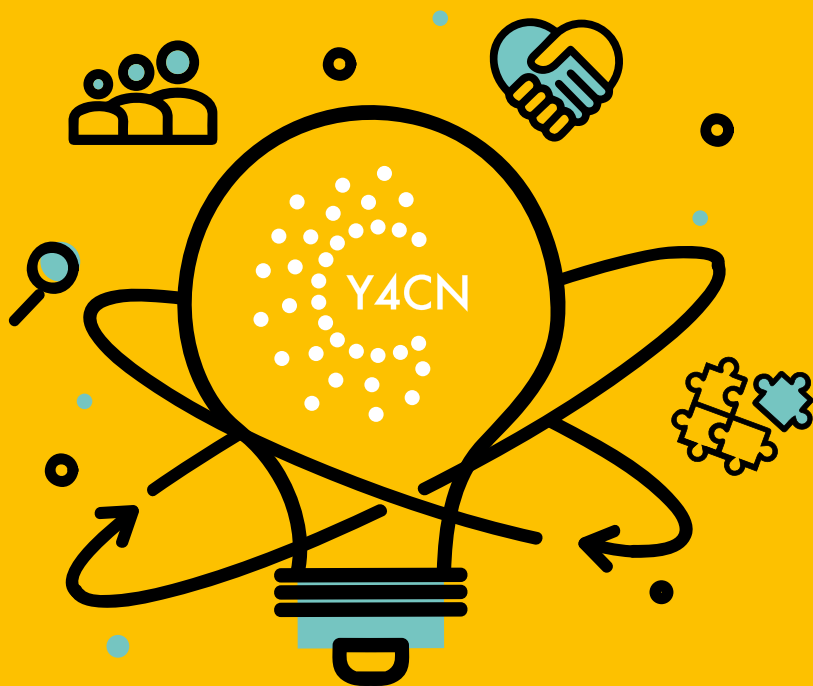


# QUELLES SOLUTIONS DURABLES ET COLLABORATIVES POUR L'INCLUSION DES JEUNES EN DANGER?



---

**FORUM YOUTH 4 CHANGE NETWORK**

30 MAI 2017 • 13h - 19H • SCIENCES PO PARIS

---



# SOMMAIRE

**Page 4**

Youth 4 Change Network

**Page 6**

Le forum

**Page 8**

L'équipe des étudiants de Sciences-Po  
Résumé et conclusions du rapport  
«Youth Exclusion and poverty: breaking the Vicious Cycle»

**Page 12**

Les panélistes

**Page 16**

Restitution des interventions et des ateliers

**Page 32**

Orientations post-forum

# YOUTH 4 CHANGE NETWORK

**Youth 4 Change Network est un réseau de soutien et d'échange entre organisations qui travaillent pour l'inclusion des jeunes.**



## NOTRE CONSTAT

Il y a aujourd'hui 1,2 milliard de jeunes agés de 15 à 24 ans. 600 millions vivent en dessous du seuil de pauvreté de 1,90\$ par jour, et sont victimes de manque de liberté, de violence, d'abus, de malnutrition

En 2025 ils seront près d'un milliard.

Travailler pour l'inclusion de ces jeunes en danger est un enjeu crucial pour nos sociétés.

Face à l'ampleur de cet enjeu, les organisations rencontrent des obstacles importants sur le terrain. Souvent isolées et avec des ressources limitées, ces organisations doivent redoubler d'efforts pour aider efficacement les jeunes.



## NOTRE VISION

En partageant nos expériences, nos pratiques, nos connaissances, nous pouvons agir ensemble plus efficacement contre l'exclusion des Jeunes adultes et les aider à prendre leur place dans la société.



## NOTRE MISSION

- Créer un réseau d'entraide qui permet à ses membres :
- D'apprendre de leur pairs et ainsi de progresser dans leurs pratiques
  - Réfléchir à des stratégies communes de résolutions de problèmes
  - D'agir ensemble en menant des actions communes de plaidoyer

## LE RÉSEAU

Lancé en septembre 2011, le réseau regroupe aujourd'hui une vingtaine d'organisations de tailles variées qui ont en commun:

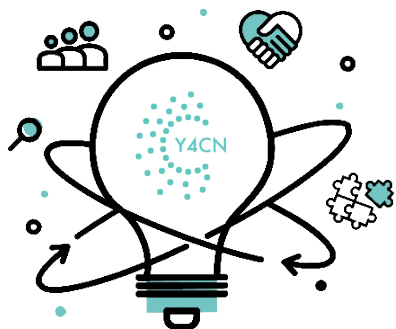
### Une mission

L'inclusion sociale et professionnelle des jeunes (formation, mentoring, facilitation d'accès à l'emploi...)

### Une approche

L'envie de s'unir, de travailler ensemble et de s'entraider.





