



## ***Comment devenir adulte ?***

# **Faciliter le rapprochement du secteur de la jeunesse et du monde du travail pour une meilleure insertion des jeunes issus des migrations**

*Altay Manço, Charlotte Poisson, Mayance Nsele Mayele et*

*Alexia Heusdens<sup>1</sup>*

© Une analyse de l'[IRFAM](#) – Liège, 2022 – n° 12

Les recherches<sup>2</sup> montrent que l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, en particulier issus des milieux défavorisés et migrants, est plus aisée dans les contextes où il existe divers liens organisés entre le monde de la jeunesse et le monde des entreprises : jobs d'étudiants<sup>3</sup>, mentorat<sup>4</sup>, alternance<sup>5</sup>, stages divers, bénévolat, [volontariat](#)<sup>6</sup>, médiation, découvertes des milieux du travail, divers évènements<sup>7</sup>, etc., ainsi qu'une couverture médiatique et des outils web qui leur sont dédiés. Or, ce type d'activités, si elles existent en Belgique francophone, il est rare qu'elles soient articulées entre elles, de large échelle et pérennes, ainsi qu'évaluées et publiées. Dans un contexte de multiplication des relations de travail atypiques et d'affaiblissement de la protection sociale, l'insertion socioprofessionnelle des jeunes migrants est un enjeu de société pour contrer la précarité croissante de leur situation de vie. Ainsi l'accès à un emploi de qualité participe à la réduction des inégalités, à l'amélioration de la qualité de vie, à l'augmentation du pouvoir d'agir, du sentiment d'appartenance et de la représentativité des diversités. Depuis plusieurs années, l'IRFAM est chargé de contribuer au développement d'une coopération plus efficiente entre le secteur de l'insertion socioprofessionnelle et le monde de l'entreprise souhaitant participer ainsi à la réduction des inégalités d'accès à l'emploi et faciliter le lien pour les publics migrants souvent plus fortement éloignés de ce monde. Fort de cette expérience, l'IRFAM présente dans cette analyse des pratiques du secteur de la jeunesse qui tente de rapprocher les jeunes du monde du travail et des entreprises, à plus forte raison, souvent peu connectés, afin de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, en particulier ceux avec une histoire migratoire.

---

<sup>1</sup> Les auteurs tiennent à remercier Dina Sensi et Joachim Debelder pour leurs remarques critiques.

<sup>2</sup> Gatugu et coll., 2018 ; Gatugu et Manço 2018 ; Gerstnerová et Manço, 2018 ; Manço et Arara, 2018.

<sup>3</sup> Les structures qui les organisent sont notamment des écoles et des agences intérim.

<sup>4</sup> Bodson (2021).

<sup>5</sup> Atasoy et Manço (2015).

<sup>6</sup> Gerstnerová (2018)

<sup>7</sup> Foires, rencontres, témoignages, visites, débats, publications...

En 2021, l'IRFAM a collaboré avec l'ASBL [SCAN-R](#) au projet « [La Caravane des Assises de la Jeunesse](#) ». En partant à la rencontre de la jeunesse plurielle aux quatre coins de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le projet a récolté [les témoignages de plus de 200 jeunes](#) âgés de 12 à 30 ans autour de cinq grandes thématiques; les études, les activités extra-scolaires, le marché de l'emploi et les jobs étudiants, la santé mentale, l'épanouissement personnel. En nous appuyant sur ces témoignages et sur des enquêtes menées auprès de différents services et actions liés au secteur de la Jeunesse, nous en avons tiré des constats et recommandations que nous rapportons dans cette analyse.

## **Les jeunes défavorisés et migrants davantage éloignés du monde professionnel**

Les adolescents issus des milieux défavorisés et migrants, ont rarement l'occasion d'avoir des contacts avec le monde professionnel à travers, par exemple, les expériences et le réseau de leurs parents, des jobs d'étudiants valorisants, des stages, ou simplement des visites d'entreprises et des échanges avec des professionnels de divers métiers. *Ce type d'opportunités renforcent la vision que les jeunes ont d'eux-mêmes en tant que futurs travailleurs, comme elles renforcent leur compréhension du marché de l'emploi.* Elles aident également la recherche d'une adéquation avec leurs propres attentes et celles du marché de travail : cela leur permet d'avoir des modèles, des repères, des connaissances, un réseau et des compétences transversales, utiles, plus tard, quand ils seront en recherche d'emploi. Les structures pour jeunes pourraient ainsi contribuer à créer un tel lien positif entre les jeunes et les entreprises qui gagneraient, elles-mêmes, à développer une vision réaliste des jeunes de toute origine.

