

“ Les “petits” ont quelque chose à apporter aux parrains ”

Bertrand SWARTZ



L'œil vif et la voix claire, le poing toujours prêt à frapper sur la table, Bertrand Swartz, 84 ans, auteur du rapport éponyme qui incita à fonder il y a 20 ans les Missions Locales, était de passage à Elbeuf début avril. La mission locale fêtait justement ce bel âge. L'occasion était rêvée pour interroger l'ancien délégué interministériel à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté sur le parrainage. Immergé dans de nouvelles idées sur la médiation sociale, son regard sur le parrainage est on ne peut plus précis. Réflexion et échange lui paraissent devoir être au centre de cette idée dont il ne pense « que du bien... »

« Vous êtes parrain. Pourquoi ? C'est la première question que tout parrain doit se poser. Et qu'ils doivent se poser entre eux. Il faut qu'ils s'interrogent sur ce que cela peut leur apporter, à eux. Il n'est pas question de faire une bonne action. » Bertrand Swartz, 84 ans, à l'œil vif et les idées claires. Claires et combattantes, militantes comme elles l'ont toujours été. Invité d'honneur à l'anniversaire des 20 ans de la Mission locale d'Elbeuf le 3 avril dernier, l'ancien élève de Polytechnique, directeur de l'école des Mines de Nancy, puis professeur à l'université Paris Dauphine pendant 10 ans a continué à vivifier le travail qui lui a permis de créer les missions locales... il y a vingt ans. En mai 1981, Pierre Mauroy, premier ministre, lui commanda un Rapport



sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté. Le rapport Swartz allait faire l'effet d'un coup de pied dans les fourmilères de l'action sociale, et engager la création des missions locales.

Aujourd'hui, la médiation sociale retient toute son attention, et mobilise son énergie. Aussi voit-il d'un œil plus qu'intéressé l'idée de parrainage. « Le ne peux en penser que du bien, explique-t-il, c'est quelque chose d'essentiel et de formidable, mais la réflexion est nécessaire à cette démarche. Être parrain, c'est bien, mais s'ils imaginent que les « petits » ont quelque chose à leur apporter. »

« LE PARRAIN N'EST PAS LE GRAND FACE AU PETIT »

C'est bien là toute l'action de Bertrand Swartz auprès des "petits" (la notion vague et réductrice de "jeunes" ne fait pas partie de son langage quotidien), et avec eux. « Le parrain n'a pas à être le grand qui fait face au petit qui ne connaîtrait rien. Le parrainage suppose cette condition. Les filleuls, il n'y en a pas un seul qui ne puisse nous pas enrichir. Ils parlent de la vie qu'ils mènent, et on apprend, c'est tout. Leur façon de résoudre les problèmes est très instructive. Il faut les écouter. Et les parrains joueront d'autant mieux leur rôle que cela leur apportera quelque chose. »

A cette écoute doit, selon le créateur des missions locales qui les voit dans l'action de parrainage complètement dans leur rôle, se superposer « la réflexion », toujours et encore. « Si on ne réfléchit pas ensemble à ce qu'on fait, autant ne rien faire. Les parrains doivent se retrouver régulièrement, échanger, comprendre ce qu'ils font. Il y a 300 parrains en Haute-Normandie, c'est énorme, mais il faut les prendre par groupes, les réunir. Et leur poser la question : qu'est-ce que vous y trouvez, pour vous, dans le parrainage ? Il faut éviter de



se faire de fausses idées. Et il est nécessaire de mélanger actifs et retraités. On ne peut rêver que de ça, que les retraités soient actifs et n'abandonnent pas le monde parce qu'ils ne sont plus au travail. »

« IL FAUT SE FORCER À ÊTRE CONCRET »

Intrassable, Bertrand Swartz sait que le parrainage, comme n'importe quoi d'autre, n'a d'avenir que si ceux qui y participent s'enrichissent à ces contacts. « Si on établit une relation d'échange avec les petits, cela ne peut qu'être positif. S'il n'y a pas d'implication, cela ne sert à rien. Un parrain qui se contente d'une rencontre où il donne de

bons conseils... bof... mais s'il aide la personne à réagir, à agir, là, c'est autre chose. Et c'est très simple : il faut se forcer à être concret. »

