyens possibles pour se déployer dans la société.

Notre accompagnement vers le travail vise à **développer le pouvoir d'agir** des personnes que nous rencontrons.

En rendant disponibles les ressources dont les personnes ont besoin, nous facilitons l'action et la mise en mouvement.

Les personnes peuvent ainsi agir sur ce qui est important pour elles et leurs proches, et sortent du sentiment d'impuissance.

⁽¹⁾ Insee Flash Provence-Alpes-Côte d'Azur n°106, paru le 09/10/2024 - ⁽²⁾ SIG Ville - ⁽³⁾ VersLeHaut - ⁽⁴⁾ Gomez, P. (2019). Le Travail invisible : Enquête sur une disparition. Desclée De Brouwer.

Nos valeurs

Des repères pour notre posture quotidienne

Chez Massajobs, nous souhaitons poser sur les personnes que nous rencontrons un regard qui s'intéresse à **chacun dans son intégralité**.

Bienveillance



Chaque personne est accueillie telle qu'elle est, considérée dans son intégrité et sans jugement. Elle est invitée à veiller aussi au bien de l'autre.

Rencontrer la personne dans toute sa complexité

Son histoire
Sa personnalité
Ses relations
Sa culture
Ses croyances



Humilité

Nous ne prétendons pas savoir ce qui est bon pour la personne ou ce qu'elle doit faire. Au contraire, par notre écoute active et au travers d'une relation d'égal à égal, nous veillons à lui laisser la parole et tout l'espace pour se révéler. Cette dynamique se réalise au rythme de chacun, dans la patience, la délicatesse et la fidélité.

Confiance



C'est en se redécouvrant tel qu'il est que chacun peut alors reprendre confiance en soi, dans les autres, dans le monde et ses possibles. Massajobs est un espace où il est possible de retrouver de la consolation et de l'espérance, au cœur des difficultés rencontrées dans les quartiers, tant pour les personnes accompagnées que pour les salariés.



Liberté

Nous cherchons à éveiller et à faire grandir la liberté des personnes que nous rencontrons. Nous avons à cœur de respecter la liberté de chacun, et nous veillons à ce que les décisions leur reviennent.

Notre action

Depuis la création de Massajobs, ces valeurs nous ont conduits à ajuster sans cesse notre posture et notre action.

Au-delà d'une mission et de valeurs qui l'inspirent, Massajobs s'incarne par une action menée sur le territoire marseillais à partir d'antennes implantées dans les quartiers. **Ces antennes sont animées par deux révélateurs de talents (RDT) qui accueillent du public 5 jours sur sept, de 9h à 18h30.**



Révélateur de talents

Ce poste est au cœur de la mission de Massajobs. Nous avons fait le choix d'un poste hybride à la croisée des trois axes de notre action. Ses missions se rapprochent à la fois de :

- la médiation sociale,
- l'accompagnement à l'emploi et à l'insertion professionnelle,
- la relation entreprises et partenariats.

L'objectif de rassembler ces trois missions en un même poste est de proposer un accompagnement sans couture et dans la durée. La diversité des tâches et compétences mobilisées en fait un poste riche et varié.

L'action de Massajobs se résume par le triptyque :

être présent

accompagner

créer la rencontre

ÊTRE PRÉSENT



Un lieu d'accueil au cœur du quartier

Un point d'ancrage accessible, connu et sécurisant

Massajobs a pour vocation de **s'ancrer au cœur des territoires**, en collaboration avec des associations-sœurs déjà présentes et actives dans les quartiers. Fortes de leur expérience et de leur engagement dans la création de lien social, ces structures contribuent à l'émergence d'un **tissu relationnel solide et de proximité**.

Ce lieu d'accueil, où l'on peut venir et revenir, constitue un élément central pour les habitants qui franchissent la porte pour découvrir les associations et leurs services. **Il offre un point d'ancrage concret, un espace connu et sécurisant.**

Cette implantation partagée favorise la rencontre et l'instauration de relations de confiance durables, essentielles à la mise en œuvre des actions de Massajobs, qui viennent compléter et renforcer les dynamiques déjà existantes au sein de ces lieux. Les lieux, où est présente Massajobs, sont aussi de véritables espaces de respiration. Ils offrent un environnement apaisant et propice à l'accueil.

Un accueil libre et accessible

- ✓ Venue possible à l'improviste
- ✓ Horaires adaptés
- ✓ Possibilité de rendez-vous
- ✓ Chacun peut franchir la porte librement
- ✓ Chacun peut exprimer une demande, quelle qu'elle soit



Ce qui fait la différence chez Massajobs, c'est que c'est à côté de chez moi.

Houlad, personne accompagnée
chez Massajobs

Notre accueil fait de Massajobs un espace familial et sécurisant. Un lieu où l'on peut venir, revenir, et avancer à son rythme.



La posture d'accueil

C'est un élément central du travail des révélateurs de talents. Les gestes simples d'accueil - **se lever, tendre une main, proposer un café, prendre des nouvelles, etc.** donnent de l'importance à la personne et à sa démarche. Ces gestes traduisent une attention sincère et replacent la relation humaine au cœur de l'échange. La relation de confiance est instaurée dès le premier contact.



Aller vers les publics

Un point d'ancrage accessible, connu et sécurisant

Massajobs s'inscrit dans une démarche singulière en tant qu'acteur de proximité, ancré au sein des quartiers prioritaires de Marseille : **la démarche "d'aller-vers" les habitants** qui vise à renouer le lien avec eux là où ils se trouvent, sans attendre qu'ils franchissent la porte de Massajobs. La démarche "d'aller-vers" s'incarne concrètement dans une pluralité de pratiques complémentaires, pensées pour favoriser les rencontres et maintenir le lien. Au quotidien, il s'agit essentiellement de visites faites aux habitants en porte à porte au sein des résidences voisines, en binôme, en moyenne deux fois par semaine. La fréquence des visites est adaptée pour être à la fois suffisamment présent pour maintenir les liens sans trop s'imposer dans les espaces.

Les différents types de rencontres



PORTE-À-PORTE

Aller à la rencontre des habitants dans leur environnement quotidien

- Parcourir les résidences et les rues du quartier
- Toquer aux portes pour créer un premier contact et initier l'échange



VISITES CHEZ DES PERSONNES CONNUES OU ACCOMPAGNÉES

- Se rendre, en binôme, au domicile d'une personne accompagnée
- Recréer un lien distendu
- Prendre des nouvelles
- S'adapter aux contraintes familiales
- Mieux comprendre l'environnement de vie
- Répondre à une invitation formulée par la personne



DÉAMBULATIONS DANS LE QUARTIER

- Parcourir le quartier sur un créneau défini
- Favoriser les rencontres spontanées et les échanges informels
- Mieux appréhender la réalité du quartier, son évolution et son atmosphère



ALLER VERS LES ENTREPRISES LOCALES

- Rencontrer professionnels et commerçants du quartier pour identifier les réalités du marché de l'emploi
- Repérer les opportunités professionnelles accessibles au plus près du lieu de vie des personnes accompagnées



CAFÉ DE QUARTIER

- Proposer un temps convivial en pied d'immeuble à destination des passants, en lien avec l'association Massabielle, le cas échéant en lien avec un partenaire
- Intervenir sur des horaires adaptés (matin, départs travail/école) pour se rendre visible auprès de publics peu présents en journée



TRAVAIL PARTENARIAL

- Participer régulièrement aux réunions de quartier et proposer des temps informels (cafés, déjeuners, échanges)
- Renforcer la visibilité et l'ancrage de l'action sur le territoire

Dans le cadre de cette démarche au sein du quartier prioritaire, les révélateurs de talents privilégient une approche simple et authentique. Ils se présentent comme des voisins, donnent leur prénom et expliquent la mission de Massajobs dans un esprit de transparence et d'ouverture.

Chaque échange se construit avec spontanéité, respect et écoute. Il s'agit avant tout de prendre le temps de rencontrer la personne, de comprendre ses besoins, son parcours ou simplement d'échanger autour de la vie du quartier.

La démarche "d'aller-vers" repose sur l'idée que chaque rencontre compte, même sans résultat immédiat. Parfois invités chez les habitants pour discuter, les révélateurs de talents adoptent avant tout une posture de présence et d'écoute.



Massajobs peut témoigner de la joie du quartier et des habitants !

Massajobs, ils vont vers les gens, ils viennent chercher les gens chez eux, ils vont dans les maisons, ils vont taper à leurs portes, ils se font entendre ! Tout le quartier les connaît !

