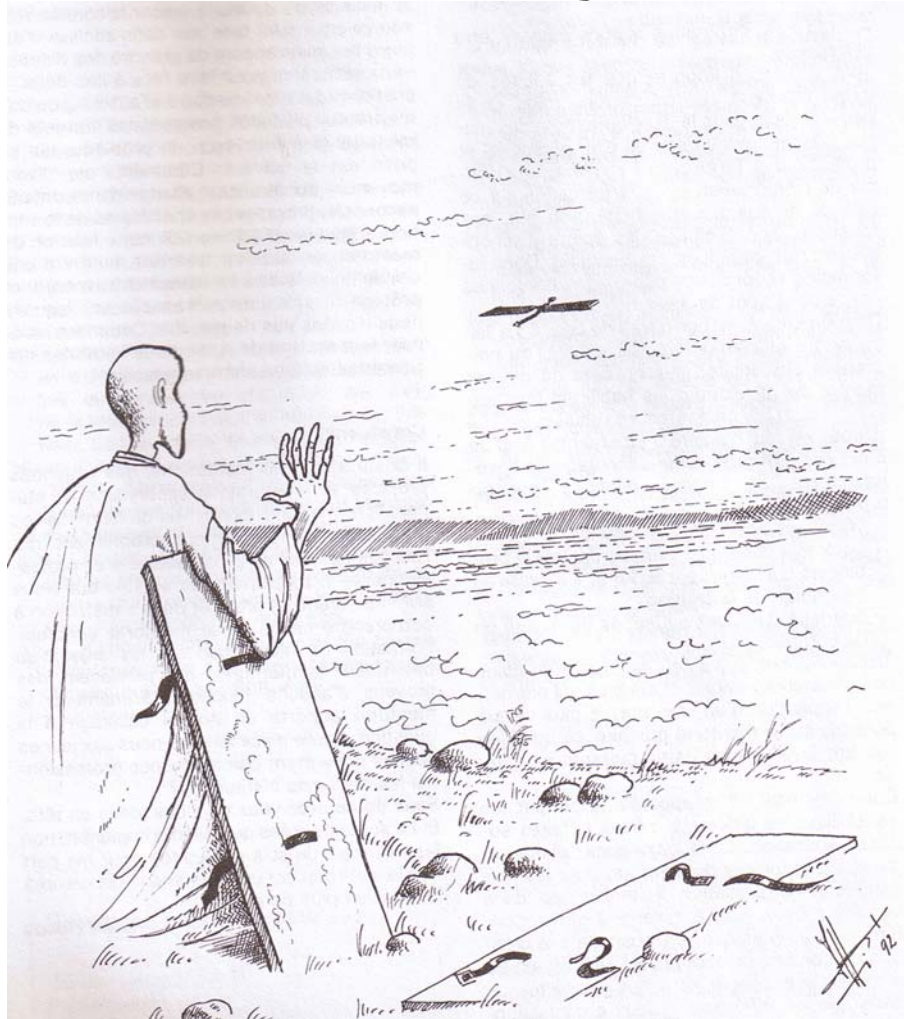


# Solidarités intergénérationnelles et insertion professionnelle : quels projets ?



Tiré de Travail social, Prendre conscience, p 13

**Mémoire de fin d'études  
d'animatrice socio-culturelle  
2005-2006**

Sandra Pellouchoud

sandrapellouchoud@hotmail.com

Haute Ecole Santé-Social Valais

Formation ASC Emploi 02

# Remerciements

à toutes les personnes rencontrées dans le cadre de ce mémoire.

**M. Jorg Spieldenner**, mon directeur de mémoire, qui m'a permis une certaine liberté, tout en me repositionnant dans ma recherche.

**M<sup>me</sup> Rodriguez-Ledoux**, ses collaborateurs, les filleuls et les parrains rencontrés à Angers, pour leur disponibilité.

**M. Monney**, rencontré à Lausanne, pour sa disponibilité.

**M. Olivier Arni**, rencontré à Neuchâtel, pour ses apports et sa disponibilité.

**M. Hardiot**, rencontré à Sion, de l'association ADIRE, pour son énergie et sa disponibilité.

**M<sup>me</sup> Emmanuelle Sarrasin-Dorsaz**, de Pro Senectute, pour son angle de vision différent.

**M. Andrea Porrini**, de l'Institut Kurt Bosch, pour ses apports théoriques, son aide et sa disponibilité et **L'Institut Kurt Bosch**, pour son envoi généreux d'ouvrages ressources.

**M. Jean-Pierre Fragnière et M. Olivier Taramarçaz**, que j'ai contactés pour divers éléments.

**M. Pierre-André Chappot** pour sa lecture et sa disponibilité.

**Ma collègue Nathalie Gay**, pour sa lecture attentive et ses encouragements.

**Ma sœur Carole Pellouchoud**, pour son intérêt et sa relecture.

**M. Bernard Carron**, meilleur correcteur de toute l'Europe de l'Ouest.

**Mon ami Marco**, pour son analyse critique et son soutien, à deux on se sent moins seul !

**Les opinions émises dans ce travail n'engagent que l'auteur.**

**Le « nous » est généralement utilisé, sauf dans le cas de prises de position où le « je » s'impose naturellement.**

# Résumé du mémoire

Une société qui produit des jeunes retraités dynamiques, aux compétences multiples et des jeunes démunis face à une économie axée sur la productivité et la compétitivité.

Créer des liens, favoriser des relations de confiance entre des jeunes et des moins jeunes, encourager l'insertion professionnelle de jeunes démunis, tous ces éléments sont réunis autour de projets intergénérationnels liés à l'emploi.

Trois projets ont été analysés, afin d'en extraire des pistes d'action et des perspectives d'avenir : un projet lausannois « Tu veux bosser, je peux t'aider », un projet neuchâtelois « Alter Connexion » et un projet français « Un parrain, un filleul ». Tous ces projets émanent d'associations bien implantées dans le domaine des loisirs et de la culture, mais qui se positionnent également comme agent de développement, jouant un rôle de détecteur et de soutien face aux problématiques actuelles.

Les bases de la relation de mentorat mise en évidence dans cette recherche sont la confiance et le respect mutuel. L'aspect intergénérationnel et le bénévolat sont souvent très présents dans ce type de projet.

**Mots clés :** Insertion socioprofessionnelle des jeunes  
Projet intergénérationnel  
Mentorat



1

---

<sup>1</sup> Socialisation, [www.op36.org](http://www.op36.org)

# Sommaire

1.	Introduction	p	6
	1.1. Lien avec ma pratique professionnelle	p	6
	1.2. Point de départ de la réflexion et problématique	p	7
	1.3. Question de départ	p	9
2.	Objectifs de recherche	p	11
3.	Concepts	p	12
	3.1. Adolescence et insertion professionnelle	p	12
	3.1.1. Evolution du monde du travail de 1960 à nos jours	p	15
	3.1.2. Facteurs d'insertion professionnelle	p	18
	3.1.3. Evaluation du chômage chez les jeunes	p	18
	3.2. Solidarité entre les générations	p	20
	3.2.1. Principaux changements sociaux en Europe de 1960 à nos jours	p	22
	3.2.2. Besoins et bénéfices de chaque groupe	p	24
	3.2.3. Relation de mentorat et bénévolat	p	25
4.	Hypothèses et indicateurs de recherche	p	28
5.	Recherches documentaires et lectures	p	29
	5.1. Réflexion autour de l'adolescence	p	30
	5.1.1. Socialisation	p	30
	5.1.2. Exclusion	p	31
	5.1.3. Identité personnelle et identité sociale	p	31
6.	Recherches de terrain	p	34
	6.1. Méthodologie	p	34
	6.2. Partie descriptive	p	36
	6.2.1. Etat des lieux des projets intergénérationnels liés à l'emploi en Suisse	p	36
	6.2.2. Contexte sociopolitique des 3 terrains d'enquête	p	38
	6.2.3. Typologie et caractéristiques des 3 projets étudiés	p	40

6.3. Partie analytique	p	48
6.3.1. Points forts et points faibles des projets étudiés	p	48
6.3.2. Compétences et bénéfices des mentors et des jeunes	p	50
7. Hypothèses et observations/confrontation des hypothèses	p	52
7.1. Hypothèse H <sub>1</sub>	p	53
7.2. Hypothèse H <sub>2</sub>	p	56
8. Limites et perspectives d'avenir de projets intergénérationnels liés à l'emploi	p	66
9. Vers un projet idéal	p	67
9.1. Recommandations	p	67
9.2. Critères d'un projet idéal et développement durable	p	69
10. Apprentissage et conclusion	p	71
10.1. Apprentissage	p	71
10.2. Conclusion	p	71
11. Références	p	74
11.1. Bibliographie	p	74
11.2. Internet	p	76
12. Annexes		
12.1. Documentation Lausanne, projet « Tu veux bosser, je peux t'aider »		
12.2. Documentation Angers, projet « Un parrain, un filleul »		
12.3. Grille entretien adolescent		
12.4. 2 exemples d'entretien d'un professionnel		



## **1. Introduction**

### **1.1. Lien avec ma pratique professionnelle**

Je travaille depuis 2001 dans un semestre de motivation jeunes (SEMO), structure d'insertion professionnelle avec des ateliers, certains productifs et d'autres plus thérapeutiques.

Lors de mon arrivée, le semestre est passé de 20 à 25 jeunes, avec un atelier supplémentaire. Actuellement, 5 ans plus tard, la capacité du semestre de Martigny est de 45 jeunes, capacité maximale si l'on désire assurer une qualité de suivi. Dès l'automne, une nouvelle structure appelée SEVAL, soit semestre d'évaluation, va s'implanter à Martigny, structure éducative travaillant davantage sur le savoir-être, qualité indispensable à tout apprenti. Cette mesure permet également d'éponger une partie des demandes qui sont refusées par le semestre de motivation, faute de place. De manière indicative, le semestre de motivation de Martigny obtient un pourcentage d'insertion professionnelle de 80 %.

Le constat est clair : les années passent et la situation ne s'améliore pas, bien au contraire. Les formations élémentaires sont souvent ignorées par les patrons, la plupart des écoles (photographie, céramique, etc.) exigent un niveau de maturité professionnelle et les patrons, même dans la vente, exigent souvent des niveaux scolaires élevés. Pas facile pour un jeune Albanais par exemple, arrivé en Suisse à l'âge de 12 ans, livré à lui-même pour le suivi scolaire, de trouver sa place dans cette société. Souvent les échecs se multiplient, il perd confiance, en lui, en l'adulte, et se retrouve très vite dans des schémas de marginalisation et de délinquance.

Interpellée par la problématique de l'emploi chez les jeunes, c'est tout naturellement que je me suis intéressée aux projets intergénérationnels liés à l'emploi. Ce type de projets est une source d'espoir pour l'avenir : créer des liens, renforcer la confiance jeune - adulte et, bien sûr, améliorer l'emploi chez les jeunes.

## 1.2. Point de départ de la réflexion et problématique

### *La génération des 15-20 ans en quête d'un premier emploi*

En Espagne, le chômage chez les jeunes atteint 50 %, en Europe 25 %. Chez nous la situation n'est pas si dramatique, cependant de nombreuses entreprises rechignent à engager des apprentis (la productivité est prioritaire) et les structures d'insertion professionnelle regorgent de demandes. Cette situation est récente et exige une mobilisation sociopolitique afin d'endiguer le problème et les répercussions que nous connaissons (violence, suicide, insécurité, etc.). Les SeMo (semestres de motivation), structure d'accueil pour jeunes en situation de recherche professionnelle, regorgent de demandes avec des listes d'attente importantes, que ce soit en Valais ou dans le canton de Vaud. Aujourd'hui, ces structures sont insuffisantes face au chômage croissant des jeunes. D'un autre côté, les entreprises regorgent de travail et chacun s'accorde sur le fait que le rythme d'aujourd'hui est intensif avec du stress important. Former un apprenti demande du temps, un entourage compétent, cet investissement se mesure en coûts et en bénéfices et si ce rapport n'est pas en faveur de l'employeur, ce dernier ne se lance pas dans l'aventure. Dans ce contexte difficile, l'état social se doit de développer d'autres formes de structures d'insertion professionnelle, avec de la part des politiques une aide financière destinée aux entreprises formatrices en signe de mesure d'incitation (exonérations diverses).

### *Une nouvelle génération de retraités (3<sup>e</sup> génération) en quête d'utilité sociale*

L'Europe vit d'importants changements sociaux et doit composer avec un nombre croissant de jeunes retraités victimes de la politique de rajeunissement du personnel pratiquée par beaucoup d'entreprises. Cette génération, encore pleine de vitalité et d'autonomie, a souvent besoin de donner un sens au temps libre qui s'offre à elle<sup>2</sup>. Les responsables de l'emploi décrètent un individu « vieux » en le rejetant définitivement du marché du travail en raison de son âge, quels que soient son état de santé, son vieillissement biologique et psychologique. Auparavant, c'était la retraite qui nous déclarait vieux, maintenant, c'est le licenciement. La politique de la vieillesse est ainsi une politique de l'emploi.

---

<sup>2</sup> PUIJALON, Bernadette, TRINCAZ, Jacqueline, *L'alliance des âges : le changement de regard et la réciprocité, au cœur des relations intergénérationnelles*, Fondation de France, Paris, 1994. p 36-38

## *Constat*

Travaillant dans une structure d'insertion professionnelle SeMo (Semestre de Motivation Jeunes, à Martigny) depuis plus de 4 ans, je réalise que la situation actuelle des jeunes est bien différente de celle que nous avons vécue à leur âge.

Au sein du SMJ, nous avons environ 50 % de jeunes issus de familles migrantes et 50 % de Suisses ; dans le canton de Vaud c'est environ 80 % de migrants pour 20 % de Suisses. La situation est la même pour les uns et les autres : peu de places d'apprentissage et beaucoup d'exigences. Les places au sein du SeMo sont limitées : 45 jeunes ont commencé en septembre pour une durée de 6 mois, voire 1 année, et ils sont encore 30 sur la liste d'attente ! Nos moyens sont limités face à l'ampleur du problème. Bon nombre de jeunes se retrouvent à la rue, sans véritable soutien en matière de recherche professionnelle. La situation économique est actuellement peu réjouissante, basée sur la compétition, la productivité et le salaire au mérite.

Beaucoup de jeunes en situation de recherche d'emploi manquent cruellement de repères dans une société de consommation remplie de contradictions. De plus, le milieu familial dans lequel ils évoluent est souvent instable ou en constante mutation.

Beaucoup d'adolescents ont une image noircie du monde des adultes et n'ont que très peu de contacts avec ce monde-là, celui qui les attend et que souvent ils repoussent. Ils ont beaucoup d'images répressives, parfois les parents, la police, et entretiennent peu ou pas de contacts sur le mode de la collaboration avec les adultes qui les entourent.

Les relations intergénérationnelles pourraient leur permettre d'accéder au statut d'adulte par le biais d'un fil rouge sécurisant, mise en confiance pour un passage difficile, rempli de transformations et de remise en questions.

J'ai toujours eu un intérêt prononcé pour les relations entre les générations, peut-être cela vient-il de ma grand-maman paternelle qui a toujours été pour moi une personne de référence et de confiance. Déjà lors de mon stage probatoire au centre de culture et loisirs de Martigny, j'avais organisé un atelier photo : enfant & grands-parents, deux inscriptions seulement, mais c'était peut-être déjà bien pour un après-midi de juillet...



Mon travail actuel avec des jeunes a passablement contribué au choix de cette thématique : les projets intergénérationnels liés à l'emploi.

### 1.3. Question de départ :

« En quoi la mise en place de projets intergénérationnels entre des adultes ou de jeunes retraités et des adolescents ou de jeunes adultes peut-elle favoriser l'insertion professionnelle de ces derniers ? »

La mise en lien de ces deux générations qui ont le même désir (jeune : devenir un être socialement intégré et utile / adulte ou jeune retraité : devenir ou rester un individu socialement reconnu et utile) permet de développer une solidarité collective pour l'amélioration du bien-être de chacun<sup>3</sup>. Le principe des Grands Frères, concept venant des banlieues françaises, fonctionne selon le même principe : des jeunes apportant leur expérience et leurs connaissances à des plus jeunes en rupture ayant des difficultés d'intégration sociale. Ces jeunes sont des personnes relais et leur mission est d'abord préventive, ces projets visent également une diminution du sentiment d'insécurité publique.

Afin de préciser le sens de ma question de départ, voici quelques définitions des thèmes principaux :

**Projet** : *Tout ce par quoi l'homme tend à modifier le monde ou lui-même dans un sens donné. Intention, plan, image d'un état, d'une situation que l'on pense atteindre.*

*Le projet puise son énergie dans les besoins, les désirs et les motivations<sup>4</sup>.*

*Avoir un projet, implique d'anticiper, de prévoir, de gérer le temps, d'analyser, de maîtriser les possibles en relation avec le souhaitable.*

*Le projet est la direction qu'une personne, consciemment ou non, souhaite imprimer à sa vie<sup>5</sup>.*

**Intergénérationnel** : *En matière de politique intergénérationnelle, c'est l'ensemble des mesures qui visent à promouvoir de bonnes relations et des rapprochements entre les générations. Actuellement, malgré les*

---

<sup>3</sup> PITAUD, P., VERCAUTEREN, R., *L'intergénération en Europe. Pratiques du champ social, érès. Ramonville Saint-Agne, 1995. p 13*

<sup>4</sup> *Petit Robert, Paris, 1989*

<sup>5</sup> COSLIN, P.G. *Psychologie de l'adolescent. Armand Colin, Cursus. Paris, 2002. p 126*

*innombrables déclarations d'intention, il n'existe ni au niveau fédéral, ni au niveau cantonal de politique intergénérationnelle explicite. On observe néanmoins de multiples initiatives dans le monde associatif<sup>6</sup>.*

***Intergénération*** : Dans intergénération il y a la notion d'échange et de transmission par le biais d'une relation entre des groupes d'âges distincts.

***3<sup>e</sup> génération*** : Autrefois on classait dans la catégorie « vieillard » toute personne âgée de 65 ans et plus.

*Aujourd'hui la classification est tout autre. La 3<sup>e</sup> génération, âgée de 65 ans et plus est une période d'autonomie et de vitalité. Elle est le temps de la participation et non celui de la dépendance et de la passivité. Elle permet une activité libérée des contraintes de la vie professionnelle. Les nouveaux retraités aspirent à de nouvelles formes d'insertion sociale pour les vingt ou trente années qui s'ouvrent à eux. Ils recherchent de nouveaux rôles sociaux, de nouveaux modèles de vie, de nouvelles formes de citoyenneté active<sup>7</sup>.*

***Adolescent*** : Il existe plusieurs classifications en matière d'adolescence. Dans l'étude qui nous concerne nous nous intéresserons à la tranche d'âge 14 ans - 18 ans, soit la phase de vie liée à l'insertion professionnelle.

*L'adolescent est un être complexe. Il passe de l'état d'enfant à celui d'adulte, avec d'importantes transformations somatiques et une poussée instinctuelle. Cette phase rapproche l'enfant de l'homme ou de la femme au plan physique, alors que contraintes et conventions sociales le maintiennent dans son statut antérieur. L'adolescent doit acquérir le sens de son identité personnelle, imposer aux autres sa propre originalité et s'intégrer au sein de son environnement. Dans ce contexte, l'adolescent traverse une phase de séparation-individuation. Au niveau psychique, il passe d'une période d'attente à une période de changement et enfin à une phase de découverte<sup>8</sup>.*

***Insertion professionnelle*** : L'insertion professionnelle est le passage du monde scolaire au monde professionnel (au monde du travail). Elle est synonyme de l'acquisition de savoirs, avec l'accès à une profession. L'insertion professionnelle doit être l'achèvement d'un long cycle où la

---

<sup>6</sup> FRAGNIERE, J.-P. *Les relations entre les générations, Petit glossaire. Réalités sociales*, Lausanne, 2004. p 95-96

<sup>7</sup> PITAUD, P., VERCAUTEREN, R., *L'intergénération en Europe. Pratiques du champ social*, érès. Ramonville Saint-Agne, 1995. p 26-27

<sup>8</sup> BRACONNIER, A., MARCELLI, D., *L'adolescent aux mille visages*, Ed. Odile Jacob, Paris, 1998. p 7-13

*vocation, le choix du métier, le désir d'ascension au sein de la société et l'identification à une image sociale interagissent. Le passage au monde professionnel est un espoir pour nombre de jeunes en situation d'échec scolaire ou de rejet de l'école, mais ceux-là sont souvent mal préparés à la vie professionnelle et c'est souvent la spirale de l'échec<sup>9</sup>.*

## **2. Objectifs de recherche :**

Maintenant que la problématique est posée, il est important de mieux définir l'aspect théorique et de terrain de ce travail.

### ➤ *Recherches documentaires et lectures :*

1. Etablir une réflexion autour de l'adolescence : socialisation, exclusion sociale, identités sociale et professionnelle (chap. 5.1., 5.1.1., 5.1.2., 5.1.3.)
2. Relater l'évolution du monde du travail : de 1960 à nos jours (chap. 3.1.1.)

### ➤ *Recherches de terrain :*

3. Etablir un état des lieux de projets liés à l'emploi en Suisse romande et un projet en France voisine, impliquant des adolescents ou jeunes adultes et des retraités de la 3<sup>e</sup> génération (consultation de tous les documents liés au projet, y compris l'évaluation et l'étude d'impact sur les bénéficiaires, chap. 6.2.1.)
4. Expliquer le contexte sociopolitique de chaque projet étudié (chap. 6.2.2.)
5. Définir la typologie de chaque projet étudié, contenant notamment les publics cibles et les objectifs (chap. 6.2.3.)
6. Mettre en exergue les points forts et les points faibles de chaque projet (chap. 6.3.1.)
7. Repérer les compétences et les bénéfices des adolescents et des mentors, ainsi que les limites du travail des mentors (chap. 6.3.2., 8)
8. Observer, analyser, extraire une méthode pour la mise en place d'un projet « idéal » (chap. 7, 7.1., 7.2., 9, 9.1., 9.2.)
9. Etablir un lien avec ma pratique professionnelle (chap. 10.1.)

---

<sup>9</sup> PITAUD, P., VERCAUTEREN, R., *L'intergénération en Europe. Pratiques du champ social, érés. Ramonville Saint-Agne, 1995. p 100-101*

10. Repérer les perspectives d'avenir des projets intergénérationnels liés à l'emploi (chap. 8).

### **3. Concepts**

A ce stade de l'étude, un détour théorique semble nécessaire.

- a) L'adolescence et l'insertion professionnelle (adolescence et identité + caractéristiques et évolution du monde du travail)
- b) La solidarité entre les générations (changement social, besoins et bénéfices, mentorat)

L'aspect intergénérationnel est relativement récent et il existe encore peu de ressources documentaires liées à cette thématique. Cependant, les ouvrages consultés sont très complets et pertinents. Il est à préciser que cette étude se concentre sur les adolescents eux-mêmes, afin de mieux cibler les enjeux relationnels.

#### **3.1. Adolescence et insertion professionnelle**

L'adolescence est une période de développement qui se situe entre l'enfance et l'âge adulte. Son point de départ est physiologique (puberté), mais son point d'arrivée est plus flou. Il est défini par la société comme l'insertion de l'individu dans le monde des adultes (identité sexuelle, sociale et professionnelle)<sup>10</sup>. Etymologiquement, le mot adolescent signifie « grandissant ». Cela renvoie à un processus et non à un état (adulte = qui a grandi).

On ne peut pas parler d'adolescence sans évoquer la construction de l'identité. C'est un processus actif, affectif et cognitif de représentation de soi. Cette construction débute à la naissance, s'affirme à l'adolescence et continue de se développer tout au long de la vie. Elle s'élabore au travers de soi et des autres. Elle est le résultat d'une série d'identifications à des personnes extérieures et d'appropriations de rôles, de statuts et de fonctions dans la société dans laquelle un individu évolue ou pense évoluer. Au travers de ce processus, l'adolescent prend de la distance avec ses parents et sa famille, afin de devenir psychologiquement, physiquement et matériellement autonome. Cette quête d'indépendance va lui permettre de

---

<sup>10</sup> Module 3B, HEVS2, mars 2004

construire sa propre identité. Erikson évoque l'identité personnelle, mais aussi l'identité sociale qui se développe par la socialisation (rapport à la société, au groupe), ces points sont repris sous le chapitre 5.1.3. La socialisation est un processus permanent où le soi se constitue en interaction avec autrui. La réalisation de soi s'accomplit dans la réussite des relations aux autres, à travers les rôles sociaux ou la reconnaissance dans le travail.

Emploi, formation et intégration, ces trois notions s'imbriquent et sont intimement liées aux principaux besoins des adolescents que sont la sécurité, l'estime de soi, le besoin de structure et de reconnaissance.

Depuis plusieurs décennies, divers signes attestent que les adolescents d'aujourd'hui, en tant que catégorie sociale, sont globalement exposés à vivre dans un contexte et des conditions de vie nettement moins favorables que ceux qu'ont connus leurs parents : difficultés à faire reconnaître et valoriser les connaissances et compétences acquises, insertion professionnelle problématique, indépendance financière tardive, image sociale négative associée à la violence et aux incivilités<sup>11</sup>.

Aujourd'hui, les jeunes sont particulièrement mal lotis sur le marché du travail. Dans les pays de l'Union européenne, le nombre de travailleurs au chômage est bien plus élevé dans la tranche 15-24 ans que dans celle des 25-35 ans, cela alors que les jeunes sont de moins en moins nombreux. En Suisse, le taux de chômage des 15-24 ans était de 5,4 % en septembre 2005 pour un taux de 3,9 % chez les 25-34 ans à la même période (données Eurostat).

### *Quelques chiffres*

Taux de chômage en 2004 chez les 25 ans et moins en Europe <sup>12</sup>	
Finlande	28 %
Italie	26 %
Grèce	25 %
Espagne	22 %
France	18 %
Belgique	17 %
Europe des 15	15 %

<sup>11</sup> FRAGNIERE, J.-P. *Les relations entre les générations, Petit glossaire*. Réalités sociales, Lausanne, 2004. p 82

<sup>12</sup> Département fédéral de l'économie. *Chômage des jeunes en Suisse : explications et mesures prises*. Statistiques de l'OFS/Eurostat

Portugal	14 %
Suède	13 %
Allemagne	10 %
Luxembourg	9 %
Danemark	8,5 %
Suisse	7,7 %
Irlande	7,5 %
Autriche	6,5 %

En 2004 en Suisse, le taux de jeunes sans emploi était nettement plus élevé que le taux général de sans-emploi, soit 7,7 % contre 4,3 %.

En 2000, la part des emplois temporaires chez les jeunes de moins de 25 ans dépassait les 30 % dans les pays scandinaves, ainsi qu'en Allemagne, au Danemark, en Espagne, en France, au Portugal et en Suisse. Emploi temporaire rime souvent avec précarité avec une alternance d'emploi et de chômage<sup>13</sup>.

Comme on l'a vu plus haut, le taux de chômage des jeunes en Suisse obtient de bons résultats par rapport au reste de l'Europe. En 2004, le taux de chômage des 15-25 ans franchit la barre des 5 %. En 2005, dans le 3/4 des pays européens, le taux chômage chez les 15-25 ans est 50 % plus élevé que le taux général de chômage. En Suisse, le taux de chômage des jeunes est plus de 30 % plus élevé que le taux de chômage total (5,5 % contre 4,1 % en 2005). Ces chiffres montrent que la Suisse vit une situation qui n'est pas si différente de celle de l'Europe en matière de chômage chez les jeunes. Même si le taux de chômage des jeunes en Suisse est inférieur à celui de l'Europe, le rapport avec le taux de chômage total montre une nette augmentation du chômage chez les jeunes ces dernières années<sup>14</sup>.