## QUELLES SOLUTIONS DURABLES ET COLLABORATIVES POUR L'INCLUSION DES JEUNES EN DANGER?

Youth 4 Change Network a réuni le 30 mai 2017 les acteurs qui travaillent pour l'inclusion des jeunes afin d'échanger et de trouver des solutions concrètes, durables et collaboratives autour des quatre thèmes suivants:

### **Motivation scolaire**

*Quels facteurs pour lutter contre le décrochage?*

### **L'éducation par la professionnalisation**

*Le travail, un milieu d'apprentissage?*

### **Reconnaissance de la diversité des compétences**

*Stratégie contre la discrimination?*

### **Inclusion des jeunes exclus**

*Quelles opportunités d'emploi?*



## MODÉRATRICE



**Sophie Barniaud**

Directrice générale

*Lire pour en Sortir, la réinsertion par la lecture*

&

Co-fondatrice

*CarenewsGroup, spécialiste de l'intérêt général*



PROJET COLLECTIF - SCIENCES PO PARIS  
**PRÉSENTATION DE L'ÉQUIPE**



**Johanna Lee**

Co-auteure du rapport Y4CN 2017



**Louise Bergstrand**

Co-auteure du rapport Y4CN 2017



**Sairindri Gita**

Co-organisatrice du Forum



**Christina Burchia**

Co-organisatrice du Forum



**Miguel Suboa**

Coordinateur du réseau  
 Afrique et Europe



**Rashmi Rangarajan**

Coordinatrice du réseau  
 Asie et Amériques



RAPPORT YOUTH 4 CHANGE NETWORK 2017  
**YOUTH EXCLUSION AND POVERTY:  
 BREAKING THE VICIOUS CYCLE**

Rapport rédigé par Johanna Lee et Louise Bergstrand,  
 étudiantes à Sciences Po Paris, dans le cadre du *Projet Collectif* avec Y4CN

**EXECUTIVE SUMMARY**

*The 2017 Y4CN report focuses on the connection between poverty and exclusion. While poverty is a more well-known and widespread concept, less attention has been given to the issue of social exclusion. Therefore, this report aims to shed light on how poverty and exclusion are related, oftentimes creating a vicious cycle that is difficult to break. More importantly, it aims to discover the best practices in the field to create a virtuous cycle of social inclusion and prosperity.*

*Although exclusion can occur at any stage in life, this report focus on the exclusion of young people who are particularly vulnerable members of society. The phenomenon of youth exclusion is complex and largely stems from issues unemployment and poverty. In addition, exclusion often stems from issues of discrimination. In this report, we highlight the issues of HIV/AIDS/STIs; gender inequality; the urban-rural divide; ethnicity and religion; education; migration and refugees; and lack of social capital.*

*The 2017 report aims to provide a comprehensive view of the global issue of youth exclusion by looking at policies at the state-level and NGOs working in the field and suggest what best practices should be adopted to foster youth empowerment and inclusion.*

*These best practices should not be interpreted as a comprehensive list of solutions to tackle youth poverty and exclusion, but rather be viewed as a starting point for further analysis and context-specific approaches. As such, the authors hope that the 2017 Y4CN report can serve as a helpful tool for NGOs working on issues of youth exclusion and poverty.*

# BEST PRACTICES

---

**#1** *Placing youth at the center of youth inclusion initiatives and encouraging youth participation and expression*

*Addressing all forms of discrimination youth may face* **#2**

**#3** *Providing education and professional training to increase youth employment*

*Creating a sense of belonging and a feeling of social inclusion* **#4**

**#5** *Increasing the effectiveness of NGOs' work by establishing different networks*



**“** *These recommendations illustrate the importance of **building support networks**, namely connecting youth with NGOs, companies, their community, and other youth; as well as NGOs with other NGOs, civil society, government agencies, and the private sector. This concept of networks for emotional support, knowledge, and resource-sharing, is a key to solving the problems of youth exclusion and poverty.* **”**



TABLE RONDE

## PRÉSENTATION DES INTERVENANTS



**Laurence Piccinin**  
Déléguée générale  
*Alliance pour l'Éducation*



**Vincent Doyet**  
Directeur  
*Écoles de la 2ème Chance de Paris*



**Gabriel Lenot**  
Responsable des opérations  
*Mozaïk RH*



**Karine Meininger**  
Directrice  
de l'offre de service  
*Pôle Emploi*



**Eric Mestrallet**  
Fondateur, Président  
*Fondation Espérance Banlieues*



**Théodore Yamou**  
Président  
*Banlieues Sans Frontières En Action*



**Faroudja Kicher**  
Directrice des Ressources Humaines  
*Engie*  
& co-auteure de  
*«Pas la Gueule de l'Emploi»*



**François Bel Ker**  
Directeur de l'Accueil Jeunes  
*Centre Corot*





## MOTIVATION SCOLAIRE

# QUELS FACTEURS POUR LUTTER CONTRE LE DÉCROCHAGE?

“ L'Alliance pour l'Éducation travaille en réseau (entreprises, associations, collectivités, collèges d'éducation prioritaires) sur la prévention du décrochage scolaire en essayant d'adresser les différentes causes du décrochage (personnelle, familiale, liée à un déficit scolaire, un mal-être à l'école...) Comme les causes sont multifactorielles, l'école ne peut pas agir seule, d'où la nécessité de travailler en réseau.



**Laurence Piccinin**  
Déléguée générale  
de l'Alliance pour  
l'Éducation

Pour que les familles les plus fragiles soient mobilisées, on travaille de manière très rapprochée avec les collèges et les associations. Les familles sont toutes soucieuses de la réussite de leurs enfants mais elles sont plus ou moins à-mêmes de se rapprocher de l'école. Pour les y rapprocher, on a besoin de s'associer et d'avoir des acteurs qui sont tous bienveillants et qui souhaitent tous la réussite et le bien-être des enfants.

