

# JEUNES & EMPOWERMENT: COMMENT ACCOMPAGNER LES JEUNES EN DANGER POUR LES RENDRE ACTEURS DE LEUR INSERTION?



---

FORUMS YOUTH 4 CHANGE NETWORK

22 MAI 2018 • 13H - 18H30 • BRUXELLES

25 MAI 2018 • 13H - 18H30 • SCIENCES PO PARIS

---

# INTRODUCTION

En 2018, Youth 4 Change Network a organisé deux forums pour rassembler tous les acteurs de l'écosystème d'inclusion des Jeunes en situation d'exclusion.

Il s'agissait de rassembler ces acteurs pour la première fois à Bruxelles et pour la 4ème fois à Paris.

Ce rapport retrace les échanges qui ont eu lieu lors de ces événements et les points clefs à garder en tête pour la suite, en prévision des autres échanges qui auront lieu dans le futur.



# SOMMAIRE

**Page 2**  
Introduction

**Page 3**  
Sommaire

**Page 4**  
Youth 4 Change Network

**Page 5**  
L'équipe

**Page 7**  
Le forum de Bruxelles

**Page 19**  
Le forum de Paris

**Page 28**  
Les restitutions d'ateliers

**Page 43**  
Conclusion des forums Y4CN 2018

# 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 en situation d'exclusion.

## NOTRE CONSTAT

Il y a aujourd'hui 1,2 milliard de jeunes âgés 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.

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 MISSION

Nous souhaitons :

- Connecter les organisations entre elles afin qu'elles échangent leurs bonnes pratiques et leurs challenges
- Etre un support pour les organisations membres (veille, services de conseil, formations) ;
- Agir ensemble en organisant des événements, publiant des livres ou en soutenant les projets des membres.

## 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.

## LE RÉSEAU



Lancé en septembre 2011, le réseau Y4CN regroupe aujourd'hui près de 25 organisations de tailles variées dans plus de 15 pays du monde entier et qui ont en commun :

### Une mission

**L'inclusion sociale et professionnelle des jeunes**

### Une approche

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



## PRÉSENTATION DE L'ÉQUIPE



**Jeanne Allard**  
Coordinatrice Y4CN



**Aymeric Lejeune**  
Assistant coordinateur Y4CN



**Laura Rahmeier**  
Coordinatrice forum



**Anna-Maria Judina**  
Coordinatrice forum



**Macarena Rivera Lam**  
Coordinatrice réseau



**Dilek Gürsel**  
Coordinatrice réseau



**Caroline Ullerup**  
Responsable communication

Y4CN est en partenariat avec les **Projets Collectifs** de Sciences Po, un module d'initiation à la gestion de projet en structure opérationnelle, au cours desquels les étudiants peuvent acquérir une expérience professionnelle additionnelle.

**SciencesPo**

# FORUM Y4CN

## BRUXELLES - 22 MAI 2018

Suite au succès de forums à Paris, Youth 4 Change Network a décidé cette année d'étendre son réseau d'actions de playdoyer en Europe en commençant par Bruxelles.

Cette première édition du forum en Belgique fut un succès et a permis à des acteurs locaux de l'écosystème d'inclusion des Jeunes de se rencontrer et d'échanger ensemble.

Au programme ?

- Le témoignage d'une jeune, Wioleta
- Une table ronde d'intervenants travaillant à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes au sein de différentes structures
- Des ateliers où chacun peut s'exprimer et contribuer en vue de trouver des solutions



## TEMOIGNAGE DE JEUNE



### Wioleta Chendoszka

Ancienne jeune du programme  
*Art2Work*



Suite à une enfance heureuse avec son père en Pologne, Wioleta part vivre avec sa mère à Bruxelles. Les rapports entre ses parents sont froids et elle n'aura pas le droit de parler avec son père et son frère pendant plusieurs mois, alors qu'elle arrive dans un environnement culturel différent, et avec une langue qu'elle ne maîtrise pas encore.

Son parcours scolaire est compliqué et elle ne parvient pas à passer son examen final, d'autant plus que les relations avec sa mère se compliquent. Elle part de chez elle pour éviter de se faire mettre à la porte et comprend qu'elle va devoir chercher un logement, trouver un travail, gagner sa vie par ses propres moyens. Elle contacte les services sociaux plusieurs fois, sans retour. Elle commence donc à travailler et entre dans un rythme « métro, boulot, dodo » dans lequel elle ne parvient pas à étudier comme elle le souhaitait initialement.

Après pas mal de petits boulots, elle réussit à obtenir un rendez-vous avec un assistant social. Elle obtient une subvention ainsi que l'accès à une formation - Coach2start de la structure Art2work - qui va lui permettre de faire un point, de gagner en assurance et de prendre conscience de son potentiel qu'elle a déjà utilisé dans de nombreuses actions de bénévolat pendant ses années à Bruxelles.

Désormais, Wioleta sait ce qu'elle veut faire : elle souhaite rejoindre une école pour travailler dans les Relations Publiques, afin d'ouvrir un jour sa propre entreprise d'évènementiel. Et nous, on est sûr qu'elle y arrivera !



## TABLE RONDE

### PRÉSENTATION DES INTERVENANTS

La table ronde était animée par Amicie Champion.



### Amicie Champion

Consultante Pédagogique  
*APM - Association Progrès  
du Management*

### Bakhta Benzaza

Animatrice  
*MAKS*



### Tine Dupre

Chargée de Développement  
*Talented Youth Network*



### Brechje Moermann

Responsable des Ressources  
Humaines Diversité et Inclusion  
*Groupe BNP Paribas Fortis*



### Jérôme Lemouchoux

Chief Executive Officer  
*Sodexo Benefits and Rewards  
Services Belgium*





## ÉLÉMENTS DE LA TABLE RONDE

### TRAVAILLER SA CONFIANCE EN SOI PAR LE THÉÂTRE



**Amicie  
Champion**

Consultante  
Pédagogique  
APM - Association  
Progrès du  
Management

L'association Maks est une association qui accompagne chaque année 2500 personnes vulnérables sur 5 types de programmes. Bakhta, vous êtes en charge d'un programme un petit peu plus spécial: un programme théâtre. Est-ce que vous pouvez nous expliquer pourquoi vous avez choisi cet art comme levier d'empowerment ? Et éventuellement, qu'est-ce que vous constatez chez les jeunes que vous accompagnez? Quel est l'impact de ce programme sur leur vie privée, pro, perso, etc.?

“ Comment j'ai commencé le projet ? Vous l'avez dit, je travaillais comme accompagnatrice à l'aide à la recherche d'emploi. J'ai fait ça pendant 9 ans.

Qu'ai-je remarqué? Les jeunes ont du mal à s'exprimer. Nous avons beau les entraîner pour les aider à la recherche d'emploi, les aider à l'entretien d'embauche, ils avaient du mal à s'exprimer. Les pauvres apprenaient par coeur les réponses, quelles étaient leurs qualités, etc... Donc voilà, **il y avait un problème d'expression, de confiance en soi.** D'un autre côté, le néerlandais est de plus en plus demandé à Bruxelles.

On s'est dit: « voilà, on va travailler sur la confiance en soi et en même temps on va leur apprendre le néerlandais pour avoir une compétence en plus ». Voilà d'où vient cette idée d'atelier théâtre avec les jeunes.

Je l'anime depuis septembre. Et maintenant, je vois clairement que les jeunes ont confiance en eux. **Ils s'expriment, ils osent, voilà c'est leur apprendre à oser parler tout simplement.** Voilà, imaginez : ils peuvent apprendre à faire des grimaces toute la journée pendant un atelier, donc je peux vous assurer que lorsqu'ils sortent de là ils n'ont plus peur du ridicule !

