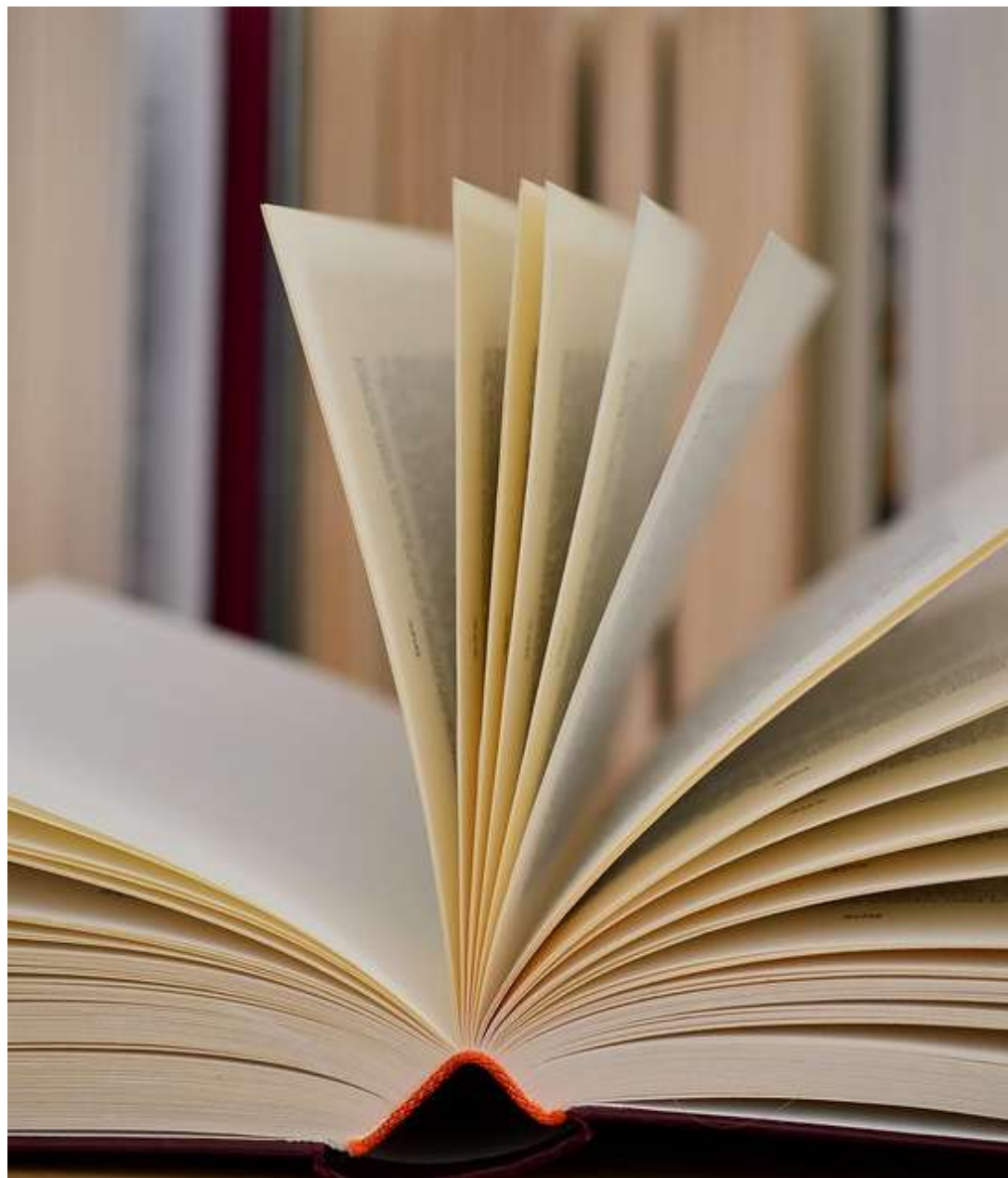




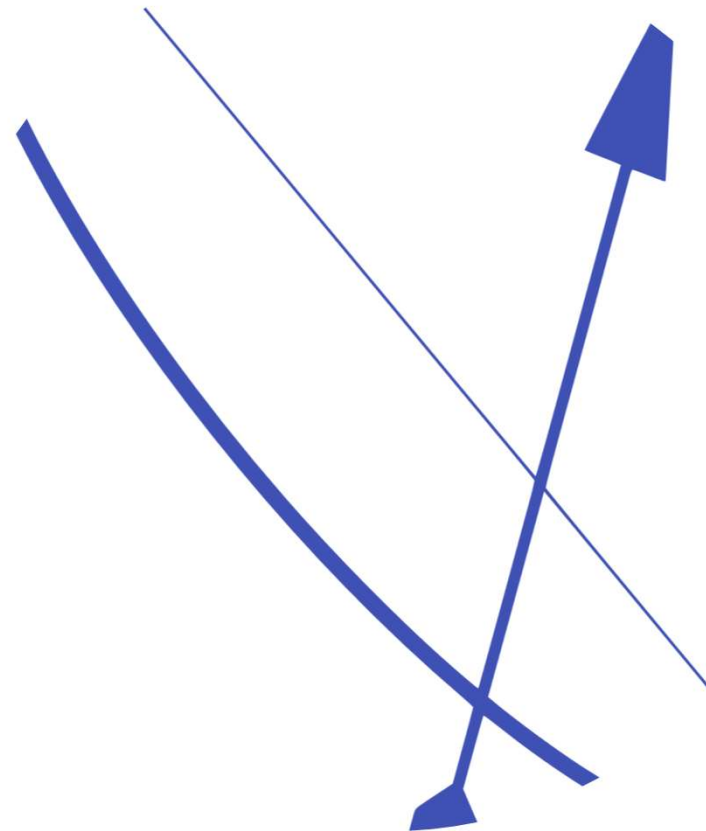
Quelles postures face aux fragilités psychiques des jeunes en période de transition

Webinaire Cap Métiers 05 mars 2026
Stéphanie Bénard – psychologue clinicienne



OBJECTIFS DU WEBINAIRE

- Mieux comprendre les fragilités psychiques des jeunes en transition
- Clarifier le rôle et les limites professionnelles
- Identifier des postures et des leviers concrets pour rester efficaces et préserver son cadre



Ce que vous vivez sur le terrain



Résultats du questionnaire (74 réponses)

Les difficultés les plus citées :

- fragilités psychiques
- démotivation
- retrait ou passivité
- tensions dans les groupes
- Fatigue émotionnelle des professionnels

Vos attentes principales :

- Ajuster ma posture
- Avoir des repères concrets
- retrait ou passivité
- Mieux comprendre les jeunes
- Connaître les relais

Quand les difficultés prennent toute la place, les professionnels peuvent avoir le sentiment de ne plus pouvoir faire le métier pour lequel ils sont missionnés.

Quelques chiffres issus des études



Santé publique France – Enquête CoviPrev et Baromètre santé (2023-2024)

Indicateur	18-24 ans
Symptômes anxieux	+60 % depuis 2017
Symptômes dépressifs	+70 %
Pensées suicidaires dans l'année	10-12 %
Difficultés de sommeil	+50 %

Les jeunes adultes sont aujourd’hui la tranche d’âge la plus touchée par les troubles anxieux et dépressifs en France.

Fondation de France – Rapport “Les solitudes en France” (2023)