Il y a aujourd'hui un rapprochement des acteurs qui fait que société civile, acteurs associatifs, collectivités territoriales et l'Éducation Nationale travaillent ensemble. Cette synergie et ces réseaux s'animent vraiment grâce à l'entreprise, car elle apporte non seulement des moyens financiers mais aussi des moyens humains qui sont très précieux.

L'adaptation aux territoires, aux collectivités est essentielle. Aujourd'hui il faut être à la fois holistique et complètement souple dans l'adaptation aux problématiques, aux besoins des publics, des communautés, des territoires, car si on réplique une formule toute faite et rigide, on n'arrive à rien de bon, sauf sur le premier pilote. Donc on s'adapte. On ne va pas forcément répliquer mais on va davantage s'adapter aux contraintes et aux faiblesses des territoires.



“ Il y a entre 100 000 et 150 000 jeunes par an qui sortent sans diplôme de l'école. Cela représente un coût humain, social et financier important. Il est donc essentiel d'intervenir le plus en amont possible.

La fondation Espérances Banlieues crée des écoles qui vont du CP à la 3ème où les enfants vont pouvoir comprendre le monde qui les entoure, acquérir les savoirs fondamentaux, pour pouvoir affronter le monde en tant qu'hommes et femmes libres, puisqu'ils auront les codes et les outils et qu'ils ne seront pas en déphasage.

Pour bien réussir, il faut aussi s'adresser aux parents. Les parents étant les premiers éducateurs, l'école n'est qu'un auxiliaire, et il faut donc que l'éducation se fasse avec eux et non contre eux.

On travaille aussi avec les entreprises. Si les parents sont au chômage, les enfants n'auront pas de notions de travail. Alors les entreprises vont aider, en aidant les parents à trouver un emploi.

On travaille donc avec un écosystème qui permet de donner un maximum de chances aux enfants de regarder positivement l'avenir malgré les difficultés qu'il y a partout et sur lesquelles on ne peut pas agir mais sur lesquelles on va essayer d'associer ces différentes parties prenantes.

La particularité de la création de nos écoles, c'est que ce sont des gens de la société civile qui se mobilisent pour dire "il y a quelque chose qui ne fonctionne pas". On ne porte pas de jugement ou d'accusation, mais on se retrouse les manches et on essaye de trouver des solutions. Non pas pour dire que l'autre modèle n'était pas bon, mais il n'applique pas forcément toutes les solutions et si on peut permettre à des enfants et des familles de se déployer, alors faisons-le.

C'est extraordinaire de voir de manière très organique la société se retransformer, se recomposer. On voit des liens qui ne se faisaient pas, des échanges qui ne faisaient pas, et de nouveau ça se fait autour de l'avenir des enfants, car tout le monde souhaite le meilleur pour eux.



**Eric Mestrallet**  
Fondateur, Président  
Fondation Espérance  
Banlieues

**Il faut travailler avec les familles qui sont toutes soucieuses de l'avenir de leurs enfants. Mais aussi avec les entreprises, les communautés, les collectivités et s'adapter en fonction des besoins locaux.**





## RESTITUTION DES ATELIERS MOTIVATION SCOLAIRE

Les défis de la motivation scolaire sont multiples mais un des enjeux majeurs est de **rendre le jeune acteur de sa réussite en le mettant au cœur de son cheminement académique**. Il devient important de faire confiance au jeune dans sa capacité à se prendre en charge. Entre autre, il faudrait créer un mode d'évaluation qui permettrait au jeune de se positionner quant à l'ensemble de ses apprentissages plutôt que de donner des notes sur chaque notion. Cela va aussi dans le sens de **remettre en avant la valorisation du jeune dans ses accomplissements** afin de lui permettre de prendre ou reprendre confiance en lui. Puisque le jeune n'évolue pas seul, il a été question du **cloisonnement entre les différents acteurs**. Pour ce faire, il faut mettre en place une coordination entre les enseignants, parents et éducateurs. Les participants ont vu que Y4CN pourrait agir à ce niveau là afin de coordonner les dits acteurs. Il est aussi essentiel de comprendre à la fois la perception et la compréhension du jeune mais aussi celle de ses parents et du milieu où il évolue. **L'école devrait en ce sens être plus qu'un milieu d'apprentissage mais aussi un lieu de vie stimulant.**

### > Les pistes de solutions

- ✓ Accorder une attention particulière à la perception des parents quant à la réussite scolaire.
- ✓ Permettre des lieux d'échanges entre les éducateurs et les familles
- ✓ Renforcer la coordination des différents acteurs (institutions, associations locales, parents, amis du jeunes)
- ✓ S'inspirer des pratiques gagnantes déjà expérimentées dans d'autres pays et les adapter au contexte local
- ✓ Mettre en place des projets où l'école devient plus qu'un milieu d'apprentissage mais aussi un milieu de vie
- ✓ Valoriser l'implication du jeune dans son parcours scolaire en misant sur sa capacité à se responsabiliser face à sa réussite





## L'ÉDUCATION PAR LA PROFESSIONNALISATION LE TRAVAIL UN MILIEU D'APPRENTISSAGE?

“ Les Écoles de la 2ème Chance sont nées pour répondre à la problématique du décrochage scolaire et de ces 700 000 jeunes qui sont concernés par le manque de qualifications.

On est une école, mais on n'a pas de programme, on ne délivre pas de diplôme, on ne donne pas de cours, on fonctionne sous forme d'ateliers et de projets. On ne travaille qu'avec des petites équipes et on a des entrées permanentes car il faut répondre rapidement. Aujourd'hui un jeune qui ose pousser la porte d'une institution quand il est déjà passé par divers acteurs, a déjà fait un beau parcours et cela prouve qu'il est motivé pour saisir sa deuxième chance.