Et puis voilà, ils progressent en néerlandais. Ils ont une compétence en plus. Et ça il n'y a rien de mieux. **Apprendre quelque chose, ça booste la confiance en soi.**



### IMPLIQUER LES JEUNES DANS DES PROJETS SOCIÉTAUX POUR QU'ILS PRENNENT CONSCIENCE DE LEUR RÔLE DANS LA SOCIÉTÉ

TYN c'est une association qui a été fondée en 2013 par une dream team de jeunes citoyens actifs ayant une solide expérience et un réseau de contacts assez important dans le milieu associatif, culturel, politique, économique. Et cette association s'est donné pour mission le développement de jeunes dans leur diversité à travers un travail basé sur la confiance en soi, et aussi à travers une implication sociale. Tine, pouvez-vous nous en dire plus sur ces projets-là?

“ Notre but c'est vraiment de travailler la confiance en soi des jeunes.

On part du constat suivant : il y a un fossé quelque part entre la jeunesse et le reste de la société, la politique et les entreprises, fossé qui fait que les jeunes n'ont pas forcément envie de s'intégrer, de trouver leur place, et ne la trouvent pas de toute façon.

Donc nous, ce qu'on fait à travers les formations et puis nos autres activités, c'est premièrement les faire réfléchir à un problème ou un souci sociétal, aussi petit ou grand qu'il soit. Et ensuite on les fait réfléchir à la question suivante : « Que puis-je faire - moi en tant que jeune, nous en tant que jeunes - pour apporter une solution ? ».

Ensuite, on les accompagne - avec des formations et des encadrants pédagogiques - à mettre en place un projet qui leur permettra de répondre au besoin qu'ils ont identifié. **L'idée c'est qu'ils s'impliquent dans la société ou tout simplement dans leur quartier, à leur échelle, pour qu'ils comprennent qu'ils y ont leur place, comme nous tous.**

Ils ont vraiment quelque chose à apporter en termes de réflexion, en termes d'action, et ils ont les capacités surtout de le faire. Ils le voient dans les formations qu'on leur donne, et qui les accompagnent vers cette mise en place de projets et dans la réalisation de ces projets. L'idée est de **leur faire comprendre que c'est vraiment possible.**

Prenons l'exemple de Chaima. Son groupe a réfléchi à ce que l'on peut faire en termes d'écologie. Finalement, les jeunes sont arrivés avec l'idée d'un potager. Ils ont été eux-mêmes à la recherche de partenaires. Finalement le potager a été construit au centre Pierron. Et c'est vraiment eux qui ont tout mis en place!



**Tine Dupre**

Chargée de  
Développement  
Talented Youth  
Network



**Bakta Benzaza**

Animatrice  
MAKS

## PRENDRE EN COMPTE LES JEUNES EN ENTREPRISES ET LES ACCOMPAGNER

**Brechje Moermann, vous êtes Diversity Officer chez BNP Paribas Fortis - groupe de 14 000 employés ici en Belgique - et qui s'engage à plusieurs niveaux, notamment à travers des volontariats de salariés, à travers des programmes d'accueil de jeunes des quartiers dans les banques pour les jobs étudiants d'été, et des programmes d'apprentissage des métiers de la banque aux personnes les plus vulnérables. Dans une structure d'entreprise, comment est-ce que vous faites pour inclure ces jeunes, pour leur faire de la place ? Quels sont les différents chantiers auxquels vous vous êtes attaqués au sein de BNP Paribas ?**

“ Notre équipe diversité et inclusion est active depuis environ 8 ans et nous travaillons sur trois chantiers.

Une de nos premières actions a été l'obtention d'un pourcentage de la part de la direction - une vingtaine de pourcent, soit une soixantaine de postes d'été - pour des jeunes qui sont issus d'autres milieux, avec un focus sur des jeunes qui sont de milieux vulnérables.

Nous, **ce que l'on veut leur offrir, c'est un salaire qui est bon, une expérience de travail, et une vue sur ce que peut être une banque.** Il y a le métier bancaire mais il y a plein d'autres métiers aussi que l'on ne soupçonne pas toujours quand on n'est pas dedans.

On donne un demi-jour de coaching à ces jeunes au départ. Parfois je sens qu'on pourrait faire plus. Par exemple, la dernière fois j'accueillais un groupe de néerlandophones. Je leur avais demandé: « De quoi avez-vous éventuellement peur ? » Ils m'ont presque unanimement dit : « **J'ai peur d'être mal accueilli, de ne pas être apprécié, d'avoir des collègues qui ne vont pas m'inclure** ». Ca m'a frappée, je me dis qu'il y a peut-être encore des choses en plus à faire. Voilà, c'est la première action qui est déjà bien développée mais qui peut encore s'améliorer.

Une deuxième action consiste à suivre le travail d'une sorte de laboratoire où des employés se mettent ensemble pour trouver de nouveaux produits, ou de nouvelles idées, et

les élaborer en des journées très denses. Ils voulaient faire un pas vers les Jeunes. Donc assez vite ils ont cerné ce qu'on appelle les NEET (Youth Not in Education, Employment or Training), les jeunes qui ont besoin de plus d'éducation et de formation ou qui ont du mal à trouver ou garder un boulot. Ils sont en train d'élaborer un trajet de développement des talents au sein du réseau le DMAB (Diversity Managers Belgium), qui inclut aussi Sodexo, Engie, ING et d'autres. **L'objectif est de développer un parcours, deux ans en totalité, six mois à chaque fois dans une entreprise, un peu comme un graduate program.** Mais se pose la question du coaching par exemple. Comment faire pour que ces Jeunes-là gardent la motivation ? Et comment faire pour qu'ils se sentent vraiment à leur place ? J'ai quelques idées en tête, mais il y a encore beaucoup à apprendre.

Enfin, une troisième action, c'est que notre équipe corporate responsibility a tout un catalogue d'activités qu'elle propose aux employés. Ca s'appelle les activités **"our job too"**, ce qui veut dire que **la responsabilité sociétale, c'est aussi notre boulot.** Et au sein de ce catalogue, ils viennent de rajouter une activité : le mentoring de jeunes en situation fragilisée, justement pour qu'ils aient une idée de ce qu'ils veulent faire, et puis ensuite leur apporter un accompagnement personnalisé.



**Brechje Moermann**  
Responsible for Human Resources Diversity and Inclusion  
Groupe BNP Paribas Fortis



*Comment faire pour que ces Jeunes-là gardent la motivation ? Et comment faire pour qu'ils se sentent vraiment à leur place ? J'ai quelques idées en tête, mais il y a beaucoup à apprendre.*

## TRAVAILLER AVEC DES JEUNES EN SITUATION D'EXCLUSION : UN ACCOMPAGNEMENT NECESSAIRE MAIS UNE ENERGIE FORTE

Jérôme, vous êtes le CEO de Sodexo Benefits and Services, groupe qui s'engage en faveur de l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes éloignés de l'emploi. Vous vous êtes engagés personnellement contre l'exclusion, lors de votre dernière expatriation à Manille. Non seulement vous avez ouvert les portes de Sodexo aux jeunes qui venaient des bidonvilles de Manille à travers des visites d'entreprise, à travers des rencontres avec des salariés, à travers mêmes des embauches, mais vous avez également été un des moteurs d'un réseau d'entreprises - le Youth Inclusion Network - qui s'est monté à Manille et qui se développe aujourd'hui dans d'autres villes. Ce dernier a pour but de réunir des entreprises qui ont le désir de chercher des solutions pérennes sur la question de l'inclusion des jeunes. Est-ce que vous pouvez nous dire si toutes ces démarches relèvent d'une politique RSE de Sodexo, ou est-ce que cela répond à un choix stratégique de l'entreprise ?



**Jérôme Lemouchoux**

Chief Executive Officer  
Sodexo Benefits and  
Rewards  
Services Belgium

“ C'est une bonne question. Je pense que je me la poserais en demandant est-ce que ça relève d'une démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) ou est-ce que ça relève d'une démarche RH (Ressources Humaines) ?