Younes, jeune accompagné
par Massajobs

Ce qui m'a plu, c'est votre visite, de vous voir avec moi. Votre visite m'a encouragée, ça m'a permis de voir que je pouvais y arriver en France, c'était bien pour moi.

Nardjes, habitante du
13^e arrondissement de Marseille



"Aller vers", c'est aussi accepter sa propre vulnérabilité. En se rendant chez l'autre, le révélateur de talents partage une part de lui-même, créant ainsi un équilibre relationnel authentique pour favoriser une juste proximité. Cette ouverture permet à la personne rencontrée de **se sentir en confiance pour exprimer à son tour ses besoins, ses doutes et accepter de se montrer, à son tour, vulnérable. Cette posture demande de sortir du confort professionnel** : accepter l'imprévu, la lenteur, parfois même l'absence de résultat tangible. Elle nécessite une attention fine à la relation, une capacité à s'adapter au rythme et aux codes du territoire, et une présence continue dans le quotidien du quartier, permettant aux révélateurs de talents de mieux le connaître afin de s'adapter à chaque territoire et à ses spécificités.

Pour Massajobs, être présent c'est donc habiter un lieu dans un quartier, point d'ancrage qui permet de partir à la rencontre. Bien souvent, cette rencontre se transforme en accompagnement.

ACCOMPAGNER



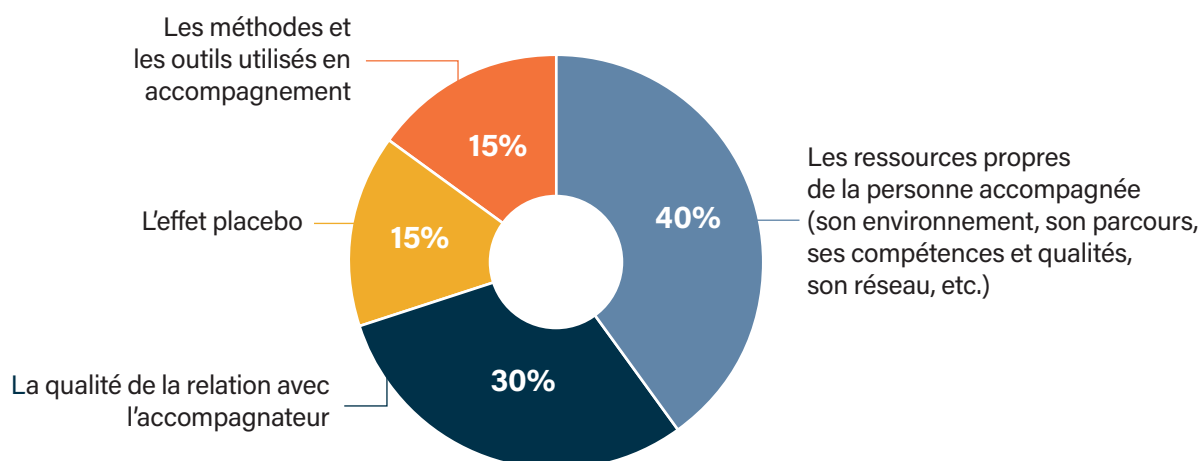
Chez Massajobs, l'accompagnement est avant tout pensé à partir de la posture professionnelle. Nous partons du principe qu'un accompagnement réussi ne repose pas uniquement sur des outils ou des méthodes, mais sur la manière dont l'accompagnateur se positionne dans la relation. La posture constitue ainsi le socle de toute démarche d'accompagnement : elle conditionne la qualité du lien, la confiance instaurée et la capacité de la personne accompagnée à se mobiliser dans son parcours.

Parce que permettre à une personne de cheminer d'un point A à un point B suppose un cadre sécurisant et respectueux, nous accordons une attention particulière à la présence, à l'écoute et à l'ajustement constant de l'accompagnateur. C'est en travaillant d'abord cette posture — attentive, non jugeante et valorisante — que nous créons les conditions favorables à l'utilisation pertinente et efficace des outils d'accompagnement.

Les outils, méthodes et dispositifs mobilisés par Massajobs s'inscrivent ainsi dans un second temps, comme des leviers au service de l'accompagnement. Ils ne prennent pleinement leur sens et leur efficacité que lorsqu'ils sont portés par une posture juste, cohérente et alignée avec les besoins et le rythme de la personne accompagnée.

Les leviers de réussite de l'accompagnement

4 facteurs contribuent principalement à la réussite d'un accompagnement⁽¹⁾



Si l'accompagnateur peut agir à la marge sur l'environnement et l'effet placebo, **il a davantage de latitude sur la relation qu'il entretient avec la personne accompagnée ainsi que sur les méthodes et outils déployés dans le cadre de cet accompagnement.** Nous choisissons donc d'être particulièrement exigeants sur ces deux points. Ainsi, nous soignons davantage notre posture professionnelle et la structure de l'entretien.

Par ailleurs, notre accompagnement consiste à valoriser les ressources de la personne, développer ses compétences (si nécessaire) et transformer son regard sur l'environnement pour accéder à des opportunités viables.

La rigueur dans la qualité de la relation humaine voulue est soutenue par une **hygiène professionnelle exigeante.** Ces gestes essentiels font partie d'une méthodologie réfléchie par Massajobs.



**À travers Massajobs, je me suis senti entouré, (...)
Massajobs, c'est la famille en fait !**

Alphousseynou, personne accompagnée par Massajobs

⁽¹⁾ Yves Gros-Louis, eux-mêmes issus/fondés de la méta-analyse Lambert, M. J., & Bergin, A. E. (1994) The effectiveness of psychotherapy. Dans A. E. Bergin & S. L. Garfield (Eds.), Handbook of Psychotherapy and Behavior Change (4 th ed.). New-York : Wiley.

Le travail de la relation et de la posture d'accompagnement

La posture d'accompagnement désigne la manière d'être et d'agir auprès de la personne accompagnée. Elle se traduit dans les attitudes, le langage et le positionnement relationnel.

Elle est influencée par différents facteurs : l'individualité de chacun (valeurs, vécu, expériences), l'environnement immédiat (cadre de travail, équipe, moyens disponibles, etc.) ainsi que le cadre institutionnel et sociétal.

Chez Massajobs, nous agissons en amont sur ces différents facteurs d'influence — notamment par la formation, la réflexion collective et le cadre managérial — afin d'ajuster en continu la posture d'accompagnement aux besoins, au potentiel et au contexte de chaque personne accompagnée, tout en tenant compte des dimensions personnelles et collectives dans lesquelles évoluent les révélateurs de talents.

Des facteurs qui influencent la posture d'accompagnement



L'individualité de l'accompagnateur

Valeurs personnelles, vécu, représentations, expérience



L'environnement immédiat

Cadre de travail (organisation, équipe, moyens disponibles)



L'environnement macro

Politiques publiques, contexte économique, marché du travail, ressources du territoire

Nos leviers d'action sur ces facteurs

Nous agissons en amont

sur ces facteurs d'influence pour créer les meilleures conditions d'accompagnement



La formation régulière

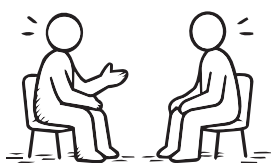
en Groupes d'Analyses de Pratiques Professionnelles (GAPP), sur le cadre théorique et lors de réflexions sur les valeurs de Massajobs



Le cadre managérial

Ajustement constant du cadre, action sur l'environnement immédiat, prise en compte des facteurs macroscopiques

Pour permettre l'ajustement de la posture



La posture de d'accompagnement

Manière d'être et d'agir (attitudes, langage, positionnement)



Une relation de qualité

au service de la réussite de l'accompagnement

Formation continue et posture professionnelle

Chez Massajobs, la formation a une place importante. Les révélateurs de talents sont **supervisés, au moins mensuellement, par un membre de l'équipe qui est coach certifié**. Ils peuvent également s'adresser à lui selon leurs besoins. En collectif, ils participent chaque mois à une **journée de formation mêlant apports théoriques et retours sur les pratiques individuelles lors de groupes d'analyse de pratiques professionnelles (GAPP), animés par le coach formateur**.

Les GAPP permettent aux révélateurs de talents de s'accompagner les uns les autres sur des problématiques rencontrées dans les accompagnements. Ils fournissent également une occasion de s'entraîner, en accompagnant un collègue, sous le regard bienveillant du groupe et du superviseur.

Les GAPP et la supervision mensuelle permettent de prendre conscience de ses propres pratiques, de sa posture, et de tout ce qui se joue dans la relation avec la personne accompagnée pour mieux s'ajuster et faire avancer la personne.