Il est à relever que ces chiffres ne tiennent pas compte des jeunes sans emploi qui ne sont pas inscrits dans un office du travail<sup>15</sup>. L'Observatoire de l'emploi de la Suisse alémanique estime le pourcentage de jeunes sans emploi ne s'inscrivant pas à un office du travail à 50 %, ce qui signifie que seuls 50% des jeunes sans-emploi apparaissent dans les chiffres officiels du chômage (statistiques de 2005). En 2005 en France, selon des statistiques

<sup>13</sup> Organisation internationale du travail, 7<sup>e</sup> réunion régionale européenne, Le Point sur l'emploi des jeunes

<sup>14</sup> [espace-emploi.ch/dateien/Studien/amosa\\_jugendarbeitslosigkeit\\_f.pdf](http://espace-emploi.ch/dateien/Studien/amosa_jugendarbeitslosigkeit_f.pdf)

<sup>15</sup> <http://www.amosa.net/dokumente/Zusammenfassender%20Schlussbericht.pdf>, page consultée le 04.11.2005

de l'ANPE, 53 % des jeunes disent chercher du travail sans aide extérieure et donc sans être inscrits dans un bureau de l'emploi<sup>16</sup>.

### 3.1.1. Evolution du monde du travail de 1960 à nos jours<sup>17</sup>

L'emploi étant fortement lié à l'économie, il est important de se pencher sur cette évolution, cela nous permettra plus loin de mieux repérer les limites des projets liés à l'emploi, puisque bien souvent l'économie fixe les règles en la matière.

Les dernières décennies ont été marquées par une croissance économique exceptionnelle et par des avancées sociales qui semblaient irréversibles. A l'époque des « trente glorieuses », on parlait des « ouvriers de l'abondance » et de la consommation de masse à laquelle toute la société accédait progressivement, dans un processus de mobilité sociale. C'était l'époque des gagnants, de la réussite érigée en principe et en valeur<sup>18</sup>.

Aujourd'hui, pour des raisons telles que l'internationalisation du marché, la mondialisation, les exigences accrues de la compétitivité et de la concurrence, le travail est devenu la cible principale d'une politique de réduction des coûts. Les politiques patronales tentent de minimiser le prix de la force de travail et de maximiser son efficacité productive.

La flexibilité est le maître mot sur le marché du travail actuel :

- Flexibilité interne qui impose la mobilité, l'adaptabilité constante à des situations nouvelles et qui éjecte ceux qui ne sont pas capables de se prêter à ces nouvelles règles.
- Flexibilité externe qui conduit à sous-traiter une part croissante de tâches, ce qui implique pour ces entreprises des conditions beaucoup plus précaires et moins protégées.

Actuellement, les jeunes vivent souvent une alternance d'activité et d'inactivité, de chômage récurrent, de « petits boulots », d'un peu d'aide

---

<sup>16</sup> <http://info.france3.fr/dossiers/eco/19024590-fr.php?page=6>, page consultée le 10 juin 2006

<sup>17</sup> CASTEL, R. *La société malade du travail*. Certificat en études intergénérationnelles, thème no 9

<sup>18</sup> GAULEJAC, V., TABOADA LEONETTI, I., *La lutte des places*, Sociologie clinique, Marseille, 1994. p 19-25

sociale et de solidarité familiale, quand cela est possible. Cette précarité rappelle celle d'avant les protections sociales au XIX<sup>e</sup> siècle.

Aujourd'hui, le travail fabrique des pauvres de deux manières, et les jeunes sont souvent les premiers touchés<sup>19</sup> :

- Le travail se raréfie et provoque de ce fait l'exclusion d'une certaine proportion de personnes qui tôt ou tard entreront dans la catégorie des pauvres.
- Les revenus du travail sont parfois indécents, installant des familles en situation de pauvreté et de précarité.

En matière de chômage, la Suisse a été à l'instar des pays industrialisés fortement touchée par la crise économique des années 70, mais le taux de chômage est rapidement retombé à des valeurs inférieures à 1 %, en partie grâce à l'exclusion de travailleurs saisonniers étrangers. Ce n'est que depuis le début des années 1990 qu'un chômage persistant a fait son apparition, à une vitesse élevée d'ailleurs, comparativement au reste de l'Europe. Il est passé de moins de 0,5 % en 1990 à 4,5 % en 1993, pour culminer à 5,2 % en 1997<sup>20</sup>.

Avec l'affaiblissement des solidarités publiques et étatiques et la chute de l'Etat providence lors de la crise économique des années 80, on a constaté une émergence d'initiatives privées. Les familles ont pris le relais, hébergeant plus longtemps les jeunes au foyer familial ou jouant des rôles d'aide familiale pour assurer le maintien à domicile des personnes âgées dépendantes.

On parle parfois de décalage entre les générations. Ce décalage n'est pas dû à la différence d'âge, mais plutôt au fait que l'adolescence des uns s'est passée à une autre période et dans un autre monde que celle des autres (voir schéma ci-dessous afin d'illustrer ce décalage)<sup>21</sup> :

---

<sup>19</sup> <http://www.contrepointphilosophique.ch/Politique/Pages/JeanPierreFraginiere/Generat..>

<sup>20</sup> [http://www.realise.ch/publications/insertion\\_eco.pdf](http://www.realise.ch/publications/insertion_eco.pdf), page consultée le 04.11.2005

<sup>21</sup> Module 3B, HEVS2, Mars 2004



Adolescent en 1960	Adolescent aujourd'hui
Enfant ⇒ monde des adultes L'adolescent est rapidement initié au monde des adultes et le passage à la vie active se fait souvent brusquement.	Enfant ⇒ adolescent ⇒ monde des adultes L'adolescent vit une période de latence pendant laquelle il reste dépendant de ses parents et connaît parfois le chômage.
Service militaire, entrée dans la vie active, mariage = statut social = indépendance financière.	Majorité légale = 18 ans. Responsabilité pénale = 7 ans. Compte bancaire = 13 ans.
Facilité à trouver des places d'apprentissage : les entreprises appellent les individus au sortir d'écoles spécialisées ou d'apprentissage. Peu de mobilité professionnelle, un CFC pour la vie.	Insertion professionnelle = stages et formations complémentaires ≠ indépendance financière. Difficulté pour beaucoup de jeunes à trouver des places d'apprentissage, émergence de structures d'insertion professionnelle. Nécessité d'une mobilité professionnelle, plusieurs formations sont souvent nécessaires.
Chacun trouve sa place dans la société.	Beaucoup de jeunes restent sur le carreau (société compétitive = place aux meilleurs).
Le père est le pourvoyeur de ressources.	Les père et mère sont les pourvoyeurs de ressources.
Génération du baby-boom.	Famille restreinte.
1974 : taux de chômage global de 7 %	2004 : taux de chômage des moins de 25 ans de 7,7 %.
Solidarité intrafamiliale.	Essor de la solidarité extrafamiliale.

De nos jours, les jeunes ont grand besoin de sentir qu'ils ont une vraie place dans le projet social qui nous réunit tous. La crise de valeurs des jeunes dont on parle aujourd'hui a peut-être comme premier fondement l'ambivalence que la société affiche à l'égard de la valeur accordée aux jeunes eux-mêmes dans l'ensemble du projet social.

Dans ce contexte, les retraités d'autrefois épuisés par des années de labeur, sont remplacés aujourd'hui par de jeunes retraités. Avec l'allongement de l'espérance de vie, de nombreuses années s'intercalent entre la date de la retraite et la vieillesse. Depuis peu, la retraite intervient comme moyen de réduire les effectifs et ainsi réguler le marché de l'emploi : il s'ensuit, comme chez les jeunes, des risques de précarité économique, d'exclusion et de marginalité. A titre d'information, en Suisse, le tiers des personnes de 65 ans vivent seules<sup>22</sup>.

Depuis les années 80, il s'est produit une mutation appelée improprement révolution industrielle, puisqu'il s'agit d'une révolution dans les services,

<sup>22</sup> <http://www.conseils-anciens-ge.ch/Evolution.PDF>, page consultée le 11 juin 2006

l'information et les communications. Ces changements ont entraîné des suppressions d'emplois. Le chômage n'est plus lié à une conjoncture dépressive, mais à une mutation, nous avons à la fois croissance et chômage. Le secteur tertiaire est devenu prépondérant dans l'économie avec un gain de productivité, mais cette croissance profite plus au capital qu'à l'emploi.

### 3.1.2. Facteurs d'insertion professionnelle

L'insertion professionnelle du jeune dépend de plusieurs facteurs :

1. Les facilités et points forts (talents particuliers)
2. Les événements environnementaux (emplois disponibles, lois du travail)
3. Les expériences d'apprentissage (scolaires)
4. Les habiletés d'approche de la tâche (compétences antérieures acquises)
5. La nationalité (pays d'origine)<sup>23</sup>

Les difficultés d'accès au monde du travail sont liées au jeune lui-même, mais aussi à la société : les offres d'emploi sont largement insuffisantes par rapport à la demande. Sur Genève en 2005, il y avait 22'406 demandeurs d'emploi pour 640 places, pour Vaud 24'262 demandeurs d'emploi pour 856 places et pour Neuchâtel 5'365 pour 194 places. Au niveau des places de travail comme au niveau des apprentissages, il existe un très gros déséquilibre entre la demande et l'offre et actuellement aucune réponse satisfaisante n'a été apportée à ce déséquilibre<sup>24</sup>.

Les jeunes étrangers ont encore plus de mal que les jeunes Helvètes à entrer sur le marché du travail et sont souvent victimes de discrimination<sup>25</sup>. En 2003, le taux des demandeurs d'emploi s'élevait à 11 % parmi les jeunes étrangers de 15 à 24 ans contre 4,8 % pour les Suisses.

### 3.1.3. Evaluation du chômage chez les jeunes

Dans la première moitié des années 90, la part des jeunes à la population active a connu une relative baisse, ce qui a soulagé le marché de l'emploi,

---

23 COSLIN, P.G. Psychologie de l'adolescent. Armand Colin, Cursus. Paris, 2002. p 181

24 [http://www.parlament.ch/afs/data/f/gesch/2005/f\\_gesch\\_20053312.htm](http://www.parlament.ch/afs/data/f/gesch/2005/f_gesch_20053312.htm), page consultée le 10.06.06

25 [http://www.espace-emploi.ch/dateien/Studien/amosa\\_jugendarbeitslosigkeit\\_f.pdf](http://www.espace-emploi.ch/dateien/Studien/amosa_jugendarbeitslosigkeit_f.pdf)

des jeunes. Puis, entre 1996 et 2000, le nombre des 15-19 ans a recommencé à augmenter et avec lui la demande de places d'apprentissage. Entre 2000 et 2004, le nombre de jeunes chômeurs a presque triplé. Selon les estimations de l'Office fédéral de la statistique (OFS), cette progression devrait se poursuivre jusqu'en 2007 au mieux<sup>26</sup>.

*Du point de vue individuel :* le chômage constitue un lourd fardeau psychique, tant pour les personnes concernées que pour leur entourage. La principale préoccupation des jeunes actuellement est de trouver une place dans le monde du travail. Mais les places sont chères et limitées, les jeunes sans travail souffrent de frustrations, avec des risques de dépression, déstructuration et de marginalisation.

*Du point de vue social :* pour la société, les conséquences à long terme du chômage chez les jeunes sont graves : les jeunes dépendent financièrement de leurs parents et de l'assistance sociale, la sécurité et la paix sociale s'effrangent (augmentation des actes de délinquance) et relation difficile entre les générations (méfiance, non-respect).

*Du point de vue économique :* en mettant les jeunes sur la touche, la Suisse perd non seulement un capital humain de valeur, mais aussi sa capacité d'innovation, jeunesse étant souvent synonyme de renouveau. L'intégration manquée des jeunes pèse sur les œuvres sociales. Directement puisqu'un nombre croissant de jeunes vivent aux dépens de l'assistance. Indirectement puisque ces mêmes œuvres sociales et le fisc perdent d'importants contribuables. En 2003, le service de l'action sociale de l'Etat du Valais chiffre à environ 560 le nombre de Valaisans âgés de 18 à 24 ans bénéficiaires de l'aide sociale. Au niveau suisse, en 2003, 14 % des bénéficiaires de l'aide sociale sont âgés de 18 à 24 ans<sup>27</sup>. En 2004, 13 % des bénéficiaires de l'aide sociale sont âgés de 18 à 24 ans et 31,6 % sont âgés de 0 à 17 ans. En matière d'aide sociale, les jeunes Valaisans semblent moins touchés que nos voisins cantonaux, afin d'éviter le jugement ou la honte, la solidarité familiale se renforce (prêts d'argent, garde des petits enfants). Valais et Fribourg sont les seuls cantons suisses à ne pas imposer les donations, cela encourage aussi peut-être un certain esprit de solidarité des parents envers les enfants<sup>28</sup>. En effet, la plupart des cantons ont vu une augmentation des dépenses d'aide sociale de 30 à 50 % en 5 ans pour la

---

26 Chômage des jeunes : il est urgent d'agir ! Publication du SECO, mars 2005

27 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.Document.77008.html>, page consultée le 10 juin 2006

28 <http://www.largeur.com/expArt.asp?artID=2086>, page consulté le 11 juin 2006

tranche 18 à 24 ans, alors qu'en Valais elles n'ont augmenté que de 7 % pour cette même tranche d'âge<sup>29</sup>.

Au fil des années, la solidarité reste importante, mais les temps sont plus difficiles pour tous et les situations professionnelles plus instables. Jean-Pierre Fragnière relève l'importance de la solidarité familiale en Suisse, et tout particulièrement en Valais avec une aide des parents au niveau financier, ainsi qu'au niveau de la garde des petits-enfants, cette solidarité émane très souvent aussi des grands-parents.

### 3.2. La solidarité entre les générations <sup>30</sup>

Dans les projets analysés, la notion de solidarité est capitale, c'est pourquoi il est utile de clarifier son sens.

***Solidarité** : La solidarité chemine avec l'avènement de la démocratie. Elle s'appuie sur les principes de justice et d'égalité (lutte contre la pauvreté). La solidarité a servi une politique d'intégration. La solidarité publique vise la construction d'un cadre collectif d'identité, le façonnement d'un monde social et d'une culture commune.*

*Le pacte de solidarité est synonyme d'échanges et de réciprocité entre les générations.*

*Solidarité est synonyme d'entraide. Les aînés d'aujourd'hui sont plus actifs que ceux d'hier. Le sort des aînés s'est fortement amélioré ses dernières années (longévité, santé, sécurité accrues), alors que celui des jeunes se détériore (pauvreté, chômage, suicide, criminalité, décrochage scolaire, endettement, détresse psychologique). Ce déséquilibre générationnel provoque une tendance à la solidarité intergénérationnelle, par le biais d'initiatives sociales ou privées<sup>31</sup>.*

**Génération** : Ensemble des personnes nées une même année ou dans une période de temps rapprochée (cinq à dix années par exemple).

---

<sup>29</sup> Statistiques tirées de la revue d'information sociale « Repère social » No 69, septembre 2005, p 9

<sup>30</sup> FRAGNIÈRE, J.-P. *Les relations entre les générations, Petit glossaire*. Réalités sociales, Lausanne, 2004. p 70-113

<sup>31</sup> [http://www.geronto.org/fr/clscnecassin/bienvieillir/octobre1999/inter\\_intragen.htm](http://www.geronto.org/fr/clscnecassin/bienvieillir/octobre1999/inter_intragen.htm), page consultée le 05.09.2005



## 6. La grande vieillesse (90 ans et plus)

La solidarité entre les générations se situe à deux niveaux :

- L'un de nature privée et familiale (avant l'apparition des sociétés industrielles).
- L'autre, de nature publique et collective, qui coïncide avec l'organisation par les Etats modernes de systèmes de protection sociale.

Chacun est responsable de ce qui lui arrive, mais doit aussi se sentir responsable de la génération qui le suit. Chacun de nous peut favoriser le bien-être de l'autre. Ce sont rarement des actes héroïques qui ont modifié la tournure du monde, mais plutôt de petites actions quotidiennes. Ce pouvoir de transformer le monde qui nous entoure, chacun le détient et la mission du travailleur social est de faire éclore cette conscience collective.

*J'aime me promener seule, dit-elle.  
Moi aussi, répond-il.  
Nous pouvons donc nous promener ensemble.  
(Arthur Schopenhauer)*

### 3.2.1. Principaux changements sociaux en Europe de 1960 à nos jours

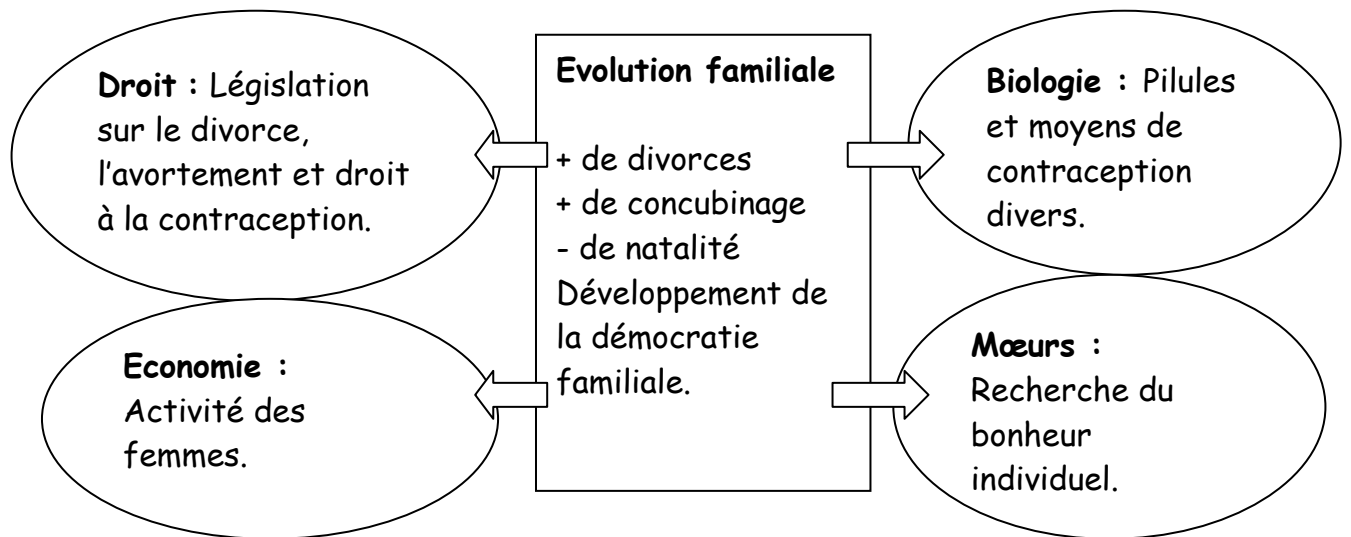
L'évolution des relations entre les générations est étroitement liée à la nouvelle structure de la famille.

Dans le passé, la famille étendue était une famille large, aujourd'hui, c'est une famille longue (baisse de la natalité). L'association de transformations économiques, démographiques, scientifiques, sociales et culturelles fait surgir de nouvelles valeurs. La liberté, l'épanouissement et l'autonomie ont remplacé les normes rigides d'hier. Fini le grand respect de la hiérarchie et des parents et l'importance suprême accordée au travail<sup>33</sup>.

Dans une analyse systémique de cette évolution, il faudrait tenir compte de multiples facteurs :

---

<sup>33</sup> DORTIER, J.-François. *Familles : permanence et métamorphoses*. Ed. Sciences humaines. Auxerre, 2002. p 81.



N.B : En 1960, trois femmes sur dix âgées de trente à soixante ans étaient actives sur le plan économique. En 1980, elles sont cinq sur dix : l'affirmation de la femme passe par son insertion dans le marché de l'emploi

34

Le fossé entre les générations fait place aujourd'hui à une recherche d'entraide, aussi bien dans la famille que dans la société tout entière. Les relations entre les générations sont passées d'un mode de transmission à un mécanisme d'intégration. Les générations se côtoient dans les difficultés et finissent par s'entraider dans une recherche d'insertion pour les jeunes et d'utilité sociale pour les aînés (exclusions du monde du travail aux deux âges extrêmes de la vie)<sup>35</sup>. La solidarité intergénérationnelle se traduit par la volonté de se réaliser soi-même en réalisant quelque chose avec d'autres personnes. Cet état d'esprit est de plus en plus suscité par la société actuelle.

Le sociologue Edgar Morin disait : « Mieux vivre, vivre vraiment avec compréhension, solidarité et compassion. »

L'histoire de l'humanité n'est qu'une relation entre le passé, le présent et l'avenir. La démarche intergénérationnelle repose sur l'échange, la transmission de savoir-faire, de savoir-être, de mémoire vivante et de

<sup>34</sup> LALIVE D'EPINAY, Christian. *Les Suisses et le travail*. Réalités sociales. Lausanne, 1990. p 80

<sup>35</sup> PITAUD, P., VERCAUTEREN, R., *L'intergénération en Europe*. Pratiques du champ social, érès. Ramonville Saint-Agne, 1995. p 17-50

connaissance. Aucune génération ne peut vivre de façon linéaire, sous peine d'enfermement. Aucune n'a le monopole du savoir ou de la force<sup>36</sup>.

### 3.2.2. Besoins et bénéfices de chaque groupe

Dans cette étude, nous côtoyons aussi bien des jeunes que des adultes ou des aînés issus de tous milieux géographiques ou culturels. Nous pouvons nous demander : qu'est-ce qui rassemble ces différences ? Ce questionnement nous amène à l'étude des besoins et des bénéfices de chacun.

*Selon le Petit Larousse, le **besoin** est une nécessité naturelle, un sentiment de manque, d'insatisfaction lié à une nécessité psychologique non contrôlée.*

*Il ne faut pas confondre **besoin et envie**. Les besoins sont « vitaux », les envies sont passagères. Si des besoins fondamentaux comme la sécurité, l'estime de soi, le besoin de structure et de reconnaissance ne sont pas satisfaits, il y a risque de difficultés relationnelles pour l'adolescent.*

*Les **besoins de l'adolescent** sont parfois contradictoires. Il a simultanément besoin d'indépendance et d'appartenance. Il doit faire le deuil des parents idéaux, afin d'amorcer la séparation, mais en même temps il tend à l'affection de ceux-ci. Les besoins des jeunes sont interactifs. L'environnement social des parents peut fortement influencer les besoins de leur progéniture dans un sens ou dans l'autre. Le jeune d'aujourd'hui est habité par un fort besoin de consommation (modèles, pressions culturelles, médias) synonyme pour lui d'ouverture au monde.*

*Un **besoin individuel** devient social quand il est reconnu comme indispensable par une majorité des membres du groupe<sup>37</sup>.*

Depuis quelques années, il y a un développement de la solidarité intergénérationnelle extrafamiliale en France et ailleurs en Europe. Cela découle de la crise économique. Ces cohortes de chômeurs ont fait apparaître de nouveaux besoins, étroitement liés à la détresse d'une population en difficulté : les jeunes. Ces nouveaux demandeurs sociaux,

---

<sup>36</sup> PITAUD, P., VERCAUTEREN, R., *L'intergénération en Europe*. Pratiques du champ social, érès. Ramonville Saint-Agne, 1995. p 110

<sup>37</sup> FRAGNIERE, J.-P. *Les relations entre les générations, petit glossaire*, Réalités sociales, Lausanne 2004. p 40



n'ayant pas trouvé de solution à une exclusion professionnelle persistante, ont rencontré l'inactivité précoce des préretraités en quête d'utilité sociale. Ainsi, d'une transmission intrafamiliale, nous sommes passés à une transmission externe, vers des publics en difficulté<sup>38</sup>.

Le travail permet en général à l'individu de combler les trois premiers niveaux : besoin d'accomplissement, besoin d'estime et besoin de socialisation. Le besoin d'estime dans le cadre professionnel pourrait se définir par le besoin de faire un travail utile et apprécié. Il est important de pouvoir montrer ses compétences et de développer un besoin d'autonomie. Pouvoir influencer son avenir professionnel tout en étant apprécié et recevant des messages explicites en ce sens permet la réalisation de soi.

On retrouve certaines similitudes dans les besoins des jeunes et ceux des retraités<sup>39</sup> :

1. Le jeune désire devenir un être socialement intégré et utile.
2. Le retraité souhaite rester un individu socialement reconnu et utile.

Ce qui correspond au besoin d'estime dans la pyramide de Maslow.

Les bénéfices de cette solidarité sont multiples : plaisir de vivre, sentiment d'utilité, revalorisation, sentiment d'exister.

### 3.2.3. Relation de mentorat et bénévolat

40



Dans ce travail, nous nous concentrons sur l'étude des jeunes. Il est cependant utile d'avoir une approche théorique du rôle du mentor et de ces compétences, ces éléments ont également été étudiés sur le terrain et permettent une meilleure compréhension des projets analysés.

<sup>38</sup> PITAUD, P., VERCAUTEREN, R., *L'intergénération en Europe*. Pratiques du champ social, érès. Ramonville Saint-Agne, 1995. p 21

<sup>39</sup> PITAUD, P., VERCAUTEREN, R., *L'intergénération en Europe*. Pratiques du champ social, érès. Ramonville Saint-Agne, 1995. p 13

<sup>40</sup> Image tirée du site [http://fr.wikipedia.org/wiki/Mentor\\_\(mythologie\)](http://fr.wikipedia.org/wiki/Mentor_(mythologie))

**Etre mentor** : *c'est une manière de mettre son expérience au service du devenir des jeunes. Dans la mythologie grecque, Mentor est un ami d'Ulysse chargé par celui-ci de l'éducation de son fils Télémaque lors de son absence*<sup>41</sup>.

**Bénévolat** : *ensemble d'activités conduites par des individus ou des groupes, dont l'action répond à deux critères : le volontariat et l'absence de rémunération. Le champ des activités du bénévolat recouvre largement celui des activités dites d'utilité sociale*<sup>42</sup>.

Les aînés constituent non seulement un potentiel de savoir inestimable, mais également une ressource symbolique pour la construction de notre identité.

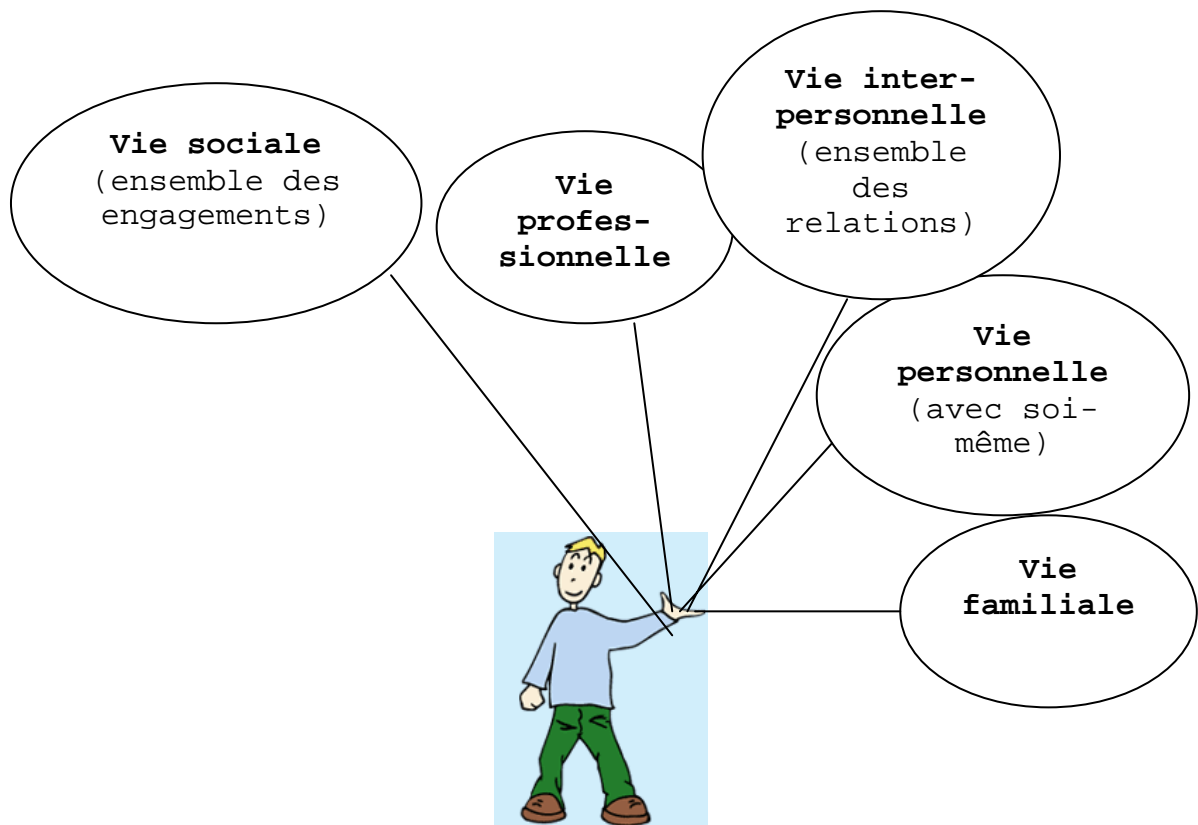
Hier la transmission, aujourd'hui le mentorat. Cette relation transitionnelle fait le pont entre les générations, crée du lien et vise à favoriser une intégration de la transformation de son être au monde. Le mentor s'applique à faire pousser d'autres personnes (souvent relation adolescent - adulte - jeune retraité), sans les pousser, en les accompagnant, cela afin de devenir une personne dont les actions ont un sens.