C'est une question qu'on s'est souvent posée, notamment dans le cadre du réseau entreprise qu'on a créé, à savoir: «où étaient les bons contacts pour démarrer cette initiative?».

Au sein de Sodexo, on a répondu à la question en disant que c'était vraiment une approche de Ressources Humaines, parce qu'on parle beaucoup de diversité. Je pense que c'est un sujet en tout cas qui est dans toutes les grandes entreprises aujourd'hui. On parle beaucoup de l'équilibre homme / femme, d'orientation sexuelle, de personnes en situation de handicap, chez nous en tout cas on n'a pas encore cerné le jeune exclu qu'il faudrait intégrer dans l'entreprise. Or je pense que ça rentre exactement dans ce genre de critère, c'est une forme de discrimination positive à l'embauche qu'on veut mettre en place dans ce cadre là.

Et c'est ça qui va faire que ça va devenir quelque chose de durable pour l'entreprise. Donc ce n'est pas quelque chose qui va améliorer notre image au travers d'une campagne RSE, mais **c'est vraiment quelque chose qui va bénéficier et à l'entreprise, et au jeune.**

Ce que l'on a vu aux Philippines, c'est que quand on a

*Il y a une exclusion en amont, mais une fois dans l'entreprise, il y a une forme d'auto-exclusion qu'il faut gérer et qui n'est pas simple du tout.*

embauché des jeunes qui venaient des bidonvilles, qui avaient été préparés par des associations comme vous à rentrer dans le monde de l'entreprise, ça avait un impact énorme sur le jeune en tant que tel. Je me souviens du témoignage d'une jeune qu'on a embauchée, qui me disait: « Le jour où l'on m'a embauchée, j'ai fermé la porte d'une mauvaise histoire et j'ai démarré une nouvelle vie. » Et je lui dis que c'est extrêmement fort. Elle m'a répondu: « ça n'a pas un impact juste pour moi, mais ça a un impact pour ma famille, pour mes enfants que je vais pouvoir scolariser, etc. » Alors je vous parle de ça dans un contexte philippin qui est assez particulier, d'exclusion très forte.

Et je pense que ça a un impact pour le jeune, mais ça a aussi un impact énorme pour l'entreprise. On a vu ces jeunes arriver dans l'entreprise avec une énergie énorme ! On a eu un témoignage très fort tout à l'heure, mais **on sent cette énergie chez les jeunes qui sont passés par des phases difficiles** comme ça. Et clairement, l'entreprise en bénéficie, l'entreprise cherche à avoir des personnes engagées dans ce qu'elles font.

Je pense aussi que **ça a un impact sur le reste des collaborateurs.** J'ai pas mal de collaborateurs qui sont venus me voir en me disant : « On est fiers de ce que fait Sodexo, on est fiers des valeurs que vous portez ». Donc ça a un impact indirect aussi sur le reste des personnes.

Mais nous avons aussi été confrontés à quelque chose que l'on n'attendait pas. On s'est dit : « ça y est, on a fait visiter l'entreprise à ces jeunes, on leur a fait une démonstration de ce qu'est l'entreprise, ils ont trouvé une position, ça y est on les a embauchés... ça y est c'est fini, c'est des collaborateurs maintenant ça avance ».

Et au bout de deux mois, on en a, j'en ai un particulièrement en tête, qui était arrivé, et qui m'a dit « Je vais partir ». Et je lui dis : « Ah bon, mais pourquoi tu veux partir ? » et il répond : « parce que je vois bien que ce n'est pas mon monde, je me sens pas inclus ». Alors je lui dis : « Mais est-ce que les autres te rejettent ? » Il dit : « Ah non, les autres sont super sympas, mais je me sens pas chez moi, je me sens pas dans mon univers ». Donc on a du mettre en place des programmes de mentoring pour que cette personne soit en permanence accompagnée, rassurée, pour qu'elle trouve sa place de manière durable et puisse se stabiliser. Donc **il y a une exclusion en amont, mais une fois dans l'entreprise il y a une forme d'auto-exclusion aussi qu'il faut gérer** et qui n'est pas simple du tout. Donc il y a vraiment un accompagnement tout du long.

Donc pour répondre à la question initiale, non **ça ne me paraît pas être une question de RSE, mais ça me paraît être une démarche de politique RH.**



# CONCLUSION DE LA JOURNÉE



**Amicie  
Campion**

Consultante  
Pédagogique  
APM - Association  
Progrès du  
Management

“ Au cours de cet après-midi, nous avons beaucoup reçu :

- Nous avons eu la chance d'entendre le témoignage de Wioleta qui a accepté de partager son histoire,
- Nous avons eu la chance d'entendre des acteurs de l'écosystème d'inclusion des Jeunes s'exprimer et partager leur vision de l'empowerment avec Jérôme, avec Brechje, avec Tine accompagnée de Chairma, et avec Bakhta,
- Et enfin, nous avons aussi eu la chance de pouvoir partager nos expériences, nos expertises, nos points de vue et nos convictions sous forme d'ateliers. Je tiens à remercier chacun d'entre vous pour la richesse de ces échanges et de ces restitutions.

A travers cet riche après-midi, je pense que l'on peut dire qu'on a compris certaines choses.

Tout d'abord, nous avons compris que les Jeunes ont besoin de prendre conscience de leurs capacités et de leurs compétences afin de trouver un sens aux actions qu'ils entreprennent.

Nous avons compris que l'empowerment des Jeunes est avant tout une question de place. En tant qu'accompagnant, toute la place qu'on prend est de la place qu'on ne donne pas. Il faut donc accompagner les Jeunes en leur laissant toute la place pour développer leurs compétences, s'affirmer et prendre des initiatives.

Nous avons compris que l'empowerment des Jeunes passe non seulement par les initiatives favorisant la montée en compétence, mais aussi par des engagements en société, pour devenir des citoyens qui ont conscience que leurs actions comptent et qu'ils ont le pouvoir de contribuer à une société plus inclusive et à un monde meilleur.

Nous avons compris que la diversité était une richesse autant pour la société que pour les entreprises, et que les entreprises peuvent trouver un vivier de compétences et de motivation chez les Jeunes avec lesquels elles travaillent, qu'il ne s'agit pas

simplement de charité mais bien d'investissement stratégique.

Nous avons compris que l'empowerment des Jeunes était plus qu'un devoir pour la société, plus qu'un investissement publicitaire pour les entreprises, mais était un levier de changement et de croissance formidable, et que nous devons apprendre à le considérer comme tel !

Nous avons compris que l'empowerment, c'est tout simplement valoriser un Jeune qui ne croit pas en ses capacités. Et loin de moi l'idée de me lancer dans une tirade naïve ou candide, mais valoriser quelqu'un, ça peut simplement passer par un sourire, un peu d'attention. Et il n'y a pas besoin d'être un expert de l'inclusion pour savoir sourire à quelqu'un.

Enfin, nous avons compris que c'était tous ensemble que nous pourrions travailler à l'inclusion des Jeunes dans nos sociétés, avec nos entreprises, avec nos associations, avec nos institutions et bien évidemment avec les Jeunes !

Comme un grand leader du 20ème siècle le disait en s'adressant aux Jeunes : « Devenez ce que vous êtes et vous mettez le feu au monde ».

Donc un grand merci à tous pour toutes ces belles leçons, toutes ces solutions et nous vous donnons RDV l'année prochaine pour la seconde édition du forum Y4CN Bruxelles, dont vous serez les ambassadeurs !



# FORUM Y4CN

## PARIS - 25 MAI 2018

Suite à au succès de ces 3 forums Y4CN Paris des années précédentes, Youth 4 Change Network a organisé une 4ème édition à Paris.

L'objectif était le même: il s'agissait de rassembler des acteurs de l'écosystème d'insertion des Jeunes, qu'ils soient de Paris ou d'ailleurs, afin de trouver ensemble de nouvelles solutions à mettre en oeuvre pour favoriser l'empowerment de Jeunes en situation d'exclusion.