Les apports théoriques permettent de professionnaliser l'action de Massajobs et de l'ancrer dans un référentiel reconnu. Surtout, ces éléments donnent aux révélateurs de talents des clés de compréhension des enjeux et dynamiques de la relation d'accompagnement.



Massajobs se nourrit essentiellement de trois approches complémentaires :



DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR

(Yann Le Bossé)

Principes clés

Approche systémique qui vise à comprendre les interactions entre individus, environnements et contraintes sociales ; valorise la capacité des personnes à redevenir auteurs de leur vie.

Finalité

Restaurer le pouvoir d'agir en agissant sur les leviers personnels, relationnels et contextuels.

Apports pour Massajobs

Aide à penser l'accompagnement dans un écosystème, en liant les enjeux individuels, institutionnels et territoriaux.



ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

(Miller & Rollnick)

Principes clés

Approche centrée sur la personne, fondée sur l'écoute empathique et la résolution de l'ambivalence face au changement.

Finalité

Favoriser une motivation intrinsèque au changement, sans confrontation ni injonction.

Apports pour Massajobs

Soutien les professionnels dans l'art du dialogue, en suscitant chez la personne la parole du changement.



COACHING ORIENTÉ SOLUTION

(Philippe Bigot)

Principes clés

Approche pragmatique et prospective : on s'appuie sur les ressources, réussites et exceptions plutôt que sur les problèmes.

Finalité

Amener la personne à construire ses propres solutions et à passer à l'action.

Apports pour Massajobs

Renforce la mise en mouvement concrète des bénéficiaires, en s'appuyant sur leur ressources.



ACCOMPAGNER

La formation a pour but d'aider le révélateur de talents à prendre conscience de ce qui se joue en lui au sein d'une relation d'accompagnement afin d'adapter au maximum sa posture à la personne qui est accompagnée. Par exemple, **lors des journées de formation, différents thèmes peuvent être abordés : notre rapport au temps, au pouvoir, au savoir et à l'action.**



LE RAPPORT AU POUVOIR

Objectifs pédagogiques :

- Identifier les mécanismes explicites et implicites de délégation de pouvoir dans la relation d'accompagnement.
- Distinguer posture de soutien à l'autonomie et posture de substitution ou de prise de pouvoir.
- Ajuster sa posture pour favoriser la redistribution du pouvoir au profit de la personne accompagnée.
- Analyser ses propres pratiques afin de repérer les situations où le pouvoir peut être involontairement capté.



LE RAPPORT AU SAVOIR

Objectifs pédagogiques :

- Reconnaître les savoirs issus de l'expérience comme des ressources légitimes et structurantes.
- Apprendre à articuler savoirs expérientiels, professionnels et théoriques dans l'accompagnement.
- Développer une posture de partage du savoir plutôt que de transmission descendante.
- Utiliser le savoir comme levier d'émancipation et de compréhension de l'action.



LE RAPPORT À L'ACTION

Objectifs pédagogiques :

- Clarifier le rôle du professionnel dans le passage à l'action de la personne accompagnée.
- Savoir intervenir de manière subsidiaire, sans entraver l'autonomie de décision et d'action.
- Identifier les situations où l'appui du professionnel est nécessaire pour lever des obstacles structurels.
- Évaluer un accompagnement à partir de la capacité de la personne à agir par elle-même.



LE RAPPORT AU TEMPS

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre les tensions entre urgence de l'action et temps long du développement du pouvoir d'agir.
- Ajuster son accompagnement en tenant compte du rythme et du parcours de la personne.
- Inscrire l'action dans une temporalité qui articule passé, présent et perspectives d'avenir.
- Développer une posture professionnelle capable de résister à l'injonction de résultats immédiats.

J'ai compris très vite que chez Massajobs, la formation n'est pas un à-côté — c'est le cœur. Ce qu'on apprend à faire avec les personnes accompagnées, on le vit d'abord entre nous. Ça change tout.

Maylis, révélatrice de talents chez Massajobs

Notre langage pour traduire notre posture et nos valeurs dans l'accompagnement

La formation permet de revisiter les fondamentaux et les 4 valeurs fondatrices de l'association qui servent de repères dans la relation d'accompagnement.



Bienveillance



Humilité



Confiance



Liberté

Ces valeurs se déclinent en neuf axiomes qui définissent la posture professionnelle de Massajobs et décrivent les postulats et traits essentiels de notre accompagnement et de la relation que nous souhaitons entretenir avec les personnes que nous accompagnons. Nous avons rédigé ces axiomes collectivement, en nous appuyant sur l'expérience de terrain des révélateurs de talents.

Nous souhaitons laisser les personnes poser des mots sur leurs aspirations de vie, leur désir et leur rêve pour aller au-delà d'un projet professionnel au rabais.

François, fondateur de Massajobs et co-constructeur du séminaire La Vie en Grand



Pour moi, le travail, c'est un lieu où je me sens utile. J'aime aider les autres, leur rendre service, les écouter.

Rouzouna, aide à domicile, lors d'un atelier de photolangage permettant de répondre à la question : "qu'est-ce que le travail pour moi ?"

J'ai été tellement surpris lorsqu'Aminata est revenue dans le bureau nous raconter son nouveau travail d'agent d'entretien, deux jours par semaine, dans une entreprise loin de chez elle : elle était pleine d'enthousiasme et joyeuse de contribuer à rendre un lieu propre et accueillant. Alors que, quand elle avait été recrutée, je me demandais si les conditions seraient suffisamment satisfaisantes pour elle.

Benoît, révélateur de Talents et accompagnateur d'Aminata

Nos 9 axiomes

1



La personne accompagnée est la seule à évaluer ce qu'il y a de réjouissant ou d'insatisfaisant dans son travail.

Nous reconnaissons chacun dans son unicité et sa dignité de personne libre d'agir en lui permettant d'exprimer la valeur de son travail.

2



Tout travail décent est l'occasion pour une personne de s'accomplir.

Le travail est central pour chaque individu pour exprimer sa personnalité, s'intégrer à une communauté et agir sur le monde qui l'entoure.

3



Toute personne est rencontrée dans l'intégralité de son être.

Massajobs choisit de s'adresser aussi à la dimension spirituelle de la personne, c'est-à-dire à son désir du bien, du vrai, du juste.

4



Toute personne est toujours en devenir et peut exercer sa liberté en toute situation.

6



Nous sommes interdépendants.

Chaque personne est faite de talents et de limites qui appellent à des relations de solidarité et de fraternité.

5



L'intervention de l'accompagnateur vise à développer le pouvoir d'agir de la personne.

Toute personne est compétente pour choisir ses objectifs, pour savoir ce qu'elle veut et ce dont elle a besoin pour l'obtenir; c'est par l'action et l'expérimentation concrète qu'elle pourra obtenir les changements qu'elle souhaite.

8



La rencontre déplace. L'accompagnateur accepte de le vivre.

Cela permet la mise en mouvement de la personne accompagnée.

7



L'accompagnement répond à une demande, à une aspiration de la personne accompagnée.

Le rôle de l'accompagnateur est de créer un espace de confiance pour que cette demande s'exprime.

9



Massajobs invite les acteurs de l'entreprise et les personnes accompagnées à faire le pari de la confiance et de la bienveillance à chaque étape du recrutement ou de la recherche de travail.

Au-delà du soin apporté à la formation interne, l'association a également développé un management spécifique, créant un environnement favorable à une posture d'accompagnement la plus ajustée possible.

Un management cohérent

L'accompagnateur Massajobs sera d'autant plus à même de construire une relation vectrice de réussite avec la personne accompagnée **qu'il bénéficie lui-même d'un cadre porteur**. Le management chez Massajobs cherche à développer le pouvoir d'agir des révélateurs de talents. La cohérence globale de l'association est ainsi renforcée.

Cette posture managériale est caractérisée par cinq éléments centraux :

UNE ORGANISATION SUBSIDIAIRE

Le manager est **au service des salariés⁽¹⁾**. Il n'intervient que si ces derniers n'ont pas les ressources (ou si celles-ci sont trop coûteuses) pour réaliser le changement qu'ils veulent opérer. **La subsidiarité repose sur la capacité des salariés à identifier leurs limites et à s'en ouvrir au manager pour identifier ensemble les ressources mobilisables et l'action possible de la direction.** Des points individuels et collectifs sont régulièrement organisés entre le manager et l'équipe.