Dans la collection de témoignages de jeunes dans le cadre de la « Caravane des Assises de la Jeunesse » (2021), la section « transition école-travail » est sans conteste la partie la plus achalandée regroupant à elle seule plus d'un tiers de l'ensemble des dizaines de témoignages émis sur divers sujets<sup>8</sup>. Bien que de nombreuses écoles organisent des actions soutenant l'orientation professionnelle et la rencontre des jeunes avec les entreprises, l'on remarque dans les témoignages que la plupart des jeunes ne sont pas « tendres » avec l'école, en particulier son académisme et son formalisme qui semblent les encombrer, alors que le principal est sans doute ailleurs pour les jeunes, à savoir répondre à la question « *comment devenir adulte dans notre société ?* ». Quasi à l'unisson, ils déclarent que l'école secondaire ou supérieure, en particulier les sections générales ne les y préparent pas. Pire, elle ne les écoute pas et ne prend pas en considération leurs remarques, demandes et griefs, quand elle ne les réprime pas dans l'exercice de la critique. Étonnamment, les jeunes font peu référence, dans cet ensemble de témoignages, aux autres structures éducatives, au sens large, que sont les organismes d'éducation informelle ou non formelle (Brougère, 2002; Busy, 2010) comme les mouvements de jeunesse, les centres d'information et clubs divers. Or, il s'agit bien de lieux qui pourraient les aider dans

---

<sup>8</sup> Le constat est similaire pour le [Forum des Jeunes](#) qui s'est tenu début 2022.

leurs questionnements pratiques et philosophiques par rapport à leur orientation vocationnelle. Un autre des constats souvent répétés par les jeunes est que personne ou presque (même les parents ne sont pas mentionnés!) ne semble les aider à trouver leur voie pour l'avenir (*quel métier? Quelle place dans la société des adultes?*) ni ne les aide à arpenter ce chemin (*comment trouver un job, comprendre un contrat d'emploi, une déclaration d'impôt, etc. ?*). Ils se sentent abandonnés, voire dupés par l'école, considérée par certains comme «*une arnaque*»...

Les travaux de Manço et Gatugu (2018) montrent, en effet, qu'en Belgique, plus de 20 % des jeunes de 18 à 26 ans sont touchés par le chômage. Dans ce pays, près de 10 % des personnes de 16 à 26 ans sont signalées comme étant sans emploi et ne suivant aucun programme scolaire ou de formation. Alors que des recherches (Cheval et coll., 2012) identifient des liens entre la désinscription sociale et la délinquance, voire des faits de radicalisation, il s'agit de constater que, globalement, les jeunes sont faiblement confrontés au monde de l'entreprise, sinon, de manière passive, en tant que consommateurs. Ce constat se vérifie avec plus de force encore dans les couches reléguées et immigrées de la société (Bouhout, 2015). Là se trouve le paradoxe du marché de l'emploi belge, d'une part, en [pénurie pour de nombreuses fonctions](#), pas toujours parmi les plus qualifiées, et d'autre part, peu ou pas interconnectés non seulement avec l'enseignement et la formation professionnelle, mais aussi avec le secteur de la jeunesse, à la différence de pays (par exemple germaniques) habitués à des taux de chômage faibles (Sensi, 2017).

Pourtant la Belgique francophone ne manque pas de leviers susceptibles d'aider à articuler et mettre en réseau le monde de l'entreprise et celui de la jeunesse<sup>9</sup> de façon à outiller les jeunes dans la construction de leur avenir grâce à une prise de conscience critique sur le mode de fonctionnement et l'architecture du marché de l'emploi, sur ses exigences, sur les questions de droit autour de la notion du travail, sur l'émancipation, l'épanouissement, les moyens et l'autonomie que l'accès à l'emploi peut leur offrir. En contrepartie, une telle articulation peut offrir aux entreprises et aux initiatives d'insertion une vision renouvelée sur la diversité, la créativité et le dynamisme des jeunes. Dans tous les cas, cette articulation ne peut que renforcer l'interconnaissance entre les acteurs en présence et le développement, des «*soft skills*» (Gay et coll., 2019), ainsi que de l'esprit d'entreprendre (Samson et Morin, 2013). Les entreprises, quant à elles, trouveraient dans cette coopération la possibilité de sensibiliser des jeunes en tant que futurs talents et d'y renforcer leur image positive en rencontrant une de leurs responsabilités sociétales (Rehill et coll., 2017).

---

<sup>9</sup> Maisons de jeunes, centres information jeunesse, centres d'information sur les professions et les métiers, actions en milieu ouvert, mouvements de jeunes, centres d'accueil, d'hébergement et d'aide aux jeunes en difficulté, clubs sportifs et autres...

## Tour d'horizon des actions des services d'action en milieu ouvert pour un rapprochement des jeunes avec le monde du travail

En Belgique francophone, les structures dédiées aux jeunes sont nombreuses et diversifiées. Elles ont en commun d'être organisées et financées par la politique de jeunesse. Ce sont des initiatives associatives locales soutenues par les pouvoirs publics pour un programme éducatif informel visant le développement d'une citoyenneté responsable, autonome, critique et solidaire. Dans cette constellation institutionnelle, un [service d'action en milieu ouvert](#) (AMO) est un lieu d'accueil, d'écoute, d'information et d'accompagnement individuel ou groupal pour jeunes. Les AMO sont ainsi parmi les lieux ressources en matière de lien au monde du travail. Ces services peuvent, en effet, apporter une aide sociale et un encadrement éducatif aux personnes jusque 26 ans.