M<sup>me</sup> Renée Houde, dans « Le Mentor : transmettre un savoir-être », évoque le fait que nous ne sommes jamais adultes une fois pour toutes. Nous sommes plus ou moins matures selon les différentes aires de la vie adulte dans lesquelles chacun évolue à son propre rythme. Elle compare les 5 aires de la vie adulte à des ballons (système ouvert) où l'adulte évolue de manière inconstante (voir schéma ci-dessous).

---

<sup>41</sup> TARAMARCAZ, O. *Le savoir silencieux des générations*. INAG, Sion, 2005. p 93

<sup>42</sup> FRAGNIERE, J.-P. *Les relations entre les générations, petit glossaire*, Réalités sociales, Lausanne 2004. p 40



Les compétences du mentor sont (c/ M<sup>me</sup> Houde) :

1. La volonté de partager son savoir.
2. L'honnêteté.
3. La compétence.
4. La volonté de permettre la croissance ou le développement du protégé.
5. La volonté de donner du feed-back positif et critique.
6. Le fait d'être direct dans ses transactions.



Le mentorat peut être plus ou moins étendu, rattaché à une seule ou plusieurs de ces aires suivant la visée des apprentissages à entreprendre.

Le mentor exerce un rôle de relais, il se soucie de la génération suivante et choisit d'exercer sa générativité par opposition à la stagnation.

<sup>43</sup> Image extraite du site : [www.microsoft.com/mindshare/default.aspx](http://www.microsoft.com/mindshare/default.aspx)

Le célèbre généticien français Albert Jacquard disait : « Je peux fabriquer des émotions nouvelles, partager quelque chose avec d'autres, faire que les autres s'enrichissent à mon contact. »

Dans les projets intergénérationnels, la relation n'est pas calculée en heures, en points ou en francs, mais en capital confiance. L'enrichissement réciproque s'articule autour d'autres valeurs que celles de l'argent. Autrefois mal considéré, le bénévolat revêt aujourd'hui une importance considérable (secteurs social, environnemental, etc.) dans une société où les investissements riment avec productivité.

Aujourd'hui comme à l'époque, ce qui reste intact c'est la valeur du travail, non seulement comme outil pour satisfaire les besoins primaires de l'homme, mais aussi comme engagement de vie, dimension d'existence où la mise en jeu des capacités et des volontés individuelles concourt à l'épanouissement personnel<sup>44</sup>.

L'interaction générationnelle peut être considérée comme un moteur de diffusion solidaire au sein de notre société. C'est un vecteur de solidarité vers l'entourage micro et macrosocial.

#### **4. Hypothèses et indicateurs de recherche**

- H<sub>1</sub> La relation mentorale entre des adultes ou de jeunes retraités et des adolescents ou de jeunes adultes favorise la valorisation de ces derniers.
- H<sub>2</sub> L'expérience professionnelle, le réseau et la disponibilité du mentor permettent l'insertion professionnelle d'adolescents ou de jeunes adultes.

*Par valorisation, nous entendons le fait de faire prendre de la valeur, de la confiance en soi. La confiance en soi est liée à l'image que l'on se fait de soi-même. Une bonne image de soi est un élément déterminant pour entrer dans la vie et construire son insertion sociale et professionnelle<sup>45</sup>.*

---

<sup>44</sup> COSLIN, P.G. *Psychologie de l'adolescent*. Armand Colin, Cursus. Paris, 2002. p 166-181

<sup>45</sup> FRAGNIERE, J.-P. *Les relations entre les générations, petit glossaire*, Réalités sociales, Lausanne 2004. p 77

<b>H1. La relation mentorale entre des adultes ou de jeunes retraités et des adolescents ou de jeunes adultes favorise la valorisation de ces derniers.</b>
<b>Indicateurs</b>
1. Amélioration de la confiance en soi chez l'adolescent
2. Meilleure image de soi chez l'adolescent
3. Moins de doutes, moins d'angoisses chez l'adolescent
4. Plus d'autonomie au niveau des démarches de recherche professionnelle de l'adolescent

<b>H2. L'expérience professionnelle, le réseau et la disponibilité du mentor permettent l'insertion professionnelle d'adolescents ou de jeunes adultes<sup>46</sup>.</b>
<b>Indicateurs</b>
1. Formation professionnelle du mentor
2. Domaines dans lesquels le mentor a exercé
3. Fonctions du senior lors de ses dernières activités professionnelles
4. Age de la retraite du mentor (si retraité)
5. Fréquence des rencontres et durée
6. Souplesse au niveau de l'emploi du temps (en cas de changement)
7. Durée du suivi
8. Autres activités exercées par le mentor (nature de l'activité et fréquence)
9. Pourcentage de jeunes insérés

Les terrains de recherche sont constitués de trois projets : deux des projets étudiés sont suisses et le troisième est un projet français. Ils seront décrits de manière plus détaillée au chapitre 6.2.3. de ce travail.

## **5. Recherches documentaires et lectures**

Sur la base de plusieurs lectures, dont les ouvrages sont cités en bas de page, les termes adolescence, socialisation, exclusion et identité sont développés afin d'offrir une assise théorique à ce travail.

---

<sup>46</sup> Dans la relation intergénérationnelle, le mentor est le guide, le coach, soit l'adulte ou le jeune retraité

## 5.1. Réflexion autour de l'adolescence

Dans la recherche actuelle, l'adolescent occupe la place centrale. La socialisation, l'exclusion sociale, l'identité personnelle et sociale sont des éléments importants qui sont développés dans les paragraphes qui suivent.

### 5.1.1. Socialisation

La socialisation est un processus d'acquisition des attitudes, des valeurs et des comportements permettant l'adaptation sociale de l'individu. L'adolescence est une phase cruciale de ce processus. La socialisation résulte d'une interaction complexe de facteurs psychosociaux. Les récompenses offertes et les sanctions orientent les acquisitions sociales de l'adolescent.

La socialisation implique à la fois une appropriation active et intériorisée et l'intégration sociale de l'adolescent au sein de groupes familiaux, amicaux, scolaires et professionnels<sup>47</sup>.

Dans la recherche qui nous concerne, la socialisation est fortement liée à l'insertion professionnelle. La plupart des adolescents sont conscients des difficultés liées à l'accès à la vie professionnelle. Que ces difficultés soient liées au jeune lui-même ou à la société, le résultat est le même : le jeune aura un sentiment d'échec personnel important, un rejet de la société, l'impression d'avoir eu une scolarité inutile et un risque de marginalisation. Dans cette incapacité à trouver un emploi, il y a un manque de reconnaissance, de revalorisation sociale et un fort sentiment d'inutilité.

Aujourd'hui, bon nombre de jeunes vivent une situation de chômage précoce liée soit à une inadaptation du jeune face au monde professionnel (manque de maturité, lacunes scolaires, etc.), soit à une pénurie de places d'apprentissage dans certains domaines (vente, technologie, art visuel par exemple).

La scolarité s'est considérablement prolongée et une phase de précarité précède souvent l'engagement professionnel, tandis que la vie au domicile des parents se poursuit au moins jusqu'à l'accès au travail. Le jeune connaît alors, pendant un temps plus ou moins long, une vie solitaire parallèle à ses débuts professionnels, avant de s'installer en couple. Les jeunes passent

---

<sup>47</sup> COSLIN, P.G. *Psychologie de l'adolescent*. Armand Colin, Cursus. Paris, 2002. p 129

ainsi d'un modèle d'identification à un modèle d'expérimentation : il y avait autrefois transmission du statut et des rôles d'une génération à l'autre, il y a aujourd'hui construction identitaire à partir d'expériences multiples.

En 1950, 80 % des jeunes garçons rentraient dans la vie active avant 18 ans, aujourd'hui ils ne sont plus que 25 % à être, à cet âge, réellement engagés dans la vie active. Le processus d'entrée dans la vie adulte s'effectue de nos jours sur une dizaine d'années<sup>48</sup>.

### **5.1.2. Exclusion**

Les problèmes d'intégration sociale et les difficultés d'adaptation relationnelle et institutionnelle peuvent être considérés comme des troubles du processus de socialisation. Ces troubles, fréquents à l'adolescence, peuvent être associés à des facteurs internes ou externes. L'adolescent étant un être en devenir, en pleine transition, il est parfois difficile de distinguer le moment où commencent les troubles.

Le développement économique et ses diverses incidences, ainsi que le malaise de la société contemporaine, contribuent à l'instabilité des groupes de vie, perturbant l'insertion de l'enfant dans la vie et le travail scolaire. La société de consommation véhicule des valeurs provoquant une généralisation des besoins individuels accentués par les médias. La complexification de la vie active et l'élévation des seuils d'adaptation entraînent l'augmentation du nombre de ceux qui n'obtiennent pas le niveau requis et se voient rejetés et exclus (désinsertion)<sup>49</sup>.

### **5.1.3. Identité personnelle et identité sociale**

L'identité est un ensemble de stratégies, d'opinions et de représentations sociales qui se trouve à la jonction entre projets et valeurs. Les valeurs reflètent ses ressources socioculturelles potentielles.

Erikson parle de l'identité du Moi, construction liée à des éléments internes et externes. Cette construction est primordiale à l'adolescence.

---

<sup>48</sup> COSLIN, P.G. *Psychologie de l'adolescent*. Armand Colin, Coursus. Paris, 2002. p 15-16

<sup>49</sup> COSLIN, P.G. *Psychologie de l'adolescent*. Armand Colin, Coursus. Paris, 2002. p 155

Dans la recherche qui nous occupe, il est important de préciser la notion « d'estime de soi ». L'estime de soi intervient dans les rapports d'un individu avec le monde extérieur. Forcée dès l'enfance, d'une relative stabilité, bien qu'affectée par des événements de vie, elle donne à l'identité personnelle sa tonalité affective. Elle s'élabore tant au travers des réussites et des échecs que de la considération, du jugement des autres et de la comparaison des idéaux. Elle doit être à la fois rapportée à l'image propre et à l'image sociale d'un individu.

Erikson distingue :

- L'identité personnelle correspond à l'ensemble organisé des sentiments, représentations, expériences et projets d'avenir se rapportant à soi-même, c'est un sentiment d'unité, de continuité et de similitude à soi-même dans le temps et l'espace.
- L'identité sociale résulte en grande partie des interactions avec les autres, des appartenances à différentes catégories.

La construction d'une identité psychosociale cohérente implique ainsi pour l'individu de définir son appartenance à un ou plusieurs groupes sociaux, de se projeter dans l'avenir, de s'identifier à des valeurs et d'élaborer des projets.

Erikson distingue aussi l'identité forclosée et l'identité négative :

- L'identité forclosée ne s'acquiert pas par une réelle expérimentation. Cette identité se rattache à des jeunes qui occupent très rapidement un emploi et jouent un rôle social, sans avoir connu autre chose, ni s'être questionnés sur les orientations possibles et à venir. Ce n'est généralement pas un choix délibéré qui les a conduits là, mais plutôt celui de leurs parents ou de leur entourage, choix qu'ils ont accepté par conformisme ou respect de l'autorité, de la tradition ou de la religion.
- L'identité négative touche des jeunes qui se sentent exclus de la culture dominante, ayant l'impression d'être rejetés par la société. Ces jeunes se définissent par leur marginalité et valorisent des comportements antisociaux. Ce sont souvent ces jeunes qui sont hors de tout circuit d'aide sociale.



Pour se sentir intégré et unifié, le jeune doit ressentir une continuité progressive entre ce qu'il est devenu au cours de l'enfance et ce qu'il pense devenir dans le futur; entre ce qu'il pense être et ce que les autres perçoivent et attendent de lui. L'identité à l'adolescence fait face à une crise qui ne peut être résolue que par de nouvelles identifications avec les pairs et des modèles extérieurs à la famille. Le développement identitaire de l'adolescent dépend de l'évolution de trois composantes :

- L'émergence d'un sentiment d'unité intérieure, de cohérence et d'intégrité.
- L'acquisition d'un sentiment de continuité reliant passé, présent et futur individuel, conduisant l'adolescent à prendre conscience du suivi d'une trajectoire de vie qui a un sens et une direction.
- L'interactivité avec des personnes importantes de l'environnement qui guident les choix, le mentor se retrouve dans ces personnes.

Le cinquième stade de développement selon Erikson, soit l'adolescence, s'étend de 12 à 18 ans. C'est celui de la crise identitaire. L'adolescent doit se forger une identité personnelle, ce qui implique qu'il établisse un bilan personnel lui permettant de répondre à quelques questions cruciales : qui suis-je ? d'où est-ce que je viens et où vais-je ? C'est là que les perturbations familiales, les difficultés d'insertion sociale et les divers tumultes sociaux peuvent dans certains cas rendre le bilan bien difficile à établir. Ce stade est celui où le groupe des pairs prend toute son importance, car c'est en son sein que l'adolescent expérimente des rôles, présente des images différentes et en découvre l'effet social. Les premières amours sont aussi une étape essentielle pour tester le « Moi »<sup>50</sup>.

Une théorie plus récente de Charles Taylor, philosophe canadien, met en lien l'identité et la reconnaissance. Il dit que la quête de reconnaissance est pour l'être humain un besoin fondamental. Pour lui, la recherche d'une reconnaissance est fortement liée à la question de l'identité qui est indispensable à la réalisation de soi. Notre identité dépend du degré de reconnaissance ou de non-reconnaissance que l'on peut avoir, voire de méconnaissance<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> COSLIN, P.G. *Psychologie de l'adolescent*. Armand Colin, Cursus. Paris, 2002. p 113-122

<sup>51</sup> [http://agora.qc.ca/mot.nsf/Dossiers/Charles\\_Taylor](http://agora.qc.ca/mot.nsf/Dossiers/Charles_Taylor), page consultée le 13 juin 2006

## **6. Recherches de terrain**

Le but de cette recherche est d'analyser les procédures de mise en place de trois projets (objectifs des projets, compétences, fiches de suivi et fiches d'évaluation), afin d'en faire une analyse et d'en extraire une sorte de « projet idéal » applicable dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle chez les jeunes en Suisse (sur la base de ces consultations et de diverses interviews des professionnels et jeunes). Cette analyse se veut avant tout qualitative avec 8 personnes interrogées et l'utilisation d'une étude scientifique basée sur les interviews de 9 jeunes.

Il a été très difficile de trouver des projets liés à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en Suisse incluant la dimension intergénérationnelle. Le terme « intergénération » est récent et encore relativement peu traité tant au niveau des apports théoriques, qu'au niveau des actions sur le terrain. La thématique principale étant l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes ou d'adolescents, nous avons décidé en accord avec mon directeur de mémoire d'analyser d'abord deux projets, un suisse et un français, puis d'étendre mon analyse à un troisième projet français, soit le projet neuchâtelois intitulé « Alter Connexion ». Ce dernier projet n'est pas directement lié à l'intergénération, même si les liens entre les générations existent. Il revêt cependant un intérêt particulier puisqu'il repose également sur un mode relationnel de type mentorat.

### **6.1. Méthodologie**

Sur la base d'entretiens semi-directifs (cf. annexes 13.3/13.4), nous avons réalisé un traitement d'enquête sur la base de données récoltées de manière précises et approfondies.

Les interviews semi-directives (avec en fil rouge les grilles d'entretiens annexées) auprès des jeunes eux-mêmes et des professionnels ayant mis en place les projets, nous pensons pouvoir obtenir les éléments d'analyse liés aux deux hypothèses et aux indicateurs précisés plus haut.

L'entretien semi-directive n'est ni entièrement ouvert, ni canalisé par un grand nombre de questions. C'est plutôt des questions permettant de guider et de donner un cadre à l'entretien afin d'obtenir les informations désirées. Cette forme d'entretien permet de poser des questions de manière plus naturelles et à des moments plus appropriés, puisque le chercheur pose les

questions dans l'ordre qui lui convient, « laissant venir » l'interviewé afin que celui-ci parle de manière plus libre<sup>52</sup>.

Initialement, je pensais interroger uniquement les jeunes bénéficiaires du projet et les professionnels.

Pour le projet français « Un parrain, un filleul », la responsable de projet m'a proposé de rencontrer également deux parrains afin d'avoir une vision plus complète de la relation. Tous les entretiens se sont déroulés sous forme d'interviews enregistrées que j'ai ensuite choisi de retranscrire complètement afin d'avoir des éléments d'analyse complets et précis. Lors du premier entretien déjà, j'ai essayé de me libérer de la grille, l'utilisant plus comme repère, afin de pouvoir garder le côté fluide et spontané de la discussion. Ces interviews ont généralement été riches en renseignements principaux liés à la thématique ou complémentaires, permettant une meilleure vision de la relation jeune-mentor et du projet en lui-même.

Pour les projets lausannois et neuchâtelois, j'ai rencontré les professionnels uniquement. Ces interviews ont été riches en substance d'analyse. Pour ces deux projets, l'interview de jeunes n'était pas possible :

- pour le projet vaudois, en raison de l'absence de fiches contenant les coordonnées des jeunes, le projet s'étant terminé en 2000.
- pour le projet neuchâtelois, en raison d'une récente étude scientifique qui est parue à fin avril 2006 et contenant tous les renseignements manquants pour l'analyse du projet (le responsable, M. Olivier Arni, m'a transmis son souci de ne pas surmédialiser et de ne pas solliciter ni les jeunes ni les mentors qui ont déjà passablement été interviewés récemment). Cette étude n'a pas encore été publiée, mais j'ai pu l'obtenir dans le cadre strict de mon mémoire pour une utilisation personnelle.

Les interviews des professionnels ont été complètes. Certaines questions ont été établies afin d'avoir meilleure connaissance du processus de mise en place du projet, d'autres se sont basées sur les indicateurs liés aux deux hypothèses de départ.

Les interviews des jeunes portaient sur une meilleure connaissance de la relation de mentorat, découlant aussi de certains indicateurs.

---

<sup>52</sup> QUIVY, R., VAN CAMPENHOUDT, L., *Manuel de recherche en sciences sociales*, Dunot, 1995, Paris, p 194-197, p 225-228

Sur la base de la documentation fournie sur les différents terrains d'enquête et des diverses lectures liées aux trois projets étudiés, nous avons pu procéder à une analyse secondaire permettant d'avoir une vision complète des terrains d'enquête et ainsi faire ressortir dans les tableaux qui suivent plusieurs éléments d'analyse qui seront mis en évidence plus loin.

Les interviews ont été riches en matière analytique, conviviales et enrichissantes d'un point de vue humain, comme d'un point de vue plus technique et donc liés à cette recherche.

<b>PANORAMA DE L'ANALYSE EFFECTUEE</b>			
<b>Projet</b>	<b>Descriptif interviews</b>	<b>Durée interviews</b>	<b>Type de documentation fournie</b>
<b>« Tu veux bosser, je peux t'aider », Lausanne</b>	1 interview d'un professionnel	2 heures	Rapports d'activité et statistiques
<b>« Un parrain, un filleul », Angers</b>	1 professionnel 2 parrains 3 filleuls	2 heures 2 x 1 heure 3 x 45 minutes	Description parrainage, fiches projet, rapports d'activité
<b>« Alter Connexion », Neuchâtel</b>	1 professionnel + étude basée sur l'interview de 9 jeunes	2 heures	Etude scientifique

La méthodologie est limitante du fait du peu de projets analysés et donc des données de construction d'analyse limitées. La collecte de documentations sur les trois projets apporte cependant une analyse complémentaire à l'analyse de contenu qualitative découlant des entretiens semi-directifs.

## **6.2. Partie descriptive**

### **6.2.1. Etat des lieux des projets intergénérationnels liés à l'emploi**

En Suisse, les projets intergénérationnels liés à l'emploi sont encore rares. Les travailleurs sociaux aux premières loges et les personnes travaillant dans le domaine de l'insertion professionnelle ont tiré la sonnette d'alarme il

y a plusieurs années déjà. Depuis peu, les pouvoirs publics s'intéressent à la question, voulant avant tout réduire la problématique du chômage chez les jeunes, ainsi que les risques et les coûts en découlant. Le marché de l'emploi, l'économie telle que nous la connaissons actuellement et les pouvoirs politiques sont autant de facteurs influençant dans un sens ou dans l'autre toute démarche liée à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes gens de ce pays.

Au début de ma recherche, j'ai rencontré M. Ardriot, retraité et faisant partie d'un réseau d'intervenants retraités de la région de Sion. Ces jeunes retraités dynamiques et motivés ont créé une association qui s'appelle ADIRE (Association D'Intervenants REtraités). Leurs objectifs sont :

- Offrir à des préretraités et des retraités la possibilité de conserver une activité sociale et d'entreprendre des actions de solidarité.
- Etablir/rétablir un lien intergénérationnel fort entre les « anciens » de la société et les autres générations.
- Aider les personnes actives (jeunes et moins jeunes) en difficulté d'insertion ou de réinsertion par un appui original reposant sur l'expérience et les compétences acquises grâce à l'ancienneté.

Cette association a été créée en octobre 2004. Après entretien avec le président, M. Ardriot, j'ai pu apprendre que l'association était composée d'une dizaine de bénévoles qui se sont également mis au service de l'ORP (office régional de placement) de la région sédunoise pour toutes aides (CV, adresses utiles, plan comptable, etc.). Les demandes sont encore peu nombreuses, mais l'association est relativement nouvelle et certainement encore peu connue, raison pour laquelle je ne l'ai pas étudiée dans le terrain d'enquête de ce travail.

La démarche de ces jeunes retraités démontre une envie de se mobiliser pour autrui. Ce projet arrive à une période où toute démarche d'entraide, qu'elle soit intergénérationnelle ou pas, redonne espoir en l'avenir tout en permettant à une frange de la population, si petite soit-elle, de se remettre sur les rails.

Ailleurs en Suisse, ces projets sont quasi inexistantes : j'ai repéré un projet lausannois qui n'existe plus et un projet neuchâtelois qui est en plein essor. J'ai donc décidé de m'intéresser à ces deux cas en plus d'un projet français.

## 6.2.2. Contexte sociopolitique des 3 terrains d'enquête

### ➤ **Projet « Tu veux bosser, je peux t'aider » :**

Ce projet est né en 1995 dans la région lausannoise sur la volonté du Centre vaudois d'aide à la jeunesse (CVAJ).

Contexte : Lausanne compte 125'000 habitants et est la cinquième ville de Suisse. L'agglomération, y compris la ville, compte près de 310'000 habitants. C'est une ville ouverte et cosmopolite dont la population étrangère représente 38 % des habitants. C'est aussi la capitale olympique, un pôle d'étude et de recherche, une plate-forme d'échanges internationaux, une ville de culture et une destination touristique.

La seule ville de Lausanne concentre 30 % des emplois du canton de Vaud pour moins de 18 % de la population du canton. Il est à relever que la région lausannoise fournit plus de 50 % des emplois de l'ensemble du canton.

Avec la mise en place notamment d'éducateurs de rue, Lausanne est une ville qui souhaite favoriser l'intégration sociale et professionnelle des jeunes. Les activités de loisirs disposent également d'un soutien important de la part des pouvoirs publics.



Photo tirée du site [www.lausanne.ch](http://www.lausanne.ch)

### ➤ **Projet « Un parrain, un filleul » :**

Ce projet est né en 1995 à Angers, au travers d'une volonté politique. Il compte aujourd'hui autant de ramifications que de départements.

Contexte : Angers est la capitale de l'Anjou, porte d'entrée de la vallée de la Loire, près de Nantes et de l'océan Atlantique. C'est une ville dynamique tant culturellement qu'économiquement. Angers compte 156'000 habitants, au cœur d'une agglomération de 260'000 habitants. Angers est aussi une

ville jeune puisqu'elle compte plus de 30'000 étudiants. La population étrangère se monte à 3 % seulement, 4 étrangers sur 10 sont d'origine maghrébine et 2 sur 10 d'origine européenne. Un étranger sur 3 est âgé de moins de 25 ans.

Cette ville représente un poids économique réel avec la création de 3'200 emplois par an. Les principaux secteurs d'emplois sont l'industrie, l'informatique et l'automobile. Elle enregistre 500'000 nuitées hôtelières par an et réalise 150 millions d'euros de dépenses touristiques annuelles.

Angers dispose d'une Mission locale qui est bien intégrée dans le réseau sociopolitique local. Cela démontre une réelle volonté politique à prévenir et favoriser l'intégration des jeunes au niveau socioprofessionnel.



Photo tirée du site [www.angers.fr](http://www.angers.fr)

➤ **Projet « Alter Connexion » :**

Ce projet est né en 2003 sous l'impulsion du Centre de loisirs de Neuchâtel.

Contexte : Neuchâtel est le trait d'union entre le Plateau et l'arc jurassien. Neuchâtel bénéficie également d'un contexte transfrontalier, avec la France toute proche. C'est une ville universitaire et le chef-lieu du canton. Elle possède un charme incomparable, avec la proximité du lac et un patrimoine architectural et historique riche. La ville de Neuchâtel se situe au centre de l'une des principales régions économiques de la Suisse.

Elle compte 32'000 habitants. Le canton compte environ 26,7 % d'habitants d'origine étrangère provenant essentiellement de pays européens.

Neuchâtel se sent très concernée par l'insertion des jeunes, avec un cri d'alerte à la fin des années 90, insécurité qui a développé une conscience politique et sociale aux problèmes des jeunes. De plus, plusieurs personnes

travaillant dans le domaine de l'animation (ancien président du centre de loisirs + un animateur) sont très engagées politiquement, favorisant la prise en compte de problématiques spécifiques à la jeunesse.



Photo tirée du site [www.neuchatelville.ch](http://www.neuchatelville.ch)

### 6.2.3. Typologie et caractéristiques des trois projets analysés

Les interviews réalisées sur les terrains d'analyse, ainsi que les différentes brochures et les statistiques consultées m'ont permis de réaliser les tableaux qui suivent, tableaux représentatifs des projets étudiés.

Relevons que le terme « mentor » est parfois remplacé par celui de « parrain » dans les projets lausannois et français.

Le premier projet est un projet lausannois, «**Tu veux bosser, je peux t'aider.** » Ce projet existe depuis 1995, inspiré des relais Malakoff en France (réseaux de solidarité entre seniors et jeunes). Il s'est ensuite étendu dans plusieurs régions vaudoises. Il a capoté en 2000. En décembre 2005, j'ai rencontré M. Monney, directeur du CVAJ (Centre vaudois d'aide à la jeunesse), pour une interview. Des interviews de jeunes ayant bénéficié du projet n'ont pas été possibles, le CVAJ n'ayant plus de fiches à ce sujet.

Le CVAJ est une association au service des enfants et des jeunes du canton de Vaud, avec notamment des actions dans le cadre de l'aide à l'insertion socioprofessionnelle de jeunes. Le projet a bénéficié de divers financements publics.

<b>Nom du projet</b>	<b>Relais Inter Générations « Tu veux bosser, je peux t'aider », Centre vaudois d'aide à la jeunesse, Lausanne</b>
<b>But</b>	Un réseau de soutien à l'intégration des jeunes en entreprise. <b>Objectif visé :</b> Des juniors et des seniors qui se tendent la main par-dessus les générations.
<b>Public cible</b>	<b>Les parrains</b> sont des personnes retraitées issues de divers secteurs professionnels.