Population	Sentiment de solitude
18-24 ans	20 %
25-39 ans	15 %
40-59 ans	12 %
+60 ans	10 %

Contrairement aux idées reçues, la solitude touche aujourd’hui davantage les jeunes que les personnes âgées.

Institut Montaigne – Étude nationale 15-29 ans (2024) : Un quart des jeunes déclarent aujourd’hui des symptômes dépressifs, et près de 40 % disent avoir du mal à se projeter dans l’avenir.

Organisation mondiale de la santé (WHO, 2023) : Trois quarts des troubles psychiques apparaissent avant l’âge de 25 ans, ce qui explique pourquoi les professionnels de l’accompagnement sont souvent en première ligne.

PERSONA 1 : Yannis 19 ans

Profil : démotivation / décrochage

Ce que les professionnels perçoivent

- absences
- retards
- travail non rendu
- démotivation apparente

→ « Il ne veut pas travailler »





Ce qui peut se jouer psychologiquement

Plusieurs mécanismes possibles :

- perte de sentiment de compétence
- peur de l'échec
- sentiment d'inutilité de la formation
- difficulté à se projeter

Concept clé : sentiment d'efficacité personnelle (Bandura)

Quand un jeune pense qu'il va échouer, il évite la situation.

Explication neurosciences

Le cerveau cherche à éviter les situations menaçantes.

Quand une activité active :

- Honte
- Échec
- comparaison sociale

Le cerveau déclenche des stratégies de protection :

- Évitement
- Décrochage
- Désengagement

Ce que cela traduit

Le problème n'est pas toujours la motivation.