### *Entre programmes de promotion de la solidarité et d'activation des jeunes*

Parmi les différents programmes rencontrés au sein des AMO et dédiés à l'ouverture au monde du travail, on en trouve plusieurs basés sur le principe du *volontariat* (Manço et coll., 2021). Cette activité est exercée librement et gratuitement au profit d'une cause, en général au sein d'une association à but non lucratif voire d'un service public. Cette initiative ne peut donc concerner des entreprises marchandes. Le projet « [Solidarité](#) » est illustratif et est mis en place par plusieurs AMO en Wallonie et à Bruxelles. Il consiste en une « année citoyenne » durant laquelle, les volontaires développent une activité bénévole et suivent des modules de maturation personnelle afin d'extraire de cette expérience intensive un projet de vie (Gerstnerová, 2018).

D'autres activités rencontrées au sein des AMO souhaitant rapprocher les jeunes du secteur de l'emploi passent par le canal des organismes *d'insertion socioprofessionnelle*. C'est le principe de *l'activation des jeunes* (Gérard et Vrancken, 2016). L'activation consiste en un ensemble de politiques publiques encourageant le développement de l'employabilité et de la capacité d'insertion des (futurs) demandeurs d'emploi. Deux AMO (A l'écoute des Jeunes et [CEMO](#)) proposent aux jeunes de les mettre en lien avec des organismes d'insertion professionnelle. Dans la même idée, [Dynamo AMO](#) propose des permanences en rue avec la participation d'un partenaire spécialisé en matière d'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Enfin, l'[AMO Reliance](#) développe un projet nommé « Bouge pour ton Job ». Il consiste en une formation qui permet aux jeunes d'identifier leurs aspirations et orientations en matière professionnelle, et de se rendre compte de leurs compétences dans certains domaines. Plusieurs répondants estiment que les structures d'insertion socioprofessionnelle du pays auraient « *perdu les jeunes* », depuis que le règlement des allocations de chômage pour personnes sorties des études a été rendu moins favorable. Quand ils cherchent du travail, les jeunes auraient tendance à préférer les outils virtuels plutôt que les institutions d'aide à l'emploi. Aussi, beaucoup d'acteurs spécialistes de l'emploi ne seraient pas familiers du public jeune : « *ils ne les accompagnent pas réellement dans une approche holistique* » (AMO Reliance). Quant aux acteurs du secteur de la jeunesse, à de rares exceptions près, ils ne semblent pas connaître les réalités du monde de

l'entreprise privée, voire pourraient avoir une approche suspicieuse et stéréotypée de ce secteur, selon plusieurs de nos témoins.

### ***Des programmes variants entre approche collective ou individuelle***

Les autres programmes observés proposent une palette diversifiée d'activités qui ont comme point commun de s'adresser individuellement aux jeunes, et non, comme dans les cas précédents, de s'adresser à des groupes. Ainsi, les [AMO CIAJ](#) et [AMO Mic'Ados](#) souhaitent réconcilier le jeune avec le monde scolaire ou de la formation, en l'aidant à faire le point sur son futur. Ces actions se déroulent avec l'intervention d'opérateurs externes, afin d'informer et/ou accompagner les jeunes vers des structures d'insertion socioprofessionnelle spécialisées. Une AMO de Bruxelles, [Comète](#), développe, quant à elle, un partenariat avec un *collectif de commerçants locaux*. Cela permet de mettre en contact les jeunes de toute origine avec ces entrepreneurs (dont certains sont issus de l'immigration) afin d'y expérimenter une immersion professionnelle et, ensuite, d'y démarrer, le cas échéant, un job étudiant, voire une formation en alternance. L'originalité de cet exemple est d'impliquer directement des employeurs du secteur marchand et de proposer aux jeunes une activité rétribuée sous forme de job ou d'apprentissage.

La plupart de ces offres sont ouvertes à tous les jeunes entre 15 et 25 ans. Certaines nécessitent toutefois que le jeune relève de diverses conditions : n'exercer aucun emploi, ne pas suivre de formation ou l'enseignement. D'après Gatugu et Manço (2018), les jeunes hommes en particulier issus de l'immigration, avec un faible niveau de scolarité et des problèmes de santé sont surreprésentés dans ce groupe. D'ailleurs, la majorité des AMO qui proposent des initiatives visant l'emploi évoquent le décrochage scolaire comme un des points communs aux jeunes participant à leurs programmes. Par ailleurs, beaucoup de participants à ces initiatives rencontrent des difficultés de santé mentale : addictions, conflits familiaux, diverses phobies.