UNE ORGANISATION EN INTELLIGENCE COLLECTIVE

Les salariés sont amenés **à participer à des temps de réflexion réguliers sur des thèmes précis** (la vision stratégique à long terme de l'association, l'ouverture d'une nouvelle antenne, la pair-aidance chez Massajobs, etc.). En créant un espace où chacun peut apporter sa parole et ses idées, **la décision est co-construite et chacun peut se l'approprier plus aisément.**

UNE INTERFACE ENTRE LES RÉVÉLATEURS DE TALENTS ET LES ENJEUX MACROÉCONOMIQUES

Il s'agit de prendre en compte la tension entre les enjeux économiques et les réalités du territoire, sans que cette tension n'influence négativement la relation d'accompagnement.

Le révélateur de talent est ainsi libéré d'objectifs chiffrés et déterminés dans le temps. Il peut alors **déployer librement la posture la plus adaptée à chaque situation.**

UNE CULTURE DU SOIN ET UNE PRISE EN COMPTE GLOBALE

Chaque salarié est reconnu dans toutes les dimensions de son être et dans les besoins qu'il peut avoir. Cela se traduit, par exemple, par la possibilité de vivre chaque mois, sur le temps de travail, **une matinée de respiration, de prise de recul et de repos appelée "désert". Des temps conviviaux et de partage sont régulièrement proposés. Ils permettent de prendre du recul par rapport au vécu du terrain et de ressouder l'équipe face aux situations difficiles.** Ces partages aident chacun à renforcer son engagement dans l'association en opérant un retour sur les valeurs qui soutiennent l'action de Massajobs et le sens singulier que chacun trouve dans son travail.

ENFIN, UN DIALOGUE RÉGULIER ET CONSTRUCTIF ENTRE CHAQUE SALARIÉ ET SON MANAGER EST MIS EN PLACE

Ces dialogues ont pour but d'aider le salarié à développer tout son potentiel dans sa pratique professionnelle et de gagner ainsi en efficacité. Ces temps permettent également d'offrir de la reconnaissance régulière au révélateur de talents pour le travail accompli.

⁽¹⁾ P. Gomez, La subsidiarité, retour vers le futur, 2023

Une stratégie de recrutement qui privilégie la personnalité par rapport au CV : les salariés de Massajobs sont tous issus de parcours professionnels très variés : commerce, santé, administration publique, psychologie, ressources humaines, etc. Massajobs sélectionne, avant tout, les candidats en fonction de leurs capacités à écouter et à dialoguer et de leur envie de se mettre au service des personnes accompagnées. L'association prend chaque salarié là où il en est, et le forme : chaque salarié est en devenir.

Cette posture managériale permet à l'équipe de vivre en interne ce qu'elle propose aux personnes accompagnées dans les quartiers d'implantation des antennes locales : la bienveillance, l'humilité, la confiance et la liberté. Il en résulte :

- **un gain d'autonomie et d'efficacité pour chaque salarié.** Bénéficiant de la confiance de son manager, le salarié a une action souple et rapide auprès des personnes accompagnées ;
- **une adaptation maximale à chaque bénéficiaire.** Le révélateur de talents peut proposer différentes formes et modalités d'accompagnement en fonction des besoins et de l'évolution de la situation des personnes accompagnées ;
- **une libération de la créativité des salariés dans le but d'offrir un accompagnement sur mesure et adapté à la singularité de chacun.**

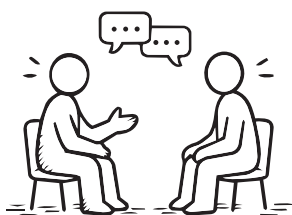


Nos méthodes d'accompagnement

Massajobs affine ses outils et ses méthodes pour permettre l'efficacité de ses interventions.

Les différentes phases de l'accompagnement

L'accompagnement repose sur plusieurs étapes clés, **tout en restant adaptable**. Cette flexibilité permet aux révéléurs de talents d'**ajuster leur approche à la personne qu'ils accompagnent**, au contexte, aux demandes exprimées, aux besoins formulés et à ce qui reste implicite. **Cette capacité d'ajustement est rendue possible par la structure de l'accompagnement, qui identifie clairement les étapes nécessaires et guide le travail du révéléur de talents, formé à cette méthodologie.**



Bien commencer l'accompagnement

Le premier entretien présente un enjeu spécifique, car il va donner une coloration à la suite de la relation. C'est un moment crucial pour construire la confiance.

Avant de demander à l'autre de se présenter, **le révéléur de talents prendra le temps de se présenter en premier**. Ce n'est pas forcément ce à quoi sont habituées les personnes accompagnées.

L'idée est de favoriser la rencontre entre deux personnes et non entre une institution et un usager.

Ainsi, il est essentiel de donner à la personne la possibilité de se présenter, de partager ses préoccupations et de préciser ses attentes. Dès cette étape, la valorisation de ses compétences et de ses réussites est cruciale pour la mobilisation vers le changement. Le cadre, les objectifs et le contrat sont définis en co-construction. **La fin du premier entretien consiste à recueillir un feedback et s'accorder sur une première tâche à mettre en œuvre, qui permet d'engager la personne dans le processus d'observation et de mobilisation.**



Bien conclure l'accompagnement

La phase de conclusion de l'accompagnement nécessite une attention particulière. Elle marque une séparation pour la personne accompagnée et pour l'accompagnateur.

Ainsi, une posture adaptée est nécessaire, tant pour accueillir les réactions de la personne accompagnée que pour assurer la continuité ou la clôture de l'accompagnement. **Le révéléur de talents veille à clôturer la relation, à rappeler les progrès réalisés et à orienter le regard de la personne vers le futur, tout en faisant le bilan des objectifs et en préparant la transition vers l'après.**

La fin de l'accompagnement doit préparer la suite.



„Chez Massajobs, c'est du concret, on avance autour d'opportunités réelles.“

Mustapha, personne accompagnée par Massajobs

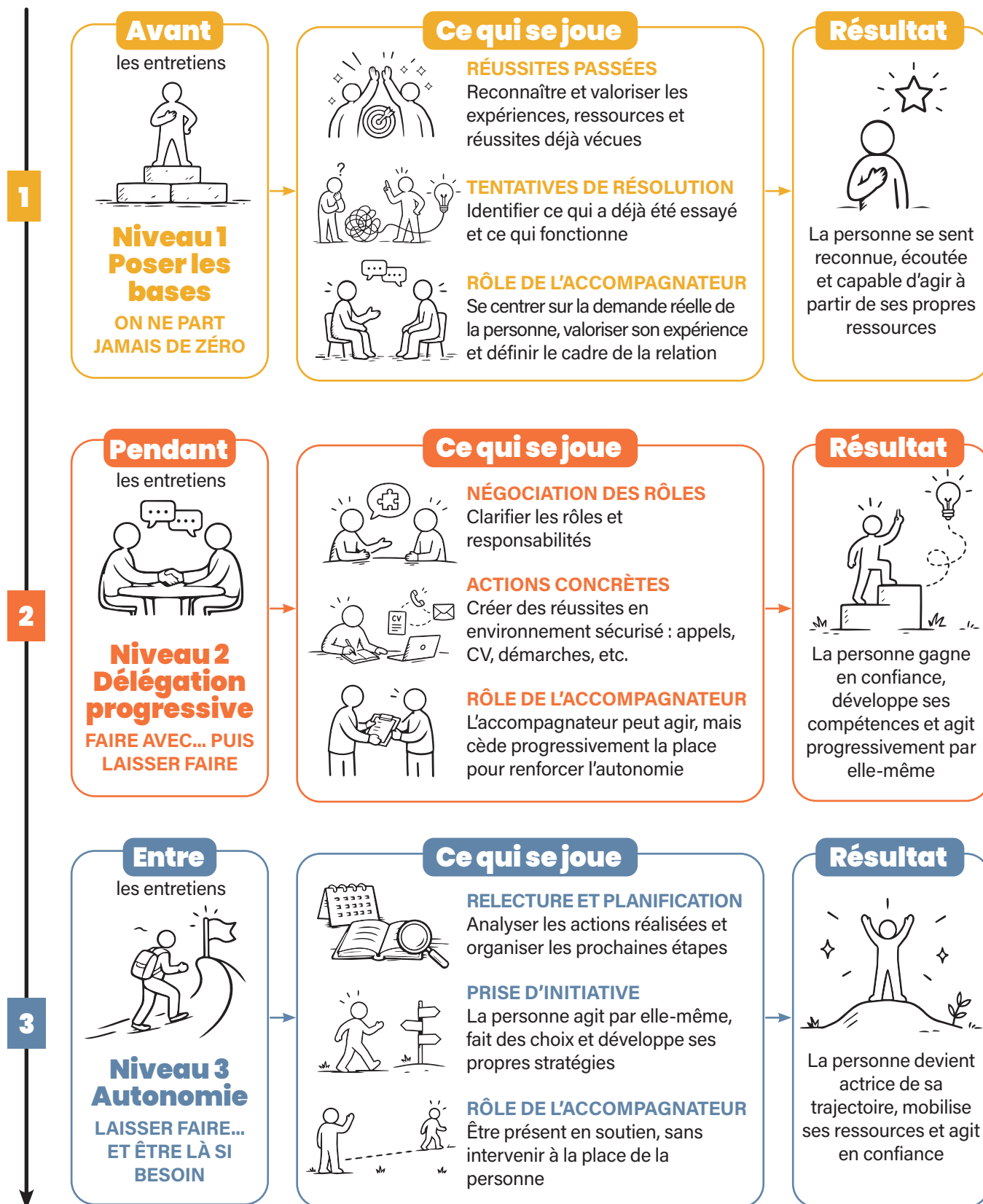


ACCOMPAGNER

Un accompagnement progressif vers l'autonomie

Avant, pendant et entre les entretiens.