Mais souvent la perception d'être incapable

Le levier devient :

- micro-réussites
- feedback positif
- tâches progressives.

PERSONA 2 : Lina 23 ans

Profil : retrait / anxiété / invisibilité

Ce que les professionnels perçoivent

- discrète
- ne participe pas
- peu d'interactions
- semble passive

→ « Elle ne s'implique pas »



Lina 23 ans



Ce qui peut se jouer psychologiquement

- anxiété sociale
- peur du jugement
- faible estime de soi
- sentiment de ne pas avoir sa place

Concept : **évitement anxieux**

Le retrait est une **stratégie de protection**.

Explication neurosciences

- Dans les situations perçues comme menaçantes :
- le cerveau active le système **fight / flight / freeze**

Pour certains jeunes, comme Lina :

➡ **freeze**

Ils se figent.

- Cela peut donner :
- silence
- retrait
- invisibilité.

Ce que cela traduit

Le silence n'est pas toujours un désintérêt.

Le levier devient :

- sécuriser l'espace
- réduire l'exposition
- encourager sans forcer.

PERSONA 3 : Medhi 27 ans



Profil : opposition / colère / défiance

Ce que les professionnels perçoivent

- provocations
- contestation
- tensions avec le cadre
- défiance

➔ « Il cherche le conflit »



Lina 23 ans

Ce qui peut se jouer psychologiquement

- sentiment d'injustice
- défiance institutionnelle
- peur de perdre le contrôle
- identité menacée

Concept : **réactance psychologique**

Quand quelqu'un se sent contraint :
il résiste.

Explication neurosciences

Lorsque le cerveau perçoit une menace :
l'amygdale active la réaction de défense.

Cela peut produire :

- Colère
- Attaque
- Opposition



Ce que cela traduit

Plus on impose, plus la résistance augmente.

Le levier devient :

- redonner du choix
- expliquer le cadre
- restaurer la relation.

Question chat

Dans votre pratique, quel profil rencontrez-vous le plus ?

A – Yannis

B – Lina

C – Medhi



EPUISEMENT DES PROFESSIONNELS



Pourquoi les professionnels s'épuisent

- Situations fréquentes :
- tensions permanentes
- gestion de conflits
- régulation constante du groupe
- sentiment d'inefficacité

Certains professionnels disent passer plus de temps à réguler qu'à former.



Question chat

Dans votre pratique, qu'est-ce qui vous épuise le plus ?

A – gérer les tensions

B – remotiver les jeunes

C – maintenir le cadre

D - situations individuelles difficiles



Quelques concepts pour renforcer sa boîte à outil



Croyances limitantes et biais cognitifs couramment en jeu

Biais cognitifs

Un biais est une **erreur systématique dans le traitement d'une information**, et il en existe des dizaines auxquels nous sommes toutes et tous soumis·e·s.

Pour appréhender la réalité des biais cognitifs, voici un **test simple** :

Prenez l'activité où vous vous sentez le/la plus doué·e, là où vous avez un certain niveau d'expertise. Cela peut-être un sport, une activité artistique, l'informatique etc. Puis mettez-vous - honnêtement - une note sur 20 qui correspond à votre (auto)évaluation de vos capacités dans cette activité (20 étant la meilleure note, 0 la plus mauvaise).

Une précision : prenons toutes les personnes en France qui ont la même activité que vous, et considérons que la moitié de ces personnes ait au-dessus de 10/20 en termes de compétences sur cette activité, l'autre moitié en dessous de 10/20.

Alors, combien vous mettez-vous ?



Croyances limitantes et biais cognitifs couramment en jeu

Biais cognitifs

Il est très probable que vous vous soyez mis une évaluation au-dessus de la moyenne... comme la grande majorité des individus ! 90% des gens pensent faire partie de la meilleure moitié (hors nous avons posé la condition 50% au dessus de 10, 50% en dessous).

C'est ce qu'on appelle un **biais d'excès de confiance**, qui est la tendance à surestimer ses capacités par rapport à ses compétences réelles. Ce biais est en lien avec un autre, l'effet Dunning-Kruger, qui nous dit que les moins compétents dans un domaine ont tendance à surestimer leurs compétences, et les plus compétents à les sous-estimer. Et aussi que plus je suis incompetent, plus je suis aveugle de mon incompetence !