### **Le lien de confiance des jeunes avec les AMO ; facteur de succès des actions d'insertion**

Il est intéressant de constater que les initiatives fonctionnant le mieux semblent être celles où les jeunes sont en groupe, encadrés, et où les intervenants jouent un rôle de médiation entre le public et les entreprises. En revanche, les programmes proposant de mettre les participants individuellement en lien avec des organismes d'insertion professionnelle n'obtiennent pas les résultats espérés, à savoir des prises de conscience parmi les jeunes quant à leur orientation et talents en matière professionnelle. L'interaction avec les intervenants spécialisés des AMO, ayant conquis la confiance des jeunes, plutôt que ceux des centres d'insertion qui s'adressent d'ordinaire à un public d'adultes, semble constituer un facteur de succès. Aussi, la réussite de ce type de projets paraît en lien avec la maîtrise que mettent en œuvre les animateurs en matière de dynamique de groupe et d'écoute active, ainsi qu'un travail sur la confiance en soi. Il s'agit de prendre en compte le jeune dans la globalité de son existence et de ne pas se focaliser uniquement sur l'emploi.

## ***Remettre du sens dans la relation au travail***

On constatera que ces AMO n'ont cependant pas de collaborations fortes avec des entreprises du secteur privé. Pour les responsables, quand de rares liens existent avec des employeurs, ces derniers se montrent assez éloignés de la réalité des jeunes. La différence d'âge, le mode et les objectifs de vie sont probablement parmi les facteurs explicatifs. En outre, le travail en général n'a pas une image «*glamour*» auprès des jeunes... Le salaire ne semble pas être le motif principal des adolescents. D'après nos interlocuteurs, ils seraient plus attirés par la «*liberté de découvrir le monde*» que par une vie sédentaire. Cela nous renvoie à la manière dont nous parlons des métiers, comment nous les valorisons (en particulier les métiers dits manuels) et comment nous les présentons aux jeunes. Au-delà d'une présentation factuelle, on pourrait valoriser la présentation davantage «*sensible*» qui en serait faite par une personne exerçant ce métier en explorant avec elle un ensemble de dimensions clés, conséquences directes et indirectes du choix de l'exercice de ce métier (gain en autonomie, satisfaction et fierté personnelle, sentiment d'appartenance...). Ces éléments redonnent du «*beau*» et du sens dans les choix des professions en replaçant dans une perspective plus large ce que peut apporter le travail aux différentes dimensions constitutives de l'identité.

Une des différences entre les AMO qui travaillent au rapprochement des jeunes et du monde de l'emploi et les AMO n'y travaillant pas (bien qu'elles trouvent l'idée pertinente) semble être contextuelle. En effet, les actions observées de rapprochement se situent plutôt au sein des AMO des entités urbaines de taille relativement grande, desservant une population nombreuse et diversifiée et totalisant en moyenne près de onze équivalents temps plein (contre 7 pour les AMO ne travaillant pas au rapprochement). Enfin, rares sont les AMO qui abordent les problèmes spécifiques des jeunes issus de l'immigration; la plupart ne font pas cette distinction, au risque de passer à côté des difficultés particulières.

## **Maisons de jeunes (MJ), partenaires de l'insertion professionnelle?**

Les maisons de jeunes sont des structures généralistes pour jeunes qui remplissent notamment des objectifs d'éducation informelle, d'information critique et de développement du sens de la citoyenneté, et occupent l'espace-temps laissé libre par l'enseignement. Ces structures sont présentes sur l'étendue du territoire, et accessibles dans des quartiers populaires ou en zone rurale. Bien que les buts poursuivis par les maisons de jeunes se distinguent du secteur de l'insertion, les jeunes sont susceptibles d'y être informés par rapport au marché de l'emploi. Pourtant, même quand ces structures concernent des tranches d'âge proches, voire au-delà de la majorité, on constate une rareté de lien entre elles et le monde de l'entreprise. De leur côté, les entreprises dont certaines sont préoccupées par le vieillissement de leurs personnels et les pénuries de main-d'œuvre, bien que développant parfois des partenariats avec des établissements scolaires et des

centres de formation professionnelle, ne sont que très exceptionnellement en lien avec des structures de jeunesse.

Un rapprochement entre ces structures de jeunesse, et les entreprises, pourrait constituer un préalable, en tout cas une démarche d'information sur des professions et des entreprises en particulier. Bien au-delà, les maisons des jeunes, lieu de rencontres, de discussions, de création par excellence, car au plus près des préoccupations et du dialogue avec les jeunes, peuvent promouvoir la construction d'imaginaires et d'ouvertures des possibles auprès de ceux-ci qui ne « s'imagineraient » pas dans telle ou telle profession. La question qui est posée est *comment les acteurs des maisons de jeunes perçoivent-ils leurs rôles sur le chemin qui mène leur public (dont les personnes issues des migrations) vers l'emploi?*

### ***Des maisons de jeunes tiraillés entre leurs missions décrétales et les demandes des jeunes***

Tous les responsables rencontrés ont avancé, d'entrée de jeu, *qu'une MJ n'a pas pour vocation l'insertion ou la formation professionnelle et ne s'estime pas être spécialiste en cette matière*. Pour la plupart des répondants, il n'existe pas de coopérations entre MJ et entreprises.