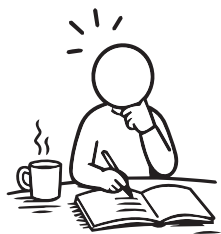
DÉPENDANCE ÉLEVÉE



VERS L'AUTONOMIE

La structure d'un entretien individuel

Chaque entretien s'appuie sur différentes étapes qui permettent de créer un cadre de confiance, soutenir l'action et accompagner la progression de la personne.



1. Préparation de l'entretien

Objectif : clarifier son intention et se rendre disponible

Description : il s'agit de définir en amont ce que l'on souhaite vivre et faire vivre à la personne accompagnée, de prendre conscience de son état émotionnel et de sa disponibilité, et de mettre de côté les distractions potentielles. Cette préparation pose les bases d'une rencontre authentique et centrée sur l'autre.

Exemple : le révélateur de talents relit les notes du dernier entretien. Il se donne une intention pour cet échange, comme être attentif à bien valoriser la personne.



3. Négociation du contrat

Objectif : cadrer et sécuriser la séance

Description : cette étape consiste à clarifier la direction à suivre et à sécuriser la personne sur le déroulement de l'accompagnement. Les rôles, les responsabilités et la répartition du temps sont définis en commun, ce qui permet de lier l'objectif spécifique de la séance à celui de l'accompagnement global.

Exemple : "Nous avons 60 minutes. Que souhaitez-vous avoir avancer dans les 50 prochaines minutes ?"



2. Accueil

Objectif : instaurer une relation de confiance

Description : l'accueil est un moment clé. Aller chercher la personne, la regarder dans les yeux, proposer une boisson et ouvrir un échange simple permet d'instaurer une relation de confiance dès les premières minutes. Il s'agit de prendre la température émotionnelle de la personne, pour qu'elle se sente véritablement considérée et non réduite à un simple "usager" d'un service.

Exemple : "Voulez-vous un thé, un café ? Comment allez-vous depuis la dernière fois ?"



4. Relecture inter-séance

Objectif : valoriser les progrès

Description : la relecture des actions menées depuis la dernière rencontre valorise l'expertise et les réussites de la personne accompagnée. Cette étape favorise la prise de conscience des progrès réalisés, en mettant l'accent sur les compétences, les qualités et les valeurs mobilisées.

Exemple : "Qu'avez-vous tenté pour avancer vers votre objectif ?"

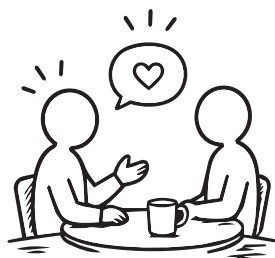


5. Cœur de l'entretien

Objectif : atteindre ce qui a été convenu dans le contrat, soit en invitant la personne à raconter ce qui s'est passé entre les séances, soit par la réalisation d'actions concrètes durant la séance.

Description : le cœur de l'entretien se concentre sur le "faire" et l'action. Il est essentiel de rester centré sur l'objectif, en orientant la conversation vers des éléments tangibles et concrets. Lorsque des sujets annexes émergent, il convient de les relier à l'objectif principal ou de planifier le temps nécessaire pour les traiter sans nuire à l'avancement. Au fil des accompagnements, cette étape tend à diminuer au profit des temps de relecture et de projection qui l'entourent.

Exemple : s'il s'agit de réaliser un CV, le cœur de la séance peut être dédié à relire les expériences professionnelles de la personne afin de les présenter de la meilleure manière.

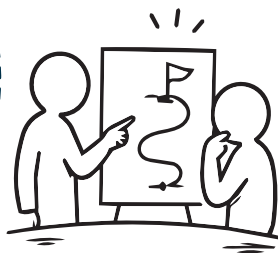


7. Conclusion

Objectif : recueillir le retour de la personne

Description : la conclusion de l'entretien consiste à recueillir le retour de la personne sur la forme de la séance, la relation et le déroulement de l'échange. Cette étape nourrit l'amélioration continue de l'accompagnement et le renforcement de la confiance mutuelle.

Exemple : "Que reprenez-vous de nos échanges ? Le déroulement de l'échange vous a-t-il convenu, auriez-vous aimé faire différemment ?"



6. Projection vers l'après

Objectif : définir la suite concrète

Description : la personne est invitée à récapituler ce qu'elle retient du contenu de la séance, ce qu'elle ressent et ce qu'elle souhaite mettre en œuvre. Ensemble, ils vont identifier une action concrète, simple et réaliste qui la rapproche de son objectif, en valorisant le mouvement et la progression plutôt que la perfection.

Exemple : "À la suite de ce que nous avons fait ensemble, que pensez-vous pouvoir mettre en place d'ici la prochaine fois ? De quoi avez-vous besoin pour mener à bien ces démarches ?"



8. Relecture

Objectif : améliorer sa pratique

Description : le révélateur de talents procède à son bilan personnel. Il relit l'écart entre son intention et ce qui s'est réellement passé, évalue son état émotionnel, analyse sa pratique à l'aide d'outils adaptés et prend les notes nécessaires pour préparer le prochain rendez-vous. L'auto-évaluation régulière, éventuellement complétée par un regard de pair, permet de renforcer la qualité et la cohérence de l'accompagnement.

Exemple : le révélateur de talents fixe ses notes sur l'entretien et peut se poser les questions suivantes : "Dans quel état suis-je ? Comment était ma posture pour cet entretien ? Quels sont mes points de vigilance pour la prochaine fois ?"

Au sein de chaque entretien, nous utilisons des outils afin de les mettre au service des personnes accompagnées, en sachant quand et comment les utiliser selon les besoins et le contexte de chaque situation.

Les outils de l'accompagnement

Écoute active

Savoir écouter l'autre est la compétence centrale du révélateur de talents. C'est un geste qui doit être travaillé régulièrement et qui s'acquiert par le temps et l'apprentissage. Il s'agit d'une écoute réflexive qui cherche à comprendre ce que la personne a à dire. L'enjeu pour nous est le suivant : le sujet en sait plus que quiconque (et que les révélateurs de talents) sur tout ce qui le concerne. Cependant, il existe pour chacun des dimensions qui se dérobent à soi et qui peuvent être révélées par l'écoute d'un autre. **Un des enjeux de l'écoute est de faire taire son propre référentiel subjectif pour entrer dans une compréhension de ce que vit la personne accompagnée. C'est dans un deuxième temps que le révélateur de talents va pouvoir mobiliser son savoir et sa vision du monde pour co-construire des solutions alternatives.**

La reformulation et le reflet

Restituer fidèlement la pensée de la personne pour renforcer la relation par le sentiment d'être considéré et reconnu, et permettre de se ré-entendre, voire de se corriger.

La méta-communication

Échanger avec la personne accompagnée sur la manière dont on interagit, sur les ressentis, les intentions ou les malentendus possibles — afin de renforcer la compréhension mutuelle, la confiance et la qualité de la relation.

Exemple : *"Je vais sans doute interpréter ce que vous venez de dire... Ce que je viens de dire vous laisse silencieux..."*

Le questionnement

Le questionnement sert d'abord à **rencontrer l'autre plutôt qu'à chercher à comprendre.** C'est d'abord aller à la rencontre de son monde, de son mode de pensée, d'en saisir la logique interne plutôt que de la comprendre uniquement à partir de notre vision du monde. **Notre manière de questionner a une grande influence sur la qualité de la relation avec la personne accompagnée, sur sa capacité à faire des découvertes sur elle-même et le monde qui l'entoure et sur sa capacité à construire un savoir utile et efficient** pour faire évoluer la situation dans laquelle il se trouve.