Croyances limitantes et biais cognitifs couramment en jeu

Biais cognitifs

La prise de conscience des biais est essentielle pour comprendre ses fonctionnements. Non pour ne plus être victime des biais cognitifs (c'est impossible), mais pour **s'accepter vulnérable et imparfait, comme tout un chacun**. L'erreur est humaine ! Au vu du nombre de biais et donc d'erreurs possibles, il conviendrait d'être avant tout critique - sans dévalorisation - de son propre raisonnement. Voici quelques biais fréquents :

Biais de confirmation : tendance à valider ses opinions en recherchant les faits qui les confirment, et en rejetant les faits qui les infirment.

Biais de disponibilité : on ne se fie qu'aux informations disponibles sans en chercher d'autres.

Effet Barnum : fait d'accepter une description vague de la personnalité comme s'appliquant spécifiquement à soi-même.

Effet Pygmalion : effet des attentes sur les performances d'un sujet : si l'autorité qui évalue les performances du sujet s'attend à ce qu'il réussisse, il aura plus souvent tendance à réussir et inversement s'il s'attend à ce qu'il échoue.

Effet rebond : une pensée que l'on cherche à empêcher devient plus saillante.



Développer son auto-compassion

L'auto-compassion (fait de **s'accepter imparfait**) implique de reconnaître que les insuffisances, l'échec et la souffrance font partie de la condition humaine, et que toutes les personnes - y compris soi-même - sont dignes de compassion.

Face à des expériences de souffrance ou d'échec personnel, l'auto-compassion comporte trois composantes essentielles:

- la **bonté envers soi**, c'est-à-dire préférer la gentillesse et la compréhension envers soi-même plutôt que le jugement et l'autocritique,
- le fait de voir ses expériences comme faisant **partie de l'expérience humaine collective** plutôt que comme séparant et isolant,
- la **pleine conscience**, qui implique de maintenir ses pensées et sentiments douloureux dans une conscience équilibrée plutôt que de se sur-identifier à eux.

Evaluer ici son auto-compassion grâce à l'échelle d'auto-compassion de Neff (26 items, validée en français)

Evaluer ici son auto-compassion grâce à l'échelle d'auto-compassion de Neff (12 items, non validée en français)

Exercices ici d'auto-compassion (en anglais)



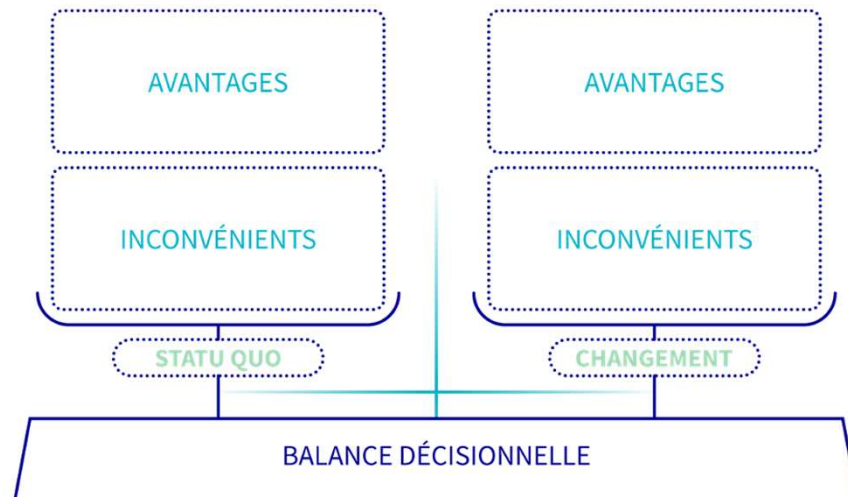
Balance décisionnelle

> STATU QUO

- Les avantages
- Les inconvénients

> CHANGEMENT

- Les avantages
- Les inconvénients



Aide à la prise de décision :

- Evaluation des avantages et des inconvénients au changement possible
- Evaluation des avantages et des inconvénients du statu quo (absence de changement)
- Faire le point sur les avantages dans les 2 cas : quels sont les avantages qui font le plus sens ?
- Faire le point sur les inconvénients dans les 2 cas : quels risques suis-je prêt à assumer ? Quels risques je ne suis pas prêt à assumer ?
- Décider à partir de l'appréciation globale des conséquences dans les 2 cas



DRIVERS MOTIVATIONNELS

Qu'est-ce qu'un "driver" ?

C'est un conditionnement issu de l'enfance. Il est issu des messages contraignants entendus si souvent qu'ils ont fini par se transformer en croyance à l'âge adulte. Pour certains ce driver est tellement fort qu'il en est devenu un obstacle à la progression.