On essaye vraiment de construire un parcours très individualisé et on ne va pas nécessairement faire de la remise à niveau. On va plutôt essayer mettre en avant les compétences que les jeunes ont pu acquérir avant, que bien souvent ils ignorent, minimisent et n'ont pas envie de voir. On leur a souvent dit qu'ils ne savaient rien faire et l'idée est vraiment de leur démontrer qu'ils savent faire un certain nombre de choses, et que ça peut être utile dans leur vie professionnelle.

On essaye donc de les aider à construire un projet professionnel, à être un citoyen et avoir les éléments nécessaires pour pouvoir exercer leur futur métier.

Les entreprises sont le coeur de notre activité, puisqu'on travaille sur une alternance entreprises/centre de formations et c'est cette régularité du passage en entreprise qui va permettre au jeune à la fois de travailler les codes de l'entreprise, de les expérimenter sur place et de choisir son projet professionnel et son projet de vie.

Résultat, beaucoup de jeunes se décident d'aller vers l'emploi directement parce que souvent ils sont dans des situations sociales qui ne leur permettent pas de faire le choix d'un retour vers un contrat de professionnalisation qui leur permettrait d'avoir un diplôme.

On voit d'ailleurs un engagement fort des entreprises pour l'intégration de ces jeunes et la construction de leurs parcours professionnels. ”



**Vincent Doyet**

Directeur  
Écoles de la

2ème Chance de Paris

“ Nous avons initié quelque chose qui n'a jamais existé dans les hôpitaux en France: Les Gilets Bleus.

Quand vous arrivez dans des hôpitaux, que vous devez venir pour faire votre chimio mais que vous êtes tout seul, que vous devez batailler pour trouver votre parcours de soin et trouver une solution pour retourner chez-vous, c'est difficile. Alors on a créé la possibilité pour des jeunes d'effectuer leur service civique dans le milieu hospitalier. Leur rôle est d'accompagner ces patients.

Rien que le fait que les patients leur disent “Merci beaucoup de m'avoir appelé un taxi, de m'avoir aidé avec mon fauteuil roulant, d'avoir passé la journée avec moi...” c'est une valorisation énorme pour ces jeunes. Ils se sentent utiles et cette reconnaissance, c'est une belle première étape.

Nous avons aussi mis en place des parcours de formation. On a mobilisé des médecins qui sont tuteurs. C'est très valorisant pour ces jeunes, car chaque jeune a un tuteur qui le suit pendant la durée de son contrat. On leur donne aussi la possibilité de pouvoir faire des stages d'immersion pour découvrir des métiers pendant leur service civique.

Les entreprises ont besoin des profils de jeunes comme ceux que nous avons. Elles savent qu'elles ont en face d'elles des jeunes qui ont donné de leur temps pendant 6 mois, qui sont peut-être peu qualifiés, mais qui ont cette empathie qui est capitale pour la diversité des profils en entreprise. Je pense que dans la sensibilisation que l'on met en place auprès des entreprises sur les types de profils que nous avons, il est important d'insister sur le fait que ce sont des jeunes qui ont acquis des compétences sur le savoir-être, la ponctualité et le respect des règles.

Tous les ans, on a presque 70% des jeunes qui, après ce service civique, ont un travail. C'est spectaculaire pour nous!

On a réussi à sortir des jeunes qui étaient dépourvus de référence de base et qui sont devenus aujourd'hui salariés de l'association, ”

On met en avant les compétences et les savoir-être que les jeunes ont pu acquérir. On leur montre en quoi c'est utile pour leur parcours professionnels et pour les entreprises.



**Théodore Yamou**

Fondateur  
Banlieues  
Sans Frontières  
En Action





RESTITUTION DES ATELIERS

## ÉDUCATION PAR LA PROFESSIONNALISATION

Il a été question de se demander comment faire le pont entre l'entreprise et le jeune. Le premier pas est de le remettre en valeur tant face à lui-même que face aux entreprises, notamment **en lui faisant prendre conscience de son potentiel, de ses talents et de ses compétences.**

### > Les pistes de solutions

#### Pour les jeunes

- ✓ Lui faire prendre des responsabilités

Le mettre dans une logique de réussite en le faisant participer à des projets concrets où il expérimenterait des réussites et mettrait en avant ses compétences face à son entourage.

#### Pour les entreprises

- ✓ Permettre des rencontres hors cadre professionnel où les jeunes et les recruteurs seraient sur le même pied d'égalité.
- ✓ Créer un lieu de rencontre où le jeune aura l'occasion de démontrer ses talents et ses forces qui ont été développés à travers son parcours de vie.
- ✓ Développer davantage le mentorat dans les entreprises afin de favoriser le pont avec l'entreprise.
- ✓ Mettre en avant des «success stories» à travers l'expérience d'autres entreprises.

Outre l'implication des entreprises, les associations accompagnant le jeune ont un rôle clef dans l'intégration professionnelle. Pour un accompagnement soutenu et personnalisé, l'association doit continuer d'appuyer le jeune et l'entreprise dans le processus d'intégration de façon soutenue.