Démarche de valorisation

En posant des questions qui amènent la personne à exprimer ses qualités, ses valeurs, ses compétences, **cette technique renforce la confiance en soi et soutient la motivation au changement.** Elle permet à la personne d'être rencontrée dans tout son être et non seulement sous le prisme de la situation problématique.

Je suis fière d'avoir trouvé une conseillère qui répond à mes demandes et qui prend la peine de m'écouter et de me conseiller.

Sarah, personne accompagnée chez Massajobs



ACCOMPAGNER



En fait nous sommes tous des forces de la nature, c'est juste qu'on s'ignore. Je pense que la force ne sait pas qu'elle est force. Avoir un retour sur qui on est, c'est important.

Adebisi, personne accompagnée chez Massajobs

Donner une information ou un conseil

Cet outil vise à apporter une information ou une orientation, tout en favorisant l'autonomie. Ce n'est pas une approche descendante : le bénéficiaire reste acteur et choisit le conseil qui lui convient le mieux. Pour cela, l'accompagnateur utilise une "stratégie DFD" : **il Demande l'autorisation de fournir l'information, puis Fournit l'information et enfin Demande à la personne de se positionner par rapport à l'information.**

Exemple

Demande : "Qu'avez-vous déjà tenté pour réaliser un CV ? Que savez-vous sur la rédaction d'un CV ? Voulez-vous que je vous accompagne en fournissant des informations sur la manière de rédiger un CV ? Je peux vous donner des informations sur le CV en général, sur les différentes techniques de recherche d'emploi ou sur des points précis du CV comme la photo, les compétences ?"

Fournir : "D'autres personnes que j'accompagne, qui ont une grande diversité d'expériences, choisissent de centrer leur CV sur leurs compétences plutôt que sur leur expérience. D'autres préfèrent garder une logique d'expériences par ordre chronologique."

Demande : "Que pensez-vous de cette information ? Quelle conséquence peut-elle avoir sur la rédaction de votre CV ?"



© MJ

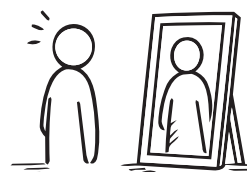
L'accompagnement collectif

Massajobs propose également des accompagnements collectifs, conçus comme des espaces de convivialité, d'échange, et de construction partagée, toujours au service du développement personnel et professionnel des personnes. Ils permettent aux participants **de s'ouvrir à la rencontre et à la relation, de créer du lien dans un cadre bienveillant, de partager leurs expériences et leurs ressources, et de retrouver confiance en l'altérité.**

Plusieurs formats sont conçus pour répondre à des besoins variés : **connaissance de soi, orientation, outillage professionnel ou encore ouverture au monde du travail.**

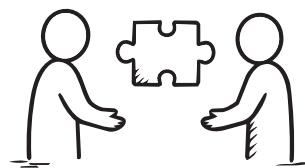
“La Vie en Grand m’a débloqué quelque chose, cela m’a donné envie de faire quelque chose de ma vie, c’est comme si j’avais repris confiance en moi. Petit à petit j’avance dans mon rêve, je me suis projetée, je vois plus loin.”

Amin, participant à La Vie en Grand



Le séminaire “La Vie en Grand”

Temps fort de deux jours consacré à la connaissance de soi et à la définition de ses objectifs de vie. **Ce séminaire invite les participants à prendre du recul, à mieux se connaître, à identifier leurs qualités et leurs réussites, mais aussi à nommer leurs freins pour mieux les dépasser.** C'est un espace privilégié pour renouer avec la confiance en soi, reconnaître ses forces, et clarifier ses aspirations personnelles et professionnelles.



Les ateliers d'outillage

- **Get on Stage** : ateliers destinées à ceux qui recherchent un stage, une alternance ou un emploi saisonnier. Des demi-journées pour leur permettent de valoriser leur parcours, de se préparer aux entretiens et d'aborder leurs démarches avec assurance.
- **Get on Parcoursup** : accompagnement personnalisé destiné aux élèves de terminale dans leurs démarches de candidature sur la plateforme Parcoursup. Ces séances les aident à mieux comprendre le système de l'enseignement supérieur et à préciser leur projet d'orientation.



ACCOMPAGNER

En arrivant au Déjeuner Réseau j'étais stressé à l'idée d'être avec un groupe. À la fin, je me sentais mieux, j'étais soulagé d'avoir réussi à m'exprimer devant tout le monde. Cette rencontre m'a permis de découvrir des personnes enrichissantes comme Baudouin qui travaille à la CMA.

Andjibou, personne accompagnée par Massajobs



Les ateliers de rencontre et de réseau

- **Le Déjeuner Réseau** : un échange informel en petit groupe avec un professionnel autour d'un repas convivial. Ce temps permet de découvrir un secteur d'activité, de mieux comprendre un parcours professionnel et d'échanger autour des réalités de la recherche d'emploi, tout en favorisant le partage de pratiques et la création de liens entre participants.
- **Rencontres en entreprise** : une immersion au sein d'une entreprise pour rencontrer des salariés, découvrir un environnement professionnel et échanger sur les réalités du monde du travail. Ces temps animés par Massajobs favorisent le partage d'expériences, l'ouverture et le développement du réseau dans un cadre bienveillant et stimulant.



Accompagner autrement

À travers le sport, la montagne et des défis sportifs (Marseille-Cassis, trail urbain de Marseille), Massajobs propose aussi une autre manière d'accompagner. Ces expériences collectives favorisent l'entraide, le dépassement de soi et la confiance. Entreprises, partenaires, salariés et bénéficiaires se mobilisent vers un objectif commun. La fierté éprouvée lors de ces défis permet ensuite aux personnes accompagnées de valoriser leur persévérance et leur détermination dans leur parcours professionnel.



Pour guider ces temps collectifs et accompagner chaque individu qui y participe, les révélateurs de talents adoptent une posture proche de celle de l'accompagnement individuel : bienveillance, écoute active et respect du rythme de chacun.

CRÉER LA RENCONTRE



L'adoption du pont comme logo et symbole de Massajobs est porteur de sens. Il s'agit d'un pont humain : chaque pilier est une personne reliée à une autre personne. Il représente le lien entre les habitants des quartiers et les professionnels, mais aussi les partenaires sociaux qui ont une action spécifique et complémentaire vis-à-vis des personnes que nous accompagnons. Massajobs veut être au cœur des écosystèmes socio-économiques locaux pour que chaque bénéficiaire puisse se saisir des opportunités et des ressources qu'ils offrent et développer, ainsi, son pouvoir d'agir.

Mobilisation d'un réseau local de professionnels

Prendre le temps de rencontrer des professionnels locaux

Ces rencontres se produisent sous diverses modalités :

PARTICIPATION À DES RENCONTRES PROFESSIONNELLES

Ces rencontres peuvent se dérouler dans le cadre de forums de l'emploi, d'événements professionnels ou de festivals, par exemple. Il s'agit parfois de premières rencontres qui nécessitent un approfondissement ultérieur.

RENCONTRES INFORMELLES DES RÉVÉLATEURS DE TALENTS AVEC DES PROFESSIONNELS

Pour les révélateurs de talents, les enjeux sont multiples :

- présenter Massajobs et la place que les professionnels tiennent dans notre travail quotidien,
- se connecter aux évolutions du marché du travail, aux enjeux de recrutement dans le secteur privé dans le secteur d'activité concerné,
- identifier le rôle précis que pourra avoir le professionnel concerné auprès des périodes que nous accompagnons (accueillir pour des périodes d'immersion en entreprise, être dispo pour réaliser des entretiens blancs, répondre à des enquêtes métiers, etc.).

Notre attitude lors de cette première rencontre est essentielle pour affirmer le type de relation que nous voudrions voir s'établir entre le professionnel et les personnes que nous accompagnons : **bienveillance, confiance, simplicité.**



Illustration

Alix, révélatrice de talents chez Massajobs, passe tous les jours devant l'atelier de la Cantine Basil, implantée dans le 14^e arrondissement de Marseille, sur le chemin de son travail. Rapidement, elle se dit que cette entreprise pourrait être intéressée par des personnes que nous accompagnons : commis de cuisine, plongeurs, préparateurs de commandes, chauffeurs-livreurs etc. Beaucoup de métiers que nous côtoyons. Elle prend contact avec Güney, le fondateur. Sensible aux enjeux des quartiers, il accueille favorablement la demande d'Alix. Après une première rencontre, Güney participe à un déjeuner réseau dans notre antenne du 15^e arrondissement, puis dans celle du 3^e. Enfin, la Cantine Basil accueille notre atelier de rencontre en entreprise. À ce jour, plusieurs personnes accompagnées ont pu réaliser des stages d'immersion au sein de la Cantine Basil pour découvrir ses différents métiers. En quelques mois, Güney et Basil sont devenus de solides partenaires de Massajobs.