*« Nous ne fonctionnons pas sur base d'un programme établi (en matière d'insertion). Aller dans ce sens serait comme si nous imposions aux jeunes une ligne de conduite. Or, ils aiment se sentir libres et surtout sentir qu'ils sont écoutés. Nous les suivons en respectant leur liberté... Nous ne nous occupons pas de l'insertion professionnelle. Ce n'est pas notre rôle. Il y a d'autres structures, le faire serait se marcher sur les pieds. Dans notre MJ, nous avons des jeunes qui ne savent pas dans quel secteur aller. Nous les orientons selon leurs visions et les informations que nous pouvons avoir. Pour d'autres, nous les adressons vers des centres de formation »* ([MJ de Chénée](#)).

*« Rien d'officiel n'est mis en place pour rapprocher les jeunes du monde du travail. Nous ne faisons pas de l'insertion. Ce n'est pas dans nos attributions. Mais c'est quelque chose qu'on pourrait proposer à notre fédération ou au ministère, parce qu'il n'y a pas un texte légal qui nous interdit de le faire. Si nous aidons les jeunes à trouver des jobs d'étudiants, des contrats d'apprentissage ou des stages, je pense que ce serait un pas dans leur insertion professionnelle »* (MJ des Venues).

*« Certaines MJ soutiennent les jeunes dans l'écriture de leur CV et la rédaction de lettres de motivation. Néanmoins, il s'agit de pratiques ponctuelles en lien avec la relation nouée entre les jeunes et l'équipe d'animation, plutôt qu'une activité programmée »* ([MJ de Burenville](#)).

*« Nous n'avons jamais envisagé de partenariat avec une entreprise. Mais, partout où nous avons été avec les jeunes pour une visite dans le but de leur faire découvrir les coulisses des métiers, nous avons gardé contact... Les responsables des entreprises ont été émus de savoir qu'il y a des jeunes qui s'intéressent à ce qu'ils font. Ils voient les jeunes comme de futures recrues. D'où leur intérêt pour ce public »* ([MJ de Libramont](#)).

Il s'avère toutefois que dans *toutes* les structures sondées sont proposées, régulièrement, et souvent à la demande des jeunes, une *aide à la rédaction de curriculum vitae, de lettres de candidature ou de motivation pour un emploi ou un stage*, voire des séances de préparation à des interviews de recrutement pour des emplois, des jobs de vacances ou des stages.

*« Notre mission est centrée sur le socioculturel. Rapprocher les jeunes du monde de travail n'est pas notre mission. Cette mission revient plutôt à d'autres structures. Mais, il y a des actions qui se font pour faire découvrir aux jeunes le monde du travail, les métiers qui leur sont méconnus... La MJ a déjà fait une sortie "Objectif métier", dans un atelier de soudure et dans une structure de formation professionnelle »* (MJ d'Ans).

*« L'objectif est de travailler le bien-être des enfants et le cadre général de leur vie. Il y a un accompagnement dans l'élaboration de CV, la recherche d'un contrat d'apprentissage chez des patrons du coin ou en tant que job d'étudiant. Toujours à la demande. Dans le même cadre, il y a eu la création des ateliers français langue étrangère pour pallier le problème langue de certains jeunes »* (MJ de Chénéé).

*« Nous informons les jeunes de manière générale. On y retrouve beaucoup de jeunes issus de l'immigration. Nous abordons la thématique de l'emploi et du job d'étudiant. Notre mission consiste à aider les jeunes à rédiger un CV, une lettre de motivation et à préparer un entretien de stage. Mais c'est aux jeunes eux-mêmes à qui il incombe de contacter les employeurs... Il arrive que nous répondions à des questions sur le contrat de travail... »* ([MJ de Malmedy](#)).

Dans quelques cas, des partenariats sont organisés de longue date avec des structures communales (qui soutiennent ces associations) pour proposer des jobs de vacances aux jeunes au sein de chantiers d'assainissement et de petits travaux de construction, d'entretien ou de rénovation.

*« On ne fait pas d'insertion professionnelle. Mais on donne la possibilité, durant l'été, à une dizaine des jeunes (à partir de 16 ans) de travailler dans les quartiers avec un contrat étudiant avec l'administration communale. Ce qui est pour eux une première expérience de travail. Cela permet aussi de développer leurs compétences et d'avoir une bonne image d'eux-mêmes »* ([MJ de Herstal](#)).