Au programme ?

- Le témoignages de 7 jeunes qui ont accepté de partager leurs histoires
- Une table ronde d'intervenants travaillant à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes au sein de différentes structures
- Des ateliers où chacun peut s'exprimer et contribuer en vue de trouver des solutions



Ils étaient 7 Jeunes le 25 mai à venir témoigner et partager leurs histoires. Ce fut poignant et enrichissant de voir ces Jeunes de 3 structures différentes prendre la parole devant une centaine de personnes, et représenter les Jeunes ainsi que tout leur potentiel. Leur parcours n'a pas été simple mais **ils ont su en tirer le meilleur**. Ils sont des preuves que **les Jeunes, quels qu'ils soient, peuvent réussir et s'épanouir**.

**INSTITUT de L'ENGAGEMENT**  
valorisons les parcours civiques



**teame.**

**RÊVE & RÉALISE**

par *Unité Cité*



**Jérôme Guerin et Ibourahima Krubally Camara**

Ils ont introduit les témoignages par un rapide quizz participatif traitant de faits clefs en lien avec la jeunesse.



**Samuel Désir**

Ce passionné de musique pragmatique a rapidement compris que l'argent était une clef pour réaliser un rêve. Il développe aujourd'hui ses compétences marketing au sein du programme TEAME, afin de les ré-utiliser à titre personnel par la suite. Il est un bel exemple de Jeune qui sait ce qu'il veut et se donne les moyens de la réussite.

**Christophe Hassanaly**

Un Service Civique lui a permis de prendre confiance en lui au contact d'une équipe de Jeunes aux profils variés et d'encadrants bienveillants, mais il a également pu développer des compétences professionnelles pour lancer son projet de sensibilisation aux handicaps Dys-.



**Peggy Totozafy**

Son expérience lui a donné envie de redonner aux autres et c'est ainsi qu'elle est passée d'étudiante qui avait du mal à joindre les deux bouts à account manager au sein de la fondation EPIC, et ce suite à un contrat de Service Civique, à l'Institut de l'Engagement.

**Bouna Camara**

Le travail de la rue lui a coûté cher, mais Bouna a eu le courage de se poser les bonnes questions et de le quitter, afin d'avancer. Il souhaite maintenant poursuivre son propre projet qui est dorénavant de monter sa propre boîte dans la fibre optique.



**Pauline Mignola**

Son expérience à l'université lui donne envie de lancer une association et elle a l'audace de mettre son projet à exécution. Puis, elle co-crée une structure de sensibilisation à l'éducation inclusive en lien avec les genres et la sexualité, et écrit même un livre qui paraîtra d'ici fin 2018 (*Berthes à Baptiste*) !



## TABLE RONDE

### PRÉSENTATION DES INTERVENANTS

La table ronde était animée par Florence Patsouris.



**Florence Patsouris**  
Responsable du programme Entrepreneur dans la ville Paris  
*Sport dans la ville*



**Alice Barbe**  
CEO  
*Singa France*



**Anyka Batista**  
Responsable des programmes internationaux  
*Fondation Carrefour*



**Frédéric Bardeau**  
Co-fondateur et président  
*Simplon.co*



**Inna Omarovna**  
*Jeune Singa France*



**Moussa Camara**  
Fondateur et président  
*Les Déterminés*



**Ossama Hezhaz**  
*Jeune Les Déterminés*



**Louis Bazire**  
Responsable du pôle Volontariat  
*Groupe BNP Paribas*



**Nassim Akif**  
*Jeune Simplon.co*



FRÉDÉRIC BARDEAU, PRÉSIDENT ET CO-FONDATEUR DE SIMPLON.CO

## L'APPRENTISSAGE PAR L'ACTION OU COMMENT LUTTER CONTRE L'AUTO-CENSURE

**Florence : Vous êtes président et co-fondateur de Simplon.co qui utilise la formation au numérique comme levier d'inclusion et d'empowerment. Créé en 2013, aujourd'hui, c'est 40 fabriques et plus de 2000 personnes accompagnées. En quoi est-ce que Simplon, c'est plus qu'une école et c'est une « fabrique »?**

“ J'avais découvert pour mon propre usage que le numérique pouvait être un levier extrêmement puissant, et je n'ai donc pas cessé depuis une vingtaine d'années d'utiliser le numérique pour faire des choses intéressantes pour les gens et pour les ONGs, etc.

Au fur et à mesure de mes pérégrinations, j'ai rencontré des étudiants boursiers qui ont eu l'idée d'importer le modèle américain des boot camps, des centres d'entraînement qui formaient des développeurs en quelques semaines, et ça m'a complètement passionné. A la fin, j'ai arrêté tout ce que je faisais et je me suis jetée dans cette aventure.

Et donc pourquoi une fabrique ? Parce que l'école, ça renvoie, pour des gens qui quittent le système scolaire, appeler ça une école, ce serait les ramener dans un endroit qu'ils ont quitté. Et donc l'autre idée, pourquoi une fabrique ? C'est parce que dans **le monde du numérique**, il y a énormément d'emplois non pourvus, et que **c'est une vraie chance d'insertion professionnelle et d'inclusion**.

On manque de plusieurs milliers de postes de développeurs par an, et donc on s'est dit : « il y a des ingénieurs, il y a des autodidactes qui galèrent tous seuls derrière leurs ordis à faire les geeks à faire des MOOCs, nous il faut qu'on arrive à pouvoir proposer un parcours de formation gratuit pour pouvoir créer des niveaux intermédiaires entre les ingénieurs et les autodidactes ».

Et on aime beaucoup l'idée d'artisans du numérique, parce que dans le code, il y a aussi l'idée que c'est créatif, que ce n'est pas que technique. On parle de craftsmanship dans les développeurs, et donc on s'est dit qu'on allait faire des artisans du numérique et qu'on allait faire ça dans une fabrique. Donc voilà la première école simplon est dans une usine à Montreuil, et donc on continue à monter des fabriques un petit peu partout dans le monde, on produit des

*« Pour apprendre le numérique, nous, on ne passe pas par le numérique, on passe par le présentiel, des tables, des chaises, des profs, des échanges, des groupes. Donc voilà c'est une pédagogie très horizontale. »*

développeurs, et c'est pour ça qu'on a appelé ça « fabrique ».

**Et pouvez-vous dire pourquoi et en quoi vous utilisez des leviers d'apprentissage un peu différents de ceux utilisés dans une école traditionnelle ?**

Alors déjà le premier levier, c'est qu'**on ne forme pas les gens, on va les chercher et on va les convaincre qu'ils sont capables**. La plupart des gens ont une auto-censure assez forte par rapport au numérique, ça se voit notamment chez les gens qui sont peu diplômés. Les gens ne se sentent pas légitimes, il y a un syndrome de l'imposteur qui est énorme, et donc en fait, nos méthodes pédagogiques, de recrutement et de sourcing sont destinées à faire tomber ces freins-là.

Et une fois qu'on arrive dans la fabrique Simplon, à ce moment-là, on ne reproduit pas du tout un environnement scolaire, et on pense vraiment que le numérique, ça se pratique. **C'est l'action qui doit primer**. Et quand on met les mains dedans, on se rend compte qu'on est capable, donc on développe encore plus de passion.

Pour apprendre le numérique, nous, on ne passe pas par le numérique, **on passe par le présentiel**, des tables, des chaises, des profs, des échanges, des groupes. Donc voilà c'est **une pédagogie très horizontale**, très dans les échanges de pratiques.