ALLER VERS LES PROFESSIONNELLS DU QUARTIER

De temps en temps, les antennes de Massajobs viennent se reconnecter aux réalités économiques du quartier dans lequel elles sont implantées. **Dans la même démarche que les visites en porte-à-porte, les révélateurs de talents vont de commerces en cabinets médicaux et de snacks en supérettes, dans le quartier d'implantation de leur antenne. Ils se présentent et expliquent alors leur démarche.** L'objectif est d'identifier des intérêts communs : les difficultés rencontrées par les recruteurs, leurs besoins en recrutement, la possibilité d'accueillir des stages ou des périodes d'immersion, etc. En fonction de ces témoignages, les révélateurs de talent peuvent accompagner les bénéficiaires à ajuster leurs candidatures et leurs posture professionnelle, et de les orienter directement vers des potentiels recruteurs.

UNE PRÉSENCE SUR LA PLATEFORME KOMEET

Cette plateforme permet aux associations **de publier des missions concrètes de mécénat de compétences et aux salariés d'entreprises d'y répondre.** Si le professionnel rencontré accepte de s'impliquer à nos côtés pour participer à nos actions, il intègre notre réseau et obtient le titre de **"Massapro"** !



STRUCTURATION ET ANIMATION D'UN RÉSEAU DE PROFESSIONNELLS

Une fois rencontrés, **nous proposons à ces professionnels d'intégrer un groupe Whatsapp dans l'idée de soutenir leur engagement.** Ce groupe est partagé avec l'ensemble des salariés de Massajobs, les seuls autorisés à publier des annonces. Son objectif est de tenir les professionnels informés et de les inviter à des actions concrètes en faveur des personnes accompagnées.



Ci-contre, quelques exemples de messages publiés sur le groupe WhatsApp.

Ce groupe introduit de la souplesse dans le dialogue entre les révélateurs de talents et l'ensemble des professionnels rencontrés. **Il répond aux besoins de rapidité, lorsqu'une personne accompagnée nécessite un coup de pouce de la part d'un professionnel.** Il répond également au besoin des professionnels de s'engager dans des actions concrètes et porteuses de sens.

Ce groupe whatsapp rassemble des acteurs de la région marseillaise, ce qui permet un accompagnement en hyper-proximité.



MISES EN RELATION AVEC DES PROFESSIONNELS QUI DYNAMISENT LES PARCOURS VERS L'EMPLOI

Nous mettons en relation **des personnes en recherche d'emploi avec des professionnels et non des entreprises**. En effet, la nature du lien que nous souhaitons établir est un lien interpersonnel et non institutionnel. **Le lien interpersonnel est plus à même de laisser un souvenir positif, vecteur de confiance et d'espérance.**

Ces mises en relation interviennent au cours d'événements que nous organisons : déjeuner réseau ou atelier de rencontre en entreprise. À chaque fois, nous prenons soin d'instaurer un climat de confiance. Lors de nos événements de réseau, **chaque participant est invité à échanger en binôme avec un autre participant**. Ces échanges sont facilités par le révélateur de talent, avec des techniques d'animation et de médiation. L'idée est de créer une **atmosphère conviviale et de créer des points communs**.

Ces mises en relations peuvent se faire de manière individuelle. Le révélateur de talents prend soin de **préparer le demandeur à la rencontre en faisant un récapitulatif de sa demande et un bref exposé du contexte de l'interlocuteur professionnel**. Par ailleurs, il avertit le professionnel qu'il sera bientôt contacté par une personne accompagnée avec une rapide mise en contexte.

Exemple de questionnaire brise-glace :

- Partagez un endroit où vous vous sentez bien à Marseille. Un endroit qui vous plaît.
- Quel était le métier que vous auriez aimé faire enfant ?
- Quel film pourriez-vous conseiller ?
- Partagez un plat qui a un lien avec votre famille, un plat-héritage familial.

Les fruits d'une mise en relation sont multiples :

- L'obtention d'un conseil ou le partage d'un contact.
- La réalisation d'une enquête métier.
- Le partage d'une expérience, d'un parcours.
- Un recrutement.



Au-delà d'avancées concrètes dans la recherche de travail, **les mises en relation participent à renforcer la confiance en soi et l'estime de soi des personnes accompagnées.**

En amont de la mise en relation, la personne prépare son "pitch" et la demande qu'elle va formuler. L'échange, souvent très bienveillant, qui s'ensuit avec le professionnel **vient conforter la personne dans sa capacité à échanger avec un professionnel et valider ou affiner la pertinence de son projet**. Il en résulte également une **augmentation de la confiance mutuelle : entre les quartiers et le monde économique (cf. axiome n°9).**

La mise en relation signifie mettre en lien deux personnes qui pourraient avoir des intérêts communs. Si la mise en relation est portée par Massajobs, les liens qui en découlent sont indépendants des révélateurs de talents.



Ce qui me plaît c'est d'être en face de personnes très motivées, à l'écoute avec soif d'apprendre. Je sens une vraie attention qui me pousse à donner le meilleur de moi-même.

Paul-Arnaud, professionnel engagé auprès de Massajobs

Le fait de mener des actions communes avec Massajobs nous le prouve chaque jour : les personnes peuvent parler, échanger, dépasser leurs freins à l'emploi et croire à nouveau qu'un emploi est possible. Et nous, employeurs, pouvons être là pour les accompagner.

Céline, directrice de La Mémoire du Temps, une association d'aide à la personne





Le Réseathon

Le Réseathon est une innovation de Massajobs. Il s'agit d'une visioconférence rassemblant un chercheur d'emploi et un maximum de professionnels du réseau de Massajobs. Pendant 5 minutes, le demandeur présente sa demande à l'auditoire. Pendant les 20 minutes suivantes, la visio est en pause, pour permettre aux professionnels d'inscrire dans un tableau tous les contacts auxquels ils ont pensé, ayant un rapport proche ou lointain avec la demande qui vient d'être exprimée : nom, poste, numéro de téléphone, etc. Durant les 20 dernières minutes, chaque participant présente les contacts qu'il a inscrits. En 40 minutes, le demandeur aura recueilli des dizaines de contacts pouvant le conseiller, l'informer et même le recruter ! 40 minutes pour expérimenter la force du réseau.

Participation à l'écosystème partenarial des quartiers

L'existence d'un écosystème associatif varié (programmes, dispositifs, associations, etc.) permet l'implantation de Massajobs dans un quartier. Celle-ci devient un acteur qui participe pleinement à l'écosystème pour en faire bénéficier les personnes accompagnées.

DES PARTENAIRES EMPLOI, MAIS PAS UNIQUEMENT...

Nous sommes en lien avec des partenaires emploi au premier plan desquels se trouve le service public de l'emploi (France Travail, Mission Locale, Cap Emploi, etc.). Chaque antenne de Massajobs développe des liens avec l'antenne France Travail de son quartier. Cela se manifeste par des temps de présence en agence afin de leur présenter et proposer l'accompagnement fourni par Massajobs, ainsi que par des dialogues réguliers avec les conseillers de France Travail. Ces conseillers orientent régulièrement des demandeurs d'emploi vers Massajobs. **Souvent, il s'agit de personnes nécessitant un accompagnement complémentaire et renforcé.**

Ces partenaires peuvent aussi être les autres dispositifs d'accompagnement à l'emploi qui existent dans le quartier ou la ville. **Le représentant du MOVE (Mobilité Orientation Vers l'Emploi) est souvent en lien avec les révélateurs de talents.** Massajobs développe également des relations étroites avec les entreprises et chantiers d'insertion vers lesquels les personnes accompagnées peuvent être orientées.