*« L'idée de ce partenariat est venue, il y a vingt ans, de la maison des jeunes qui joue un rôle de facilitateur. Cependant, c'est l'administration communale qui entreprend des démarches pour engager des étudiants et étudiantes afin de rénover les quartiers »* (MJ de Malmedy).

Les interlocuteurs nous expliquent, de plus, que des partenariats existent quand même avec quelques entreprises privées, contrairement à l'avis émis en début d'interview.

*« Nous n'avons pas de contact avec les entreprises parce que nous sommes rattachés à l'administration communale. Mais pour rapprocher les jeunes du monde du travail, on organise une fois par an un salon "jobs étudiants" où les entreprises viennent*

*présenter leurs offres aux jeunes. Cette initiative permet aux jeunes défavorisés d'avoir les mêmes chances que d'autres sur le marché du travail» (MJ de Flémalle).*

*« Il y a une PME dont une de mes connaissances est responsable. Nous avons essayé de créer quelque chose comme partenariat avec notre MJ... Cette PME manque souvent d'ouvriers. Nous leur proposons nos jeunes et la PME se charge de les former pendant quelque temps avant même qu'ils commencent... Certains ont réussi à s'y faire une place! » (MJ d'Ans).*

*« À mon avis le partenariat, c'est quelque chose de gagnant-gagnant. Je ne pense pas que ça soit impossible de signer un partenariat avec une entreprise... » (MJ de Banneux).*

*« Nous identifions les secteurs en pénurie de main-d'œuvre en général et le secteur de la construction en particulier comme des métiers d'avenir. Nous convions les employeurs œuvrant dans ce secteur dans nos activités comme le salon "Objectif métier". Je pense que c'est aussi notre contribution pour lutter contre cette pénurie. Il faut miser dans ce genre d'actions pour effacer la mauvaise image du secteur et attirer les jeunes » (MJ de Herstal).*

Un travail de dialogue, d'écoute est ainsi possible pour des questions concernant le marché de l'emploi et de la formation professionnelle. Ces séances peuvent, enfin, déboucher sur des pratiques d'information à propos des opportunités d'emploi, ou une orientation vers d'autres structures davantage spécialisées, voire vers l'accompagnement de certains jeunes en ces matières. Les MJ les plus actives dans ces domaines semblent répondre aux demandes des jeunes ne connaissant pas les structures d'insertion professionnelle ou ne disposant pas de tels organismes à proximité, ou encore ayant des besoins spécifiques.

*« Avec nos connaissances, amis, patrons du coin, nous créons parfois des liens informels : s'ils ont besoin d'un coup de main, nous leur proposons nos jeunes. Nous nous limitons à faire le pont entre jeunes et ceux susceptibles de les employer. Ces patrons ont pris l'habitude de nous contacter... » (MJ d'Arlon).*

*« On travaille avec le centre d'apprentissage en langue, pour les jeunes migrants qui éprouvent des difficultés. Nous avons mis place ce partenariat pour leur faciliter la tâche, parce qu'il faut bien le dire ils sont parfois sujet de moqueries » (MJ de Banneux).*

*« Les métiers manuels sont peu valorisés. Mais dans l'avenir, je pense qu'on aura plus besoin de ces métiers dits "essentiels". C'est ce que les jeunes doivent comprendre. J'en suis convaincu pour les jeunes primo-arrivants. » (MJ de Burenville).*

## **Un cloisonnement des secteurs qui dessert une action efficace auprès des jeunes**

Il est étonnant de constater, d'entrée de jeu, une telle unanimité au sein des MJ pour affirmer que la question de l'emploi n'est pas une de leurs prérogatives et de les voir, tout de même, actives dans ce champ, probablement pressé par les attentes et difficultés des

jeunes (jusqu'à 26 ans, faut-il le rappeler) dans ce domaine. On remarque également que les responsables rencontrés présentent leur offre dans le domaine de l'emploi comme ponctuelle, incidente et en réaction aux demandes des jeunes ou aux opportunités de coopération avec d'autres structures alors que certains exemples d'actions se répètent parfois depuis plus d'une décennie. Ces initiatives sont pourtant annoncées comme étant informelles, mises en œuvre par le biais de relations interpersonnelles, etc. Par ailleurs, les témoins ne mentionnent pas des relations éventuelles avec les écoles secondaires qui pourraient être des partenaires dans les journées d'information, des salons...

Ces ambiguïtés s'expliquent probablement par la manière avec laquelle le travail des MJ est défini par l'administration chargée de les inspecter et la volonté politique de créer des scissions entre divers programmes : jeunesse, emploi, santé...<sup>10</sup> Alors que les jeunes, et en particulier les plus vulnérables sur le marché de l'emploi comme les personnes issues des migrations, vivent ces difficultés comme un tout, une succession de tensions qui déferlent et concernent leur scolarité, leur vie familiale et sociale, l'emploi et finalement leur insertion sociale. Ces jeunes souhaitent être écoutés et accompagnés par des acteurs de proximité avec qui ils ont développé des liens de confiance. Le cloisonnement entre les secteurs de l'école, l'emploi, l'accompagnement social et l'éducation permanente conduit indubitablement à rendre moins efficace l'action de ces secteurs, dans la mesure où les acteurs sont peu au courant des possibilités des uns et des autres. Quelques-uns des témoins rencontrés dans les MJ ont ainsi raison de souhaiter que leurs pratiques transversales autour de l'emploi deviennent davantage systématiques et soient reconnues officiellement par leur pouvoir organisateur comme faisant partie de leurs tâches habituelles, et non plus « cachées » comme actuellement pour un certain nombre d'entre eux.