**Dans leur formation, ils ont appris au moins une chose, c'est qu'ils étaient capables de faire des milliards de choses et que la principale compétence dans ce monde, c'est apprendre à apprendre**, c'est ce qu'on essaie de faire. ”



MOUSSA CAMARA, PRÉSIDENT ET FONDATEUR DE L'ASSOCIATION LES DÉTERMINÉS

## SORTIR DE SA ZONE DE CONFORT, ALLER VERS LA RENCONTRE POUR S'ENRICHIR

**Vous avez créé en 2015 l'association les Déterminés en partenariat avec le MEDEF pour pouvoir accompagner la création d'entreprises de Jeunes qui viennent de quartiers populaires ou de milieux ruraux. Etant donné qu'il est parfois déjà difficile pour des Jeunes qui sont diplômés et qui ont le bon réseau, et parfois la bonne famille, de créer leur entreprise, comment est-ce que vous créer les conditions favorables pour les eunes que vous accompagner ?**

“ Moi j'aimerais commencer par le départ. Moi-même, qui ai grandi à Cergy, j'ai grandi dans un quartier des plus difficiles à l'époque du Val d'Oise. Et pour moi, le premier pied à l'étrier, ça a été l'entrepreneuriat. A 21 ans, après mes cours, pendant l'été je cherchais un job, et j'ai fait une rencontre avec un technicien qui installait Internet et qui m'a orienté vers un responsable d'agence en télécommunications. Je l'ai rencontré, il m'a dit : « Moi je cherche pas de salariés, je cherche que des sous-traitants. Est-ce que tu as une boîte ? ». A la base j'étais venu chercher un emploi et lui il me proposait un contrat.

J'y réfléchis à 2 fois, mais je me sentais pas forcément légitime parce que, quand je regardais autour de moi, je voyais pas d'entrepreneurs dans ma famille, dans mon quartier, j'avais aucun modèle d'entreprise. 2 - 3 amis à moi m'ont dit : « C'est une opportunité, tu as rien à perdre ».

Je suis allé voir le comptable pour monter les statuts, je suis allé à la CCI faire un stage d'une semaine de dirigeant, j'ai fait les démarches administratives, et j'ai eu mon K-bis. Une fois que j'ai eu mon K-bis, je suis allé à la banque. La première m'a opposé un refus. Je me suis dit que j'allais laisser tomber mais j'ai finalement réussi à convaincre mon conseiller bancaire personnel de m'ouvrir un compte pro.

Je suis retourné voir le responsable de l'agence quelques mois plus tard, et il m'a confié mon premier contrat. Au début, je ne connaissais pas le travail, j'ai tout appris chez mes clients. Mais, **c'était formateur parce que j'ai connu tellement de galères au départ, qu'à l'arrivée je suis devenu un des meilleurs techniciens à Paris.**

Et ça fait qu'il m'ont donné des gros clients, des clients VIP, **ça me permettait de rencontrer des gens**, de rentrer dans leur intimité, et sortir un peu de ma zone, de mon quartier; de **découvrir des personnes qui venaient pas forcément des mêmes milieux sociaux que le mien, mais venaient d'autres cultures et avaient même d'autres visions.** Quand on parlait des quartiers, ça m'a beaucoup enrichi, et ça m'a permis de sortir, de rencontrer des gens différents.

*Il y a beaucoup de personnes même qui veulent se lancer mais qui s'auto-censurent, parce qu'ils n'ont pas forcément les codes, parce qu'on leur a dit que c'était pas pour eux, et ça, nous on s'est dit que c'est pas possible.*



A la même époque, on a créé une première asso, AGir pour Réussir parce qu'il fallait agir tout de suite pour les habitants sur la question sociale, etc.. Et là, on a vraiment vu que si on avait réussi un peu économique, on pouvait agir plus concrètement et plus directement sans attendre aucun moyen dans les actions sociales pour nos habitants.

### Et aujourd'hui comment ça se traduit dans votre association ?

Il y a 4 ans, je me suis dit : « Une fois que t'as bien bossé sur le plan social, il faut développer la question économique ». Et dans ces quartiers-là, on ne parlait pas beaucoup de développement économique, d'entrepreneuriat. Pourtant, il y a beaucoup d'entrepreneurs, il y a beaucoup de personnes même qui veulent se lancer mais qui s'auto-censurent, parce qu'ils n'ont pas forcément les codes, parce qu'on leur a dit que c'était pas pour eux, et ça, nous on s'est dit que c'est pas possible.

Je me suis dit qu'il fallait créer un sas qui permette de connecter les jeunes à tout un écosystème qui existe autour de nous (chambre consulaire, incubateurs, réseaux d'accompagnement), mais qui n'est pas lié et il n'y a aucune passerelle entre des gens qui veulent s'en sortir par leurs propres moyens et ses dispositifs. C'est là que le projet des déterminés est venu.

J'ai fait une rencontre qui a été déterminante, ça a été celle de Pierre Gattaz. Au hasard, on discute: je lui parle de ma vision de comment je vois les choses en France dans les quartiers, dans les milieux ruraux, pour la jeunesse, qu'est-ce qu'on pouvait faire ensemble et il a tout de suite été convaincu par ce discours. A partir de là, il m'a ouvert à son réseau économique et j'ai lancé les Déterminés.

Les Déterminés, c'est un principe simple: **c'est accompagner des jeunes motivés et leur donner tous les outils, toutes les clefs, la connaissance entrepreneuriale**, toutes les erreurs que moi j'ai commises, etc. Quoi qu'il arrive, à l'issue de cette formation, ils sortent **avec un état d'esprit** qui est totalement **différent, avec un réseau qui est fort**, et **des compétences**. Et même s'ils retournent dans l'emploi, ils savent tout de suite beaucoup plus ce qu'ils veulent faire, leurs ambitions.



## DÉLIVRER DU SENS À DES COLLABORATEURS QUI EN CHERCHENT

**Vous travaillez pour le Groupe BNP Paribas, vous avez lancé plusieurs programmes pour faciliter l'engagement des collaborateurs du groupe. Aujourd'hui, on compte 500 collaborateurs qui sont en permanence sur des missions durables engagés sur le terrain avec des associations partenaires autour d'une thématique phare : « Education et insertion professionnelle dans les quartiers ». Quelle est votre vision sur comment concilier le côté caritatif de cette démarche avec les intérêts économiques d'un grand groupe ?**

“ D'un côté, il y a le caritatif. Alors on peut dire qu'on embarque tous les bisounours de BNP Paribas dans des trucs un peu de rêveurs, et c'est pas tout à fait vrai, notamment parce qu'on travaille le bénévolat et le mécénat de compétences. On met à disposition les compétences de nos collaborateurs vis-à-vis des associations. Donc on est dans le concret et dans l'impact.

D'un autre côté, on va dire : « Oui d'accord, tout ça c'est du social washing, vous allez faire de la pub? ». En fait, on est assez discret. Dans les 500 collaborateurs, il y a beaucoup de bénévoles et c'est sur leur temps libre. On ne se permettrait jamais d'utiliser le don du temps de nos collaborateurs pour faire de la pub, c'est une question d'éthique. Et donc la synthèse, c'est que **notre objectif sur l'engagement des salariés, c'est de répondre à une recherche de sens au sein de l'entreprise**. Sous des formes diverses, bénévolat, mécénat, on essaie de répondre très concrètement à la recherche de sens de nos salariés et aussi de nos retraités, et c'est ça le moteur de notre propre engagement. C'est de **délivrer du sens à des gens qui en cherchent, et qui n'ont pas beaucoup de temps**.

Comment on fonctionne ? En fait, on n'enrôle pas, ce qu'on essaie de propager, c'est un effet viral. On fait des présentations, on fait des “trucs”, on fait des “tas de machins”, mais ce qui fonctionne vraiment, ce sont les témoignages. Et là ça a un effet de propagation immédiate. Au final, **les gens vont avec ces associations en pensant qu'ils vont donner, mais la plupart revienne en disant qu'ils ont beaucoup reçu qu'ils n'ont donné**. ”



## ACQUÉRIR DES COMPÉTENCES ET LES PARTAGER AVEC SA COMMUNAUTÉ

**La fondation Carrefour travaille sur des projets d'alimentation solidaires. Nous pensons que l'alimentation est tout à fait un moyen de lutter contre l'exclusion, ça peut être un fort vecteur d'inclusion sociale. Gastromotiva travaille avec nous depuis 2012. Nous formons près de 300 personnes par an.**

“ **Gastromotiva est une entreprise sociale créée par un chef, David Harz.** Il s'est formé à l'école hôtelière de Lausanne, il s'est formé un peu partout et auprès de chefs étoilés. Pendant son parcours, il a rencontré Massimo Ventura, un chef triplement étoilé italien qui vient d'ouvrir à Paris un restaurant qui s'appelle le Refettorio. C'est un restaurant qui utilise des invendus alimentaires pour créer des repas gastronomiques pour des personnes sans abris et des personnes migrantes réfugiées gratuitement tous les soirs.