Massajobs travaille étroitement avec **des centres sociaux, des acteurs socio-éducatifs (associations sportives, culturelles, éducateurs de rue, etc.) ainsi que l'Éducation Nationale (collèges et lycées du quartier, et d'autres initiatives éducatives).** Ces partenariats peuvent se nouer sur le **long terme** (pour permettre des orientations réciproques) ou pour des projets ponctuels (animation d'ateliers d'orientation pour un groupe précis de jeunes, par exemple). Parmi les partenaires privilégiés figurent **les "associations-sœur" chez qui Massajobs est implantée.** En effet, en partageant **un lieu de vie commun, des valeurs et une vision commune,** elles mènent également des actions communes au bénéfice du quartier d'implantation : démarche "d'aller-vers" en commun, projets spécifiques, orientations réciproques, etc.



Massajobs est très adaptée au public que nous accompagnons et qui peut paraître un peu volatile, insaisissable mais qui, dès qu'on enclenche un parcours, reste en fait volontaire et dynamique. Là, Massajobs arrive avec une approche individualisée un peu plus souple que la rigidité institutionnelle de France Travail.

Aurélien, conseiller chez France Travail



Parfois, les jeunes arrivent ici via Massajobs. Parfois, ils rencontrent Massajobs au cours de leur stage chez nous et continuent l'accompagnement avec eux. C'est très confortable de savoir que le jeune qui quitte le chantier peut s'entourer de personnes qui l'accompagnent pour la suite, dans son quartier.

Julien, Directeur du Chantier École, Appel d'Aire

DES RENCONTRES FORMELLES ET DES RELATIONS CONTINUES POUR NOURRIR LE LIEN PARTENARIAL

Massajobs part à la rencontre des partenaires du quartier. **Il s'agit d'une occasion de se rencontrer, de prendre et de donner des nouvelles, nourrissant le lien interpersonnel entre les équipes.** C'est au cours de ces échanges informels que germent des demandes, des idées de projets communs : ateliers d'orientation, ateliers jobs d'été, etc.

Des rencontres sont organisées régulièrement par les pouvoirs publics. Cela permet d'échanger sur l'actualité des structures, les nouveaux dispositifs et des thématiques (apprentissage des langues, frein à la mobilité, etc). C'est aussi l'occasion pour Massajobs d'apporter ses compétences et son expertise à un réseau élargi de partenaires.

TRANSMISSION DE LA CONFIANCE ENTRE LES PARTENAIRES

Ces rencontres et cette présence continue auprès des partenaires n'a qu'un seul objectif : **fournir le meilleur accompagnement possible aux personnes accompagnées.** Après avoir précisé et clarifié la demande de la personne accompagnée, le révélateur de talents évalue avec la personne si Massajobs est bien **la structure la plus adaptée ou bien s'il n'existe pas, au sein de l'écosystème des partenaires sociaux marseillais, une structure mieux placée pour y répondre. Il est essentiel d'orienter les personnes vers des partenaires de confiance.** Cette orientation représente un moment de fragilité dans l'accompagnement : **le lien de confiance tissé entre la personne accompagnée et le révélateur de talents doit être transmis à un nouveau professionnel, ce qui se traduit par un échange tripartite.**

Cette passation **peut marquer la fin de l'accompagnement par Massajobs.** Elle permet de relancer une dynamique dans le parcours par la rencontre d'un nouvel accompagnateur avec une personnalité, un style et un cadre d'accompagnement différent. Cette passation n'est vertueuse que si elle est bien préparée en amont.



Un écosystème local au service des personnes

Massajobs s'inscrit dans un écosystème local composé d'acteurs de l'emploi, d'associations, de structures éducatives et d'entreprises partenaires afin d'orienter chaque personne vers les ressources les plus adaptées.



Transmettre la confiance entre partenaires

La relation de confiance construite avec la personne doit pouvoir être transmise et prolongée par un autre professionnel.

Notre impact

Au-delà du retour à l'emploi, Massajobs cherche à mesurer toutes les évolutions positives vécues par les personnes accompagnées. **Après un passage par Massajobs, nous souhaitons que chaque personne soit en mesure de dire :**

Je suis outillée

Je dispose d'outils et de ressources pour construire mon projet professionnel.

Exemple : accès à un ordinateur, création d'un CV, aide à la garde d'enfants, candidatures, etc.

Je me connais mieux

Je comprends mieux mes besoins, mes qualités et mes limites.

Exemple : mettre des mots sur ses besoins, prendre confiance, identifier ses ressources, etc.

Je suis reliée

Je crée des relations de confiance et je sors de l'isolement.

Exemple : rencontrer de nouvelles personnes, se sentir soutenu, reprendre confiance, etc.

Je progresse et j'agis

J'avance vers ce qui compte pour moi.

Exemple : définir des objectifs, construire un plan d'action, essayer de nouvelles choses, prendre des risques, etc.

Je connais mon environnement professionnel

Je découvre des métiers, des secteurs et de nouvelles opportunités.

Exemple : rencontres professionnelles, nouveaux secteurs, développement du réseau, etc.



Massajobs, une organisation vivante

En tant qu'association, Massajobs cherche à rester une organisation vivante, capable d'agir au plus près du terrain, de faire circuler les décisions et de s'appuyer sur la richesse des liens humains.



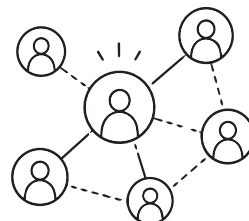
La finalité guide les choix

Le travail et le pouvoir d'agir des habitants



La décision est prise au plus près du terrain

Les habitants et les équipes locales deviennent le cœur de la décision opérationnelle (subsidiarité)



Les liens deviennent une ressource stratégique

Entre habitants, équipes, partenaires

Et demain ?

Dans les années à venir, Massajobs devra continuer à apprendre de son écosystème et à faire évoluer ses pratiques pour répondre aux réalités du territoire. **Plusieurs questions guideront cette réflexion et les évolutions à venir.**



Donner plus de place aux habitants

Comment impliquer davantage les habitants et les personnes accompagnées dans les décisions et les orientations de l'association Massajobs, pour qu'au-delà de "bénéficiaires", ils puissent en être véritablement des acteurs ?



Continuer à agir en écosystème

Comment continuer à penser et agir de manière systémique, en construisant des réponses collectives avec les acteurs du territoire et la richesse de nos interactions ?



Renforcer notre robustesse collective

Comment travailler notre robustesse interne, pour sécuriser le fonctionnement de l'organisation face aux changements, partager les savoirs et s'appuyer sur les compétences et qualités de chacun en fonction des enjeux ?



Maison Bernadette
10 rue de Marathon
13013 Marseille

La Source
8 rue du Sud et du Père Louis Thérobo
13003 Marseille

Terre Nouvelle
68 chemin des Baumillons
13015 Marseille

www.massajobs.org



2-4 rue Chaintron
92120 Montrouge
6 rue Joseph Biaggi
13003 Marseille

www.iecd.org



Édito

**En 2025, nous avons fêté notre 10^{ème} anniversaire :
10 ans de présence dans les quartiers prioritaires,
10 ans d'accompagnements des personnes à voir leur vie en grand,
10 ans de relations fraternelles, 10 ans de partenariats locaux.**

Nous pensons que **le travail est un moyen pour chaque personne d'exercer sa pleine dignité** au service de la société⁽¹⁾ :

- le travailleur peut se sentir reconnu dans sa singularité et sa personnalité,
- il se valorise par sa capacité à agir sur le monde et à le transformer,
- et enfin, il s'inscrit dans une chaîne de solidarité et d'interdépendance avec les membres de sa communauté.

La reconnaissance de chaque personne, **la possibilité concrète d'agir dans le monde** en lien avec d'autres nous semblent être des éléments qui permettent à chaque individu de s'accomplir et de se reconnaître comme une personne digne. C'est ce à quoi nous voulons contribuer en proposant nos activités dans le cadre de notre association.

Je voudrais célébrer ici l'engagement de ceux que nous appelons chez Massajobs les **"révélateurs de talents"**, qui depuis 10 ans ont mis chaque jour leur cœur et leur intelligence au service des personnes reçues, pour les accompagner sans prétendre les sauver, les écouter sans les juger, les encourager sans les prendre de haut. Je le dis souvent, ils représentent à la fois la bonté et l'exigence professionnelle : en deux mots, ils sont "bons" et "bons" !

Depuis 10 ans, ils ont rencontré et accompagné près de 2 500 personnes. Pour agir concrètement, ils utilisent trois leviers: **la présence quotidienne** au cœur des quartiers, **l'accompagnement** des personnes et des collectifs et **la rencontre avec le monde de l'entreprise**. C'est ce que nous avons voulu illustrer dans ce document.

Hortense Martinez,
Directrice de l'association Massajobs

⁽¹⁾ Gomez, P. (2019). Le Travail invisible: Enquête sur une disparition. Desclée De Brouwer.