Il existe pourtant une exception à ce constat. La [MJ de Sambreville](#) développe depuis 2008, un espace qui a pour mission de proposer un accompagnement socioprofessionnel adapté aux besoins et aux demandes des jeunes de sa région. L'objectif est d'ouvrir ce public au monde de l'entreprise afin de développer des prises de conscience, un sens critique, une autonomie et des valeurs autour du travail, au travers de la réflexion, de l'action et de la création. Le contexte interculturel du marché de l'emploi et de la formation professionnelle est également envisagé compte tenu du fait que Sambreville et sa région sont un ancien bassin industriel ayant beaucoup bénéficié des migrations. L'approche du travail et des entreprises réfléchiée avec les jeunes donne lieu à des mises en application originales et éloignées de ce que les centres de formations classiques peuvent proposer.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Les initiatives transversales et systémiques sont plus courantes dans d'autres pays. En France, le Fonds d'aide et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations a mis en œuvre, entre 2006 et 2015, des initiatives visant l'intégration des populations issues de l'immigration, notamment jeunes, en facilitant la collaboration des structures pour jeunes et les instances économiques locales. L'expérience des [Junior Association](#) est également notable. Les exemples sont plus nombreux dans les pays germanophones (Manço et Prister, 2021).

<sup>11</sup> Il convient de citer le projet de [Redém'Arts](#) développé par l'association Le Monde des Possibles à Liège et l'initiative [Coup de Boost](#), proposé par le FOREM en direction de jeunes (18-29 ans), sans emploi et ne suivant ni l'école ni une formation, qui ambitionnent de donner la possibilité aux participants de retrouver la confiance en eux et en leur capacité d'acquérir des compétences et savoir-être. Environ 20 % des participants sont de jeunes issus de l'immigration.

## Conclusion et recommandations

Nos résultats montrent l'importance qu'accordent les AMO et les MJ à l'épanouissement social des jeunes et à l'approche informelle. Dans ce cadre, les services jeunesse ne sont pas rares à organiser des initiatives allant dans le sens d'une meilleure interactivité entre jeunes et entreprises. Si l'objectif recherché par les structures de jeunesse à travers ces pratiques informelles est bien de former de jeunes citoyens responsables et conscients des réalités socio-économiques qu'ils doivent affronter, on constate toutefois, leur relative rareté, leur caractère peu publicisé, durablement ponctuel et souvent réactif aux demandes des jeunes ou d'autres organismes. En effet, la plupart des MJ et des AMO ne se reconnaissent pas dans les démarches autour de la notion de l'emploi, considérant que ces interventions dérogent à leur principe pédagogique ou objet social. Cela explique le rejet assez général de supposés programmes de découverte et d'immersion mis en place pour rapprocher les jeunes du monde des entreprises et investiguer davantage les questions liées à l'emploi. Cela explique également le défaut de liens structurels avec les entreprises, en particulier du secteur privé marchand. La plupart des liens constatés sont informels, discrets et souvent reliés à des affinités personnelles. L'évocation même de ces liens par les acteurs interrogés semble timide, presque inavouable, en particulier, dans les réponses des responsables de MJ. Pourtant, parmi les structures de jeunes, les mouvements de jeunesse et, en particulier, le [scoutisme](#) n'hésite pas à mettre en avant l'apport de son encadrement en matière de développement par les jeunes de compétences transversales, expériences directement transférables vers le monde de l'emploi. Il est vrai que le scoutisme belge embrasse historiquement un public essentiellement élitaire (Dubruille, 2005), alors que les MJ et les AMO s'orientent, dans leur majorité, vers les milieux populaires et socialement vulnérables. *Pourquoi ce qui est possible pour les uns ne le serait pas pour les autres ?*

Il s'agit d'intensifier les collaborations avec les entreprises de différents secteurs. Il s'agit également [d'informer les jeunes](#) sur les divers champs professionnels, notamment en pénurie de main-d'œuvre afin de leur permettre de se faire une opinion basée sur une expérience réaliste. Ce travail de découverte et de rapprochement des jeunes du monde du travail nécessite une intervention renforcée, programmatique et collaborative avec des entreprises locales, bien au-delà de l'aide ponctuelle à la rédaction de CV. Il est donc nécessaire que ces actions soient davantage reconnues, soutenues et promues officiellement par les pouvoirs qui financent les structures de jeunesse. En plus des écoles techniques et professionnelles et autres centres de formation, les structures de jeunesse peuvent représenter des partenaires de choix pour des entreprises qui souhaitent s'investir dans le [mécénat de compétence ou le mentorat d'entreprise](#) et offrir à des groupes de jeunes de réaliser leurs projets ensemble. Or, aucun texte légal n'interdit aux structures de jeunes d'emprunter ce type de chemins. Avec l'aide de leurs fédérations respectives, les organisations de jeunesse pourraient innover et renforcer l'épanouissement professionnel des jeunes éloignés de l'emploi parmi lesquels certains jeunes issus de l'immigration.