David a créé un programme similaire à Rio en 2016. Il a créé son association dans les favelas pour aller à la rencontre des Jeunes défavorisés, des Jeunes qui avaient beaucoup de talents mais qui n'avaient pas l'opportunité de travailler dans des métiers à haut potentiel comme la restauration. Et lui il s'est dit, “je vais créer mon programme, mais pas seulement pour apprendre aux jeunes les métiers de la restauration, mais aussi les vrais compétences de la haute gastronomie”.

**L'objectif est triple : lutter contre le gaspillage alimentaire, acquérir des compétences et aussi donner à toutes ces personnes un vrai potentiel d'embauche derrière.** Et comme il manque beaucoup ce type de talent dans la restauration au Brésil, les jeunes du programme ont un emploi avant même la fin de leur stage.

**Et pouvez-vous nous raconter comment vous les former aussi à devenir acteur de la communauté ?**

Pour entrer dans la formation, il n'y a pas de gros dossier à remplir, tout se fait sur base de la motivation des Jeunes, de leur talent. Une des conditions d'entrée notamment est qu'ils mènent un projet dans leur communauté, **on intègre la notion de « giving back »**. L'objectif, c'est que ce qu'ils ont reçu en quelque sorte, doit être un peu intégré dans la communauté où ils étaient implantés. C'est un peu l'originalité de ce programme-là. Gastromotiva demande à tous les lauréats de retourner dans leur communauté, ça fait vraiment partie du parcours de formation, ils doivent retourner dans leurs quartier pour animer un atelier de cuisine, en tout cas former et partager les connaissances culinaires qu'ils ont reçues. Et du coup, **chacun a un effet multiplicateur sur son quartier, sa famille, sa communauté**. ”

*Il n'y a pas de gros dossier à remplir, tout se fait sur la motivation des Jeunes, sur leur talent. Une des conditions d'entrée notamment est qu'ils mènent un projet dans leur communauté, on intègre la notion de “giving back”.*

ALICE BARBE, CEO SINGA FRANCE

## CONSIDÉRER LE POTENTIEL DE CHACUN POUR ALLER VERS L'EPANOUISSEMENT DE TOUS

Singa France est un mouvement créé en 2012 qui vise à créer du lien entre personnes réfugiées et personnes non réfugiées, mais avant tout « créer du lien ». Comme vous le précisez Alice, ce n'est pas forcément « le » modèle, l'absolution de demain, mais c'est plutôt un lieu d'expérimentation, un laboratoire en quelques sortes, où l'on peut innover, être créatif et imaginer comment fabriquer le vivre ensemble. Est-ce que vous pouvez nous raconter quels autres leviers d'empowerment vous utilisez pour valoriser les potentiels de chacun ?

“ Première question : est-ce que vous pouvez lever la main si vous avez déjà reçu un refus pour un emploi, un entretien, un examen, un concours ? .... Ok, pourquoi je pose cette question. J'imagine que si vous avez reçu eu un refus, c'est parce que vous n'aviez pas le bon profil, ou alors vous n'aviez pas les bonnes réponses, la bonne façon de vous exprimer, de vous habiller ou que sais-je.

Et en fait, je pense que tout ça, c'est une histoire de case, c'est une histoire de bien rentrer dans des cases. **Et ce qu'on a voulu faire avec Singa, c'est essayer de faire péter ces cases.**



*« Je sais pas s'il y en a parmi vous qui connaissent tinder ? Alors Tinder, c'est une application.... non je ne vais peut-être pas expliquer ce qu'est tinder, la finalité n'est absolument pas la même, mais le principe est assez simple : "matcher"\* des personnes, "matcher" autour de ce qu'on a en commun malgré le fait qu'on soit différent.*

**L'idée de départ, c'était de créer du lien entre les personnes réfugiées et les personnes des sociétés qui les accueillent.** Je pense que réfugiées, c'est très symbolique, pas juste parce que depuis 2015 c'est un sujet dont on parle, mais parce que les réfugiés correspondent vraiment à la représentation la plus intense de l'altérité.

On en a rencontré beaucoup des personnes qui sont différentes de nous, et ce qu'on a remarqué très très vite en démarrant Singa, c'est que **ces rencontres-là devenaient une forme d'enrichissement pour chacun.** Les rencontres ont provoqué des réactions qui étaient « je vais donner, je vais aider et puis finalement, je vais recevoir, et puis finalement je vais rendre et puis ça crée un cercle vertueux ».

Quand on parle de connecter les personnes à travers l'altérité, au départ on a commencé très simplement. On a mis dans la même pièce des personnes réfugiées, des personnes des sociétés d'accueil juste parce qu'elles avaient un point commun. Je sais pas s'il y en a parmi vous qui connaissent tinder ? Alors Tinder, c'est une application... Non je ne vais peut-être pas expliquer ce qu'est tinder, la finalité n'est absolument pas la même, mais le principe est assez simple : « matcher »\* des personnes, « matcher » autour de ce qu'on a en commun malgré le fait qu'on soit différent.

Et puis ça a vachement bien marché, parce qu'on a mis dans la même salle des personnes qui pouvaient venir du Sierra Leone, du Sri Lanka, avec des personnes françaises, des personnes qui n'avaient pas le même âge, pas les mêmes opinions politiques, les mêmes religions, mais qui avaient un point commun. On a commencé à les faire se réunir, à matcher les gens entre eux autour de passions, et finalement à partir de là, c'est infini. Et ça a commencé à devenir une communauté.

Pourquoi on crée une communauté ? Pour que les gens vivent ensemble, pour qu'on se ré-empare un peu du mot fraternité. Ce ne sont pas juste de belles paroles et de la bonne volonté, c'est que derrière on voulait aussi qu'il y ait un impact.

**Cet impact, c'est pas uniquement l'insertion, mais c'est aussi finalement le bonheur et l'épanouissement des personnes qui arrivent et également le bonheur des personnes qui sont là. Et ce potentiel de rencontres, il permet de déconstruire les stéréotypes.** Et petit à petit, cette déconstruction, elle a un effet levier pour la société dans son ensemble, parce qu'à la fin, on va juste kiffer ensemble, on va juste passer des bons moments ensemble, apprendre à se découvrir, et à partir de là, ça peut créer tout un tas de choses par exemple, de l'accueil chez l'habitant, à la rencontrer avec son futur pote ou associé.

\*matcher: associer, faire correspondre





## QUELS IMPACTS SUR LES JEUNES ?

Parmi les intervenants de la table ronde, 3 structures mènent directement des programmes avec des Jeunes : Simplon. Co, Les Déterminés et Singa. Quels sont les impacts de leur programme sur les Jeunes ? C'est la question à laquelle ont répondu Inna, Ossama et Nassim !