Les drivers sont au nombre de 5 :

1. Sois fort
2. Sois parfait
3. Fais un effort
4. Fais plaisir
5. **Dépêche-toi !**

INTERACTIF

- ◆ Présentation des drivers émotionnels

<https://youtu.be/GO3066S6oa0>

- ◆ Vous voulez connaître vos drivers ? Faites le test

<https://insightandcoaching.com/drivers-test-fr/>

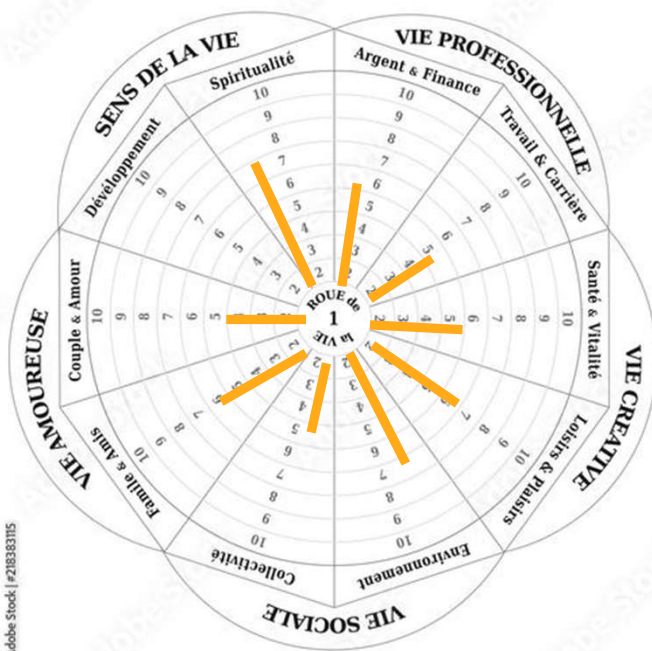
◆ TRUCS & ASTUCES

ASPECTS DÉVELOPPÉS	SOUS STRESS	ANTIDOTE	CONSEIL
Productif, réactif, dynamique, efficace, aime la pression, besoin de résultats rapides, pas de discussions inutiles	Candidat au burn out : s'éparpille, bâcle, zappe la relation aux autres	Planifier ses activités, chaque tâche après l'autre	Prendre le temps de savourer les moments et de partager ses réussites

ROUE DE LA VIE : OÙ METTRE MON ATTENTION ET PRIORISER MON TEMPS

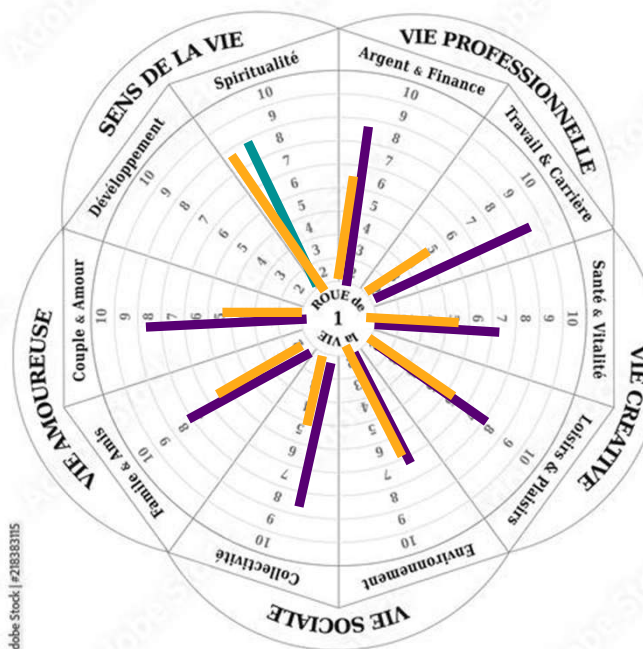
AUJOURD'HUI

En orange j'évalue ma position actuelle.
Plus l'état est satisfaisant plus la note est élevée.



DEMAIN

En vert j'évalue ma position souhaitée.
Plus l'état est satisfaisant plus la note est élevée.



A vous de jouer :

1. Quelles actions mettre en place pour passer progressivement de la situation actuelle à la situation désirée ?
1. Quels temps allez-vous y consacrer ?



