



ESPACE
SENIORS

*Faut-il favoriser
l'intergénérationnel ?*

*Le mentorat au service des
jeunes chercheurs d'emploi*

(Analyse)

1. Introduction

Le mot « intergénérationnel » est à la mode. Qui n'a jamais entendu parler de solidarité ou de société intergénérationnelles, d'habitats Kangourou ou intergénérationnels, d'activités ou de projets intergénérationnels? La population vieillit, les relations entre les générations changent et doivent trouver une nouvelle voie. Il s'agit sans doute d'un nouvel enjeu de société dans lequel tout le monde devra trouver sa place, quel que soit son âge. Le monde associatif se l'approprie et met en route de nombreux projets dans la transmission des savoirs et la création de liens sociaux. A Bruxelles, où les jeunes issus de l'immigration sont nombreux et galèrent pour trouver un emploi, une association, DUO for a JOB, a décidé de les aider en leur proposant de s'associer avec un senior qui les aidera dans leurs démarches et leurs recherches.

2. Petite définition

Qu'entend-on par « intergénérationnel » ?

Le Larousse nous dit ceci : Qui concerne les relations entre les générations – Solidarité intergénérationnelle. Et sur Wikipédia, la définition est la suivante : Qui a un rapport avec les liaisons, les relations entre les générations.

On peut alors se dire que la notion d'intergénération invite à créer au quotidien, sur le terrain, du lien social mixant les générations. Quant au mot « génération », sa définition sociologique du Larousse est celle-ci : Ensemble des personnes vivant dans le même temps et étant à peu près du même âge.

3. Contexte

Le premier chercheur ayant travaillé sur la question des générations est Karl Mannheim (1928); il s'interrogeait sur la question de la spécificité des rapports de générations dans une perspective très marquée par sa version marxiste des classes sociales. Les travaux qui suivirent opposèrent souvent divisions par classes et divisions par générations et ce n'est qu'au début des années quatre-vingts que l'on commence à mettre l'accent sur les articulations entre les rapports de générations, au travail, en famille, dans l'environnement, en politique, etc.¹.

En 1993, l'Année européenne des personnes âgées et de la solidarité entre les générations donne une nouvelle visibilité aux projets intergénérationnels. Ils sont souvent portés par le secteur associatif et concernent tous les domaines de la vie en société.

¹ La Société intergénérationnelle au service de la famille, Conférence de la famille 2006, Délégation interministérielle à la famille, page 16, Ministère délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/064000403.pdf>

2012, Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle avait comme objectif de faire face au vieillissement démographique en augmentant la contribution des personnes âgées à la société et en renforçant leur autonomie.

On le voit, cette notion d'intergénération prend de plus en plus de place dans le fonctionnement de la société occidentale. Elle répond sans doute au besoin de lien social et à une envie de mieux vivre ensemble. La durée de vie s'allonge inexorablement, la notion de famille change et, avec la crise économique et financière, la solidarité institutionnelle diminue peu à peu, de nouveaux rapports se créent entre jeunes et vieux. Les projets intergénérationnels permettent de lutter contre l'âgisme et de déconstruire les stéréotypes liés à l'âge.

Les domaines où l'on peut construire des projets intergénérationnels et du lien social sont nombreux : l'habitat, l'éducation, l'emploi, la culture, les nouvelles technologies, les soins de santé, la vie politique...

Nous nous intéresserons ici à un projet qui lie les jeunes demandeurs d'emploi et des personnes de plus de 50 ans qui souhaitent transmettre leurs savoirs et leur expérience.

L'association DUO for a JOB organise du coaching intergénérationnel et interculturel, mettant en contact des jeunes issus de l'immigration habitant Bruxelles avec des volontaires expérimentés à la (pré)retraite, pour les épauler dans leur recherche d'emploi.

En Belgique et singulièrement à Bruxelles, le taux d'emploi des jeunes issus de l'immigration est particulièrement faible. Ces jeunes Bruxellois cumulent les difficultés : origine étrangère, absence de réseaux de solidarité, non-reconnaissance des diplômes, inégalité face à l'école, faibles revenus et isolement. Ils sont souvent victimes de discrimination à l'emploi comme le souligne Grégor Chapelle, directeur général d'Actiris : « *La plupart de nos jeunes chercheurs d'emploi sont d'origine étrangère. Ils sont souvent victimes de discrimination à l'embauche. Les derniers chiffres et les prises de position de l'OCDE le montrent encore récemment. A Bruxelles, nous avons un problème plus important que dans les autres capitales européennes²* ».