#### UNE FORMULE GAGNANTE: LE MENTORAT ENTRE UN EMPLOYÉ ET UN JEUNE

Ce modèle, bien qu'il nécessite une part d'engagement des employés, donne des résultats probants. Ce modèle de parrainage est une bonne pratique en matière d'inclusion et doit être pratiqué davantage. L'idéal serait d'intégrer cette pratique dans les politiques de l'entreprises afin de la systématiser.





## RECONNAISSANCE DE LA DIVERSITÉ DES COMPÉTENCES STRATÉGIES CONTRE LA DISCRIMINATION?

“ Je n’ai pas le parcours classique d’une DRH dans un grand groupe. Si j’écoute les statistiques, je n’avais que 15% de chances d’être là où je suis aujourd’hui. Née à Roubaix, collègue de ZEP, profil universitaire, femme; je n’avais pas grand chose qui permette d’imaginer un avenir dans une entreprise classique. Qu’est-ce qui a fait qu’à un moment un entreprise m’ait ouvert ses portes? Je crois qu’essentiellement c’est parce que j’ai osé.

Dans ma fonction de DRH, ce que je recherche et ce que j’essaie de percoler au sein de l’entreprise, c’est de dire «essayez de regarder aussi des profils qui ne sont pas ceux dont vous avez l’habitude. Le monde a changé, on a besoin de compétences diversifiées et de soft-skills.» Aujourd’hui, de plus en plus on recherche des soft-skills comme la résilience; la capacité à se prendre des coups et à se relever. Dans certains quartiers, prendre des coups et se relever c’est du quotidien. Je demande souvent aux candidats de me citer des échecs et de me dire ce qu’ils en ont appris. Certains candidats aux profils assez classiques sont démunis face à cette question, car des échecs ils n’en ont pas connus. Or expliquer ce qu’on appris d’un échec, ça permet de percevoir une forme de personnalité. Il faut que les jeunes sachent qu’on recherche aussi des référentiels de compétences comme savoir sortir de sa zone de confort, être capable de relever des challenges.

Les stéréotypes existent, il y a des discriminations, mais il faut faire évoluer le regard que les jeunes ont de l’entreprise. Toutes les entreprises n’ont pas toutes forcément envie de discriminer, et certaines, parce qu’elles sont pragmatiques, ont envie d’avoir des compétences diversifiées.

Jusqu’à présent ces sujets-là étaient adressés par le volet RSE. Mais je pense qu’il faut passer de la philanthropie entreprise, de la conviction de certains dirigeants et de leur DRH, à du pragmatisme et intégrer cela dans les process du quotidien. On ne devrait plus parler de diversité. Il faut passer à autre chose, à un sujet plutôt autour de l’inclusion, d’une l’inclusion plus large centrée autour des compétences.



**Faroudja Kicher**  
DRH chez Engie  
et co-auteure de  
«Pas la gueule  
de l’emploi»

“ Mozaïk RH est né en 2008 suite au constat qu’il y a énormément de jeunes diplômés dans les quartiers qui ne trouvaient pas d’emploi à hauteur de leur diplôme ou qui mettaient trois fois plus de temps que les autres pour trouver. Qu’est-ce qu’on envoie comme message aux quartiers? On envoie comme message: “vous avez fait les bonnes études, les bons stages et vous arrivez sur le marché du travail mais non, ce n’est pas pour vous!”

Il y a de vrais stéréotypes, un vrai phénomène de discrimination qui s’ajoute au problème du manque de réseau. C’est un vrai problème car c’est le réseau qui permet d’avoir le bon premier stage, puis la bonne alternance et donc le premier bon job. Le type de jeunes qu’on accompagne, et je caricature à peine, fait son stage de compta dans le kebab du coin et ce n’est pas la même chose que de le faire dans un grand groupe.

Voilà ce qui a engendré la naissance de l’association. D’abord on travaillait sur les questions d’emploi et très vite on a commencé à travailler sur les questions de stages et d’alternances car on s’est rendu compte que c’était nécessaire pour réussir.

Il y a plein de raisons à la réussite de Mozaïk RH. On a un positionnement par rapport aux entreprises qui est très particulier on est un cabinet de recrutement comme les autres on va leur apporter des jeunes qui correspondent exactement à leurs besoins et à ce qu’ils recherchent,

On revient toujours sur les sujets des compétences, on essaye de comprendre quelles compétences ils recherchent, plutôt que les profils qu’ils recherchent.

Il y a un réel esprit de censure chez ces jeunes. Quand on demande aux jeunes s’ils parlent anglais, 70% qui nous disent non! Et quand on les présente à des entreprises du CAC40, (Engie, Total, General Electric, SFR...) la plupart des candidats nous disent que sans nous ils n’y seraient pas allés.



**Gabriel Lenot**  
Directeur des  
opérations  
chez Mozaïk RH

*Aujourd’hui, on ne parle plus de la diversité. On recherche des compétences, des soft-skills, mais aussi de la performance, et avoir des équipes diversifiées ça crée de la performance.*



## RESTITUTION DES ATELIERS

### RECONNAISSANCE DE LA DIVERSITÉ DES COMPÉTENCES: STRATÉGIES CONTRE LA DISCRIMINATION?

Les problèmes d'inclusion liés à la discrimination sont associés à la fois au modèle social dans lequel nous évoluons et à la fois au jeune lui-même.

Les participants ont réfléchi aux obstacles à surmonter tant pour les jeunes que pour les entreprises.

Il a été question entre autre de la peur qu'a le jeune de lui-même et des préjugés qu'il a intégrés dans la perception qu'il a de son potentiel et de ses capacités de réussite.