MATRICE D'EISENHOWER : PRIORISER MA LISTE D' ACTIONS A MENER

ETAPE 1

Lister les tâches et les répartir dans la matrice

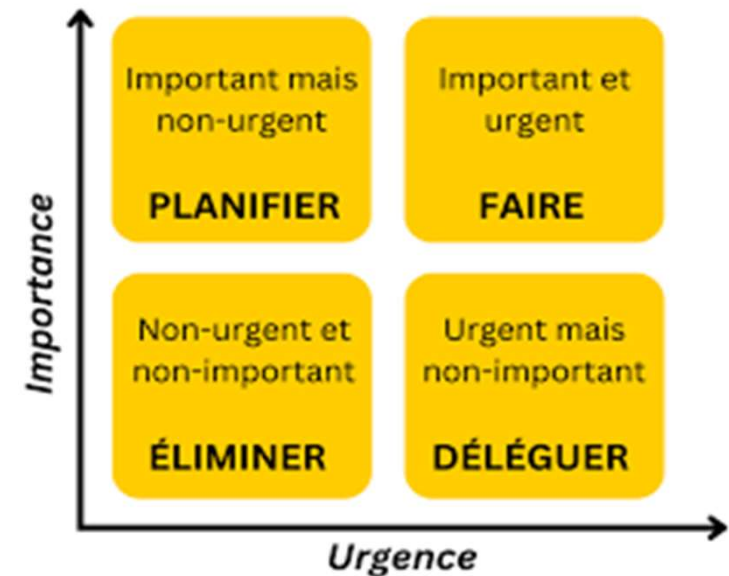
la matrice d'Eisenhower

*"Les choses urgentes sont rarement importantes.
Les choses importantes sont rarement urgentes."*



ETAPE 2

Valider que l'action associée à chaque tâche (planifier/faire ...) est en cohérence avec l'attendu (émotion ressentie niveau ventre / coeur / tête)



La méthode Pomodoro

La méthode Pomodoro est une aide pour bien gérer nos tâches et notre temps afin de répondre à un but précis.

- ❖ Faire une liste de ce qu'on doit faire, puis prioriser les activités (merci la matrice d'Eisenhower !)
- ❖ C'est parti pour la 1ère tâche ! Lancer le chronomètre pour 25' (pas de radio, TV, surf sur internet, téléphone, discussions etc.)
- ❖ Pause de 5'. Une VRAIE pause
- ❖ 2e tâche : nouveau pomodoro de 25'
- ❖ Après 4 cycles (4 pomodori intercalés de pauses), faire une pause de 30'



23

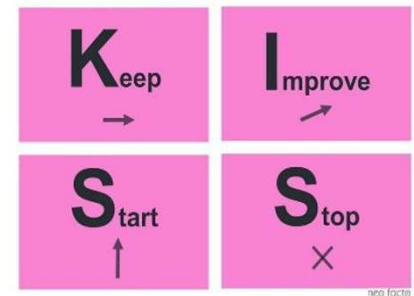
23

REX sur la mise en pratique des outils avec la méthode KISS

- **Keep** (à garder) : noter ce que l'on a appris et ce que l'on veut réutiliser dans les projets à venir.
- **Improve** (à améliorer) : noter tout ce qui est réexploitable à condition de l'améliorer ou l'adapter (style de conduites, pratiques...).
- **Start** (à commencer) : noter ce que cette fiche, ces activités autour de « thème de la fiche » vous inspirent comme idées pour vos projets à venir, pour l'avenir.

→ Innovation

- **Stop** (à arrêter) : noter les pratiques, les styles de conduite à éradiquer, à ne plus reproduire pour les projets à venir, pour l'avenir.



→ 3 supports possibles pour le REX individuel : vidéo, audio (5 mn max), texte (max 5 lignes), tableau

→ REX collectif sous forme d'atelier



Mais encore

Triangle de Karpman

Victime
Sauveur
Persécuteur

Risque : vouloir sauver
les jeunes

Alternative :
responsabiliser +
maintenir la relation.

Le sens de cohérence

Antonovsky

Les jeunes s'engagent
quand une situation
est :

- Compréhensible
- Maîtrisable
- Signifiante

Diagnostiquer la dynamique d'un groupe

climat

engagé

passif

tendu

désengagé

action

soutenir

stimuler

restaurer cadre

redonner sens



Ne pas rester seul



Identifier les
relais

S'appuyer sur
les partenaires

Partager entre
professionnels

Se protéger
pour durer

Les relais possibles



- missions locales
- maisons des adolescents
- CMP
- Espace Santé Jeunes (ESJ)
- Point accueil et écoute jeunes (PAEJ)
- Consultation jeune consommateur (CJC)

Des lignes d'écoute :

- Ecoute cannabis 0 980 980 940
- Fil santé jeunes 0 800 235 236
- Léia est là 0 800 004 134
- Suicide Ecoute 01 45 39 40 00



Et après?