Dans un communiqué publié le 2 juillet 2015, Actiris dénombre 10.394 jeunes chercheurs d'emploi en juin. Le taux de chômage des jeunes atteint 24% contre 26% en juin 2014.

Autre constat posé en 2013, le taux d'emploi est nettement plus faible pour les personnes d'origine étrangère : *Ainsi, le premier monitoring socioéconomique, publié en 2013 par le SPF Emploi et le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, indique que le taux de chômage est le plus élevé en Belgique pour les personnes issues d'États candidats à l'UE (Macédoine, Croatie, Turquie) (23,9 %) et d'origine maghrébine (25,9 %) – et ce, par rapport à la moyenne belge de 8,9 %³.*

Dans ce cadre, le mentorat et l'aide à la recherche d'emploi pour les jeunes issus de l'immigration est une piste intéressante à suivre afin de leur permettre une meilleure intégration sur le marché de l'emploi. Ils leur permet aussi de comprendre comment fonctionne le marché du travail, comment se constituer un réseau professionnel, comment

² « Garantie jeunes » : quid de l'emploi des jeunes bruxellois ?, Elise Lonnet, 27 novembre 2014, <http://jweb2013.ulb.ac.be/?p=2200>

³ Pratique du mentorat en Europe et en Amérique du Nord, Fondation Roi Baudouin, Milica Petrovic, Migration Policy Institute (MPI), page 9, janvier 2015

arriver à atteindre ses objectifs et mettre ses compétences en avant. Duo For a Job combat ainsi la discrimination à l'emploi encore présente au sein de notre société. De nombreux jeunes à la recherche d'un boulot se sentent encore exclus du monde du travail et sont confrontés aux inégalités liées à leurs origines.

4. Qu'est-ce que le mentorat ?

Une étude de la Fondation Roi Baudouin nous en propose une définition : « Le mentorat est un processus de coaching par lequel une personne expérimentée (le mentor) conseille un partenaire inexpérimenté (le mentoré) dont les compétences sociales, cognitives ou techniques et l'expérience sont insuffisantes. Ce type d'association est souvent appelé mentorat classique ou individuel. Les initiatives de mentorat ont pour objectif d'aider ceux qui éprouvent des difficultés à accéder aux services d'emploi et de formation classiques et à les utiliser. »

DUO for a JOB souhaite contribuer à garantir à tous les mêmes opportunités d'accès à l'emploi. Depuis 2013, 150 mentors bénévoles se sont inscrits dans le programme et 160 duos ont déjà été constitués. Après une formation de quatre jours, le mentor accompagne pendant 6 mois, quelques heures par semaine, un jeune entre 18 et 30 ans d'origine non-européenne, dans sa recherche de travail (le « mentee »). Le mentor s'engage ainsi dans une action de citoyenneté, reste actif tout en partageant son expérience, développe ses compétences sociales et intègre un nouveau réseau. Les premiers résultats sont excellents : 41% des jeunes ont trouvé un emploi au terme des six mois, 34% ont commencé un stage ou une formation et les 25% restants se sentent – selon leur évaluation - plus autonomes (mieux informés, plus confiants, plus indépendants).

L'évaluation est positive aussi pour les mentors : 98% recommencent un nouvel accompagnement tout en gardant un lien avec leur(s) précédent(s) mentee(s).

5. Expérience de terrain

Partons à la rencontre d'un duo qui travaille ensemble depuis deux mois : Joseph Rwalinda, 29 ans diplômé en Sciences commerciales et Patrick de Wilde, 63 ans, Ingénieur dans l'aéronautique pendant 35 ans.

Joseph nous raconte son expérience, sans nul doute, vraiment positive.

« Quand on s'est rencontrés, on a fait connaissance, on a discuté un bon moment. On a alors revu ce que j'avais déjà fait, cv et lettre de motivation. J'ai ensuite commencé à envoyer des candidatures et on fait le feedback ensemble. Mon but est de trouver un job. Pourquoi pas faire un stage, si on m'en propose et que je ne trouve pas un emploi. Avant de venir ici, je n'avais eu aucun entretien. J'ai prochainement deux rendez-vous pour un test, les choses bougent.

Je trouve que nous sommes un bon duo. On communique assez facilement. Quand j'ai besoin d'un coup de main, j'envoie un mail et Patrick me répond très rapidement. C'est très important.