## Bibliographie

- Atasoy M. et Manço A. (2015). « Les centres d'éducation de formation en alternance à Bruxelles et ailleurs : une chance pour les jeunes issus de l'immigration? », *Manço A. (éd), pratiques pour une école inclusive : agir ensemble*, Paris, L'Harmattan, p. 211-220.
- Bodson J. (2021), « Le mentoring : clé de l'inclusion socioprofessionnelle des jeunes issus de l'immigration? », Manço A. et Scheurette L. (éds), *L'inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi. Bilan des politiques en Wallonie*, Paris : L'Harmattan, p. 219-230.
- Bouhout A. (2015), « Relégation et vulnérabilité : représentation sociale de l'entreprise parmi les élèves d'origine maghrébine à Bruxelles », Manço A. (dir.), *Pratiques pour une école inclusive : agir ensemble*, Paris, L'Harmattan, p. 221-232.
- Brogère G. (2002), « Jeu et loisirs comme espaces d'apprentissages informels », *Éducation et société*, n° 10, p. 5-20.
- Busy G. (2010), « Qu'est-ce qu'on enseigne dans les centres de vacances et dans les centres de loisirs? » *Informations sociales*, n° 161, p. 70-78.
- Cheval B., De Man C. et coll. (2012), *La délinquance des mineurs déchiffrée. L'évolution des comportements délinquants des mineurs dans la modernité avancée (Belgique, 1980-2005) : une recherche qualitative*, Christiaens J., De Fraene D., Eliaerts F. et Nagels C. (dir.), *La justice des mineurs en Belgique au prisme des sanctions*, Gand : Academia Press.
- Dubruille D., Wayens B. et Decroly J.-M. (2005), « Une géographie des mouvements de jeunesse en Belgique francophone », *Belgeo*, n° 3, <http://journals.openedition.org/belgeo/12295>.
- Gatugu J. et Manço A. (2018), « "NEET" issus de l'immigration : pour une insertion plus nette », Manço A. et Gatugu J. (dir.), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, p. 123-141.
- Gay C., Montarello F. et Balas S. (2019), « Compétences transversales et demande des entreprises », *Éducation permanente*, p. 75-87.
- Gérard J. et Vrancken D. (2016), « De l'activation à la précarité des demandeurs d'emploi : deux dispositifs en Belgique francophone », *Formation emploi*, n° 136, p. 99-119.
- Gerstnerová A. (2018), « Service volontaire européen : un tremplin pour l'emploi? L'exemple du Luxembourg », *Diversités et Citoyennetés*, n° 51, p. 27-29.
- Gerstnerová A. et Manço A. (2018), « Travail d'appoint ou point d'appui? Emploi étudiant et jeunes issus de l'immigration au Luxembourg », Manço A. et Gatugu J. (sous le dir. de), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, p. 313-351.
- Manço A. et Arara R. (2018), « Le bénévolat comme dispositif d'insertion à l'emploi des migrants : à quel prix? », Manço A. et Gatugu J. (sous le dir. de), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, p. 225-244.
- Manço A. et Gatugu J. (dir.) (2018), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A. et Prister D. (2021), « Mobiliser les entreprises pour l'insertion de travailleurs issus de l'immigration », Manço A. et Scheurette L. (éds), *L'inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi. Bilan des politiques en Wallonie*, Paris : L'Harmattan, p. 259-281.
- Manço A., Gerstnerová A. et Seidlová M. (2021), « L'engagement bénévole des migrants : un plus pour l'insertion sociale? Observations en Belgique, au Luxembourg et en République tchèque », Manço A. et Scheurette L. (éds), *L'inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi. Bilan des politiques en Wallonie*, Paris : L'Harmattan, p. 201-218.
- Rehill J., Kashhepakdel E. T. et Mann A. (2017), *What works? The evidence on careers events*, Londres: The Careers and Enterprise Company.
- Samson G. et Morin D. (dir.) (2013), *Les retombées de l'entrepreneuriat éducatif : du primaire à l'université*, Québec : Les Presses de l'Université du Québec.
- Sensi D. (2017), « La transition de l'école à la vie active pour les jeunes (et les enfants de) migrants », Manço A. et Gatugu J. (dir.), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, p. 315-336.