**Inna Omarovna**  
Jeune  
Singa France

« Ca fait 4 ans que je suis arrivée en France. En arrivant, j'ai eu de grandes difficultés à rencontrer des amis français. En tant qu'amoureuse du sport, j'ai décidé de répondre à des entraînements sportifs, et j'ai eu l'idée d'organiser des événements sportifs en création de lien entre citoyens français et réfugiés parce que je me suis dit « Si moi, j'avais des difficultés de rencontrer des amis, d'autres réfugiés aussi ». J'ai envoyé plusieurs mails aux associations et il y en a juste une seule qui m'a répondu, c'était Singa. C'était étonnant. Je vous rappelle que dans mon titre de séjour, il y a une ligne où il y a marqué « nationalité », et il y a marqué « réfugiée », et donc n'importe où où

je vais, je suis réfugiée. Là, je suis venue à Singa et on m'a pas pris comme une réfugiée qui est venue demander quelque chose. Parce que ce statut de réfugié, ça me met dans une position de victime, **et je voulais pas être une victime, et à Singa, j'étais pas victime, j'étais entrepreneur, j'étais quelqu'un qui est venue pour donner quelque chose.**

Et pourquoi j'ai choisi le sport ? c'est parce que pendant les entraînements, on n'a pas le temps de parler de notre statut social, on n'a pas le temps de parler d'un compte bancaire, on est dans la même tenue, avec un ballon et tous dans un cadre de partage, et le résultat, c'était incroyable. »



**Ossama Hezhaz**  
Jeune  
Les Déterminés

« Je m'appelle Ossama, j'ai été formé par Les Déterminés. Depuis ma jeunesse, j'ai toujours eu cette fibre entrepreneuriale, j'ai toujours voulu entreprendre, faire des T-shirts, faire un stand de jus de fruits, j'ai eu pleins d'idées, mais j'avais pas ce déclic pour passer à l'action.

J'ai eu le BAC pour faire plaisir à mes parents mais je trouvais pas de travail, donc j'ai fait des jobs d'été, des jobs à l'usine, etc. Au bout d'un moment, j'ai repris mes études et ai entendu parlé de cette formation, que j'ai décidé d'intégrer.

Et à ce moment-là précis, il faut comprendre une chose, c'est que tous les événements que se sont passés dans ma vie précédemment avaient fait que j'avais un gros manque de confiance en moi. Je savais pas vraiment où j'allais, mais j'avais vraiment besoin et envie d'entreprendre. En plus de ça, j'avais eu des problèmes de santé, etc. donc c'était vraiment un moment crucial, et j'étais au plus bas.

Et quand je suis arrivé à la formation, je me suis décidé carrément à lâcher-prise. Donc je me suis dit : « soit tu fais semblant et tu fais croire à tout le monde que tout va bien, soit tu prends la décision de paraître vulnérable, mais à condition que tu passes à un niveau au-dessus ». Et c'est ce que j'ai fait.

Et ce qui est très important à comprendre dans cette formation, c'est que les Déterminés, c'est pas juste 6 semaines intensives où on vous ramène des intervenants passionnants, on vous dit : « ton projet ça va le faire », etc. Non, **ça challenge**, ça met en difficulté. **Et c'est primordial de passer par des moments comme ça pour comprendre que, en soit, on peut toujours rebondir.**

Cette formation m'a permis de prendre confiance en moi, ça m'a permis de me développer personnellement, et ça m'a permis d'avoir une vision claire. Je terminerai juste par dire qu'en réalité, il y a 2 choses fondamentales qui sont importantes à comprendre et qu'on ne nous enseigne pas, c'est que **si on veut avancer que ce soit dans l'entrepreneuriat où même pour n'importe quel projet, c'est d'une part l'état d'esprit et d'autre part la passage à l'action.** »

« Je m'appelle Nassim, et je suis apprenant chez Simplon. Simplon, au-delà d'être un réseau de fabriques, c'est avant tout une sorte de seconde chance.

Avant de parler de Simplon, je vais peut-être parler un peu de moi. J'ai toujours été passionné par le domaine du numérique. J'ai voulu faire du numérique mon métier et Simplon m'a apporté une opportunité pour moi, de par sa gratuité, étant issu d'une famille modeste, et voulant faire des études dans l'informatique, il est vrai que c'est forcément simple d'entrer dans une école de ce domaine là.

Je partage beaucoup de valeurs avec cette école, c'est aussi ça qui m'a poussé à intégrer cette école. **On ne se sent pas jugé**, on est épanoui, c'est pas vraiment un cadre scolaire, je définirais ça plus comme un cadre éducatif. Et dans ce cadre éducatif, **on laisse pleine place à l'autonomie**, l'épanouissement et ce sont des facteurs déterminants dans la bien-être au quotidien.

Et ce que ça a changé dans ma vie. **Ca m'a redonné confiance en moi. On met l'apprenant au centre de sa formation.** Le fait que ce soit une formation courte, ça aide aussi certains profils à pouvoir se projeter dans un métier dans le domaine du numérique. Au déjà d'apporter des qualités professionnelles et professionnalisantes, ça apporte aussi beaucoup sur l'aspect humain, on rencontre beaucoup de personnes vraiment intéressantes.

Ca m'a apporté beaucoup de choses et ça continue de m'en apporter. »



**Nassim Akif**  
Jeune  
Simplon.co

# CONCLUSION DE LA JOURNÉE



**Marc Germanangué**  
DGA et Directeur  
pédagogique  
chez l'Institut de  
l'Engagement

“ La première chose que je voudrais dire, quand on parle de l'empowerment, quand on parle de la prise de pouvoir des Jeunes et de la place des Jeunes, très souvent, on a tendance à dire : « demain ». Et **l'empowerment, c'est tout de suite, c'est maintenant.**

La deuxième chose, c'est que **l'empowerment, c'est nous.** C'est pas les Jeunes d'un côté, et les vieux et les moins jeunes de l'autre. L'empowerment, c'est vraiment tous ensemble. C'est des personnes ensemble, des structures ensemble, des associations, des ONGs, des entreprises, des fondations d'entreprises, des collectivités locales, des pouvoirs publics, des autorités politiques, des écoles, des établissements de formations, qui concourent à créer des espaces, des lieux, des leviers d'empowerment. Et ce "nous", il faut se le redire sans cesse.

La 3ème chose que je voudrais souligner, c'est que **l'empowerment, c'est de l'engagement.** Et que ça passe par l'engagement. L'engagement, c'est se mettre en action. On voit bien à quel point il est souvent très compliqué de se mettre en action. On voit bien que c'est au moment où on s'engage, au moment où l'on passe à **l'action que le tournant se produit.**

Le 4ème point, c'est la **valorisation de l'engagement.** Alors on a passé une journée très agréable avec vous ici. Avec des gens qui sont convaincus, qui souhaitent permettre à des personnes de s'emparer de leurs capacités, de saisir des opportunités. Valoriser l'engagement, c'est faire en sorte que ceux qui ne connaissent pas la valeur de ça, découvrent la valeur de ça. C'est faire en sorte que ceux qui ne connaissent pas les vertues, les bonheurs et les plaisirs de l'engagement, puissent comprendre ce que c'est, tout ce que l'on en retire en termes de capacités, en termes de compétences, en termes d'expérience, en termes de pouvoir.

« *L'empowerment, c'est nous, c'est tous ensemble. Et ce « nous », il faut se le redire sans cesse.* »



Et puis cette valorisation, elle passe par la rencontre, elle passe par le nous, et elle passe par ce que j'ai envie d'appeler l'empowerment croisé. **En se mettant en posture de donner du pouvoir aux jeunes, on se donne à soi-même, à nous-même, et aux structures qu'elles soient des associations, des écoles, des entreprises, des fondations, on se donne du pouvoir.** Et donc l'empowerment des Jeunes fragiles, c'est aussi l'empowerment des personnes qui cherchent à donner du pouvoir à ces jeunes fragiles.

Je voudrais évidemment encore remercier Y4CN, je voudrais remercier tous ceux qui ont participé, les jeunes qui ont témoigné tout à l'heure, je voudrais remercier Singa, Simplon, le Groupe BNP Paribas, la Fondation Carrefour, les Déterminés, l'Institut de l'Engagement et bien sûr Sciences Po.

Merci beaucoup, merci beaucoup Y4CN.