Explorer les formations proposées par Cap Métiers



Merci / Questions



Merci pour votre attention
et votre engagement



Place aux questions



Références bibliographiques



Antonovsky, H., & Sagy, S. (1986). The development of a sense of coherence and its impact on responses to stress situations. *The Journal of social psychology*, 126(2), 213-225.

Bandura, A., & Wessels, S. (1997). *Self-efficacy* (Vol. 10). Cambridge: Cambridge University Press.

Damasio, A. R. (1998). Emotion in the perspective of an integrated nervous system. Published on the World Wide Web on 27 January 1998. *Brain Research Reviews*, 26(2-3), 83-86. [https://doi.org/10.1016/S0165-0173\(97\)00064-7](https://doi.org/10.1016/S0165-0173(97)00064-7)

Fradin J. (2008). *L'intelligence du stress*, Eyrolles

Goleman Daniel. (2014). *L'intelligence émotionnelle*, J'ai Lu

Karpman, S. (1968). Fairy tales and script drama analysis. *Transactional analysis bulletin*, 7(26), 39-43.

Kahneman D. (2012). *Système 1 / Système 2: Les deux vitesses de la pensée*, Flammarion

Neff Kristin. Les 3 composantes de l'auto-compassion : <https://www.youtube.com/watch?v=11U0h0DPu7k&t=43s>

Pavon Chris. (2023). *Votre cerveau vous mène en bateau*, L'opportun Eds De

Questionnaires Drivers Motivationnels



Questionnaire complet utilisable en formation ou en coaching pour identifier les drivers motivationnels de l'analyse transactionnelle (Taibi Kahler).

Ces drivers sont des messages contraignants intégrés dans l'enfance qui influencent nos comportements et nos décisions. Les cinq principaux sont :

- Sois parfait
- Fais plaisir
- Fais des efforts
- Sois fort
- Dépêche-toi

Questionnaires Drivers Motivationnels



Questionnaire des drivers motivationnels (35 items)

Échelle de réponse :

1 = Pas du tout d'accord

2 = Plutôt pas d'accord

3 = Moyennement d'accord

4 = Plutôt d'accord

5 = Tout à fait d'accord

Items

Driver 1 — Sois parfait

1. J'aime que les choses soient faites sans erreur.
2. J'ai tendance à vérifier plusieurs fois mon travail.
3. Je suis exigeant avec moi-même.
4. J'ai du mal à déléguer si je ne suis pas sûr que ce sera bien fait.
5. Je suis souvent insatisfait même quand le travail est bon.
6. Je veux comprendre tous les détails avant de décider.
7. J'ai peur de faire une erreur visible.

Questionnaires Drivers Motivationnels



Driver 2 — Fais plaisir

- 8. J'essaie d'éviter les conflits avec les autres.
- 9. Il m'est difficile de dire non.
- 10. Je fais souvent passer les besoins des autres avant les miens.
- 11. Je veux que les gens soient satisfaits de moi.
- 12. J'ai tendance à m'adapter facilement aux attentes des autres.
- 13. J'ai peur de décevoir les personnes importantes pour moi.
- 14. Je préfère maintenir une bonne ambiance plutôt que défendre mon point de vue.

Driver 3 — Fais des efforts

- 15. Je pense que pour réussir il faut travailler très dur.
- 16. Les choses simples me semblent parfois suspectes.
- 17. Je me donne souvent beaucoup de mal pour atteindre mes objectifs.
- 18. J'ai du mal à me détendre quand il y a encore du travail.
- 19. Je pense qu'il faut mériter les choses.
- 20. Je valorise beaucoup la persévérance.
- 21. J'ai parfois l'impression qu'il faut lutter pour réussir.

Questionnaires Drivers Motivationnels



Driver 4 — Sois fort

- 22. Je préfère résoudre mes problèmes seul.
- 23. Je parle peu de mes émotions.
- 24. Je n'aime pas montrer mes faiblesses.
- 25. Je pense qu'il faut rester solide face aux difficultés.
- 26. Je demande rarement de l'aide.
- 27. Je préfère garder mes problèmes pour moi.
- 28. Je pense que les émotions ne doivent pas prendre trop de place.

Driver 5 — Dépêche-toi

- 29. J'ai souvent l'impression de manquer de temps.
- 30. Je fais plusieurs choses en même temps.
- 31. J'ai du mal à ralentir.
- 32. Je me sens impatient quand les choses prennent du temps.
- 33. Je veux aller vite dans mes décisions.
- 34. J'ai tendance à presser les autres.
- 35. J'ai souvent l'impression d'être dans l'urgence.