	<p><b>Les filleuls</b> sont des jeunes âgés de 15 à 25 ans en quête de formation ou d'emploi.</p>
<b>Compétences requises</b>	<p><b>Pour les parrains :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mettre en œuvre sa capacité d'écoute</li> <li>▪ Accueillir le jeune sans le juger</li> <li>▪ Révéler le potentiel du jeune tout en cherchant à adapter ses possibilités à la réalité d'entreprise</li> <li>▪ Témoigner de son expérience professionnelle</li> <li>▪ Mobiliser son réseau de connaissances et d'influence</li> </ul> <p><b>Pour les jeunes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vouloir s'insérer dans le monde du travail</li> </ul>
<b>Budget</b>	<p>Les parrains s'engagent bénévolement, l'organisme porteur met à disposition son infrastructure (ligne téléphonique, locaux...), ainsi qu'un défraiement pour les frais de déplacement ou autres.</p>
<b>Formation des parrains</b>	<p>Aucune mentionnée</p>
<b>Fonctionnement</b>	<p>Les appels téléphoniques sont saisis par l'organisme partenaire, soit le CVAJ pour Lausanne. Avec la collaboration d'un parrain, la répartition des demandes des jeunes est effectuée en fonction des secteurs professionnels « couverts » par les parrains et leur disponibilité. Un contact téléphonique a lieu entre le senior choisi et le jeune dans les 10 jours qui suivent la demande. Puis des rencontres d'encadrement mensuelles permettent l'examen de l'ensemble des demandes et un appui aux parrains.</p>
<b>Prestations proposées par les parrains</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ecoute individualisée</li> <li>▪ Disponibilité</li> <li>▪ Rédaction du curriculum vitae, élaboration du dossier de candidature</li> <li>▪ Préparation de l'entretien d'embauche</li> <li>▪ Révision des connaissances scolaires de base</li> <li>▪ Accompagnement pour des démarches administratives (bourses, ORP, services sociaux, etc.)</li> <li>▪ Repérage des milieux professionnels susceptibles d'être mobilisés pour stages, places d'apprentissage, etc.</li> <li>▪ Contacts avec les patrons</li> <li>▪ Résoudre des problèmes de logement, financiers ou de permis de séjour</li> </ul>
<b>Suivi</b>	<p><b>Pour les jeunes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De 1 mois à une année avec des entrevues selon les besoins du jeune</li> </ul> <p><b>Pour les parrains :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des réunions mensuelles sont organisées entre les parrains et les professionnels de l'action sociale</li> </ul>
<b>Evaluation</b>	<p>Annuelle par le biais du rapport d'activité (statistique).</p>

Entre mai 1995 et novembre 1996, les seniors ont rencontré individuellement 85 jeunes, dont 2/3 de garçons pour 1/3 de filles. 77 % des jeunes étaient âgés de 16 à 21 ans.

La moitié des jeunes ont trouvé une solution pendant la période où ils étaient en contact avec un parrain.

En 1998, les Relais Inter Générations s'étaient étendus à la région lausannoise, au Nord vaudois, à la Riviera, dans le Chablais et à la région de la Côte.

Puis, entre 1999 et 2000, avec notamment l'apparition de structures d'insertion professionnelles, les demandes ont diminué et les situations confiées aux seniors étaient souvent des situations difficiles provoquant l'arrêt du projet « Tu veux bosser, je peux t'aider ».

✚ Le deuxième projet étudié est français, il s'appelle « **Un parrain, un filleul.** » Ce projet a débuté en 1995 et s'est rapidement étendu dans plusieurs régions de France. En décembre 2005, j'ai rencontré M<sup>me</sup> Rodriguez-Ledoux, responsable du projet et de la Mission Locale Angevine (MLA) en France, à Angers. Ce projet est un projet privé, bénéficiant de financements publics.



<b>Nom du projet</b>	<b>« Un parrain, un filleul », Mission Locale Angevine, Angers</b>
<b>But</b>	Renforcer le lien entre adultes et jeunes en aidant ceux-ci à s'engager sur le chemin de l'entreprise. Des dispositifs de « tutorat professionnel » existent, internes à l'entreprise, le parrainage est lui externe à celle-ci. <b>Objectif visé :</b> Faciliter l'accès à l'emploi des jeunes (ou le maintien) en mobilisant la contribution de bénévoles-parrains issus du monde de l'entreprise, actifs ou retraités. Le parrain est un tiers-médiateur.

<b>Public cible</b>	<p><b>Les jeunes</b>, entre 16 et 25 ans, rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi du fait :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de leur faible niveau de qualification</li> <li>▪ de discrimination liées à leur appartenance sexuelle, leur origine, leur quartier de résidence, leur milieu social défavorisé, leur handicap, etc.</li> </ul>
<b>Compétences requises</b>	<p><b>Pour les parrains :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Présenter des qualités d'écoute et de dialogue avec les jeunes d'une part, les employeurs ou leur représentants d'autre part, afin d'assurer la médiation entre eux</li> <li>▪ Etre reconnu par les employeurs du fait de son expérience professionnelle ou de sa participation à la vie locale lui permettant de jouer un rôle de médiateur</li> <li>▪ Etre susceptible de s'engager afin d'accompagner efficacement et dans la durée les jeunes dans leur démarches d'insertion dans l'emploi.</li> <li>▪ Révéler le potentiel du jeune tout en cherchant à adapter ses possibilités à la réalité d'entreprise</li> <li>▪ Témoigner de son expérience professionnelle</li> <li>▪ Mobiliser son réseau de connaissances et d'influence</li> <li>▪ Dynamiser, soutenir dans les démarches, sensibiliser, conseiller, favoriser les rencontres avec des professionnels, se rendre disponible</li> </ul> <p><b>Pour les jeunes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Etre actif dans la relation</li> <li>▪ Evoquer clairement ses besoins</li> <li>▪ Formuler ses attentes</li> <li>▪ Communiquer</li> <li>▪ Se rendre disponible</li> </ul>
<b>Budget</b>	<p>Les parrains s'engagent bénévolement, ils sont défrayés et les divers frais (formation, déplacement, etc.) sont pris en charge par la MLA.</p> <p>Le coût moyen par jeune parrainé est de 305 € par jeune et par an (budget prévisionnel 2005-2006). Le parrainage est reconnu et soutenu au niveau national, une charte nationale du parrainage a été établie. Le parrainage bénéficie de fonds nationaux liés à l'emploi, de financements locaux, ainsi que d'actions ponctuelles (concerts contre la discrimination) et divers financements (interculturalité, etc.)</p>
<b>Formation des parrains</b>	<p>La formation des parrains est apparue très vite comme une exigence et un besoin, un temps de formation est prévu tous les deux mois. L'objectif est de développer les compétences des parrains dans leur action de médiation pour l'emploi à l'égard de jeunes en difficulté d'insertion, en vue d'en améliorer son efficacité et cela dans 5 domaines en particulier :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Connaissance du public visé</li> <li>2. Mesures et dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes</li> </ol>

	<p>3. Techniques de recherche d'emploi</p> <p>4. Approche interculturelle</p> <p>5. La relation d'écoute et d'aide</p>
<b>Fonctionnement</b>	<p>Les jeunes appellent ou viennent directement à la Mission locale, il y a des relais dans chaque région périphérique. Marie Rodriguez-Ledoux ou son collègue Guillaume (faisant office de référent ou de conseiller) rencontrent le jeune, puis contactent le parrain qu'ils jugent adéquat à la situation. Dans les 15 jours qui suivent, il y a une réunion tripartite entre le jeune, le parrain et le référent. Ils discutent en commun du projet professionnel, le jeune a une dizaine de jours de réflexion pour savoir s'il veut s'engager sur le dispositif du parrainage avec la personne qu'il a rencontrée. Si c'est le cas, une charte d'engagement est signée entre le jeune, le parrain et la mission locale avec un projet professionnel clair. En cas de changement de projet, le parrainage est stoppé, le jeune revoit son conseiller pour mieux définir la suite. Chaque relais dispose d'un professionnel en place pouvant assurer les suivis (parrains et jeunes). Les jeunes rencontrent en principe tous les 15 jours leurs parrains et ces derniers ont des formations continues mensuelles, ainsi que des réunions formelles et informelles.</p>
<b>Prestations proposées par les parrains</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ecoute individualisée</li> <li>▪ Disponibilité</li> <li>▪ Rédaction du curriculum vitae, élaboration du dossier de candidature</li> <li>▪ Préparation de l'entretien d'embauche</li> <li>▪ Révision des connaissances scolaires de base</li> <li>▪ Accompagnement pour des démarches administratives (bourses, ANPE, statuts, etc.)</li> <li>▪ Repérage des milieux professionnels susceptibles d'être mobilisés pour stages, places d'apprentissage...</li> <li>▪ Contacts avec les patrons</li> <li>▪ Résoudre des problèmes de logement, financiers ou de permis de séjour</li> </ul>
<b>Suivi</b>	<p><b>Pour les jeunes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durant environ 6 mois avec au moins une rencontre tous les 15 jours avec le parrain, ainsi qu'avec le référent suivant les besoins</li> </ul> <p><b>Pour les parrains :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un suivi individuel des parrains est prévu par la MLA afin d'aborder les difficultés rencontrées</li> <li>▪ Des regroupements informels des parrains ont lieu une fois par mois (échanges d'expérience, d'infos, de contacts)</li> <li>▪ Des réunions formelles tous les 2 mois avec un représentant de la MLA</li> <li>▪ Les parrains peuvent s'impliquer dans le cadre des ateliers « Simulation entretien » qui ont lieu à la MLA</li> </ul>


	<p>Dans ce projet, la relation est triangulaire. Chaque jeune a, en plus du parrain, un référent issu de la MLA qui traite de toutes les questions liées au projet professionnel du jeune ou à des questions d'ordre social. Cela nécessite une collaboration étroite entre le parrain et le référent.</p> <p>Trois rencontres entre le jeune, le parrain et le référent sont prévues :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lors de la mise en relation entre le parrain et le filleul (le référent assurant le lien, une charte est signée)</li> <li>▪ A 3 mois pour réaliser un bilan intermédiaire</li> <li>▪ A la fin des 6 mois pour faire un bilan de l'accompagnement et notamment évaluer les résultats obtenus, ainsi que l'autonomie acquise par le jeune au cours de ses recherches d'emploi.</li> </ul>
<b>Evaluation</b>	<p>Un rapport intermédiaire est établi à 6 mois et une évaluation est prévue annuellement avec des objectifs clairs au départ et des critères d'évaluation mesurables. Evaluation individuelle avec les divers responsables des différents relais.</p>

Une évaluation de pilotage de l'expérimentation « parrainage » au début 1996 (concernant 150 parrains et 300 jeunes) révélait que 53 % des jeunes avaient été insérés dans le monde du travail. Concernant les parrains, 75 % étaient des hommes, 68 % des cadres d'entreprise, 13 % des chefs d'entreprise et 35 % des retraités.

Angers compte actuellement 18 points d'accueil.

A Angers, entre octobre 2004 et septembre 2005, 37 parrains (dont 60 % de retraités) ont suivi une septantaine de jeunes.

En 2004, pour la région péri-urbaine d'Angers, il y a eu 240 jeunes accueillis, dont 47 sont entrés en formation et 92 en emploi.

 Le troisième projet, «**Alter Connexion**», est un projet neuchâtelois. Ce projet est relativement nouveau puisqu'il a démarré en février 2004. Ce projet n'a rien d'exceptionnel comme l'indique le responsable de projet, M. Olivier Arni, « c'est une bonne idée que peut être beaucoup de gens ont eue mais simplement elle s'est concrétisée. »

Ce projet est lui aussi lié à l'insertion socioprofessionnelle de jeunes en rupture bénéficiant de l'aide d'adultes endossant le rôle de mentor. Il y a une notion d'identification du jeune à son mentor, lequel n'est nullement comparable aux grands frères.



Carte scannée « La liberté, ensemble ! » (photo : Anita Schaepli, 2002)

<b>Nom du projet</b>	<b>« Alter Connexion », centre de loisirs, Neuchâtel</b>
<b>But</b>	La réinsertion professionnelle de jeunes en situation de rupture, par l'intermédiaire de personnalités clés, soit des mentors <b>Objectif visé :</b> Créer ou maintenir une relation de confiance avec un adulte, pour permettre aux jeunes en situation de rupture d'amorcer une dynamique de réinsertion sociale et professionnelle.
<b>Public cible</b>	<b>Les jeunes</b> sortis de la scolarité obligatoire et qui ne s'inscrivent pas dans un projet de formation et/ou qui ne bénéficient pas d'un emploi régulier.
<b>Compétences requises</b>	<b>Pour les mentors:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Etre à l'écoute, respecter, sens de la relation</li> <li>▪ Capacité à être empathique</li> <li>▪ Créer des liens de confiance</li> <li>▪ Accompagner</li> <li>▪ Orienter, bonne connaissance du réseau d'entreprises de la région</li> </ul> <b>Pour les jeunes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vouloir créer une relation de confiance avec une personne adulte, premier pas lié au changement</li> </ul>
<b>Budget</b>	En ce qui concerne les mentors, ils reçoivent environ Fr. 400.- /mois (ce qui correspond à environ 20 heures de suivi par mois). Le budget annuel est d'environ Fr. 60'000.- Le projet est soutenu par la Confédération, le Canton et la Ville de Neuchâtel, ainsi que la Commission fédérale des étrangers.
<b>Formation des mentors</b>	La formation des mentors est un aspect important de la conduite du projet, elle comporte un module initial de 14 heures, avec ensuite de la formation continue. Le but est de <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ favoriser une bonne connaissance du réseau éducativo-socioprofessionnel neuchâtelois, afin de permettre aux</li> </ul>

	<p>mentors de s'adresser aux institutions susceptibles de les aider dans la réalisation de leur mission.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ travailler sur l'acquisition de compétences relationnelles, liées notamment à la relation d'aide.</li> </ul> <p>En 2006, deux à trois modules de formation continue seront mis en place (notamment en communication non-violente).</p>
<b>Fonctionnement</b>	<p>Le projet est coaché par le Centre de loisirs de Neuchâtel, composé de 3 personnes endossant un rôle de gestion et de suivi des mentors (2 personnes du Centre de loisirs et une personne du SeMo : semestre de motivation jeunes). Il est complémentaire à des mesures d'insertion déjà existantes, avec lesquelles il travaille en partenariat.</p> <p>C'est surtout par le bouche à oreille que les jeunes sont informés du projet neuchâtelois. Suivant les particularités des jeunes et des mentors, ils sont mis en contact. Aucune charte ou contrat n'est signé, tout repose sur la confiance.</p>
<b>Prestations proposées par les parrains</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Résoudre des problèmes de logement, financiers ou de permis de séjour</li> <li>▪ Inciter le jeune à développer son employabilité.</li> </ul>
<b>Suivi</b>	<p><b>Pour les jeunes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durée illimitée suivant les besoins, et suivi durable après l'insertion.</li> </ul> <p><b>Pour les mentors :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des réunions de coaching bimensuelles sont organisées entre les parrains et les professionnels. La nécessité de coaching individualisé a été mise en évidence et aura lieu dès début 2006.</li> </ul>
<b>Evaluation</b>	<p>Projet pilote sur 2 ans, évaluation après 6 mois, ajustement, puis prévu annuellement.</p>

Le groupe de mentors est issu du bassin du centre de loisirs. Ce sont des personnes adultes de 25 à 40 ans, six hommes et une femme en 2004.

Le mentor sert de relais entre des jeunes en situation précaire et des professionnels issus du milieu social ou du travail.

A fin juin 2005, 70 jeunes ont été touchés par le projet, suivis soit occasionnellement, soit ponctuellement : 13 ont trouvé un travail fixe, 6 sont en apprentissage ou ont commencé une formation et 2 ont été placés dans une mesure d'insertion.

### 6.3. Partie analytique

Sur la base des interviews réalisées auprès des professionnels de chaque projet, mais aussi par le regard des jeunes et des mentors, nous avons jugé utile de ressortir les points forts et points faibles de chaque cas étudié. Ces éléments permettront également plus loin de mieux définir un projet idéal.

#### 6.3.1. Points forts et points faibles des projets étudiés

- **Le projet français « Un parrain, un filleul »** a pris une envergure nationale, il est implanté dans le dispositif lié à l'emploi et bénéficie d'aides nationales. Le dispositif est complet et efficace, il s'appuie principalement sur des professionnels coachant des retraités, mais aussi de plus en plus des gens issus de l'emploi dans un travail de mentoring auprès de jeunes en situation de recherche d'emploi. La formation des mentors est bien en place et capitale. La relation entre le mentor et le jeune s'articule autour de la mise en confiance et de la revalorisation. Les mentors sont défrayés pour leurs frais généraux. Le suivi est de six mois, voire une année. Les jeunes concernés par ce projet ont majoritairement 18 ans et plus.
- **Le projet lausannois « Tu veux bosser, je peux t'aider »** n'existe plus. Il reposait sur une entraide entre des retraités et des jeunes en situation d'insertion professionnelle. Aucune formation particulière n'était dispensée aux retraités. Ils étaient défrayés pour leurs frais généraux, avec un suivi mensuel par les professionnels de l'action sociale. Le suivi des jeunes était de un mois à une année environ.
- **Le projet neuchâtelois « Alter Connexion »** est relativement neuf. Il s'inspire de la notion « d'empowerment » (définition cf. p 70). Les mentors sont des adultes en emploi et reconnus. Le phénomène d'identification et la relation de confiance qui s'établissent entre le mentor et le jeune sont capitaux. Les mentors sont suivis par des coachs et bénéficient d'une formation. Les mentors touchent un petit montant pour leur investissement et sont défrayés pour leurs frais. Le suivi continue au-delà de l'insertion socioprofessionnelle. Les jeunes concernés par ce projet sont actuellement surtout de jeunes migrants. Ce projet est soutenu politiquement.



Projet	Points forts	Points faibles
<p><b>Projet français</b></p> <p><i>Un parrain, un filleul</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Financements privés, mais aussi nationaux</li> <li>▪ Liberté d'action des profs. de la Mission locale angevine</li> <li>▪ Evaluation mensuelle claire et professionnalisée (dynamique entre prof. et bénévoles)</li> <li>▪ Formation mensuelle des parrains</li> <li>▪ Implication de chefs d'entreprise, de cadres, etc dans la fonction de parrain</li> <li>▪ Aspect intergénérationnel avec certains retraités actifs jouant le rôle de parrain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Les référents doivent faire un effort particulier pour connaître les parrains impliqués dans le projet</li> <li>○ Parrainage limité dans le temps (six mois, parfois une année)</li> </ul>
<p><b>Projet lausannois</b></p> <p><i>Tu veux bosser, je peux t'aider</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aspect intergénérationnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pas de formation des retraités-mentors</li> <li>○ Uniquement des retraités exerçant le rôle de mentor</li> <li>○ Peu d'évaluation (chiffres peu clairs au niveau du suivi)</li> <li>○ Confrontation des retraités à des situations lourdes (épuisement)</li> </ul>
<p><b>Projet neuchâtelois</b></p> <p><i>Alter Connexion</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formation des mentors et suivi individuel</li> <li>▪ Suivi des jeunes au-delà de la période d'insertion</li> <li>▪ Coaching professionnalisé par des personnes issues de divers milieux (plus de compétences, meilleure vision)</li> </ul> <p>Projet porté par les politiques sociales locales et nationales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Budget restreint</li> <li>○ Communication liée au projet limitée au cercle du « bouche à oreille »</li> <li>○ Petite équipe de coaching (3 personnes) = beaucoup d'énergie, réseau limité</li> </ul>

### 6.3.2. Compétences et bénéfices des mentors et des jeunes

Ce repérage en matière de compétences, de bénéfices et de limites se base principalement sur les interviews soit des professionnels, des mentors ou des jeunes effectuées sur les divers projets étudiés.

Certains éléments ont été mis en italique, compétences ou bénéfices se retrouvant à la fois au niveau des mentors et des jeunes.

#### Compétences des mentors : Grande ouverture d'esprit

Ne pas être dans des représentations

Etre à l'écoute du jeune

*Envie d'aider et de développer une relation particulière*

Accepter qu'un jeune ne soit pas prêt tout de suite et ne pas précipiter les choses

Ne pas faire à la place de

*Confiance et respect mutuels*

Honnêteté

Etre attentif

Bonne connaissance du milieu professionnel

Capacité à entretenir et à étendre un réseau

Bonne capacité en matière d'accompagnement et d'orientation

Faire des liens

Bonne connaissance du réseau social



#### Compétences des jeunes : *Avoir envie de s'engager dans une relation de mentorat (parrainage)*

Avoir envie d'avancer

Etre prêt à se donner les moyens

*Confiance et respect mutuels*

Honnêteté

Il est intéressant de relever que certaines compétences se retrouvent tant chez le mentor que chez le jeune, comme

- *avoir envie de s'engager dans une relation de ce type, ce qui peut paraître évident, mais ce n'est pas si facile de s'engager dans une*

relation de confiance avec parfois quelqu'un que l'on ne connaît pas (peur du jugement, etc.)

- *confiance et respect mutuels*, la relation de mentorat est bel et bien une relation de confiance qui se construit à petits pas. Cela peut prendre du temps, mais l'investissement de départ se décuple par la suite redonnant force et conviction au jeune qui se sent revalorisé par cette attention particulière donnée par le mentor.

L'honnêteté, qui se retrouve au niveau des compétences du mentor dans le cadre des interviews réalisées, était également mentionnée par Mme Houde. Elle relevait également chez le mentor la volonté de permettre la croissance ou le développement du protégé et qui correspond à la volonté d'aider (cf. 3.2.3).

Les bénéfices relevés au fil des interviews sont les suivants :

Bénéfices du mentor :

- Reconnaissance
- Acquisition de compétences
- Valorisation*
- Socialisation (rester en contact avec la génération montante des jeunes, surtout dans le cas des mentors qui sont de jeunes retraités actifs)*

Bénéfices du jeune :

- Valorisation*
- Accès à l'emploi
- Meilleure confiance en soi
- Autonomie dans les démarches
- Socialisation (développer des relations amicales)*

Dans la relation de mentorat, le mentor qui s'engage doit simplement avoir envie d'aider des jeunes, sans enjeu. Il ne faut pas que le mentor vienne avec un besoin de valorisation. Par contre, il est clair que celui qui s'investit dans une relation de ce type le fait parce qu'il y trouve son compte, en matière de socialisation ou autre par exemple.

Par le fait de transmettre, le mentor devient un repère pour l'autre, il rassure, redonne confiance et permet d'évoluer, avec en retour un sentiment de reconnaissance et d'utilité sociale. En aidant les jeunes à se construire, le mentor participe également à son propre développement personnel. Ce fait a été relevé par M<sup>me</sup> Rodriguez-Ledoux, responsable du

projet d'Angers, et est également mis en avant à Neuchâtel avec des mentors qui ne sont pas médiatisés pour le bien du projet.

Les interviews des mentors réalisées à Angers, ainsi que le projet neuchâtelois mettent en évidence la grande satisfaction des mentors dans cette relation d'aide : plaisir de voir des jeunes qui s'en sortent, qui remettent le pied à l'étrier et qui trouvent leur chemin.




## **7. Hypothèses et observations/Confrontation des hypothèses**

A ce stade de l'étude, je reprends les hypothèses de départ, ainsi que les interviews réalisées (1 exemples en annexe 12.5.). Les éléments figurant dans les divers tableaux sont directement en lien avec les indicateurs et permettront plus tard de faire des liens.

**H1 La relation mentorale entre des adultes ou de jeunes retraités et des adolescents ou de jeunes adultes favorise la valorisation de ces derniers.**

**H2 L'expérience professionnelle et la disponibilité des mentors permettent l'insertion professionnelle d'adolescents ou de jeunes adultes.**

Suite aux entretiens semi-directifs qui ont été dirigés en décembre, j'ai pu prendre suffisamment de recul pour procéder à ce stade de mon étude à une analyse plus poussée, soit une analyse de contenu. Chaque interview est relue, afin d'en extraire la substance spécifique. Certains éléments recueillis lors des interviews sont issus de l'observation directe, d'autres émanent de l'observation indirecte. Les indicateurs sont précis, et les éléments sont réunis dans les deux tableaux ci-dessous.

-  Projet « Un parrain, un filleul », Angers  
Professionnel 1 : M<sup>me</sup> Rodriguez Ledoux  
Parrain 1 : M. Lucien Voisine  
Parrain 2 : M. Robert Roland  
filleul 1 : Audrey  
filleul 2 : Manuela Garni  
filleul 3 : Aurélie Turcaud
-  Projet « Tu veux bosser, je peux t'aider », Lausanne  
Professionnel 2 : M. Monney
-  Projet « Alter Connexion », Neuchâtel  
Professionnel 3 : M. Olivier Arni  
Professionnel 4 : Selon l'évaluation finale réalisée par l'Université de Neuchâtel comprenant l'interview de 9 jeunes, Institut de psychologie, Ismaël Ghodbane. Comme précisé plus haut, cette étude m'a été confiée pour une utilisation stricte dans le cadre de mon mémoire, elle ne figure donc pas dans les annexes de ce travail.

**7.1. Selon l'hypothèse H<sub>1</sub> « La relation mentorale entre des adultes ou de jeunes retraités et des adolescents ou de jeunes adultes favorise la valorisation de ces derniers », plusieurs indicateurs de vérification ont été déterminés.**

Si tous les indicateurs sont relevés, l'hypothèse est vérifiée à 100 %.




Si 3 indicateurs sur 4 sont relevés, l'hypothèse est vérifiée à 75 %.

Si 2 indicateurs sur 4 sont relevés, l'hypothèse est vérifiée à 50 %.

Si 1 indicateur sur 4 est relevé, l'hypothèse est vérifiée à 25 %.

Le panel des personnes interviewées est plutôt qualitatif que quantitatif, mais bien représentatif puisque pour chaque projet un professionnel expérimenté a été interrogé, plus des jeunes bénéficiaires du projet et parfois des parrains. Pour le projet de Neuchâtel, une étude scientifique menée par l'Université de Neuchâtel comprenant 9 interviews de jeunes a été consultée, afin d'obtenir des éléments d'enquête spécifiques à ce projet.

H1 Indicateurs	Prof. 1	Parrain 1	Parrain 2	Filleul 1	Filleul 2	Filleul 3	Prof. 2	Prof. 3	Prof. 4
1. Amélioration de la confiance en soi chez le jeune	Valorisation	Revalorisation	Meilleure confiance en soi	Meilleure confiance	Plus de confiance	Plus de confiance en moi	Parfois	Avec la relation, le jeune prend confiance en lui.	Répercussions positives au niveau familial. Plus de liens familiaux
2. Meilleure image de soi chez le jeune	N'a pas pu être déterminé.	N'a pas pu être déterminé.	N'a pas pu être déterminé	N'a pas pu être déterminé	N'a pas pu être déterminé	N'a pas pu être déterminé	Dynamique positive	Travail sur l'estime de soi	Revalorisation par le regard et la prise en compte des autres membres de la famille
3. Moins de doutes, moins d'angoisses chez le jeune	N'a pas pu être déterminé sur la base de l'interview	Avec le temps, le filleul se pose moins de questions	N'a pas pu être déterminé	Cela vient avec le temps.	Oublier les pressions et m'écouter	Plus d'assurance dans mes démarches	N'a pas pu être déterminé	Cela prend du temps après des échecs	Les jeunes prennent de l'assurance.
4. Plus d'autonomie au niveau des démarches de recherche professionnelle du jeune	Le jeune entreprend seul des démarches, ça secoue parfois	Responsabilisation du jeune	Plus d'autonomie pour trouver leur chemin	J'ose aller voir les patrons toute seule, je me sens soutenue.	Plus de soutien, alors on a envie d'avancer	N'a pas pu être déterminé.	N'a pas pu être déterminé	Ils ont moins besoin d'aide des structures officielles	Se sentent plus indépendants, plus besoin des services sociaux

	Projet « Un parrain, un filleul », Angers
	Projet « Tu veux bosser, je peux t'aider », Lausanne
	Projet « Alter Connexion », Neuchâtel

### Observation

La confiance en soi et l'autonomie sont fortement privilégiées grâce à la relation mentorale. Les jeunes mettent tous en avant aussi plus d'assurance et moins de doutes au quotidien.

### Analyse et résultats

Pour l'indicateur 1, toutes les interviews mettent en avant l'amélioration de la confiance en soi.




Pour l'indicateur 2, 3 interviews sur 9 notent une meilleure image de soi grâce à la relation mentorale.

Pour l'indicateur 3, 6 interviews sur 9 mettent en évidence une baisse des angoisses et des doutes.

Pour l'indicateur 4, 7 interviews sur 9 font ressortir une meilleure autonomie de la part des jeunes au niveau de l'insertion socioprofessionnelle.