## RESTITUTION DES ATELIERS PRÉSENTATION

Que ce soit à Bruxelles le 22 mai dernier, ou à Paris le 25 mai dernier, tous les participants aux forums (associations, entreprises, administrations, et jeunes) ont participé à des ateliers de travail proposés par Youth 4 Change Network.

### Les 4 thèmes des ateliers étaient les suivants :

- Réussir l'empowerment du jeune : quels facteurs propres à chacun prendre en compte et travailler ?
- Comment les organisations et leurs programmes peuvent-ils être construits autour de l'empowerment des jeunes ?
- Quels sont les modes de coopération possibles entre les entreprises et les NGOs ?
- Comment mesurer / évaluer l'empowerment des jeunes ?

Pour chacun des ateliers, les participants se voyaient soumis une problématique à résoudre. L'objectif était que les participants puissent engager la discussion sur le sujet, échanger, débattre et enfin trouver des solutions en faveur de l'inclusion sociale et professionnelle des jeunes.

Voici les éléments discutés pour chacun des workshops.



## ATELIER N°1 RÉUSSIR L'EMPOWERMENT DU JEUNE : QUELS FACTEURS PROPRES À CHACUN PRENDRE EN COMPTE ET TRAVAILLER ?

### Les facteurs propres à chaque jeune à prendre en compte sont les suivants :

- Sa motivation, sa volonté
- Son identité: son contexte de vie, son environnement, son histoire personnelle, ses expériences passées
- Ses compétences : savoirs-être et savoirs-faire
- Son entourage: sa famille, ses cercles d'amis, ses cercles d'influence
- La conscience qu'il a de sa situation
- Ses besoins à date (court-terme et moyen-terme)

## ATELIER N°2 COMMENT LES ORGANISATIONS ET LEURS PROGRAMMES PEUVENT-ILS ÊTRE CONSTRUITS AUTOUR DE L'EMPOWERMENT DES JEUNES ?

### 1. Créer un espace où les jeunes se sentent respectés, en confiance et écoutés :

- Faire donc appel à l'écoute active pour comprendre les besoins des jeunes, et qui ils sont,
- S'adapter à leurs modes d'expression (média, etc.),
- Se positionner en tant qu'accompagnateurs vers la résolution de problèmes en essayant de clarifier les éléments et de proposer des solutions qui permettront aux jeunes de prendre leurs propres décisions
- Poser un regard neuf sur les jeunes, qui les libère du négatif et leur permette d'exprimer leur part de positif

### 2. Prendre en compte l'importance du collectif pour les jeunes et créer un groupe bienveillant :

- Qui permette à chacun des jeunes de se sentir entouré par ses pairs, et crée ainsi un sentiment d'appartenance, signe d'une première inclusion réussie !
- Qui invite chacun des jeunes à apprendre avec et des autres (que ce soit des jeunes dans le programme ou d'anciens jeunes venus partager leur expérience)
- Qui challenge les jeunes de manière constructive

## 1. Pousser au passage à l'action, à l'expérimentation par les jeunes, ce qui permettra à ces derniers de :

- Gagner en responsabilités
- Développer de nouvelles compétences
- Voir qu'ils sont capables d'agir, de créer, de réussir (et valoriser ces réussites pour qu'ils prennent conscience de leurs capacités, dans le cadre d'une pédagogie positive)
- NB: pousser les jeunes vers une action sociétale permet à ces derniers de non seulement prendre conscience de leur potentiel, mais également de leur place dans la société, de leur pouvoir d'agir au sein de la communauté

## 2. Mettre le jeune au centre du programme et de l'organisation en :

- Leur demandant de co-gérer / participer à la gestion de l'association / du programme, au développement des activités afin qu'elles ciblent bien les besoins des jeunes
- Facilitant le dialogue entre les jeunes et des leaders (ceux de l'organisation, ceux d'autres structures comme des entreprises, des administrations, etc.) pour leur montrer qu'ils sont écoutés et peuvent prendre la parole

## 3. Suivre le jeune tout au long de son parcours avec des coachs / mentors qu'ils soient au sein de l'organisation ou en cours d'inclusion dans une entreprises et dans la société.



## ATELIER N°3 QUELS SONT LES MODES DE COOPÉRATION POSSIBLES ENTRE LES ENTREPRISES ET LES ONG ? COMMENT CRÉER DES PARTENARIATS GAGNANT - GAGNANT ?

### 1. Etablir un climat de confiance entre les parties-prenantes en travaillant de manière transparente et en essayant de connaître l'autre structure : quels sont ses objectifs ? Ses valeurs ? Sa marge de manoeuvre ?

### 2. Organiser des rencontres régulières afin de favoriser le développement d'une relation saine et long-terme

### 3. Travailler en amont l'insertion des jeunes en entreprises :

- Préparer les jeunes des ONG pour l'insertion en entreprises (apprentissage de soft skills, capacité à s'exprimer, etc.)
- Préparer les entreprises à l'inclusion des jeunes; notamment mettre en place un système de mentoring au sein de l'entreprise pour accompagner le jeune dans son insertion

### 4. Pour l'ONG :

- Clarifier des éléments clefs pour les entreprises, comme les documents financiers, le budget, etc.
- Evaluer l'impact de son organisation
- Se faire labelliser (INEAS, etc.)

### 5. Pour l'entreprise :

- Mettre à disposition les compétences de ses salariés à disposition des ONGs (mécénat de compétences, aide à la mise en relation avec des ONGs, etc.)
- Valorisation des actions de l'ONG partenaire, auprès de ses partenaires et clients





#### ATELIER N°4

### COMMENT MESURER / ÉVALUER L'EMPOWERMENT DES JEUNES ?

- 1. Intégrer la démarche de mesure de l'empowerment dès le départ du projet en associations :**
  - Avec les collaborateurs de l'organisation à cette mesure d'impact,
  - Avec les jeunes bien sûr, en accompagnant leurs parcours et les invitant à revenir sur eux-mêmes, à constater les changements qui ont lieu en lui, les compétences acquises, etc.
- 2. Si cela est possible pour l'organisation : faire appel à une structure externe pour mesurer l'impact d'un programme / de l'organisation**
- 3. Les objectifs de cette démarche de mesure de l'impact ?**
  - S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue
  - Rassurer les partenaires
  - Communiquer au moment d'enclencher une campagne de levée de fonds
- 4. Créer une banque collaborative de bonnes pratiques pour mutualiser les expériences**

## CONCLUSIONS DES FORUMS

De ces 2 forums, plusieurs solutions et éléments ont été mis en évidence par les jeunes lors de leurs témoignages, par les intervenants des tables rondes, mais également au travers des workshops.

Ci-dessous une brève synthèse de nos discussions, avec les éléments clés à prendre en compte pour travailler avec les jeunes à leur insertion sociale et professionnelle :

- Créer un cadre de respect et d'écoute pour les jeunes
- Inclure les jeunes dans un groupe au sein de chaque structure
- Pousser, inviter les jeunes à passer à l'action, à l'expérimentation
- Offrir des opportunités de s'enrichir via des discussions, rencontres, activités, visites, etc. de personnes différentes des jeunes
- Considérer le potentiel que les jeunes ont à offrir aux accompagnants, à la structure, la communauté, la société, le monde de l'entreprise, etc. et le mettre en valeur, les pousser à le cultiver
- Intégrer les jeunes dans la construction et gestion des programmes
- Travailler ensemble - tous les acteurs de l'écosystème - pour une action plus complète et plus efficace !

Encore un grand merci pour votre participation et ces solutions !



# 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)

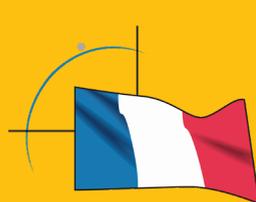
[www.facebook.com/youth4changenetwork](https://www.facebook.com/youth4changenetwork)

**Evénement 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 Sciences Po  
et Life Project 4 Youth**

# SciencesPo



**LIFE PROJECT  
4 YOUTH**