Questionnaires Drivers Motivationnels



Interprétation des scores des drivers motivationnels

Score obtenu	Niveau du driver	Interprétation
28 – 35	Driver très dominant	Ce driver influence fortement votre manière d’agir et de prendre des décisions. Il constitue un moteur important mais peut aussi devenir un frein dans certaines situations.
21 – 27	Driver présent	Ce driver est régulièrement mobilisé dans votre fonctionnement, notamment dans des situations de stress ou d’enjeu.
14 – 20	Driver modéré	Ce driver apparaît occasionnellement mais n’influence pas fortement votre comportement.
7 – 13	Driver peu actif	Ce driver joue un rôle très faible dans votre fonctionnement habituel.

Questionnaires Drivers Motivationnels



Lecture des résultats par driver

Driver	Forces associées	Points de vigilance
Sois parfait	rigueur, qualité du travail, sens du détail	perfectionnisme, peur de l'erreur, difficulté à déléguer
Fais plaisir	empathie, coopération, qualité relationnelle	difficulté à dire non, surcharge, oubli de ses propres besoins
Fais des efforts	persévérance, engagement, endurance	surinvestissement, fatigue, difficulté à simplifier
Sois fort	autonomie, résistance au stress, fiabilité	isolement, difficulté à exprimer ses émotions ou demander de l'aide
Dépêche-toi	dynamisme, rapidité d'action, réactivité	précipitation, stress, difficulté à ralentir

Questionnaires Drivers Motivationnels



Clé de lecture à rappeler aux participants

Point important

Il n'y a **pas de bon ou mauvais driver**

Les drivers **s'activent surtout sous stress**

L'objectif n'est pas de les supprimer

Explication

Chaque driver possède des forces et des limites.

Ils peuvent influencer nos réactions dans certaines situations professionnelles.

mais de **les reconnaître pour mieux les réguler.**

Astuce pédagogique pour l'utiliser en formation

Ajouter une question de débrief : « Dans quelles situations professionnelles / personnelles votre driver dominant vous aide... et dans quelles situations peut-il vous mettre en difficulté ? »

Questionnaire Sentiment d'Efficacité Personnelle (SEP)



Questionnaire : SEP (sentiment d'efficacité personnelle)									
	Nous allons afficher une série de propositions. Pour chacune d'entre elles, vous pourrez exprimer votre niveau d'accord ou de désaccord dans le cadre de votre contexte "{(contexte)}" . Répondez spontanément, ne réfléchissez pas trop...								
		Absolument pas d'accord	Pas d'accord	Neutre	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord			
1.	Quand je fais des projets, je suis certain-e de pouvoir les mettre à exécution.	1	2	3	4	5			
2.	Un de mes problèmes est que je ne peux pas me mettre au travail lorsqu'il faudrait.	5	4	3	2	1	INV		
3.	Si je n'arrive pas à faire quelque chose du premier coup, je continue d'essayer jusqu'à ce que j'y arrive.	1	2	3	4	5			
4.	Quand j'établis des objectifs qui sont importants pour moi, il est rare que je les atteigne.	5	4	3	2	1	INV		
5.	J'abandonne les choses avant de les avoir terminées.	5	4	3	2	1	INV		
6.	J'évite de faire face aux difficultés.	5	4	3	2	1	INV		
7.	Quand des problèmes inattendus surviennent, j'arrive bien à y faire face.	1	2	3	4	5			
8.	J'ai confiance en moi.	1	2	3	4	5			
9.	J'abandonne facilement.	5	4	3	2	1	INV		
10.	Il me semble que je suis capable de faire face à la plupart des problèmes qui surviennent dans ma vie.	1	2	3	4	5			
11.	Si quelque chose a l'air trop compliqué, je ne prends même pas la peine d'essayer.	5	4	3	2	1	INV		
12.	Quand j'ai quelque chose de désagréable à faire, je m'y colle jusqu'à ce que je l'ai complètement terminé.	1	2	3	4	5			
13.	Quand je décide de faire quelque chose, je m'y consacre immédiatement.	1	2	3	4	5			
14.	Quand j'essaie d'apprendre quelque chose de nouveau, j'abandonne très vite si je n'y arrive pas tout de suite.	5	4	3	2	1	INV		

Scores :

Additionner tous les items, attention aux items inversés

Seuils :

<39 : Très faible

39 à 45 : Faible

46 à 61 : Correct

62 à 66 : Bon

>66 : Très (trop) élevé (risque d'épuisement)