Les résultats sont de sources multiples, émanant tant des professionnels que des parrains et des jeunes. L'hypothèse H<sub>1</sub> « La relation mentorale entre des adultes ou de jeunes retraités et des adolescents ou de jeunes adultes favorise la valorisation de ces derniers » est vérifiée à 75 %. Les projets analysés priorisent la construction d'une relation de confiance entre l'adulte retraité ou non et le jeune. Cette relation de confiance permet la construction du jeune à tous points de vue.

## 7.2. H2 L'expérience professionnelle et la disponibilité des mentors permettent l'insertion professionnelle d'adolescents ou de jeunes adultes.

	Projet « Un parrain, un filleul », Angers
	Projet « Tu veux bosser, je peux t'aider », Lausanne
	Projet « Alter Connexion », Neuchâtel

### H2 L'expérience professionnelle, le réseau et la disponibilité du mentor permettent l'insertion professionnelle d'adolescents ou de jeunes adultes.

Indicateurs	
Sources	1. La formation professionnelle du mentor est la même que celle recherchée par le jeune :
Prof. 1	<i>Pas nécessairement, c'est plutôt la notion de proximité qui est dynamisante.</i>
Parrain 1	<i>Ce n'est pas capital.</i>
Parrain 2	<i>Je pense qu'il est mieux de parrainer un jeune sur un sujet que l'on connaît bien.</i>
Filleul 1	<i>Oui, mon parrain connaît bien le domaine dans lequel je cherche, il a un peu touché à tout.</i>
Filleul 2	<i>Mon parrain travaille dans le même domaine où je cherche, il me comprend bien.</i>
Filleul 3	<i>Non, ce n'est pas le cas.</i>
Prof. 2	<i>Au début, nous pensions que cela était important, mais après nous nous sommes rendu compte que cela n'était pas prioritaire.</i>
Prof. 3	<i>L'essentiel dans notre projet est la relation de confiance entre le mentor et le jeune, avec le phénomène d'identification. Cela demande du temps et de la disponibilité.</i>
Prof. 4	<i>Les mentors font office de modèle positif, ils ont tous une occupation régulière (industrie, vente...), cela ne marcherait pas avec des mentors étant au chômage.</i>



	<p><u>Observation</u></p> <p>Du côté des professionnels, il ressort clairement qu'il n'est pas essentiel que la formation professionnelle du mentor soit la même que celle du jeune. Du côté d'Angers, il y a plutôt le facteur de proximité qui dynamise la relation, et Neuchâtel mise sur le phénomène d'identification du jeune vis-à-vis du mentor, identification souvent liée à une activité sportive par exemple. Les parrains rencontrés en France ont un parcours professionnel très complet, étant partis du bas de l'échelle pour gravir les échelons jusqu'à la position de cadres.</p>
Sources	2. Validité et importance du réseau du mentor :
Prof. 1	C'est un des principaux facteurs d'insertion : l'importance du réseau et la capacité à mobiliser d'autres réseaux.
Parrain 1	Cela peut être important, mais le réseau d'un retraité prend vite un coup de vieux, tout bouge vite maintenant.
Parrain 2	Après 36 ans dans un domaine, on a des relations et même si le réseau vieillit, c'est dans mon tempérament de garder, d'entretenir et d'élargir mon réseau.
Filleul 1	Mon parrain a beaucoup de relations dans le domaine où je cherche.
Filleul 2	Cela ne m'a pas particulièrement aidée, puisque le parrainage m'a permis de créer un nouveau projet, sans pression externe.
Filleul 3	Mon parrain a été dans le domaine des transports pendant 40 ans, mais c'est plutôt son réseau de connaissances qui me sert parfois.
Prof. 2	Cela peut être très aidant si le réseau est encore actif, mais pour un retraité le réseau se perd vite et doit s'entretenir.
Prof. 3	Pour nous, ce n'est pas un facteur essentiel, nous travaillons sur la formation des mentors en matière de connaissances des structures officielles et connaissances du domaine social. Cependant, tous nos mentors sont insérés professionnellement, c'est important.

Prof. 4	<p>Il est important que les mentors soient actifs au niveau professionnel (avec des chômeurs ou des retraités, ce ne serait pas pareil).</p> <p>Le mentor fait office de relais social, son parcours de vie, mais aussi son implication au niveau professionnel et souvent sportif, aide à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.</p> <p><u>Observations</u></p> <p><b>Il ressort que le réseau doit s'entretenir, sinon il se perd très vite (dans le cas d'une personne retraitée). Le réseau du parrain peut être un facteur d'insertion.</b></p>
Sources	<p>3. Fonction du mentor lors de ses dernières activités professionnelles :</p>
Prof. 1	<p>Beaucoup de mentors (parrains) sont des cadres issus de la fonction « Ressources humaines ».</p>
Parrain 1	<p>J'étais cadre dans une société d'électronique et pendant 2 ans j'ai participé à un projet « Agir contre l'exclusion », projet financé par l'entreprise où je travaillais.</p>
Parrain 2	<p>J'étais cadre commercial (adjoint de direction), ayant franchi tous les échelons.</p>
Filleul 1	<p>Mon parrain était dans le domaine de la cuisine, nettoyage, je crois qu'il avait un poste à responsabilités.</p>
Filleul 2	<p>Mon parrain est dans le domaine du social et de la santé.</p>
Filleul 3	<p>Mon parrain était conducteur de travaux.</p>
Prof. 2	<p>Nous avons pas mal d'anciens patrons et de responsables des ressources humaines.</p>
Prof. 3	<p>Les mentors sont actifs dans des domaines divers, ils ont entre 25 et 40 ans et sont des références à tous points de vue.</p>
Prof. 4	<p>Les mentors sont issus de tous les domaines d'activité (bâtiment, bureau, animation culturelle et sportive, usine, études). Ils sont un modèle de réussite pour les jeunes, les mentors sont souvent eux aussi des migrants. Auprès des jeunes, ils sont tantôt le mandataire, l'assistant social, l'éducateur, l'enseignant, le représentant des institutions, l'ami.</p>

	<p><u>Observations</u></p> <p>Il ressort que beaucoup de personnes exerçant le rôle de mentor sont reconnues, soit dans leur milieu professionnel, soit au niveau social en général ou sportif.</p>
Sources	4. Age de la retraite du mentor (si retraité) :
Prof. 1	Nous prenons uniquement des jeunes retraités qui sont encore dans le coup, et avons de plus en plus un mixte avec des gens issus du milieu patronal et encore actifs au niveau professionnel.
Parrain 1	58 ans.
Parrain 2	60 ans.
Filleul 1	Mon parrain est très actif et fait beaucoup de bénévolat.
Filleul 2	Mon parrain est encore actif au niveau professionnel.
Filleul 3	Mon parrain est un jeune retraité actif et basketteur dans ses loisirs.
Prof. 2	Les mentors étaient essentiellement des retraités et plus qu'un coup de pouce comme dans la pub, c'était un réel coup de main qu'ils devaient donner, de plus ils n'avaient pas de formation particulière.
Prof. 3	Nous n'avons pas de retraités (sauf une fois pour une aide au CV), ce ne serait pas pareil puisque nous travaillons sur le phénomène d'identification.
Prof. 4	L'âge des mentors va de 25 ans à 40 ans.
	<p><u>Observations</u></p> <p>Les différents propos d'Angers mettent en évidence la nécessité d'avoir une bonne parité entre de jeunes retraités actifs et des personnes issues du milieu professionnel (patronat ou autre). Le projet neuchâtelois travaille avec des mentors actifs professionnellement, un seul retraité a participé au projet pour un aspect administratif. Le projet lausannois fonctionnait uniquement avec des retraités et a capoté.</p>

Sources	5. Fréquence des rencontres et durée :
Prof. 1	Une fois par semaine au début pour la mise en relation, puis une fois par mois et plus si besoin.
Parrain 1	Au début une fois par semaine, puis selon objectifs et besoins du jeune.
Parrain 2	Selon les besoins du jeune, plus de fréquence au début.
Filleul 1	Selon mes besoins.
Filleul 2	Tous les mois et parfois plusieurs fois par mois (des fois 15 minutes suffisent et d'autres c'est une heure).
Filleul 3	Une fois par semaine.
Prof. 2	C'était très individuel à chaque situation.
Prof. 3	Rencontre hebdomadaire (12 heures par mois à disposition des mentors pour le suivi des jeunes) et plus si besoin, puis il y a un suivi plus espacé après l'insertion.
Prof. 4	L'efficacité du projet repose dans le fait que ce sont essentiellement les jeunes qui viennent à la rencontre des mentors. Les rencontres sont régulières.
	<p><u>Observations</u></p> <p>La fréquence des rencontres est essentiellement dictée par les besoins et donc le rythme du jeune. Il ressort que la phase initiale demande plus de régularité dans les entrevues entre le mentor et le jeune, relation qui se construit à petits pas pour devenir une relation de confiance.</p>
Sources	6. Souplesse au niveau de l'emploi du temps et des horaires des rencontres :
Prof. 1	Pour les retraités, il n'y a pas de problème, ils nous transmettent leurs disponibilités, sinon pour les parrains actifs, ils reçoivent sur leurs heures de pauses ou autres suivant les entreprises (ces derniers sont moins présents lors des réunions entre parrains, mais nous les voyons de manière individuelle).
Parrain 1	Je suis retraité et je trouve que le parrainage ne demande pas une grande disponibilité, je suis actuellement 2 jeunes.
Parrain 2	Le parrainage demande une certaine disponibilité, mais si on en a moins pendant une période on le signale à

Filleul 1	la Mission locale et on fait en fonction, un parrain suit en général 3 à 4 jeunes.						
Filleul 2	Quand j'ai besoin d'aide, je le contacte et on se voit, il me dit « je suis là pour cela ».						
Filleul 3	On se voit sur rendez-vous en général, mais si j'ai des souci je peux l'appeler.						
Prof. 2	Pas de problème à ce niveau-là, même si le parrain est très actif bénévolement.						
Prof. 3	Les mentors étaient très disponibles, parfois trop puisqu'ils entreprenaient des démarches alors que le jeune n'était pas prêt, ils n'étaient pas intéressés par le côté administratif, mais plutôt par la relation avec le jeune.						
Prof. 4	Les mentors se déplacent et vont là où sont les jeunes, cela est notre force, ils ont à disposition 12 heures de suivi avec les jeunes (éventuellement plus selon les besoins), un mentor suit environ 4 à 5 jeunes de manière régulière et 5 à 6 jeunes de manière plus large. Une fois les mentors connus, ce sont les jeunes qui vont vers eux.						
Prof. 2	Les mentors avaient 20 heures, puis maintenant 12 heures mensuelles dévolues au suivi des jeunes et à leur formation personnelle. Ils s'engagent à ce suivi et prévoient ce temps disponible.						
Prof. 3	<p><u>Observations</u></p> <p>La disponibilité est un des facteurs qui permet d'envisager une relation d'aide comme celle du mentorat, mais il ressort que ce n'est pas un facteur essentiel à cet engagement. Du côté des jeunes, on voit que la disponibilité n'a jamais fait défaut de la part de leur parrain. Dans le projet lausannois, la disponibilité des parrains était à double tranchant puisque les parrains n'avançaient pas au rythme des jeunes.</p>						
Prof. 4	<table border="1" data-bbox="365 1129 943 1318"> <tr> <td data-bbox="376 1137 432 1169">■</td> <td data-bbox="443 1137 931 1190">Projet « Un parrain, un filleul », Angers</td> </tr> <tr> <td data-bbox="376 1198 432 1230">■</td> <td data-bbox="443 1198 931 1251">Projet « Tu veux bosser, je peux t'aider », Lausanne</td> </tr> <tr> <td data-bbox="376 1259 432 1291">■</td> <td data-bbox="443 1259 931 1311">Projet « Alter Connexion », Neuchâtel</td> </tr> </table>	■	Projet « Un parrain, un filleul », Angers	■	Projet « Tu veux bosser, je peux t'aider », Lausanne	■	Projet « Alter Connexion », Neuchâtel
■	Projet « Un parrain, un filleul », Angers						
■	Projet « Tu veux bosser, je peux t'aider », Lausanne						
■	Projet « Alter Connexion », Neuchâtel						

Source	7. Durée moyenne d'un mentor :
Prof. 1	Un parrain, pour être efficace, doit au moins pouvoir s'engager pour une durée de 3 ans. Ils sont aussi très actifs au sein d'autres associations.
Parrain 1	Cela fait 2 ans et demi que je suis parrain, mais il est vrai que je me suis demandé « le fait d'être retraité, est-ce que c'est bien pour accompagner des jeunes ? ». Il y a encore quelques entreprises locales qui acceptent de s'investir pour accompagner des jeunes.
Parrain 2	Pour moi, cela fait un an et demi que je participe au projet, il faut être encore un peu dans le circuit.
Prof. 2	Le projet s'est terminé, car les demandes de suivi ont baissé, mais aussi parce que les mentors ont tiré la sonnette d'alarme et ils étaient dépassés par les situations qui leur étaient confiées.
Prof. 3	Nous puisons les mentors dans notre bassin naturel du centre de loisirs. Les moyens déterminent les besoins en ce qui nous concerne et non le contraire, donc on continue avec 6 mentors.
Prof. 4	Le projet existe depuis deux ans et les mentors sont relativement jeunes.
	<u>Observations</u> Soit du côté des professionnels, soit du côté des parrains, il est important d'être encore actif et jeune retraité entretenant et élargissant le réseau existant. Selon M <sup>me</sup> Rodriguez-Ledoux, la durée moyenne d'un parrain est de 3 ans, au delà leur réseau professionnel s'épuise parfois. Le projet neuchâtelois est relativement récent et fonctionne avec les mêmes 6 mentors depuis le début.
Sources	8. Autres activités exercées par le mentor (nature de l'activité et fréquence) :
Prof. 1	Beaucoup de retraités font partie d'un réseau de solidarité bénévole (parfois des formations communes sont organisées).
Parrain 1	Activités associatives.
Parrain 2	J'ai beaucoup d'activités associatives.
Filleul 1	Pas connues.
Filleul 2	Mon parrain fait beaucoup de basket.

<p>Filleul 3</p> <p>Prof. 2</p> <p>Prof. 3</p> <p>Prof. 4</p>	<p>Mon parrain exerce aussi des activités bénévoles (aide aux devoirs, bénévole dans une pharmacie internationale).</p> <p>Pas connues.</p> <p>Les mentors sont souvent des références au niveau sportif ou autres (full contact, break dance, danse, président d'une communauté albanaise, etc.)</p> <p>Certains sont actifs dans leur communauté ethnique, mais aussi dans des associations culturelles ou sportives.</p> <p><u>Observations</u></p> <p>Les mentors semblent très actifs, soit au niveau associatif, soit au niveau sportif. Il se dégage beaucoup d'énergie des mentors rencontrés.</p>
<p>Sources</p> <p>Prof. 1</p> <p>Prof. 2</p> <p>Prof. 3</p> <p>Prof. 4</p>	<p>9. Pourcentage de jeunes insérés :</p> <p>50 %</p> <p>La moitié</p> <p>53 %</p> <p>Il est à signaler que les 9 jeunes interviewés, et qui ont reçu une aide positive, sont à l'origine de changements positifs chez 31 autres personnes. Ce projet a une forte notion de capillarité.</p> <p><u>Observations</u></p> <p>Les projets étudiés mettent en avant des pourcentages d'insertion très prometteurs, d'autant plus que les situations ne sont pas toujours des plus évidentes, avec parfois des situations de discrimination, de faible niveau scolaire et de handicap.</p>

■	Projet « Un parrain, un filleul », Angers
■	Projet « Tu veux bosser, je peux t'aider », Lausanne
■	Projet « Alter Connexion », Neuchâtel

### Analyse et résultats

- Pour l'indicateur 1, on voit que la formation professionnelle du mentor peut différer de celle du jeune, cette similitude n'est pas capitale, mais l'expérience professionnelle du mentor favorise l'insertion professionnelle du jeune. 6 interviews sur 10 mettent en évidence le fait qu'il n'est pas nécessaire que la formation du mentor soit la même que celle du jeune.
- Pour l'indicateur 2, on relève dans 8 interviews sur 10 que le réseau professionnel du mentor est important et il doit être entretenu et étendu.
- 
- Pour l'indicateur 3, dans 5 interviews sur 10, il ressort que les mentors occupaient souvent des postes de cadres. Il ressort également que la plupart sont actifs au niveau associatif.
- Pour l'indicateur 4, les retraités actifs en France sont de jeunes retraités ayant moins de 60 ans. L'analyse met en évidence la nécessité d'une parité entre actifs et retraités. Le projet neuchâtelois fonctionne uniquement avec des gens de 25 à 40 ans. Un projet peut donc fonctionner sans mentor retraité, de plus cela reste une relation intergénérationnelle entre un jeune et un adulte. Cet indicateur ne permet pas de vérifier l'hypothèse, mais il est cependant important pour une meilleure connaissance du fonctionnement des projets.
- Pour l'indicateur 5, on voit dans le projet français et le projet neuchâtelois que la relation mentorale est aussi une relation de confiance qui nécessite du temps. Une certaine régularité et donc de la disponibilité sont mis en avant dans 7 interviews sur 10.



- Pour l'indicateur 6, 8 interviews sur 10 mettent en évidence l'engagement des mentors dans les projets et leur capacité à dégager le temps nécessaire à la relation avec les jeunes, cela selon les besoins du jeune.
- Pour l'indicateur 7, la durée moyenne d'engagement d'un mentor est de 3 ans. Pour le projet d'Angers, ainsi que pour celui de Neuchâtel, les mentors ne suivent pas les jeunes ayant des problèmes complexes (drogues, etc.) Cela permet aux mentors de ne pas s'épuiser trop vite. Ce qui n'était pas le cas à Lausanne où les parrains étaient parfois confrontés à des situations lourdes.
- Pour l'indicateur 8, 7 interviews sur 10 mettent en évidence la richesse de l'engagement associatif ou sportif des mentors.
- Pour l'indicateur 9, les 3 projets affichent un pourcentage d'insertion de 50 % et plus. Ce qui est très prometteur pour des projets de ce type ayant un faible coût et une certaine rapidité d'action. A titre comparatif, le SEMO de Martigny, semestre de motivation jeunes, réalise un pourcentage d'insertion de 80 % ces dernières années.

L'hypothèse H<sub>2</sub> « L'expérience professionnelle, le réseau et la disponibilité des mentors permettent l'insertion professionnelle d'adolescents ou de jeunes adultes » est vérifiée à 80 %, avec 7 indicateurs sur 9 permettant de vérifier l'hypothèse.

Conclusions : Le panel d'interviews est de 9 personnes, avec 6 pour le projet d'Angers, 1 pour le projet de Lausanne et 2 pour le projet Neuchâtelois (N.B. : l'évaluation finale comprend 9 interviews de jeunes). Cette étude est qualitative et les résultats restent aléatoires. On peut cependant en retirer certains éléments importants qui sont cités plus haut dans les observations et qui sont repris au chapitre 9. « Vers un projet idéal ».

## 8. Limites et perspectives d'avenir de projets intergénérationnels liés à l'emploi

### *Limites ou réalités économiques ?*

Les principales limites de projets liés à l'insertion professionnelle sont bien sûr la situation économique, et le bon équilibre entre les formations et les demandes des entreprises (il y a parfois un réel déséquilibre entre les choix des jeunes et les demandes des entreprises qui fluctuent selon l'économie de marché).

De plus, il existe un réel dysfonctionnement entre deux mondes proches : celui de l'enseignement et celui de l'entreprise. Ces mondes souvent s'ignorent avec des fonctionnements très spécifiques et totalement différents, ceci alors qu'ils concernent le même groupe de population : les jeunes. Ces projets, avec plus de moyens, pourraient susciter la rencontre de ces deux mondes en faisant d'eux des acteurs concernés et impliqués dans l'insertion des jeunes.

### *Perspectives d'avenir et solidarité*

Au niveau suisse, une perspective d'avenir intéressante en ce qui concerne des projets de type mentorat serait un ancrage au niveau national. Ce type de projets pourrait bénéficier de financements nationaux, cantonaux et privés. Des objectifs, comme plus de mixité dans les entreprises ou une lutte contre la discrimination raciale, permettraient de s'attaquer à de profondes injustices tout en obtenant des financements issus de fonds divers. Ces financements privés permettraient aussi aux « gérants » de projets d'avoir une certaine liberté et autonomie d'action, afin de ne pas se perdre dans de lourds rouages administratifs.

Le bénévolat, fortement présent au niveau du social, mérite une revalorisation. Les pouvoirs politiques peuvent jouer un rôle important dans ce domaine de différentes manières, notamment pas la mise en place d'avantages fiscaux liés à la pratique du bénévolat.

Les projets qui ont été présentés, soit le projet d'Angers avec un coût de 305 € par jeune et par an, soit le projet de Neuchâtel avec un coût total annuel de 60'000 francs, sont des projets dont les coûts sont relativement faibles. Former et responsabiliser certaines personnes endossant le rôle de mentor, les coacher et les entourer fait partie d'un processus de dynamisation qui se répercute inévitablement sur les jeunes en situation

d'insertion socioprofessionnelle. De plus, ce type de projet permet d'agir rapidement auprès des jeunes et de manière durable. Il mobilise les jeunes eux-mêmes qui sont acteurs dès le départ du projet.

Chacun de nous, à un moment où l'autre de sa vie, a découvert en lui un potentiel encore inexploré. Les actions de type mentorat encouragent le développement d'une solidarité qui révèle justement des compétences nouvelles tant chez les mentors que chez les jeunes.

Le rôle du travailleur social est de susciter cette approche, d'accompagner et de guider.

## 9. Vers un projet idéal

La réussite de projets liés à l'emploi est multifactorielle, il est de ce fait aléatoire d'en extraire un projet idéal. Les facteurs socio-économiques, politiques, géographiques et socioculturels sont autant de critères d'importance dans le développement de projets intergénérationnels liés à l'emploi chez les jeunes. Dans les projets analysés, ainsi que dans l'ébauche d'un projet idéal, les bénéficiaires du jeune sont prioritaires. M<sup>me</sup> Rodriguez-Ledoux, responsable du projet d'Angers, le précise bien : « Il faut qu'il n'y ait pas d'enjeu pour le parrain et que s'il s'engage dans une démarche de type parrainage, il doit avoir du temps à mettre à disposition, une envie d'aider les jeunes et si nous avons des personnes qui sont plus dans une recherche de valorisation, s'ils ont un besoin d'être entendus, d'être vus, cela ne va pas nous intéresser comme type de profil. »

### 9.1. Recommandations

Il existe divers facteurs déterminant la réussite de telles actions. Ils sont regroupés dans le tableau ci-dessous. Celui-ci n'est pas exhaustif, mais contient les éléments qui résultent de l'analyse (cf. chapitre 7).

<b>Éléments déterminants dans la mise en place de projets intergénérationnels liés à l'emploi</b>	
<b>Mentor</b>	1) Mentors issus de divers milieux (chefs d'entreprise, cadres, employés de divers secteurs) + parité entre des adultes et des retraités. Mentors reconnus soit au

	<p>niveau professionnel, sportif ou social (phénomène d'identification).</p> <p>2) Mentors actifs entretenant et développant un réseau local dans divers milieux.</p> <p>3) Mentors voulant s'engager sur une durée de 3 ans minimale pour les personnes non retraitées (formation de base considérable).</p>
<b>Jeune</b>	<p>1) Jeune n'ayant pas de trop grosses problématiques personnelles (drogues, délinquance).</p> <p>2) Jeune intéressé par cette démarche (relation de confiance avec un adulte).</p>
<b>Structure</b>	<p>1) Plusieurs personnes porteuses du projet.</p> <p>2) Relation triangulaire : jeune <math>\Leftrightarrow</math> mentor / mentor <math>\Leftrightarrow</math> porteurs du projet</p>
<b>Suivi</b>	<p>1) Régularité des rencontres entre le jeune et le mentor dans la phase initiale (binôme solide et solidaire entre les deux partenaires).</p> <p>2) Le mentor doit impérativement avancer au rythme du jeune au niveau de la recherche professionnelle <math>\Rightarrow</math> initialement prendre le temps nécessaire à la création d'une relation de confiance.</p> <p>3) Soins particuliers au suivi personnel du groupe porteur (formation conseil), ainsi qu'à la formation des mentors.</p>
<b>Financement</b>	<p>1) Ancrage cantonal avec des financements nationaux, cantonaux et privés <math>\Rightarrow</math> financements mixtes.</p> <p>2) Reconnaissance du SECO : ces projets sont de très bons outils d'insertion professionnelle.</p>
<b>Ancrage dans le développement durable</b>	<p>1) Impérativement respecter les critères liés au développement durable (empowerment, travail de réseau, politique publique, intergénération) <math>\Rightarrow</math> cf. chapitre 9.2.</p>

Il est capital que ces projets ne se perdent pas dans les rouages de l'assurance chômage. Ils doivent pouvoir fonctionner en électron libre, avec néanmoins un soutien financier cantonal et des évaluations communes annuelles, là réside son principal facteur de réussite au niveau de l'intervention auprès des jeunes.

## 9.2. Critères d'un projet idéal et développement durable

Dans la mise en place de projets liés à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, comme dans tout autre projet d'ailleurs, il est de plus en plus important de tenir compte d'une nouvelle composante : celle du développement durable. Cette notion permet d'ancrer un projet dans la durée, tout en tenant compte de l'aspect économique. C'est pourquoi nous avons voulu aborder ce sujet dans le cadre de ce travail.

Les notions *mentorat et projet intergénérationnel* ont déjà été précisées plus haut.

La notion de **développement durable** est relativement nouvelle. Elle fut le principal sujet du Sommet de Rio en 1992. Cette notion est importante dans l'étude actuelle puisqu'elle touche non seulement le domaine de l'environnement, mais aussi de la société et de l'économie et donc les aspects sociaux qui nous concernent.

En quelques lignes, le *développement durable* provient de l'expression anglo-saxonne « *sustainable development* ». Le *développement durable* est un *développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs*. Cela signifie un *mode de vie durable, mais aussi une gestion durable*<sup>53</sup>.

Aujourd'hui, la notion de développement durable est souvent illustrée par trois cercles, qui représentent l'environnement, l'économie et la société, situés sur les axes du temps et de la dimension nord-sud. Les constatations suivantes sont relevées puisque directement en lien avec l'étude qui nous concerne.

Les projets de mentorat de type *intergénérationnel*, comme le projet d'Angers, s'inscrit dans un processus de développement durable **en favorisant la socialisation, promouvant la mixité et luttant contre la discrimination, avec également pour objectif d'impliquer les jeunes issus de quartiers plus sensibles et de décroiser les générations.**

---

<sup>53</sup> Selon le Manuel « Agenda 21 local »

Le projet de Neuchâtel, par M. Olivier Arni, met en avant la notion « d'empowerment »<sup>54</sup>.

*« L'empowerment » est l'ensemble d'interventions et d'actions interdisciplinaires et multisectorielles qui visent la promotion de l'autonomie décisionnelle des individus, par un renforcement des connaissances, des compétences individuelles et la mobilisation de nouvelles ressources. Cette notion implique un consensus politique, social et éthique avec une transparence aux niveaux des objectifs et l'absence de conflits d'intérêt.*

Dans le projet de Neuchâtel, le but est donc de permettre aux individus de se réappropriier les choix qu'ils ont à faire dans leur vie et de pouvoir avoir une influence sur leur environnement, soit mettre du sens dans son action et pouvoir agir sur les choses, afin de permettre aux jeunes de devenir acteurs de leur projet tout en mobilisant pleinement leurs ressources. M. Arni précise bien qu'il n'y a pas de contrainte dans cette approche, ce qui n'exclut pas la notion de sanction, mais elle n'est pas centrale.

Dans ce projet, comme dans celui d'Angers, il y a aussi tout le **travail de réseau** qui se fait avec d'autres institutions. Mobiliser un réseau permet de travailler dans un environnement sain avec des compétences accrues et une meilleure cohérence.

Le système de parrainage, avec une génération expérimentée ou retraitée qui transmet son aide à la plus jeune, permet de travailler l'individuel de manière durable et à faible coût. Tous les projets analysés offraient cet **aspect intergénérationnel**.