#### > Les raisons

- ✓ Un ascenseur social bloqué et une société qui ne met pas en avant le potentiel des diversités. Entre autre par l'absence de modèles et de figures publiques diversifiés.
- ✓ Un modèle social axé sur la performance qui cultive la peur de l'échec et où les vulnérabilités ne sont pas acceptées.
- ✓ Un modèle hiérarchique basé sur les titres et les diplômes qui ne mettent pas en avant les forces et le potentiel des individus.
- ✓ Un environnement social cloisonné où les possibilités de changer d'écosystème sont limitées.
- ✓ Une absence d'expérimentation positive des différences tant pour les jeunes que pour les entreprises.

#### > Les pistes de solutions

Les solutions proposées concernent à la fois les personnes potentiellement victimes de discrimination mais aussi les entreprises qui de par leur fonction ont un rôle majeur dans la promotion de la diversité des compétences.

##### Pour les jeunes

- ✓ Coacher la personne pour qu'elle puisse raconter son histoire et en faire ressortir les compétences
- ✓ Utiliser des CV vidéo ou des CV par compétence
- ✓ Mettre en place une plateforme interactive sur internet permettant les rencontres
- ✓ Promouvoir les modèles de réussite

##### Pour les entreprises

- ✓ Du savoir faire au faire savoir: Mettre en valeur les entreprises championnes de l'inclusion
- ✓ Mettre en valeur les modèles d'inclusion qui fonctionnent dans les milieux professionnels
- ✓ Mettre en valeur par des publications les entreprises dédiées à l'inclusion des diversités
- ✓ Permettre aux petites et moyennes entreprises de mettre en place un système de recrutement différent.







## INCLUSION DES JEUNES EXCLUS

# QUELLES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI?



*En France, à peu près 143 000 personnes vivent dans la rue. Sur ces 143 000 personnes, à Paris, il y a 3000 jeunes de 18/25 ans sans domicile fixe.*

*Aujourd'hui, pour le public des femmes de la rue, il y a deux problématiques : la première, ce sont des jeunes femmes qui fuient des mariages forcés. La deuxième problématique qui se répand énormément, c'est ce qu'on appelle il y a encore quelques années, la prostitution et que l'on appelle aujourd'hui l'escorting.*

*Du côté des jeunes hommes de la rue, on a différentes problématiques; des jeunes qui sortent d'incarcération, qui ont des problèmes d'addiction ou qui viennent de migrations récentes.*

*Ce qui les rassemble ces jeunes aussi divers, c'est une sorte de train. Le jeune est à la tête de la locomotive, parce que c'est important qu'il soit acteur. La mission du travailleur social est de mettre les rails en place. Cette première rail c'est l'amour; le nom professionnel c'est la confiance. L'amour, car c'est un mot qu'on n'entend plus dans le domaine professionnel, alors que la plupart de ces jeunes ne l'auront jamais entendu. On a besoin de travailler sur ce lien de confiance, pour que le jeune puisse faire confiance à l'institution et que l'institution puisse avoir confiance en lui.*

*La deuxième rail c'est le «coup de pied aux fesses» qu'on appelle en terme professionnel l'exigence, car aimer quelqu'un c'est le voir se projeter et vouloir avancer.*

*Il faut remettre en considération l'ensemble de ces problématiques dans la société, une société consumériste... Un jeune exclu a les mêmes soucis de se conformer aux modes que n'importe quel autre jeune. Il veut les mêmes montres, il souhaite aussi son iphone, il souhaite aussi s'inclure dans la société et ce serait une erreur de lui dire de ne pas s'inclure dans la société par ce mode là car s'inclure dans la société c'est aussi épouser un certain nombre de ses modes.*



*« Avant de faire découvrir à quelqu'un ses compétences et de le faire devenir acteur, il faut que cette personne se sente sur un terrain propice, se sente aimée, se sente accueillie, accompagnée, écoutée. »*



*On travaille selon les besoins des demandeurs d'emploi.*

*Pour les jeunes, nous avons mis en place un accompagnement intensif pour lequel on travaille beaucoup avec les missions locales. Chaque conseiller qui est sur ces dispositifs, accompagne et suit 50 jeunes. Ils travaillent sur les compétences sur le savoir-être, sur la position à avoir en entreprise, ses codes.*

*On travaille aussi sur des niches un peu spécifiques comme par exemple avec des personnes qui sont en rupture avec la société ou le système scolaire.*

*On a des conventions avec le système pénitentiaire pour lesquelles on a des conseillers d'insertion et de probation qui travaillent en agence Pôle Emploi mais aussi en milieu fermé pour favoriser la sortie des personnes incarcérées et leur retour à l'emploi mais aussi favoriser avec le juge d'application des peines des sorties anticipées. Dans ce cadre-là, on travaille sur les savoir-être, la confiance en soi mais aussi sur comment ils se présenteront et expliqueront leur passage en prison avec leur futur employeur.*

*On travaille aussi avec des jeunes réfugiés sur par exemple l'apprentissage du français, sur le contrat d'intégration républicaine. On fait aussi un travail vers un envoi en formation qualifiante et vers le logement.*