Pour moi, l'expérience avec mon mentor est positive. Je me sens soutenu. Je peux travailler facilement et compter sur mon mentor. Si je dois envoyer une lettre de motivation en anglais, par exemple, Patrick peut m'aider directement. C'est plus rapide et facile que quand on doit chercher de l'aide dans la famille ou chez des amis. »

Patrick lui aussi, apprécie son rôle de bénévole.

« Quand j'ai pris ma pension, c'était volontaire. J'avais envie de faire autre chose. J'ai eu de la chance dans la vie, il était temps pour moi de « rendre ». Comme j'ai des enfants qui sont un peu plus âgés que Joseph, je connais cette génération-là. Je me suis dit que c'était quelque chose que je pouvais faire, en tant que jeune retraité. Je peux me rendre utile, et ici, c'est un superbe programme d'aider des jeunes qui ont un peu plus de difficultés que d'autres. Ils sont immigrés ou enfants d'immigrés et il y a toujours un certain a priori. A qualités égales, ils ont un handicap, par rapport aux autres, sur le marché de l'emploi. Je me suis dit qu'il y avait là une injustice et que je pouvais me rendre utile. J'ai d'excellentes relations avec Joseph. On a des points communs même si on ne se connaissait pas avant. C'est très positif.

Le but, c'est que dans deux, trois mois, Joseph ait trouvé un boulot. Ce que je voudrais personnellement, c'est qu'après le mentorat de six mois, Joseph ait amélioré ses chances de trouver un boulot, pas uniquement le premier, mais aussi pour les suivants... dans 5 ans, dans dix ans. On restera certainement en contact.

Le plus important pour un senior, c'est de continuer à avoir des relations humaines. Ici, c'est des contacts plus personnels que dans mon boulot et je trouve ça génial. »

6. Conclusion

Le mentorat mis en place par Duo For a Job crée des liens intergénérationnels et développe la solidarité entre un mentor prêt à partager son expérience et un mentee, jeune et issu de l'immigration. Les barrières culturelles et générationnelles tombent pour faire place à une relation riche d'un point de vue professionnel mais aussi humain.

Le mentorat est certainement un outil utile, voire indispensable, pour soutenir les jeunes issus de l'immigration et défavorisés sur le marché de l'emploi. Le mentee, plus confiant en lui, sera plus à l'aise face au marché du travail et se créera un réseau relationnel, important dans le cadre d'une recherche d'emploi. Le mentor, lui, restera actif, utilisera son vécu personnel et professionnel pour soutenir des jeunes volontaires en difficulté, tout en posant une pierre à la construction d'une société plus juste.

Pour que ce type de projets intergénérationnels vivent et progressent, les pouvoirs publics doivent avoir une vision à long terme et soutenir financièrement ces initiatives qui permettent une meilleure insertion professionnelle des jeunes. Les employeurs, eux aussi doivent davantage s'impliquer et combattre les a priori défavorables qui entourent les candidatures des jeunes demandeurs d'emploi issus de l'immigration.

Espace Seniors en tant qu'acteur militant pour l'intergénérationnel comme le démontre notamment son projet « Les Papys-Mamys Conteurs », ne peut que soutenir la démarche de Duo For a Job, où les deux parties sont gagnantes. La présente analyse démontre l'impact positif tant pour le jeune que pour le senior et a pour enjeu, encore une fois, d'exhorter le politique à prendre conscience de la portée globale de la démarche : d'une part, un jeune qui trouve un emploi ou qui est mieux armé pour en trouver un; d'autre part, un pensionné engagé dans un projet de société, qui ne sombre pas dans l'isolement. C'est le système social et économique même qui profite des fruits de cette initiative associative.

Les seniors ont certainement un rôle primordial à jouer dans ces rencontres intergénérationnelles. En s'y impliquant, ils ouvrent la porte à des relations fortes et multiculturelles tout en gardant leur place de citoyen actif. Nous donnerons le dernier mot à Patrick : « Il n'y a rien de plus triste qu'un retraité qui ne fait rien et qui s'enferme. Il faut prévoir avant sa pension et avoir des buts dans la vie. »

Qui sommes-nous ?

Espace Seniors est une association d'éducation permanente faisant partie du réseau Solidaris, active sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Contribuer au développement d'une citoyenneté active des seniors, promouvoir leur participation active et leur intégration sociale, favoriser leur bien-être, leur santé et leur épanouissement sont quelques-uns de nos objectifs.

Pour cela, nous organisons des actions de proximité (groupe de soutien, formations...) et des actions d'information, de sensibilisation et de prévention (campagnes, conférences, brochures...).

Retrouvez toutes nos analyses sur www.espace-seniors.be !