Le fait de **travailler avec la politique publique**, comme à Neuchâtel avec une politique favorisant l'insertion de manière globale et non pas seulement au niveau de l'individu.

Le développement durable est une vision à long terme, par exemple investir dans la prévention, plutôt que la répression, investir dans des projets d'insertion émanant de structures autres que celles en place permet de toucher une franche de la jeunesse plus large qui tourne le dos aux structures classiques par peur de l'échec.

M. Arni met en évidence l'importance de ce travail en aval avec des jeunes parfois démunis, souvent issus de l'immigration et ne se retrouvant pas dans

---

<sup>54</sup> Schéma tiré du site [www.ane.admin.ch](http://www.ane.admin.ch)

des structures aussi contraignantes que les structures d'insertion professionnelle. Ces jeunes ont besoin d'abord de retrouver confiance en l'adulte, en la société et en l'avenir.

## **10. Apprentissage et conclusion**

### **10.1. Apprentissage**

Ce travail m'a obligée à une certaine rigueur à plusieurs niveaux : planification, régularité au travail, vérification des sources.

Ce travail m'a permis d'explorer plusieurs notions qui avaient été abordées en formation, comme l'organisation, la planification, la documentation, l'adolescence, l'identité et le développement durable.

Le côté pratique de cette recherche et la richesse des apports des personnes rencontrées ont créé un lien évident avec ma pratique, puisque je travaille dans une structure d'insertion professionnelle avec de jeunes adolescents en situation de recherche professionnelle. Cette étude met en avant d'autres perspectives d'avenir encore inexplorée en Valais en matière d'insertion professionnelle des jeunes.

Au niveau des recherches de terrain, cette étude a été très enrichissante, avec des rencontres passionnantes sur les différents projets étudiés. Tous les professionnels rencontrés dans les différents projets ont été très disponibles, passionnants, avec des propos diversifiés et riches en enseignements.

*La connaissance ne se transmet pas, elle se construit. (Jean Piaget)*

### **10.2. Conclusion**

D'un niveau pratique, au départ de cette recherche, je pensais trouver un certain choix de littérature, ainsi que des projets de terrain. Or la réalité est tout autre. Les projets sont rares, j'ai dû de ce fait étendre ma recherche sur la France.

Etant donnée la relative jeunesse de cette thématique, il était parfois difficile de faire des liens entre les éléments d'analyse et les ressources théoriques de manière plus précise (beaucoup d'ouvrages sont canadiens et donc difficiles à trouver). J'ai cependant pu explorer un champ d'action

sociale encore peu étudié, situé entre l'animation, l'insertion professionnelle, la médiation et le coaching

Après consultation du site [www.intergeneration.ch](http://www.intergeneration.ch), j'ai pu faire des liens avec les projets analysés : lutte contre l'exclusion, solidarité, trois à quatre générations qui se côtoient. Ces fers de lance se retrouvent dans les propos des différents professionnels rencontrés, relation d'aide, confiance, parité au niveau des mentors (jeunes et moins jeunes).

Cette notion d'insertion socioprofessionnelle doit s'étendre à d'autres professionnels que ceux travaillant dans les domaines de l'emploi. Les professionnels de l'animation socioculturelle ont leur carte à jouer dans ce domaine, représentant dans la construction de beaucoup de jeunes une dalle solide, sécurisante et située hors des circuits de l'aide sociale classique. Le rôle de l'animateur socioculturel sera de plus en plus de développer une conscience collective et de susciter une solidarité sociale.

En Suisse, il y a beaucoup de projets intergénérationnels, mais très peu liés à l'emploi, ceux existant ont été analysés dans ce travail. La mise en relation d'adolescents ou de jeunes adultes et d'adultes ou de jeunes retraités au niveau de l'emploi est peu courante : les moyens sont limités et le domaine de l'insertion professionnelle a longtemps été l'apanage de structures spécifiques dépendant exclusivement de l'assurance chômage.

Cette étude montre que les projets liés à l'emploi sont peu coûteux et efficaces, en tenant compte de divers éléments déterminants :

- Eviter les situations lourdes au niveau des jeunes
- Le mentor doit avancer au rythme du jeune et faire avec lui
- Suivi régulier des jeunes, des mentors et de l'équipe de coaching
- Tenir compte des critères de développement durable

Même si l'économie et les politiques nous prédisent une situation plus favorable à l'emploi chez les jeunes, avec un probable manque en personnel d'ici 10 ans, il restera toujours des jeunes démunis dans ce passage à l'âge adulte. Il est important que notre société multiculturelle offre des projets préventifs dans ce domaine, avec des possibilités d'actions rapides et durables.



Le potentiel en Suisse pour la création de projets intergénérationnels liés à l'emploi est encore grand. Ce travail démontre l'efficacité de telles actions et fait ressortir les éléments importants d'un projet idéal (cf. chapitre 9, 9.1.). La politique publique liée à l'insertion professionnelle devrait financer de telles initiatives, qui répondent à un réel besoin de la société de manière novatrice.

## 11. Références

### 11.1. Bibliographie

Acte du colloque SOLIDARITES entre générations, Bruxelles, 2002, no 151, p 34

ATTIAS-DONFUT, Claudine, *Les âges de la vie*, PUF, Paris, 1991. p 65-95

AUBREY, B., *Le travail après la crise*, InterEditions, Paris, 1994. p 203

BOUVIER, P., *Le Travail, Que sais-je ?*, Paris, 1991. p 125

BRACONNIER, A., MARCELLI, D., *L'adolescence aux mille visages*, Ed. Odile Jacob, Paris, 1998. p 265

CASTEL, R. *La société malade du travail*. Certificat en études intergénérationnelles, thème no 9

COSLIN, P. G. *Psychologie de l'adolescent*. Armand Colin, Coursus. Paris, 2002. p 256

DORTIER, J.-François. *Familles : permanence et métamorphoses*. Ed. Sciences humaines. Auxerre, 2002. p 292

FRAGNIERE, J.-P. *Les relations entre les générations, petit glossaire*, Réalités sociales, Lausanne 2004. p 147

GALLAND, Olivier, *Sociologie d'une jeunesse*, Armand Colin, Malesherbes, 2001, p 241

GAULEJAC, V., TABOADA LEONETTI, I., *La lutte des places*, Sociologie clinique, Marseille, 1994. p 286

HOPFLINGER, François, *Les relations entre les générations existent*, Pro Juventute et Pro Senectute, Zurich, 2000

HOUDE, R., *Le Mentor : transmettre un savoir-être*, Hommes et Perspectives, Revigny-sur-Ormain, 1996. p 230

HOUDE, R., *Mentorat, supervision et travail social: L'évolution de la relation de mentorat et les programmes de mentorat*, Prendre conscience, No 9, septembre, 1992. p 2-15

HOUDE, R. *Des mentors pour la relève*, Ed. du Méridien, Québec, 1995. p253

LALIVE D'EPINAY, Christian. *Les Suisses et le travail*. Réalités sociales. Lausanne, 1990. p 311

LE GOFF, J.-M., *Les trajectoires des travailleurs âgés sur le marché du travail en Suisse et en Europe*, Réalités sociales, Lausanne, 1999. p 97

MANNHEIM, K., *Le problème des générations*, Ed. Nathan, Domont, 2005. p 119

MESSANT-LAURENT, Françoise, *L'évolution du travail humain*, Réalités sociales, Lausanne, 1997, p 156

PUIJALON, Bernadette, TRINCAZ, Jacqueline, *L'alliance des âges: le changement de regard et la réciprocité, au cœur des relation intergénération*, Fondation de France, Paris, 1994, p 140

QUIVY, R., VAN CAMPENHOUDT, L., *Manuel de recherche en sciences sociales*, Dunot, Paris, 1995. p 287

ROBERT, C., *La société malade du travail*, Fondation Collège du Travail, Genève, 1998. p 19-33

SCHEHR, S., *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*, Sociologie d'aujourd'hui, Paris, 1999. p 287

TARAMARCAZ, O., *Génération et mémoire sociale, La Conscience de l'autre*, INAG, Sion, 2005. p 172

TARAMARCAZ, O., *Le Savoir silencieux des générations*, INAG, Sion 2005. p170

VERCAUTEREN, R., PITAUD, P., *L'intergénération en Europe*, Pratiques du champ social, érès, Ramonville Saint-Agne, 1995. p 168

VERCAUTEREN, R., PREDAZZI, M., LORIAUX, *L'intergénération, une culture pour rompre avec les inégalités sociales*, Pratiques gérontologiques, érès, Ramonville Saint-Agne, 2001. p 215

YERSIN, Stéphan, *Mentorat et travail social : qu'est-ce que c'est être un mentor ?*, travail de diplôme HES, Lausanne, 2205. p 67

## 11.2. Internet

- [www.ac-bordeaux.fr/Etablissement/SudMedoc/ses/1999/chg\\_sol1.htm](http://www.ac-bordeaux.fr/Etablissement/SudMedoc/ses/1999/chg_sol1.htm)  
Page consultée le 12 septembre 2005
- [www.accordagesintergeneration.com/\\_v3/article184.html?var\\_recherche=interg%E9n%E9ration%2C+d%E9finition](http://www.accordagesintergeneration.com/_v3/article184.html?var_recherche=interg%E9n%E9ration%2C+d%E9finition)  
Page consultée le 11 juin 2006
- [http://agora.qc.ca/mot.nsf/Dossiers/Charles\\_Taylor](http://agora.qc.ca/mot.nsf/Dossiers/Charles_Taylor)  
Page consultée le 13 juin 2006
- [www.angers.fr](http://www.angers.fr)  
Page consultée le 7 février 2006
- [www.angers-tourisme.com](http://www.angers-tourisme.com)  
Page consultée le 7 février 2006
- [www.are.admin.ch](http://www.are.admin.ch)  
Page consultée le 23 mars 2006
- [www.artias.ch](http://www.artias.ch)  
Page consultée le 23 mars 2006  
  
Page consultée le 7 février 2006
- [www.aurangevine.org](http://www.aurangevine.org)  
Page consultée le 7 février 2006
- [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch)  
Page consultée le 7 février 2006
- [www.communicationorale.com/maslow.htm](http://www.communicationorale.com/maslow.htm)  
Page consultée le 23 mars 2006
- [www.conseils-anciens-ge.ch/Evolution.PDF](http://www.conseils-anciens-ge.ch/Evolution.PDF)  
Page consultée le 11 juin 2006

- [www.contrepointphilosophique.ch/Politique/Pages/JeanPierreFragnière/Genera...](http://www.contrepointphilosophique.ch/Politique/Pages/JeanPierreFragnière/Genera...)  
Page consultée le 5 septembre 2005
- [www.espace-emploi.ch/dateien/Studien/amosa\\_jugendarbeitslosigkeit\\_f.pdf](http://www.espace-emploi.ch/dateien/Studien/amosa_jugendarbeitslosigkeit_f.pdf)  
Page consultée le 23 mars 2006
- [www.evd.admin.ch/evd/dossiers/chomage\\_jeunes/?lang=fr](http://www.evd.admin.ch/evd/dossiers/chomage_jeunes/?lang=fr)  
Page consultée le 12 septembre 2005
- [www.info.france3.fr/dossiers/eco/19024590-fr.php?page=6](http://www.info.france3.fr/dossiers/eco/19024590-fr.php?page=6)  
Page consultée le 10 juin 2006
- [www.intergeneration.ch](http://www.intergeneration.ch)  
Page consultée le 12 septembre 2005
- [www.kultur-schweiz.admin.ch/kultges/files/f\\_ekj\\_integr.pdf](http://www.kultur-schweiz.admin.ch/kultges/files/f_ekj_integr.pdf)  
Page consultée le 14 mars 2006-03-14
- [www.largeur.com/expArt.asp?artID=2086](http://www.largeur.com/expArt.asp?artID=2086)  
Page consulté le 11 juin 2006
- [www.lausanne.ch](http://www.lausanne.ch)  
Page consultée le 7 février 2006
- [www.neuchatelville.ch](http://www.neuchatelville.ch)  
Page consultée le 7 février 2006
- [www.nfp52.ch/f\\_dieprojekte.cfm?Projects.Command=detail&get=11](http://www.nfp52.ch/f_dieprojekte.cfm?Projects.Command=detail&get=11)  
Page consultée le 12 juillet 2005
- [www.observatoire.vd.ch](http://www.observatoire.vd.ch)  
Page consultée le 7 février 2006
- [www.parlament.ch/afs/data/f/gesch/2005/f\\_gesch\\_20053312.htm](http://www.parlament.ch/afs/data/f/gesch/2005/f_gesch_20053312.htm)  
Page consultée le 10 juin 2006-06-12
- [www.promotionsante.ch/fr/hp/notion/default.asp](http://www.promotionsante.ch/fr/hp/notion/default.asp)  
Page consultée le 14 mars 2006
- [www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=290](http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=290)  
Page consultée le 14 mars 2006
- [www.territorial.fr/actu/article.php?id\\_article=2455](http://www.territorial.fr/actu/article.php?id_article=2455)

Page consultée le 25 juin 2005

- [http://fr.wikipedia.org/wiki/Mentor\\_\(mythologie\)](http://fr.wikipedia.org/wiki/Mentor_(mythologie))  
Page consultée le 23 mars 2006

## **12. Annexes**

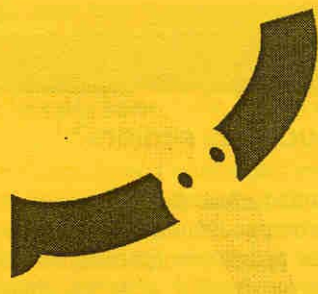
12.1. Documentation Lausanne, projet « Tu veux bosser, je peux t'aider »

12.2. Documentation Angers, projet « Un parrain, un filleul »

12.3. Grille entretien adolescent

12.4. 2 exemples d'entretien d'un professionnel

Annexe 12.1.



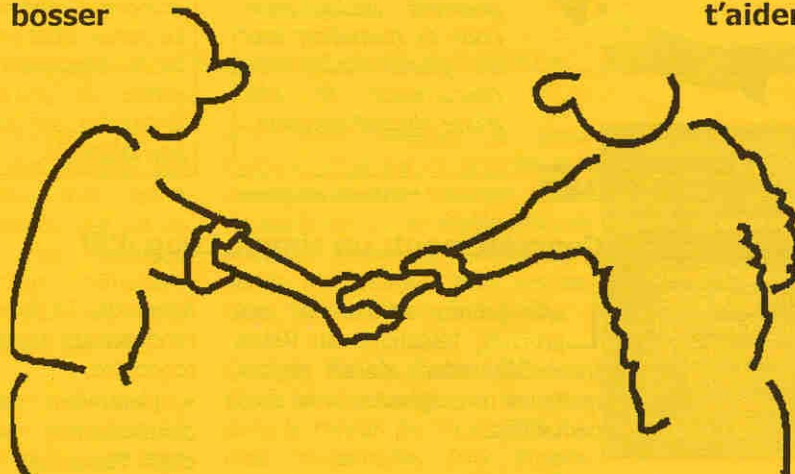
**RELAIS  
INTER  
GENERATIONS**

**Des seniors qui sortent du monde  
du travail aident des jeunes à y entrer:**

**Un coup de pouce original  
Une formule unique en Suisse**

**Tu  
veux  
bosser**

**Je  
peux  
t'aider**



D'un côté, il y a des jeunes gens  
qui sont en recherche d'une place  
de formation ou d'un emploi.

De l'autre, des retraités ou  
préretirés forts d'une expérience  
professionnelle qu'ils mettent  
bénévolement à disposition.





## Communiqué de presse

### Des retraités actifs aident des jeunes de 15 à 25 ans à s'insérer dans le monde du travail: le *Relais Inter Générations* est un réseau de soutien à l'intégration des jeunes en entreprise

Un mouvement de solidarité entre générations a démarré en 1995 dans la région lausannoise.

#### Un apport mutuel

D'un côté, il y a des juniors qui sont en recherche de formation ou d'emploi. De l'autre, des retraités qui sont encore dans le coup, qui connaissent bien le milieu professionnel qu'ils viennent de quitter et où ils ont encore des amis et connaissances.

Dès lors, l'objectif visé par les relais, c'est que les juniors et les seniors se tendent la main par dessus les générations.

#### Efficace

L'outil de travail principal des seniors? C'est l'expérience, acquise en 30 ou 40 ans de pratique professionnelle, qui est mise bénévolement à disposition des jeunes en quête de formation ou d'emploi. Ces anciens cadres peuvent témoigner de leur expérience professionnelle, leur faire bénéficier de leur réseau de connaissances et d'influence pour leur faciliter l'entrée dans le monde du travail, prendre du temps pour les accompagner dans la recherche de lieux de formation, leur donner des conseils pour affronter des entretiens d'embauche, etc.

#### Des services complémentaires

Pas question pour ces dix seniors qui font partie du premier *Relais Inter Générations* vaudois et qui viennent d'horizons différents (arts graphiques, milieux commerciaux, du bâtiment, de la vente, etc.) de se substituer aux organismes officiels ni à un emploi salarié. Ils savent bien qu'ils ne sont pas

interchangeables avec un professionnel travaillant, par exemple, dans un Service d'orientation professionnelle.

#### La volonté d'aller plus loin

Cette nouvelle forme de solidarité se révèle efficace pour les jeunes et enrichissante sur le plan humain pour les retraités. Le projet est de favoriser la création de plusieurs *Relais Inter générations* en terre vaudoise. C'est l'objectif que poursuivent ensemble, le Centre vaudois d'aide à la jeunesse, qui accompagne le Relais et Action Bénévole qui fait connaître des réalisations sociales novatrices susceptibles d'être adaptées à la situation suisse.

*Vous êtes vous-même jeune (15-25 ans) et rencontrez des difficultés pour trouver une formation ou un emploi?*

*Vous connaissez des jeunes susceptibles de bénéficier de l'aide bénévole de ces seniors?*




**Prenez contact avec le  
Relais Inter Générations  
021/617 73 12**

Le *Relais Inter Générations* est une idée qui vient de France, où ces groupes portent le nom de *Relais Malakoff* parce que soutenus par le groupe Malakoff, ensemble de trois caisses de retraite

**Merci de faire connaître ce nouveau service  
dans les colonnes de votre journal  
ou d'afficher cette information dans vos locaux!**



Annexe 12.2.

<h2>PRINCIPALES REGLES DU PARRAINAGE</h2> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Les jeunes et les marraines / parrains sont recensés par la Mission Locale Angevine.</li><li>▶ Ils se choisissent librement et s'engagent par signature d'une charte.</li><li>▶ Ils sont tous deux motivés pour aboutir.</li><li>▶ Ils se rencontrent régulièrement dans un lieu neutre.</li><li>▶ Ils informent leur interlocuteur de la Mission Locale Angevine.</li></ul>	 <p><b>LA MISSION LOCALE ANGEVINE</b></p> <p><b>C'EST :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Un lieu d'accueil, d'aide à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.</li><li>▶ Une source d'information pour les jeunes et les partenaires.</li><li>▶ Un espace de mise en relation.</li></ul> <p>Pour tout renseignement complémentaire, prendre contact avec :</p> <p><b>GUILLAUME LEBLONDEL</b> Conseiller MLA</p> <p>☎ 02.41.24.16.00</p>  <p>FONDS SOCIAL EUROPEEN</p> <p>Cette action est organisée avec le concours financier de l'Etat, du Fonds Social Européen, de la Région des Pays de la Loire et du Fasilid.</p> <p>MLA Décembre 2005</p>	 <h2>PARRAINAGE</h2> <p><b>Jeune</b> + <b>Marraine / Parrain</b> = <b>Un accompagnement vers L'EMPLOI</b></p> <p>Service libre et gratuit, ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans, inscrits à la Mission Locale Angevine.</p> <p>Association loi 1901 - Siège Social : 191 Rue St Léonard B.P. 60 252 - 49002 ANGERS Cedex 01 ☎ 02 41 24 16 00 - AL 02 41 24 16 01 Email &lt;mlaangevine@mla49.org&gt;</p>
--	--	---





## LES PRINCIPES FONDATEURS DU PARRAINAGE

*Faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des jeunes, des femmes ou des chômeurs de longue durée constitue une condition du développement économique et social de la nation et un facteur du maintien de la cohésion sociale de notre pays.*

*Trop souvent cependant, malgré les dispositifs d'insertion ou de formation existants, de nombreuses personnes ne peuvent accéder à l'emploi car elles sont dépourvues de liens avec le monde économique ou sont rejetées en raison de leur origine nationale, réelle ou supposée, de leur sexe, de leur âge ou, même, de leur lieu de résidence.*

*Face à ce diagnostic, la charte régionale du parrainage symbolise la volonté concrète de lutter contre les discriminations dans le monde du travail, et notamment contre les discriminations raciales, en s'appuyant sur les dynamiques locales et la solidarité entre les générations.*

*Le parrainage ne constitue pas une mesure supplémentaire mais a pour finalité, d'une part, de conforter le jeune parrainé dans sa démarche d'insertion et de recherche d'emploi et, d'autre part, d'appuyer l'employeur dans sa démarche de recrutement.*

*Le parrainage renforce l'efficacité de tous les dispositifs d'insertion et également des procédures de recrutement.*

*Qu'il s'agisse d'accompagner des personnes sortant de formation, de rechercher une entreprise d'accueil dans le cadre de formations alternées, de procéder au recrutement direct sur un emploi, la démarche de parrainage constitue le tremplin vers la pleine réussite des actions engagées.*

*Le parrainage repose sur la mobilisation de tous : l'Etat, le Conseil Régional, les responsables économiques, les partenaires sociaux, les élus locaux et le tissu associatif doivent concourir à la réussite de ce projet.*

*Aussi, nous, signataires de la charte régionale du parrainage, nous prenons solennellement les quatre engagements suivants :*

- 1 - Veiller à ce que le principe d'égalité des chances et de l'accès à l'emploi et aux formations soit mieux respecté, car il s'agit d'un enjeu majeur pour la cohésion de notre pays ;*
- 2 - Refuser et lutter concrètement contre toutes les formes de discriminations et notamment contre les discriminations raciales ;*
- 3 - Développer les réseaux de parrainage dans la région en invitant nos membres, nos partenaires habituels à s'engager dans cette démarche ;*
- 4 - Sensibiliser nos partenaires habituels sur cet enjeu afin de permettre un développement important de cette démarche.*

*Pour que ces engagements soient tenus, nous adoptons et nous affirmons notre attachement aux principes qui ont présidé au développement passé du parrainage :*

*1 - La démarche de parrainage est destinée en priorité aux jeunes en difficulté sociale, notamment en raison d'insuffisance de formation ou d'obstacles liés à l'origine nationale, réelle ou supposée, de leur origine ethnique mais aussi de leur sexe, de leur âge ou de leur lieu de vie. Nous nous engageons à prêter une attention particulière aux jeunes diplômés issus de l'immigration ou des quartiers, dont la réussite doit constituer un exemple.*

*2 - Les parrains assureront l'accompagnement personnalisé des parrainés afin de conforter la construction d'un projet personnel et leur démarche d'insertion dans la vie active. Les parrains mobiliseront leurs connaissances du monde économique, leur expérience et leur réseau personnel pour offrir la chance au parrainé de réaliser son projet personnel. Ils assureront la qualité des premiers contacts entre le parrainé et l'employeur.*

*3 - Les parrains et marraines, que nous nous engageons à orienter vers les réseaux, sont des bénévoles, animés par la volonté de s'investir dans cette construction de lien social qu'est le parrainage. Ils pourront, le cas échéant, recevoir une formation adéquate leur permettant d'atteindre les objectifs fixés.*

*4 - Nous encouragerons les échanges d'informations et d'expérience sur toute la région afin de développer une dynamique du parrainage.*

### Annexe 12.3.

<b>GRILLE D'ENTRETIEN (destinée aux adolescents bénéficiaires du projet)</b>	
<b>Date et lieu</b>	
<b>Nom du projet</b>	
<b>Personne interviewée</b>	

1. Comment avez-vous eu connaissance du projet ?
2. Quels étaient vos besoins ?
3. Qu'attendiez-vous de ce projet et de votre « parrain » ?
4. Quels ont été pour vous les bénéfices liés à ce projet sur le plan professionnel ?
5. Que vous a apporté la relation avec votre « parrain » sur un plan plus personnel ? (confiance en soi, image de soi, valeurs, autonomie)
6. A quelle fréquence rencontriez-vous votre parrain ?
7. Comment se passaient ces rencontres ?
8. Qu'elle était la formation professionnelle et l'expérience professionnelle de votre parrain ?
9. Etait-il facile de fixer les dates de vos rendez-vous (disponibilité de chacun) ?
10. Savez-vous si votre « parrain » exerçait d'autres activités en-dehors de ce projet ?
11. Quelles sont, selon vous, les compétences que doit avoir un adolescent et le parrain pour participer à un tel projet ?
12. Au départ quelles étaient vos motivations et vos craintes ?

13. Quels sont les principaux facteurs qui ont favorisés votre insertion professionnelle ? (expérience professionnelle, réseau du « parrain »)
14. Quels sont les principaux points à améliorer dans un tel projet ?

Interview réalisé le 07.02.2006

M. Olivier Arni, animateur du centre de loisirs de Neuchâtel et responsable du projet  
« Alter Connexion »

## **Annexe 12.4.**

### **1. Introduction (étude, évaluation)**

L'animateur me précise qu'il ne sera pas possible d'interviewer les jeunes, ces derniers ont déjà beaucoup été sollicités et cela risque de faire beaucoup. Mais l'étude devant paraître fin février, ainsi que la personne chargée de cette étude, soit M. Ismaël Ghodbane de l'Université de Neuchâtel devraient me fournir les éléments si nécessaire. Il me précise d'emblée que l'idée de cette étude est justement de vérifier ou plutôt de comprendre quels sont les mécanismes ou quelles sont les ressources sur lesquelles ces jeunes ont pu s'appuyer dans leur parcours pour à un moment donné pouvoir saisir cette opportunité offerte par le projet et qu'est-ce qui fait que cela avance dans leur parcours, qu'est qui a été perçu comme une aide positive et bénéfique dans le projet et de voir par effet de capillarité et d'identification en ce qui concerne des phénomènes de groupe (délinquance) si un parallèle ou une analogie existe avec des modèles positifs.

Le projet pilote était sur 2 ans, il a été fixé qu'à la fin de la première année une évaluation intermédiaire aurait lieu qui portait principalement sur des aspects organisationnels afin de voir ce qui fallait réajuster dans le dispositifs, sachant qu'il fallait un peu de temps pour évaluer finement l'impact. Par contre, c'est vrai qu'il y avait déjà certains premiers éléments d'analyse, notamment quantitatif puisqu'il y avait pas mal de jeunes qui avaient trouvé du travail ou une formation. Il y a eu également une évaluation qualitative qui, je dirais, était liée à notre poste d'observation, donc un peut plus indirect puisqu'on se base sur le discours des mentors et non pas sur une observation directe du terrain et sur une observation directe de leurs attitudes et leurs engagements.