*Pour rendre les jeunes acteurs, on a mis en place le conseil d'évolution professionnel. C'est un accompagnement de co-construction avec la personne. C'est fini le temps où les conseillers sont les grands sachants et savent à la place de l'autre. Maintenant le projet général de la personne ainsi que le plan d'actions sont co-construits et adaptés régulièrement. Ce n'est plus au conseiller prescripteur de dire à la personne conseillée ce qu'elle doit faire, c'est un vrai travail d'équipe. Ensuite on convient du contenu et des modalités, comme le respect des horaires qui peut être par exemple un peu difficile pour des personnes exclues. Il faut donc s'adapter et rappeler les règles systématiquement pour qu'ensuite, dans le monde de l'entreprise, ces personnes puissent s'adapter à l'environnement. C'est comme ça qu'on les rend acteurs de leur propre projet professionnel.*



*« C'est fini le temps où les conseillers sont les grands sachants et savent à la place de l'autre.*

*Pour que les jeunes deviennent acteurs, les conseillers et les jeunes construisent ensemble les projets du jeune.*

*Si le jeune devient acteur, alors c'est une réussite.»*



**Karine Meininger**

Directrice de l'offre de services Pôle Emploi



**François Bel Ker**

Directeur de l'Accueil Jeunes Centre Corot



## RESTITUTION DES ATELIERS INCLUSION DES JEUNES EXCLUS: QUELLES OPPORTUNITES D'EMPLOI?

L'exclusion sociale et professionnelle est un phénomène complexe qui interpelle plusieurs acteurs et plusieurs réalités.

Afin d'améliorer les perspectives d'emploi des jeunes qui vivent une situation d'exclusion sociale et professionnelle, des solutions ont été proposées pour chaque acteur jouant un rôle important dans le processus d'inclusion du jeune. Ces solutions prennent place essentiellement dans l'accompagnement. Ce soutien peut être individuel ou collectif et peut s'adresser tant au jeune, aux professionnels de l'accompagnement, qu'aux entreprises.

### > Les pistes de solutions

#### L'orientation professionnelle du jeune

L'orientation professionnelle est un aspect qui ne peut être négligé dans la mesure où une fois le jeune est mobilisé, il est crucial qu'il trouve un lieu d'épanouissement professionnel à son image.

- ✓ Travailler sur l'exploration des secteurs d'activités avec des supports diversifiés. Au delà des formules classiques d'exploration du milieu professionnel, une approche plus diversifiée est à développer. Cela peut se faire par des vidéos, des témoignages de professionnels ou de jeunes ayant eu un parcours similaire.
- ✓ Promouvoir le programme des Services Civiques qui offrent au jeune la possibilité d'explorer pour une durée déterminée une implication dans un projet ou une organisation qui appelle ses intérêts.
- ✓ Développer des outils d'orientation adaptés à la réalité du jeune qui fait appel à ses intérêts et lui permet d'expérimenter ce qui l'intéresse.
- ✓ Offrir des opportunités d'alternances stage/formation
- ✓ Valoriser des formations scolaires plus prisées par les jeunes

#### L'accompagnement individuel du jeune

L'accompagnement du jeune doit se faire principalement dans l'action afin de faire ressortir son potentiel et lui faire vivre des réussites. Cette expérience peut se faire à travers l'implication tant dans des projets collectifs que dans des actions citoyennes. Il est important que le jeune soit au centre de son propre parcours et prenne conscience de ses acquis.

- ✓ Établir un parcours d'accompagnement déterminé dans le temps. L'accompagnement nécessite un cadre à tous les niveaux y compris sur le plan temporel. Il ne s'agit pas d'établir un cadre rigide mais plutôt de donner des repères permettant au jeune d'anticiper les différentes étapes du processus d'intégration.
- ✓ Concevoir des outils qui font ressortir concrètement les compétences acquises et font prendre conscience des forces du jeune. Dans la pratique, bien que les acquis soient reflétés par les accompagnants, il n'y a pas ou peu d'outils reconnus qui permettent de mettre en lumière les bénéfices d'un parcours d'intégration. Il s'agit ici surtout de mettre à disposition cet outil pour que le jeune lui-même se situe clairement dans son apprentissage.
- ✓ Concevoir des outils concrets qui font ressortir les forces de son réseau et les mettre à profit. Le jeune n'est pas toujours conscient qu'il a un réseau et peut se sentir isolé dans son parcours. Or, la clef de l'intégration est la capacité de créer des contacts, de les maintenir et de les cultiver. Des outils peuvent être développés pour mettre en lumière et enrichir le réseau du jeune.
- ✓ Formaliser un « passeport des compétences transférables ». Il s'agit ici de permettre la reconnaissance formelle des acquis. Il n'est pas nécessairement question d'un diplôme spécialisé mais plutôt d'une certification générique attestant que le jeune démontre un certain nombre de compétences transférables dans le milieu professionnel.





## > Les pistes de solutions

### Accompagnement des professionnels et bénévoles

- ✓ Création de « kits méthodologiques » à la disposition des professionnels. Ces « kits » n'auraient pas la vocation d'être un programme clef en main mais plutôt une boîte à outils mettant en valeur « les best practices » qui ont fait leurs preuves dans l'accompagnement des jeunes exclus.
- ✓ Des moyens financiers et matériels pouvant améliorer l'accompagnement des jeunes. Sans que ce soit uniquement sous forme de subventions, les associations ont besoins de locaux et de matériels didactiques à jour.
- ✓ Mettre à disposition une équipe de formation sous forme de formation continue pouvant appuyer les différents acteurs de l'intégration des jeunes.
- ✓ Mettre en valeur les impacts positifs du travail réalisé en faveur de l'intégration des jeunes. Faire davantage la promotion des expériences qui ont fait leur preuve tant dans le milieu associatif que professionnel.