### **2. Le projet en quelques mots :**

Le projet a été conçu de toute pièce, modestement par moi-même. C'est en fait un cheminement, depuis 1996, j'avais observé qu'il y avait quelques jeunes qui fréquentait le centre de loisirs et qui avait terminé leurs années de scolarité, qui sortait de l'école secondaire sans apprentissage à la clé, puis j'ai pressenti que c'était le début d'un phénomène plus important que ce que cela n'en avait l'air, et puis à ce moment-là j'ai

Interview réalisé le 07.02.2006

M. Olivier Arni, animateur du centre de loisirs de Neuchâtel et responsable du projet « Alter Connexion »

contacté quelques personnes dont un conseiller d'état pour l'informer de la situation, et puis la difficulté qui s'est posée c'est le fonctionnement des collectivités publiques qui fait que c'est beaucoup plus facile de dégager de l'argent pour des mesures d'insertion de cas avérés plutôt que d'investir dans la prévention. Néanmoins, c'était l'époque où les Semestres de motivation commençaient et ce phénomène est devenu de plus en plus important, ce qui pose un problème dans les centres d'animation qui travaillent principalement sur le domaine du loisir et pas de le domaine du plein temps, comment on se positionne par rapport à cela, est-ce que c'est notre mandat, pas notre mandat, qu'en fait-on ? L'animation joue un rôle de détecteur de microphénomènes et après c'est à l'animateur de savoir où s'adresser dans le réseau pour pouvoir faire quelque chose. Ce phénomène était grandissant et il y a eu un révélateur, une grande bagarre à Neuchâtel qui fût abondamment relatée dans les médias locaux, ce fût un coup de réveil pour la collectivité, mais le climat d'insécurité existait depuis quelques mois. M. Thomas Fachinetti, délégué aux affaires étrangères du canton de Neuchâtel et avec qui nous travaillions depuis longtemps, a souhaité que nous puissions se rencontrer puisque finalement ces jeunes nous les connaissions bien, afin de comprendre, d'expliquer et de voir ce qui est en jeu dans tout cela au delà du comportement observable. Nous avons travaillé ensemble pendant environ une année et mis ensemble deux approches, l'approche de l'intégration, soit une approche dynamique, ni assimilation, ni adaptation totale pour voir quelles sont les mécanismes d'intégration, les difficultés (premier, deuxième et troisième génération). Donc nous avons pu vraiment bénéficier de son analyse fine et nous de notre côté, nous avons amené notre savoir-faire et l'analyse que nous avons, ce qui nous a amené à plusieurs constats qui se trouvent d'ailleurs dans le rapport : comme ce sont des jeunes qui principalement sont en rupture de ce processus d'intégration dans la société, qui ont une perte de confiance envers le monde adulte, et puis surtout peu de contacts avec le monde adulte à part bien sûr les agents des contrôle sociaux (les contrôleurs des CFF ou la police et éventuellement les parents de temps en temps), donc peu de contacts avec des adultes et l'adulte a perdu de son poids, de son image positive, puis le troisième élément c'est effectivement un âge où le jeune fonctionne quand même avec des modèles d'identification et puis tous ces paramètres mis ensembles explique évidemment que des groupes informels de jeunes peuvent se former et puis avec des plus grands rentrer dans des parcours de délinquance ou autre. Mais, finalement ce qui a été intéressant dans ce constat c'était de se dire

Interview réalisé le 07.02.2006

M. Olivier Arni, animateur du centre de loisirs de Neuchâtel et responsable du projet « Alter Connexion »

effectivement socialement il y a eu un cri d'alerte qui a été lancé parce que cela a posé un problème de sécurité publique, mais finalement il y a des jeunes qui sont en rupture, qui n'ont pas d'apprentissage et simplement il y a peut-être des troubles dépressifs psychologiques et ils ne sont pas vraiment des délinquants, nous essayons de voir en amont et nous animateurs, nous avons amené cette méthodologie du moniteur, souvent dans les centres d'animation qui marchent bien et le centre de loisirs en est, les jeunes qui viennent comme usagers à 12, 13, 14 ou 15 ans, continuent parfois comme moniteur, lorsqu'ils n'ont plus l'âge de venir à l'accueil, soit parce qu'ils pratiquent un art particulier ou soit parce qu'ils sont motivés de à leur tour amener quelque chose aux plus jeunes et là nous travaillons vraiment en équipe et c'est la force vraiment de ces projets liés à l'animation de travailler sur plusieurs niveaux parce que nous avons des références culturelles ou par rapport à des âges et c'est quelques choses qui est en pratique depuis longtemps. Du coup, nous avons identifié cela comme étant des ressources possibles voir peut-être même les seules pour permettre à ces jeunes en difficulté qui sont parfois repliés sur eux même, en perte de confiance et qui vivent au sein d'un groupe de pouvoir reprendre le chemin de la confiance envers la société, emprunter la passerelle et revenir un petit peu dans le processus de la réinsertion, ceci en pouvant compter sur l'appui d'une personne de confiance, adulte, et qui a des compétences. Nous avons appelé cette personne « un mentor » et non un grand frère, car ce n'est pas la même approche, pas de rapport de pouvoir, le mentor est vraiment une personne de référence qui a un statut et qui s'engage aussi par rapport à un but. Donc nous nous sommes dit que cela valait la peine d'essayer de faire le lien entre cette méthodologie de l'animation, une problématique social nouvelle liée à l'insertion de jeunes dans la société, et parfois des problèmes d'intégration et de voir ce qui pouvait être mise en place.

### **3. Comment avez-vous trouvé les mentors ?**

Les mentors sont des adultes que nous connaissions bien après 10 ans de travail au centre, donc issus de notre bassin naturel du centre et qui excellaient dans le sport, le break ou d'autres domaines. Donc nous les connaissions bien. Nous avons eu une seule demande extérieure venant du président de la communauté albanaise du canton de Neuchâtel et qui tient une école de Full contact, demande que nous avons d'ailleurs



Interview réalisé le 07.02.2006

M. Olivier Arni, animateur du centre de loisirs de Neuchâtel et responsable du projet « Alter Connexion »

acceptée. Sinon, ce sont vraiment des gens que nous connaissons et il faut savoir qu'il y a beaucoup de jeunes adultes qui jouent naturellement un rôle envers les autres, mais ils n'ont parfois pas les compétences, ni une mission particulière, c'est de la bonne volonté.

Dans ces cas-là, il est bien d'acquérir certaines compétences en terme de savoir-faire, d'écoute, d'accompagnement, d'orientation, mais aussi un savoir en terme de qu'elles sont les institutions actives dans le domaine et susceptibles de venir en aide. Le constat n'est pas qu'il n'existe rien pour les jeunes en rupture, mais c'est que les jeunes en ruptures ne s'y adressent pas. Quand on a une réticence envers la société d'aller soi-même vers une institution. La force du projet, c'est que nous allons là où ils sont à travers ces mentors pour quelques heures par semaine.

#### **4. Avez- vous eu des demandes de jeunes retraités qui avaient envie de s'impliquer dans le projet ?**

Nous avons eu un monsieur à la retraite, ancien enseignant, mais plus pour faire des CV. Il faut que l'identification soit possible entre le jeune et le retraité. Avec une personne âgé ce sera plus difficile. Il n'y a pas la même identification.

#### **5. Quelles compétences demandez-vous à ces mentors ?**

La force de ce projet qu'il y a une rencontre bimensuelle et surtout que l'on essaie vraiment à chaque fois de se dire « dans cette situation avec ce mentor, quel est le prochain pas le plus adéquat ? » Est-ce que ça pourrait être que le mentor fait avec le jeune le CV par exemple, ou alors on va plutôt l'envoyer à JobService.

Il n'y a pas une méthode et c'est toute la force de ce projet, mais aussi toute la difficulté car c'est très exigeant. Il faut toujours être attentif, toujours être attentif et se poser la question maintenant par rapport à cette situation qu'est-ce qu'il est le plus adéquat.

Le mentor continue l'accompagnement, même une fois que le jeune est placé, c'est aussi une autre force de ce projet, un accompagnement moins fréquent, mais qui continue.

Interview réalisé le 07.02.2006

M. Olivier Arni, animateur du centre de loisirs de Neuchâtel et responsable du projet « Alter Connexion »

Un mentor suit en manière générale 4 à 5 jeunes et puis de manière plus large 5-6 autres jeunes. Le mentor c'est la personne de référence qui a une mission particulière. La finalité liée à une personne de référence. La mission c'est ce qui fait la différence aussi avec le grand frère qui est une personne de référence, mais qui peut aussi être un immense salaud.

Le mentor doit être à l'écoute, faire des liens, accompagner et orienter. Nous pouvons imaginer que les jeunes suivis par ces mentors sont quelque part sur ces 4 mots clés.

Créer une relation demande beaucoup de temps et c'est la base. Quelque chose qui est ressorti, mais que l'on pressentait, c'est que ces jeunes qui vivent des situations de difficultés graves ont souvent un grand problème de l'estime de soi. Une estime de soi qui est souvent négative et qui a été intériorisé par des échecs ou autres et pour créer une relation de confiance il faut que quelque chose se débloque pour qu'on puisse donner de la confiance, on doit se positionner par rapport à la confiance. Beaucoup de jeunes craignent finalement de s'engager dans une relation de confiance de peur d'un échec supplémentaire. On doit prendre le temps qu'il faut pour qu'on puisse garder un lien avec ce jeune, qu'il ne soit pas seul. Si on a quelqu'un à côté on se sent toute suite mieux, cela paraît simpliste mais c'est vraiment le point de départ. Cela évite des stratégies de désespoir et petit à petit cela se précise et on peut orienter.

Nous sommes depuis le début trois personnes dans l'équipe de coaching, le responsable du semestre de motivation neuchâtelois et deux animateurs du centre de loisir. C'était pour nous d'avoir cette collaboration. Avec ces deux proverbes pour imaginer : le mieux est l'ennemi du bien, l'enfer est parfois pavé de bonnes intentions, cela veut dire que parfois au nom d'une bonne idée ou d'une bonne intention, on force une démarche alors que le jeune n'est pas prêt et là il a un échec supplémentaire et c'est l'échec de trop, le prochain coup le jeune préfère ne pas bouger, car là où il est il connaît sa situation, plutôt que de reprendre le risque de se planter une fois de fois, toute la difficulté réside là aussi.

Le but c'est d'avancer, même si ce n'est que d'un millimètre, c'est déjà cela en plus. Avancer c'est de créer un lien de confiance dans l'idée. Alter connexion c'est pour nous trouver une autre manière de créer un lien, plutôt que de créer un lien basé sur un processus d'exclusion, de

Interview réalisé le 07.02.2006

M. Olivier Arni, animateur du centre de loisirs de Neuchâtel et responsable du projet « Alter Connexion »

regroupement, de marginalisation de gens en rupture, nous voulions leur faire reprendre confiance dans ce qui les entourent. Mon image est la suivante : il y a une immense autoroute qui est le processus d'intégration (école,...) et les jeunes dont on parle sont des jeunes qui sont sortis de l'autoroute et qui n'arrivent plus à entrer dans l'autoroute. Ça va tellement vite, qu'ils croient que cela ne vaut pas la peine d'essayer, eux ils sont tous à pied ou éventuellement en vélo alors intégrer la circulation des voitures..., les forcer cela ne sert à rien. Il faut déjà réussir à discuter là où ils sont, sur l'aire de repos et de trouver avec eux et se dire qu'il y a peut-être une direction à la place

de rester statique ici, peut-être d'abord par les routes secondaires, les routes principales et un jour ils auront peut-être envie d'aller sur l'autoroute. Mais à la base, il faut qu'ils aient envie. Il faut travailler sur ce sens. Au début on disait aux mentors « votre mission c'est d'encourager les jeunes ». Ces jeunes ont leur futur qui est devant, ils ont des ressources et c'est important qu'ils aient un projet de vie. On travaille beaucoup comme ça avec les mentors dans notre manière de les coacher, qu'ils montrent aux jeunes que même s'ils ont fait des conneries, ils ont encore plus de trente ans devant eux et s'ils pensent différemment ils vont réussir, ils ont en eux les capacités de faire quelque chose de bien, penser différemment pour réussir.

Nous savions aussi très bien que ce projet répondait aussi à un problème sociale, mais aussi révélateur d'autres problèmes. Nous avons été confronté à des problématiques de statut, au type de permis et c'est horrible pour l'intégration, car cela bloque tout et à tous les niveaux. Il y a aussi des problèmes d'intégration entre les générations, de loyauté, des problématiques de drogues, drogues dures (ecstasy, cocaïne, etc.) ou haschisch et là justement grâce à la formation continue, nous avons vraiment réussi à nous positionner et le mentor n'est pas là pour accompagner un jeune toxicomane, c'est pas son métier. Nous essayons donc de protéger les mentors par rapport à cela et dans la mesure du possible lui donner des pistes d'orientation. Nous conseillons aux mentors de toujours garder le contact et qu'il soit attentif, à l'écoute pour s'il y a une ouverture de dire ce qu'il y a à dire.

Interview réalisé le 07.02.2006

M. Olivier Arni, animateur du centre de loisirs de Neuchâtel et responsable du projet « Alter Connexion »

## **6. Comment formez-vous la paire mentor/jeune ?**

D'abord, les mentors sont de jeunes adultes qui de plus est des personnes de références dans leurs communautés ou dans certains secteurs de la société (sport, étude, autres) Des gens qui ont une position particulière, bonne moralité, sans casier judiciaire (ou autres), que l'on identifie comme des gens « biens » et qui sont en relation avec des jeunes et qui adhèrent pleinement à l'esprit du projet. Il faut aussi qu'ils soient en emploi ou en en formation, car on a remarqué qu'avec un mentor qui est au chômage cela ne va pas.

Les mentors sont connus et maintenant c'est plutôt les jeunes qui vont vers eux. Nous avons parfois des téléphones de parents, et là on se demande comment nous allons répondre à cela, car au départ on voulait éviter l'aspect médiatico-politico-émotionnel qui entoure toute cette question de rupture chez les jeunes, délinquance.

Nous avons fait notre conférence de presse seulement 9 mois après le début du projet, nous voulions éviter tous les éléments pouvant interférer à la bonne marche du projet et éviter de médiatiser les mentors, nous avons refusé une émission télé car pour les mentors il faut qu'ils aient un certain anonymat et une certaine sérénité pour travailler correctement. Lors du communiqué, nous avons ainsi pu communiquer des résultats et non des intentions et ce qui fait la force c'est qu'il y a une volonté politique, des savoir faire professionnels et sur le terrain c'est identifié par les jeunes comme le fait qu'il y a un pote qui lui donne un coup de main, les mentors sont perçus comme des amis qui donnent un coup de main. Tôt ou tard ils le savent qu'il y a un projet, mais c'est pas dit d'emblée.

## **7. N'êtes-vous pas débordé de demandes ?**

Pour l'instant, il y a une grosse demande pour transférer ailleurs ce type de projet, la Chaux-de-Fond, ville de Nyon, Lausanne, etc. Je dirais que c'est une problématique collective en Suisse romande en tous cas, en France aussi d'ailleurs. Cela correspond vraiment je pense à un soucis et ce projet donne une réponse intéressante et novatrice, elle travaille dans une configuration qui n'est pas habituelle avec un professionnel, du coaching, des gens sur le terrain, un cadre pas trop rigide, qui coûte honnêtement pas très cher, on pourrait pas continuer 10 ans avec ce budget, mais pour l'instant on fait avec.

Interview réalisé le 07.02.2006

M. Olivier Arni, animateur du centre de loisirs de Neuchâtel et responsable du projet « Alter Connexion »

Les limites de ce projet sont

- la situation économique, s'il a une crise du marché de l'emploi, c'est comme cela
- la bonne adéquation entre les filières de formation et les demandes des entreprises.

Ce n'est pas un projet magique et il y a aussi des éléments qui nous dépassent.

Nous essayons aussi d'orienter le jeune dans une mesure d'insertion, afin qu'il puisse au minimum reprendre un rythme.

C'est un projet pilote, on essaie toujours de réfléchir comment améliorer la manière de fonctionner et il y a beaucoup de choses à faire en peu de temps, donc on ne peut pas tout faire non plus. Pour nous c'était essentiel de bien coacher les mentors, nous ne voulions pas qu'ils « explosent » en vol, nous essayons de bien les accompagner, bien les écouter, faire en sorte que cela se passe bien pour eux et là pour être plus efficace nous allons passer d'un système de coaching de groupe à un système de suivi individuel depuis maintenant, début 2006 avec quelques réunions de groupe par année, cela sera plus individuel, et nous avons plein d'autres pistes (cours de français, formation continue).

Dans le canton de Neuchâtel, comme il y a beaucoup de jeunes à l'aide sociale et que cela coûte cher, les pouvoirs publics ont décidé de faire quelque chose et là des projets de type « Alter connexion » sont intéressants.

Ce projet n'a rien d'exceptionnel, c'est une bonne idée que peut être beaucoup de gens ont eue mais simplement elle s'est concrétisée, c'est un grand résumé des thèses rodgérienne sur le potentiel des gens, sur leur regard positif, sur les dynamiques de groupe, l'intégration, l'insertion, les pouvoirs publics et tout cela s'est tout d'un coup concrétisé dans un projet avec aussi dans la constellation très positive que nous avons avec un conseiller communal de Neuchâtel qui était très ouvert à ce genre de problématique et qui était un ancien animateur du centre de loisirs et ancien président même, et qui a directement intégré la commission intégration de la ville à la réflexion, un délégué aux étrangers très intelligent, très perspicace et carrément une politique dans les nuances qui est proactive et un centre de loisir qui avait une expérience et qui avait fait aussi une étude du projet et tout cela a pu se mettre ensemble, il y a eu un financement très rapidement et on a pu essayer, ce qui est exceptionnel c'est que l'on a pu essayer, mais le projet en soi, à part le passage du grand

Interview réalisé le 07.02.2006

M. Olivier Arni, animateur du centre de loisirs de Neuchâtel et responsable du projet « Alter Connexion »

frère au mentor qui est quand même assez original et pertinent, correspond à quelque chose qui est dans l'air du temps et puis ce qui fait particulièrement plaisir c'est qu'il amène un réponse particulièrement intéressante en terme de reconnaissance et valorisation des ressources des compétences de jeunes et on les enferme pas tout le temps dans des catégories de jeunes en difficulté en leur renvoyant qu'un image négative. L'idée étant bien de les encourager, de voir les compétences et de leur dire voilà il y a un futur, cela peut paraître simpliste mais j'aime bien cette manière de voir les choses, courage, simplicité, cela est une vraie vision avec une vue d'ensemble du problème.

#### **8. Quel sont les principaux facteurs d'insertion selon vous dans un projet comme celui-ci ?**

Je pense que ce qui est fondamental dans ce projet c'est cette relation de confiance avec le mentor, ce n'est pas possible qu'un jeune quitte une situation problématique s'il n'y a pas d'alternative, personne va même dans une situation insatisfaisante dire « ok je vais changer » s'il ne peut pas s'appuyer sur autre chose de connu, la peur de l'inconnu est beaucoup plus forte que la tentation de vivre mieux : « j'ai tellement peur que je reste où je suis, ce n'est pas terrible mais au moins je connais ». La force de ce projet c'est de construire gentiment un truc à coté, puis tout d'un coup le passage peut se faire naturellement, je vais voir un petit peu à côté comment c'est, ce n'est pas mal, je reviens et quand je décide de changer, je lâche quelque chose pour directement avoir autre chose. Dans ce projet, il n'y a pas le côté forcing, allez on y va, fais moi confiance, il y a un accompagnement réel et cela est possible grâce à cette confiance dans le mentor, une amitié souvent citée par les jeunes.

Après il y a le parcours de vie de ces mentors, ils ont réussi à aider des jeunes en difficulté, ils ont une vie assez extraordinaire, certains organisent des championnats suisses de break, d'autres sont des artistes qui on réussi quelque chose ou des gens qui sont reconnus pour leur qualité humaine, leur parcours et qui ont aussi connu les même difficultés, ils sont tous naturalisés, ils sont tous issus de l'immigration, sauf une personne, donc ils ont connu le parcours et cela aide à favoriser une écoute et puis ce qui fait que cela marche c'est qu'ils sont aussi bien coachés, ils le disent « les premiers bénéficiaires de ce projet, ce sont nous-mêmes, tous

Interview réalisé le 07.02.2006

M. Olivier Arni, animateur du centre de loisirs de Neuchâtel et responsable du projet « Alter Connexion »

ce que nous avons appris en 2 ans c'est incroyable », l'un deux qui était installateur sanitaire vient de commencer au semestre de motivation et entame aussi une formation dans le domaine, eux-mêmes ont acquis des compétences incroyables, c'est un dispositif assez exceptionnel, les mentors sont reconnus dans ce qu'ils font, ont reconnu leurs compétences et c'est un effet de cascade sur les jeunes, avec une cohérence fondamentale dans le message aux mentors et aux jeunes, ceci tout en gardant le principe de réalité qui fait que la situation économique est ce qu'elle est et cela est important, il ne faut pas faire croire aux gens qu'ils ont les pleins pouvoirs et la toute puissance.

**9. Est que les mentors avaient certaines craintes au début de ce projet?**

Il y avait des craintes sur les prises de note, car nous tenons un fichier de tous les jeunes suivis, nom, prénom, etc. et au début c'était très important de leur dire qu'ils n'étaient pas des indics, vous ne travaillez pas sur le contrôle social, mais sur l'insertion et l'encouragement et ces notes sont un outil pour pouvoir donner de bons conseils, bien connaître la réalité et la situation, mais ce n'est pas pour contrôler. Au début ils avaient des craintes sur leur statut, je vais prendre des notes, quel est mon rôle, pour qui je travaille, mais c'était important pour nous d'avoir le nom et prénom de tous les jeunes suivis, déjà au niveau de l'évaluation du projet.

**10. Avez-vous ressenti des freins ou des appuis liés à ce projet ?**

Au niveau des appuis, il y avait la ville, le canton et la confédération avec nous et cela est remarquable. Il est vrai que ce projet d'entrée a suscité un intérêt et ceci quelque soit le milieu, les écoles sociales, les étudiants, le monde de l'action sociale, de l'animation, de l'éducation, les journalistes, les politiques. Ce projet, dans une période où l'on entend parler uniquement de problèmes, est lui vraiment centré sur la solution et cela fait du bien, on se dit il y a quelque chose qui se fait de concret et pas seulement du blabla, qu'est ce que cela va donner, on se réjouit de voir. Au niveau des difficultés, c'est de tenir l'exigence tout le temps dans le pilotage de projet, on ne peut pas se reposer comme dans beaucoup d'institutions pendant certaines périodes où l'on se repose sur ce qui roule. Dans ce projet, ce n'est

Interview réalisé le 07.02.2006

M. Olivier Arni, animateur du centre de loisirs de Neuchâtel et responsable du projet « Alter Connexion »

pas possible, car sinon on perd l'enthousiasme, ce projet demande beaucoup d'énergie et surtout de conviction à la base pour le piloter, ce projet est un état d'esprit qui se traduit dans une méthode et si l'état d'esprit n'est pas présent, on retombe tous dans un projet qui gère des problématiques et on peut se retrouver à gérer des problèmes des jeunes et se dire qu'est-ce que l'on fait avec celui là, on va continuer à le voir de temps en temps. Il est capital de garder cette impulsion. La grande question est qui supervise et qui coache ceux qui coachent, nous n'avons pas de formation continue, nous avons prévu dans le dispositif du projet, m on a prévue dans le projet dans le dispositif, mais il faudrait revoir cela sûrement.

En plus du temps engagé au centre de loisirs, nous avons avec mon collègue pris un pourcentage en plus pour ce projet, la même chose pour M. Scheideger du semestre de motivation (avant j'étais à 70% maintenant je suis à 90%, cela fait 12 heures de coaching par mois, soit une moyenne de 3 heures par semaine consacrées par ce projet, ce qui fait peu, jusqu'à fin décembre 2005 nous avons 36 heures pour l'équipe de pilotage par mois, ce qui faisait 12 heures pour chacun de nous, ce qui est vraiment peu et quant on sait tout ce qu'il y a à mettre dans ces 12 heures : voir les mentors, les contacts de relation publique, la recherche de fonds, l'administration, la commission, les évaluations, maintenant on a augmenté à 39 heures et chaque année cela augmente l'année passer c'étais 10 heures cette année c'était 12 heures et bientôt 13 heures

#### **11. En quoi ce projet s'inscrit dans une notion développement durable ?**

La notion clé c'est **l'empowerment** qui est la notion vraiment tirée du développement durable, mais appliqué à la promotion de la santé (charte d'Ottawa). C'est en fait de ne pas travailler avec une approche morale en disant voilà toi tu vas faire cela car c'est bien pour toi, mais c'est plutôt de permettre aux individus de se réapproprier les choix qu'ils ont à faire dans leur vie, de développer des compétence pour pouvoir dire je veux plutôt cela que cela en leur permettant de devenir vraiment acteur de leur vie pouvoir et de pouvoir avoir une influence sur leur environnement, donc il y a 3 niveaux et cela demande de bien comprendre l'environnement, cela demande de pouvoir mettre du sens dans son action et de pouvoir agir sur les choses, c'est en même temps une notion participative et ce projet permet de faire vraiment avec et de



Interview réalisé le 07.02.2006

M. Olivier Arni, animateur du centre de loisirs de Neuchâtel et responsable du projet « Alter Connexion »

permettre aux gens de devenir vraiment acteur des choix qu'ils ont à faire dans la vie et qui mobilise pleinement leurs ressources, c'est pas du tout une approche qui est basée sur la contrainte (tu es placé par le chômage, tu dois aller là et parce que tu es là, tu dois faire cela sinon tu auras une sanction). Mais ce n'est pas parce que nous travaillons avec la notion d'empowerment qu'il n'y a pas la notion de sanction, il peut aussi y en avoir, mais ce n'est pas central.

Le fait de **travailler en réseau** avec les autres institutions est aussi lié au développement dural. Au début lors des rencontres, il y avait plusieurs institutions qui étaient contentes de se rencontrer, car elles travaillaient dans des secteurs similaires sans se connaître. Unir un réseau, des compétences, une cohérence, travailler aussi dans un environnement sain et qui permet l'insertion

Le 3<sup>ème</sup> niveau est de travailler avec la politique publique, avec une véritable politique publique qui favorise véritablement l'insertion, et pas uniquement au niveau de l'individu.

A Neuchâtel, la tendance est à gauche depuis plus de 12 ans. Aujourd'hui avec la crise économique que nous connaissons, je ne sais pas si le même projet aurait pu se concrétiser, je même convaincu que non, nous sommes vraiment arrivés au bon moment, c'était encore dans les années où il y avait des exercices positifs et il y a encore cette mentalité de se dire on n'est pas en plein dans une crise on peut encore essayer des choses, mais aujourd'hui les collectivités publiques qu'elles soient de gauche ou de droite doivent gérer la crise et démanteler le mieux possible, la gauche va peut-être se dire on démantèle autant que les autres mais plus intelligemment, mais il démantèle aussi.

## **12. Les jeunes impliqués dans ce projet sont-ils essentiellement issus de l'émigration ?**

Oui, essentiellement, et aussi des jeunes issus des filiales de formation les plus basses que l'on dit terminale et qui sont essentiellement constituée d'étrangers.

Au centre de loisirs aussi les étrangers sont sur représentés par rapport aux statistiques, on a environ moitié-moitié. On a la chance de travailler aussi en accompagnement de projets avec le conseil des jeunes de la ville et donc de travailler avec des 12-16 ans ou des 16-25 ans et avec parfois des populations plus rock (plus suisse, filière maturité) et des

Interview réalisé le 07.02.2006

M. Olivier Arni, animateur du centre de loisirs de Neuchâtel et responsable du projet « Alter Connexion »

projets plus hip-hop (plus métissés et plus filière apprentissage) ce qui nous permet de travailler avec plusieurs types de jeunes.

**13. Du fait que ces jeunes soient essentiellement des migrants, est-ce important pour vous d'avoir des mentors issus de l'immigration ?**

Pas forcément non, par exemple actuellement on a un mentor qui est un danseur professionnel et qui a un statut très positif et une reconnaissance. Je crois que c'est plus lié à l'appartenance culturelle au sens large qu'à la nationalité, aux pratiques culturelles et sportives, au réseau, c'est plus cela qui est important, « est-ce qu'ils partagent quelque chose en commun ou pas ? ». Il y a peut-être plus de lien entre un breaker suisse et un jeune turc qu'entre un jeune africain et un jeune albanais, après il y a d'autres facteurs.

**14. Est que vous changeriez quelque chose si se projet étai a refaire ?**

Je prévoirais de la formation continue pour le groupe de pilotage et je passerais un peu plus vite, dès la 2<sup>ème</sup> année, sur le suivi individuel des coachs et une fois pendant le suivi j'organiserais une rencontre entre le mentor, le jeune et nous, chose que nous avons mis en place cette année en 2006. Les suivis ne s'arrêtent jamais, car le suivi continu, mais de manière plus large.

**15. Pensez-vous renouveler le groupe de mentor ?**

Alors là, ce sont les moyens qui déterminent les besoins et non le contraire, donc on continue avec 6 mentors, nous avons même baissé le temps de chacun et donc passé de 20 heures à 12 heures par mois, mais avec possibilité de faire des heures supplémentaires donc il y a une enveloppe prévue pour permettre aussi une application différenciée selon l'emploi du temps et les possibilité de chacun, cela était important de tenir compte de ces facteurs.

Interview réalisé le 07.02.2006

M. Olivier Arni, animateur du centre de loisirs de Neuchâtel et responsable du projet « Alter Connexion »

## **16. Quel est l'avenir de ce projet?**

Une vision possible du développement de ce projet c'est un encrage cantonal au niveau de la Chaux de fond, du Locle et du littoral neuchâtelois.

C'est aussi le canton de Vaud qui décide de mettre sur pied un projet qui s'en inspire, car il y a actuellement tout une réflexion au niveau de l'action sociale de ce canton, dans les mesures incitatives à l'insertion pour les jeunes à l'action sociale.

C'est aussi qu'Alter Connexion devienne un référence suisse, si ce n'est francophone, comme tentative d'amener quelque chose de créatif dans un domaine qui est plombé par les problèmes de sclérose institutionnelle et se dire voilà on peut essayer quelque chose et sans que cela ne coûte vraiment trop cher, on peut avoir de bons résultats, l'objectif n'est pas que tout le monde fasse Alter Connexion, mais que cela stimule cette capacité à travailler avec les ressources, les solutions pour innover.

Merci pour votre disponibilité et bon vent à Alter Connexion.

Interview réalisé le 19.12.2005

Mme Marie Rodriguez Ledoux, responsable de la Mission Locale Angévine et personne de référence sur le projet « Un parrain, un filleul »

En ce qui concerne le projet, nous avons actuellement différents sites sur Angers, nous couvrons 77 communes et nous accueillons 5400 jeunes sur une année. Nous avons une démarche de proximité, avec un site central ici à Rue St-Léonard, et ensuite nous avons des relais dans la ville d'Angers, soit 7 relais, ainsi que d'autres relais dans les communes avoisinante avec des conseillers qui interviennent sur un relais précis qui regroupe plusieurs commune, cela fait donc en tout 18 relais.

### **1. Quelles sont les ressources financières de la Mission Locale Angévine ?**

Nous sommes une association, le réseau « Mission Locale » s'est constitué en 1982, et le projet « Un parrain, un filleul » existe ici depuis 1995. Au niveau des financements, nous en avons de l'état qui viennent de l'état on a des financements qui viennent du FSE et en fonction des actions que nous mettons en place, nous avons des financements complémentaires. Notre objectif n'est pas de faire du bénéfice donc chaque année nos comptes doivent être équilibré et si nous avons réussi à faire plus d'argent, nous devons réinvestir sur des actions, donc nous sommes financé par l'état mais aussi par les communautés locales, donc les communes doivent financer en parallèle. Nous avons aussi des projets avec des fondations qui vont financer pour des actions sur l'interculturalité par exemple avec la création d'un événement sur Angers avec un spectacle dans un centre de concert où l'objet a été de mobiliser sensibiliser la discrimination et il y a eu un concert avec des jeunes donc cela c'était sur des financements en parallèle, nous avons actuellement des réflexions avec nos conseillers sur des comportements à tendance raciste, qu'est-ce que nous pouvons faire dans ce genre de situation.

Pour nous, il y a une volonté de ne pas être une institution dépendante de l'état. Pour les Missions Locales, l'objectif est vraiment de créer une politique locale d'insertion des jeunes et de faire intervenir au niveau donc du conseil d'administration qui gère la Mission Locale aussi bien des collectivités locales donc les mairies (toutes les mairies adhèrent aux Missions Locales et elles participent financièrement), l'état qui intervient et puis il y a aussi toute les institutions support pour l'emploi, c'est vraiment une volonté de réunir différents acteurs pour analyser la situation sur un bassin donné et promouvoir et développer des actions, donc y a vraiment cette volonté de réagir en fonction des besoins locaux et d'être là pour initier des initiatives. Alors que sur des dispositifs plus nationaux, il y a beaucoup

Interview réalisé le 19.12.2005

Mme Marie Rodriguez Ledoux, responsable de la Mission Locale Angévaine et personne de référence sur le projet « Un parrain, un filleul »

moins de marge de manœuvre, nous ne sommes pas une agence ANPE (ORP), mais nous avons des conventions avec eux de sortes que des jeunes qui sont

demandeurs d'emploi peuvent être suivi par Mission Locale même s'ils sont toujours inscrits à l'ANPE, mais c'est le référant Mission Locale qui les suit pour l'ANPE aussi, nous avons des conventions avec l'ANPE.

## **2. Pouvez-vous m'expliquer les grandes lignes du projet « Un parrain, un filleul » ?**

Donc l'objectif est de mettre en relation un jeune qui est demandeur d'emploi avec un bénévole qui lui est issu de l'entreprise, donc qui y a une crédibilité au regard de l'entreprise et ce bénévole accompagne ce jeune demandeur d'emploi, soit autour de tous ce qui technique de recherche d'emploi et pour lui faciliter le lien avec l'entreprise. Le bénévole va mobiliser aussi ses contacts pour faciliter des prises de rendez-vous d'embauche sur différents postes. Le projet fonctionne effectivement depuis 1997, c'était une volonté de l'état de mettre en place ce type de dispositif, c'était un projet que nous nous sommes approprié pour le décliner. Il y a actuellement le ministère de la justice qui va mettre en place ce système de parrainage pour des jeunes qui ont eu des problèmes avec la justice, donc cela se développe de plus en plus. Dans le dernier plan de cohésion sociale du gouvernement, le dispositif de parrainage a été mis en avant comme un outil qui facilite l'accès à l'emploi des jeunes. L'objectif est de travailler notamment sur toutes les offres d'emploi informelle qui sont pourvues par relationnel et qui représente encore 60% du marché de l'emploi qui est caché, le projet permet de bénéficier de 2 réseaux avec celui du jeune de la personne salariée ou du jeune retraité, ainsi que de leur capacité aussi à ce mettre en réseau pour trouver des offres pour les jeunes. Les jeunes ont un projet professionnel identifié et sont en recherche d'emploi, ils ont une expérience ou une formation qui leur permettent d'accéder à l'emploi, s'ils sont sur un projet qui est vraiment trop en décalage avec le marché, nous n'allons pas forcément nous engager sur le parrainage car cela ne portera pas ses fruits.

Les Missions Locales sur la région développent dans le ¼ des cas un dispositif de parrainage et comme c'est financé par l'état, nous envoyons nos résultats et à partir de là il y a un bilan qui est fait, nous avons plus 50% de jeunes issus du dispositif qui trouvent une solution professionnelle.

Sinon, nous avons une sorte de système de référence, avec 35 conseillers qui accueillent des jeunes, 15 pour la Mission

Interview réalisé le 19.12.2005

Mme Marie Rodriguez Ledoux, responsable de la Mission Locale Angévine et personne de référence sur le projet « Un parrain, un filleul »

Locale. Globalement, un conseiller a dans son portefeuille environ 200 à 250 jeunes, sachant que tous ces jeunes-là ne nécessitent pas un accompagnement puisque nous accompagnons des jeunes 16-25 ans quelque soit leur

niveau de qualification, mais nous avons peu de niveau bac+3 ou +4. Le conseiller va ne pas forcément attribuer le même temps tous les jeunes, nous avons des dispositifs d'accompagnement soit pour des accompagnements plus lourds et sur ce dispositif précis le conseiller n'a pas plus de 35 jeunes sachant que c'est un droit pour les jeunes d'avoir un accompagnement, c'est nouveau cette année, car nous sommes rentré dans le code du travail et ce droit permet

aux jeunes qui sont sans rien d'avoir à minima 900 euros par an, donc nous ne sommes pas sur le même niveau d'indemnité que le revenu minimum d'insertion le « RMI » mais c'est déjà une avancée. Nous avons mis en place depuis 1998 un dispositif « trace » pour des jeunes qui s'engagent dans des dispositifs d'accompagnement et ceci pour vraiment mettre en place des parcours d'insertion avec une petite indemnité derrière qui leur permette d'avoir un minimum, notre enveloppe budgétaire nous permet de mettre en place des outils appropriés et des actions innovantes.

Le parrainage est également un très bon outil pour lutter contre les discriminations. Cette année nous avons un financement de la structure qui lutte contre la discrimination et pour l'égalité des chances, nous pouvons ainsi positionner des jeunes dans le dispositif de parrainage qui sont issus des quartiers, qui ont vraiment de faibles niveaux de qualification qui peuvent avoir des handicaps etc., soit un public qui est plus touché par le chômage

### **3. Quel est votre rôle dans ce projet ?**

Personnellement j'ai repris le projet depuis 2001. Initialement c'est un conseiller qui a mis en place le dispositif du parrainage, il a établi des contacts afin de générer le réseau. C'est un dispositif qui peine à s'installer dans la structure, dans la pratique professionnelle des conseillers et depuis 2 ans j'essaie de relancer le dispositif, afin qu'il devienne vraiment un outil d'accompagnement, diversifier le profil des parents, car initialement nous avons plus reconstitué le réseau avec des bénévoles retraités parce qu'ils avaient du temps, depuis nous avons doublé le réseau d'entreprise et avons ainsi développé la part des professionnels qui sont en accompagnement, nous avons donc aussi des cadres de la fonction ressource humaine qui intègre le dispositif. En matière de disponibilité,

Interview réalisé le 19.12.2005

Mme Marie Rodriguez Ledoux, responsable de la Mission Locale Angévine et personne de référence sur le projet « Un parrain, un filleul »

certaines reçoivent sur leur pause déjeuner, mais ils trouvent quand même des moments pour recevoir les jeunes, la disponibilité est la plus grande difficulté, mais les gens qui s'engagent réussissent à dégager du temps. Nous avons aussi tous les mois des

réunions où nous rencontrons les parrains, cela permet aussi de les mettre en réseau, qu'ils apprennent à se connaître ceci afin d'augmenter les possibilités de mise en relation avec le marché de l'emploi. Actuellement, nous avons un réseau de et 40 personnes sur les temps de réunion il y a en moyenne 15 à 17 personnes présentes tous les mois, principalement les retraités et peu de personne qui sont en activité. Nous essayons aussi d'avoir 2 moments fort dans l'année où nous les invitons autour de plateaux repas, nous mangeons ensemble.

#### **4. Le réseau des parrains est-il stable ?**

Nous avons encore quelques premiers de 97. Souvent eux-mêmes se rendent compte que leur contact prennent de l'âge aussi et qu'ils non plus les mêmes entrées dans les entreprises, pour nous le réseau de parrains doit se renouveler, mais en fait il ne se renouvelle pas aussi rapidement que cela. Je dirais que les parrains ont globalement une moyenne de 3 ans d'investissement sur le dispositif

#### **5. Quels sont les objectifs du projet ?**

D'abord l'accompagnement de jeunes autour de la recherche emploi, l'objectif c'est que les jeunes trouvent un emploi ou une solution après formation ou des contrats. Derrière cela, il y a aussi des questions autour de la socialisation, le fait de mettre en lien un bénévole avec un jeunes qui sont pas du tout de la même génération qui sont pas forcément non plus de la même sphère et nous essayons aussi de toucher à des notions de proximité, les jeunes sont souvent sur le même secteur géographique que leurs parrains, nous faisons attention à ce qu'il n'y ai pas une trop grande proximité, par exemple pour le jeune qui pourrait croisé son parrain tout les matins en allant chercher son pain, pas facile. Mais cette notion de proximité est intéressant, car elle est dynamisante. Nous ne faisons pas nécessairement des mises en en relation en fonction du secteur d'activité recherché et du secteur d'activité du parrain, pour nous il faut qu'une relation de travail s'élabore et après c'est une affaire de personne, donc il faut vraiment prendre le temps de constituer le binôme et ne pas juste regarder le secteur d'activité qui est pour nous secondaire.

## **6. Les parrains sont-ils confrontés à d'autres problèmes que ceux de l'insertion professionnelle ?**

Nous cadrons vraiment l'accompagnement « parrainage » au domaine de la recherche d'emploi, ce qui est spécifié aussi dans la charte sur laquelle il s'engage et à partir du moment où il y a d'autres difficultés qui émanent (logement, mobilité, justice) nous intervenons sur tous les champs, c'est le rôle du référent qui est toujours dans la relation entre le parrain et le jeune, nous ne laissons pas le parrain prendre en charge le jeune pendant 6 mois, c'est le conseiller qui fait la fiche de positionnement, il présente le parrain au jeune, il y a des bilans prévus à mi-parcours et en fin de parcours et il y a des habitudes

de travail qui doivent se mettre en place entre le conseiller et le parrain, c'est vraiment un binôme qui intervient pour l'accompagnement d'un jeune et quand le parrain décèle des choses, car il y a des choses qui se disent avec le parrain et qui ne se disent pas avec le référent, et bien le parrain informe le référent pour que lui derrière reprenne la situation, donc nous vraiment sur un projet accompagnement recherche d'emploi, c'est vraiment le premier principe et cela a été un gros point de litiges entre les conseillers et les parrains à la mise en place du dispositif en 97, les conseillers avaient l'impression que nous prenions une part de leur travail, c'est qu'est ce que j'accepte de céder à quelqu'un d'autre et quelque part de les conseiller dans la mesure où ils positionnent un jeune sur un dispositif ils s'engagent aussi, ils délèguent un accompagnement sur une personne qu'ils ne connaissent pas, ce n'est pas un acte facile de se positionner sur le parrainage et c'est aussi pour cela qu'il est important qu'ils connaissent de mieux en mieux les parrains pour qu'ils sachent derrière comment ils peuvent se positionner sur le dispositif, mais c'est pas évident car nous avons de plus en plus de parrains et ils ne viennent pas forcément sur les temps de réunion, moi je les connais tous, mais pour le conseiller c'est plus dans l'échange qu'il peut avoir avec moi et mon collègue Guillaume qui va prendre le relais. Nous essayons de mieux cerner le jeune et quel type de parrainage il faudrait mettre en place. Donc nous avons la candidature du jeune et après pour faire le choix du parrain, nous voyons déjà en fonction des disponibilités des parrains et mais aussi quelle est la personnalité qui pourrait le mieux correspondre, ensuite nous sollicitons les parrains pour faire une mise en relation. Le parrain ne choisit pas le jeune ou l'inverse, après il se peut que cela n'accroche pas, dans de



Interview réalisé le 19.12.2005

Mme Marie Rodriguez Ledoux, responsable de la Mission Locale Angévine et personne de référence sur le projet « Un parrain, un filleul »

tel cas nous changeons de binôme. La signature de la charte entre le parrain et le filleul est signée une fois que les personnes se soient rencontrées, le jeune peut signer de suite ou après réflexion. Le jeune signe pour un projet bien défini, c'est aussi rassurant pour le référent, si le projet doit être réorienté ou qu'il n'aboutit pas, le jeune fait le point

avec son référent. Donc s'il y a une charte qui se signe avec un projet de restauration au court de route le jeune change puis d'un coup il veut se diriger vers le social, le jeune fait le point avec son référent, souvent le parrainage est stoppé, car il faut clarifier le projet.

### **7. La procédure de mise en place d'un tel projet est-elle longue ?**

Il faut déjà constitué un réseau d'entreprises donc un réseau partenaires, donc environ déjà une année pour la mise en place de ce réseau, c'est assez rapide. Puis, tout se fait en fonction des profils, nous essayons de voir quelles personnes nous pourrions solliciter, et maintenant depuis 2 ans cela s'organise d'autant plus facilement car maintenant nous avons un chargé de mission d'entreprise, lui qui a des contacts dans les entreprises, il présente la Mission Locale, avec les différents types de collaborations possibles, il présente aussi le parrainage et si les personnes sont intéressées je reprends contact pour préciser. Le fait d'impliquer de plus en plus les entreprises correspond à une demande des référents et cela est très bénéfique pour le dispositif « parrainage ». C'est un reconnaissance qui est porteuse.

### **8. D'après vous quelles sont les compétences des parrains et des filleuls pour participer à un projet comme le vôtre ?**

Concernant les parrains, ils doivent faire preuve d'une grande ouverture d'esprit, il ne faut pas qu'ils soient cloisonné dans leur représentation « de mon temps, c'étais comme cela », ils doivent vraiment être à l'écoute du jeune, qu'ils soient prêts à accepter qu'un jeune qui rentre dans le dispositif du parrainage, il n'est pas opérationnelle tout de suite, donc globalement bien souvent, il y a des premiers rendez-vous qui sont ratés, cela arrive, après on reprend cela avec les jeunes, il y a vraiment un accompagnement pédagogique qui doit se faire. Nous avons parfois des soucis avec des parrains où le jeune qui entre dans le dispositif doit être près à l'emploi, mais il ne se passe rien dans un premier temps, il faut accepté que cela ne va peut-être pas marcher, qu'il y aura des rendez-vous de loupés, être à l'écoute, car c'est

Interview réalisé le 19.12.2005

Mme Marie Rodriguez Ledoux, responsable de la Mission Locale Angévine et personne de référence sur le projet « Un parrain, un filleul » vraiment sur 6 mois environ que va se construire l'accompagnement.

Ces 6 mois sont renouvelables et globalement donc je dirais que la moyenne est à 8 mois, puis il y a les situation où le jeune arrête soit parce qu'il se réoriente, soit qu'il déménage, mais il y a peu d'accompagnement où le jeune arrête sans solution. Ce projet est ouvert

aux jeunes gens dès 16 ans, mais en réalité c'est plutôt des jeunes qui ont entre 18 et 20 ans qui s'intéressent au parrainage, ils sont souvent déjà qualifiés.

Pour les compétences du jeune, il faut déjà qu'il aie envie de s'engager sur ce type de dispositif c'est pas non plus évident de rencontré un tiers qu'il ne connaît pas même s'il est bénévole. Il faut aussi qu'il soit prêt de se donner les moyens de faire ces recherches d'emploi, avec des objectifs, des démarches à entreprendre, cela remue aussi (certains parrains accompagnent les jeunes dans les zones industrielles, afin que le jeune fasse par exemple du porte à porte, le parrain attend dans la voiture, puis il reprend les contacts suivant les réponses). La confiance mutuelle est importante.

#### **9. D'après vous que peut apporter la relation intergénérationnelle aux jeunes dans le projet de parrainage ?**

Je pense que c'est très valorisant pour les jeunes : un bénévole qui prend du temps pour eux déjà c'est hyper valorisant, si en plus ce bénévole est actif dans l'entreprise c'est très très gratifiant et très dynamisant. Il y a aussi d'autres valeurs qu'ils peuvent s'échanger, la différence d'âge est elle aussi intéressant par rapport à cela. Nous avons eu quelques bénévoles plus jeune, dont notamment une jeune femme, mais ce n'est pas la même dimension. Avec la différence d'âge, il y a le côté sage, le coté expertise qui intervient, les parrains ne sont pas là pour donner des leçons, si ils sont dans le dispositif ils sont dans une autres dynamique, souvent ils n'étaient pas dans la situation actuelle de l'emploi et il très réceptifs par rapport à ce que peuvent rencontrer les jeunes et ils sont vraiment dans une dynamique de vouloir les aider, et cela crée vraiment des liens très particuliers entre le filleul et le parrain.

L'accompagnement se fait toujours dans un endroit neutre à la bibliothèque, au bureau, au bistrot, à la Mission Locale. Au-delà des 6 mois, il y a très peu de jeunes qui restent en contact avec leurs parrains. Parfois les parrains me disent « je ne sais plus ce qu'il en est », je leur dis tant mieux. Le jeune intègre très bien que c'est pour 6 mois, c'est plus dur pour le parrain a intégré que c'est pour 6 mois, quelque part ils entendent un retour « ou il en est ? que ce se passe-

Interview réalisé le 19.12.2005

Mme Marie Rodriguez Ledoux, responsable de la Mission Locale Angévine et personne de référence sur le projet « Un parrain, un filleul »

t-il ? je n'ai pas de nouvelle ». Les parrains s'investissent bien plus que les jeunes, les jeunes utilisent le parrainage comme un outil comme des portes supplémentaires, alors que les parrains, pour ce qui est des retraités en tout cas, c'est autre chose qui se joue, ce besoin vraiment d'une utilité d'investir toujours et d'être reconnu en mettre à disposition leurs compétences

#### **10. Quels sont les principaux facteurs d'insertion dans un tel projet ?**

Je dirais qu'il y a 2 choses, soit les bénévoles qui ont encore un grand réseau relationnelle de part de leur activité professionnelle, mais nous avons aussi des bénévoles qui ont bon taux de placement qui étaient dans le secteur public, mais c'est là une démarche qu'ils ont, ils sont inséré au niveau social, ils connaissent les entreprises de leur secteurs et ils n'hésitent pas à taper aux portes donc ce n'est pas uniquement le réseau qu'ils ont pu constituer, c'est aussi leur capacité à mobiliser d'autres réseaux, d'autres ont beaucoup de réseau mais ne savent pas forcément bien l'utiliser, ils n'osent pas ou ne vont pas forcément s'engager personnellement dans cette relation. La première chose que je dis au parrain, c'est surtout de pas mobiliser leur réseau. Globalement, nous leur présentons le filleul qu'il vont rencontrer donc il voit un peu ce que le jeune recherche et des fois nous n'avons pas encore fait la première rencontre, soit la mise en relation que déjà ils ont activé leur réseau, et cela c'est la meilleure manière pour que cela capote parce que le jeune c'est ne se sent pas respecté dans son rythme, il se sent complètement pris dans une dynamique qui les dépasse, pour eux cela va beaucoup trop vite et là nous perdons le jeune, c'est une catastrophe car et de un le jeune lâche et le parrain se fait disqualifier vis à vis des contacts qu'il avait commencé à initier et qu'il doit recontacter pour dire finalement cela ne va pas se faire. Nous leur disons de prendre le temps que la relation s'élabore, nous travaillons d'abord les techniques et démarches de recherche d'emploi et après plus vous apprenez à connaître le filleul, plus vous pourrez commencer à initier des contacts. Bien souvent ils ont tellement envie d'apporter, ils ont besoin que cela soit concret, pour eux l'entretien ce n'est pas suffisant donc ils ont besoin d'apporter d'autres éléments, de montrer au jeunes qu'ils s'investissent mais c'est le meilleur moyen pour que le jeune se démobilise et par après ce n'est plus du tout cette démarche

#### **11. Avez-vous bénéficié de soutien ou de frein pour ce projet ?**

Interview réalisé le 19.12.2005

Mme Marie Rodriguez Ledoux, responsable de la Mission Locale Angévine et personne de référence sur le projet « Un parrain, un filleul »

En interne avec les conseillers qui positionnent les jeunes sur le fait que nous prenons une part de leur activité donc un manque de confiance vis-à-vis des parrains qu'ils ne connaîtraient pas bien, les conseillers sont beaucoup moins indulgent avec des parrains, qu'ils ne pourraient l'être pour des conseillers ou des collègues. Nous n'avons pas le droit au moindre faux pas sur le dispositif du parrainage, c'est assez éprouvant surtout qu'ils ont une représentation très tronquée dans la mesure où ils ne connaissent pas toutes les personnes qui sont dans l'entreprise et globalement ceux qui viennent le plus ici ce sont des retraités, donc l'image du parrainage ce sont des retraité avec des hommes, et bien non. Il y a une quinzaine de femmes dans le réseau, elles sont actives en entreprise dont peu présentes aux réunions. Mais je suis confiante, tout se fait progressivement, il ne faut pas que cela monte trop vite. Là nous avons 70 jeunes en accompagnement, par le passé nous étions monté à 120 et lé nous avons cassé tout le dispositif, il faut laisser du temps afin de veiller à la qualité. Il faut aussi du temps pour identifier si le parrain a du potentiel ou pas, un parrain accompagne en général 2 jeunes, c'est l'idéal. Hélène, ma collègue, que vous allez rencontrer demain, a des parrains qui suivent 4 jeunes, mais c'est spécial, elle les voit toutes les semaines. Les personnes qui se mobilisent se mobilisent en général dans beaucoup d'autres domaines.

Nous avons un réseau solidaire avec d'autres associations notamment en ce qui concerne les bénévoles et leur formation. Le parrain bénéficie de rencontre individuelle et de temps de formation tous les mois, et s'ils ne peuvent pas venir nous les voyons plutôt en individuel. Si les parrains ne peuvent pas venir, nous allons parfois les rencontrer en entreprise, cela nous permet de savoir ce qui se passe le parrainage, comment eux se positionne, nous les mobilisons aussi sur des simulations d'entretiens, donc il y a des ateliers qui se déroulent ici toutes les semaines et puis nous avons des actions de 3 semaines d'accompagnement d'un groupe de jeunes sur la préparation d'entretiens donc le fait de les mettre en simulation d'entretien, cela nous permet aussi de voir comment les parrains se positionnent dans ce genre d'exercice et quel discours ils peuvent avoir et comme les simulations sont toujours faites en binômes cela nous nous permet aussi de formez certains qui sont retraités et de les maintenir en lien avec les différents secteurs d'activité. Le parrain travaille les techniques de recherche d'emploi avec le filleul, il lui fait faire des simulations d'entretien et après quand il a besoin d'un avis extérieur il peut demander a un autre parrain de faire une simulation, enfin ils sont vraiment là pour les préparer. Le curriculum vitae se prépare aussi avec le parrain, ils ont des fiches techniques sur ce thème. Les techniques de recherche d'emploi permettent de lier la relation entre le parrain et le jeune. Pour les parrains en

Interview réalisé le 19.12.2005

Mme Marie Rodriguez Ledoux, responsable de la Mission Locale Angévine et personne de référence sur le projet « Un parrain, un filleul » entreprise, ils vont à ce niveau là plutôt avec un regard sur le CV et la lettre de motivation qui peut se faire par le jeune à la Mission dans le cadre des ateliers à disposition.

**12. Si le projet était à refaire, vos démarches seraient-elles identiques ?**

Oui, car initialement nous avons peut être trop basé notre dispositif sur des bénévoles retraités, je ferais plus attention qu'il y aie plus de parité entre retraités actifs et des

partenariats avec des organisation patronales, c'est d'ailleurs des contacts que je prends actuellement. Sinon, le fait d'impliquer les parrains sur les simulations d'entretien est assez récent et je trouve que c'est important de pouvoir les impliquer dès le démarrage.

Pour nous, dans le cadre du projet, l'intergénérationnel est un moyen pour accéder à l'insertion professionnelle des jeunes.

Ben votre projet es qu il s'inscrit dans une notion de développement durable ?

Par rapport à cette dimension d'intergénération, aussi par rapport au fait que nous voulons lutter contre les discriminations, également par le fait que nous essayons d'avoir plus de mixité dans l'entreprise, nous essayons aussi d'impliquer des jeunes issus de quartiers plus sensibles. Ce projet permet aussi de décroiser les générations et les personnes qui sont dans les quartiers et les amener à prendre des contacts avec des entreprises.

**13. Y a-t-il une évaluation des besoins, soit du jeune et du retraité ?**

Pour le jeune, cela tourne autour de l'insertion professionnelle. Et pour le parrain, non nous ne faisons pas d'évaluation de besoins, il faut qu'il n'y ait pas d'enjeu et que s'il s'engage dans une démarche de ce type, il doit avoir du temps à mettre à disposition, une envie d'aider les jeunes et si j'ai des cas de personnes qui sont plus dans une recherche de valorisation, si ils ont un besoin d'être entendu, d'être vu, cela ne va pas nous intéresser comme type de profil dans tels cas, nous ne sélectionnons pas des retraité qui ont des représentation des jeunes, cela ne peut pas passer, ce n'est pas notre état d'esprit, ce n'est pas notre mentalité et avec les jeunes que nous avons en accompagnement, il y a un trop grand décalage

Interview réalisé le 19.12.2005

Mme Marie Rodriguez Ledoux, responsable de la Mission Locale Angévaine et personne de référence sur le projet « Un parrain, un filleul »

**14. Quels sont selon vous les bénéfiques pour les 2 groupes de population ?**

L'accès à l'emploi pour les jeunes bien sûr, mais avant cela la revalorisation, valorisation aussi pour les parrains, s'ils s'investissent dans cette action il faut qu'ils y trouvent un intérêt, par contre il faut que cet intérêt soit mesuré, ils se rencontrent à la mission locale, ils y a un effet de groupe, une socialisation, ils sont aussi impliqués dans l'activité de la Mission Locale, donc ils maintiennent un lien avec une activité, il y a aussi une reconnaissance de la structure envers eux, ils sont présents à nos assemblées générales, ils sont toujours intégrés et c'est très valorisant pour eux. Leurs autres bénévoles les valorisent aussi, ils en parlent facilement et c'est un moyen pour eux d'avoir une reconnaissance.