### Apport aux entreprises

- ✓ Mettre en avant les entreprises engagées dans l'inclusion des personnes les plus exclues. Il peut être question de lister les entreprises vertueuses ou de les promouvoir dans leur modèle entrepreneurial
- ✓ Élaborer des suggestions de politiques d'inclusion et de droit commun pour les entreprises
- ✓ Élaborer un modèle de partenariat constructif entre les entreprises et les associations travaillant avec les jeunes exclus.

## CONCLUSIONS DE LA JOURNÉE



**Jean-Marc Delaporte**  
Co-fondateur de  
Life Project 4 Youth  
& Président de  
Youth 4 Change  
Network

“ Vous êtes des pionniers, car il y a 10 ans encore, lorsque qu'on a créé LP4Y, le sujet des jeunes était un sujet très peu connu, très peu développé. Cela semble fou tellement vos partages aujourd'hui sont riches, mais c'est tout nouveau et il y a énormément à faire. Nous sommes juste au début de la bataille pour l'inclusion de tous les jeunes en France et dans le monde. Partout, les sujets sont les mêmes, les débats et les problématiques sont les mêmes. Et c'est assez inouï et rassurant de voir à quel point, aujourd'hui, il y avait un consensus.

*This forum to me is the beginning of a new journey and what I want to remember from today's sharings, is that Youth is the power and that we need to give them confidence as confidence is the key to success. And to give confidence to the Youth, we should celebrate failures as they are pillars of success.*



**Arup Gosh**  
Co-fondateur de  
Tomorrow's foundation  
Association ayant reçu le  
Prix des droits de l'homme  
de la République française en 2017



## NEXT STEPS

# ORIENTATIONS POST-FORUM

Vous avez été nombreux à participer activement au forum dans le but d'améliorer les conditions d'inclusion des jeunes.

Le forum aura été un lieu de réflexions mais aussi d'actions car l'appel au travail collaboratif a été lancé.

Plusieurs idées et pratiques se sont démarquées lors de la table ronde et des ateliers. Parmi ces suggestions plusieurs d'entre elles demandent un travail concerté entre les différents acteurs de l'inclusion. Aussi, ces actions sont souhaitables tant au niveau local, national, qu'international.

À la lumière des échanges entre les participants du forum, voici les grandes orientations suggérées par Y4CN pour l'année 2017-2018.

## LE SOUTIEN AUX PROFESSIONNELS DE L'INCLUSION

La formation des différents acteurs de l'inclusion sociale et professionnelle est ressortie comme étant une des clefs à l'amélioration des pratiques. Ces formations toucheront tant les accompagnateurs, les institutions que les entreprises désirant améliorer leur approche en matière d'inclusion des jeunes. Ces formations ne peuvent être dispensées sans l'apport des membres du réseau lui-même.

Il sera donc question de :

### La formation

- ✓ Créer un comité de formation composé de différents membres de Y4CN
- ✓ Établir un calendrier de formations en fonction des enjeux mis en lumière lors du forum
- ✓ Créer un centre de formation à la disposition des membres du réseau

Un des éléments marquants du Forum aura été l'abondance des échanges quant aux différentes stratégies et approches en matière d'inclusion. Cet échange ne doit pas s'arrêter à une journée de travail mais plutôt s'inscrire dans un mode collaboratif continu. Les participants invitent donc Y4CN à favoriser l'importation des pratiques faites dans d'autres pays mais aussi à cartographier les meilleurs pratiques.

Y4CN propose 3 façons d'échanger les meilleures pratiques entre les différents acteurs.

### L'échange des pratiques

- ✓ Créer une interface collaborative permettant la collecte d'outils, de publications et de guides pratiques
- ✓ Organiser des webinars autour des enjeux majeurs ressortis lors du forum
- ✓ Créer des projets pilotes permettant l'expérimentation de différentes approches en matière d'inclusion
- ✓ Créer des outils pédagogiques et d'accompagnement issus de la diversité des pratiques

### LA PROMOTION DU TRAVAIL COLLABORATIF

- ✓ Promouvoir l'implication des bénévoles dans les différentes associations et ONG travaillant à l'inclusion des jeunes
- ✓ Repérage et recrutement de nouveaux membres du réseau
- ✓ Mise en contact entre les membres autour de projets communs
- ✓ Organisation de journées de travail commun sur les dossiers prioritaires ciblés lors du forum



# ORGANISATIONS PARTICIPANTES



**MERCI À TOUS POUR VOTRE PARTICIPATION**  
L'ÉQUIPE YOUTH 4 CHANGE NETWORK

[www.y4cn.org](http://www.y4cn.org)

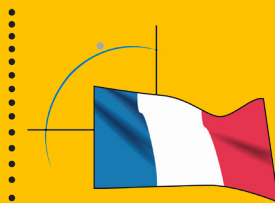
[contact@y4cn.org](mailto:contact@y4cn.org)  
[www.facebook.com/y4cnow/](https://www.facebook.com/y4cnow/)

**Evènement organisé:**

**sous le patronage de la Commission nationale  
française pour l'UNESCO**



Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture



sous le patronage  
de la Commission  
nationale française  
pour l'UNESCO

**avec le soutien de Life Project 4 Youth**