Sur les déceptions passagères que peuvent parfois ressentir des parrains, Bertrand Swartz ne s'attarde pas. C'est la vie... « Il y a des parrains qu'il veulent que les petits écoutent, d'accord, mais eux, ils ont besoin d'être entendus aussi. Bien sûr qu'on est toujours déçu dans la vie, mais le jeune qui aura senti une écoute, il n'abandonnera peut-être pas, moins en tous cas que celui qui ne devait qu'écouter. » Insistant sur la place vitale des Missions Locales et des conseillers dans le dispositif du parrainage, leur initiateur considère toujours que « c'est un des seuls lieux d'espoir des jeunes gens. Elles ont constamment à faire des efforts pour se remettre en cause. Et le parrainage doit être dans cette démarche. »

Une démarche qui peut aussi, si on suit les conseils de Bertrand Swartz, mettre les filleuls au centre. « Il faut utiliser ceux qui ont fait quelque chose pour aller parler aux autres. Les jeunes ont diffusé le rap, et pourquoi pas le reste ? » En poussant un peu l'imagination, on se prendrait même à rêver à de jeunes filleuls devenus parrains ou marraines...



PORTRAIT CÉCILE

Passer par des parrainages, cela m'a surtout permis de me réinsérer dans une vie normale. Un grand sourire éclairant son visage, Cécile Lorillère a retrouvé la joie de vivre. A 26 ans, la Rouennaise a poussé un beau jour la porte du relais 16/25 sans trop savoir ce qu'elle venait y faire. « J'ai expliqué mon projet professionnel, mais c'était un peu vague. J'avais dû m'arrêter

“ Mon objectif : m'occuper des enfants ”

pendant trois ans à cause de graves problèmes de santé. Mon objectif parrainage lui a été proposé, la jeune fille a trouvé l'idée séduisante, d'autant plus qu'on lui a parlé d'un tapisserieur qui pourrait la recevoir. « Ma grand-mère faisait de la tapisserie, je l'avais vue faire, et cela m'attirait beaucoup. » La découverte de l'entreprise, le passage d'un CAP marquent une première étape, mais Cécile comprend que ce n'est pas vraiment ce qu'elle veut faire. « Mon objectif initial, c'était de m'occuper d'enfants. » Qu'à cela ne tienne, Paule Thoumyre en charge du réseau de parrainage à Rouen lui propose une autre marraine, une directrice d'école maternelle. Le stage dans la classe est convainquant. La jeune fille trouve sa voie, et prend contact avec l'association Team, en charge de réinsertion sociale, qui l'incite à se diriger vers les crèches. « Ce n'est pas encore fini, mais j'ai découvert ce que je veux faire. Et le rythme du travail. »

Conférence le 2 juillet au Havre

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : « EN TIRER AVANTAGE »



Membre du Haut-Conseil à l'intégration, co-dirigeant du cabinet Forum Formation qu'il a créé à Nevers, Khalid Hamdani sera le 2 juillet prochain à l'ESC du Havre pour une conférence-débat autour de la lutte contre les discriminations. « Je vais surtout parler de ces questions sous l'angle du droit, expose-t-il, lorsque nous nous sommes penchés sur cette idée en 1998, c'était un sujet exotique. » Sauf que « l'exotisme » était clairement exprimé dans l'article 13 du Traité d'Amsterdam instituant la Communauté européenne : « Le Conseil... peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. »

« Il était très clair que les directives qui allaient découler de cet article allaient renforcer les dispositifs juridiques, complète Khalid Hamdani, mais, à l'époque en France, le retard était considérable. Il n'est d'ailleurs toujours pas comblé. Il fallait déjà reconnaître la discrimination sur notre territoire. » Alors, il sillonne l'Europe pour comprendre comment nos voisins, l'Angleterre en particulier, mais aussi la Hollande ou la Belgique, fonctionnent. L'un des gros enjeux de la

France aujourd'hui, qui a jusqu'en 2005 pour se régulariser vis-à-vis des directives européennes, est de les mettre en application.

« Ce sont des exemples concrets et précis, développe Khalid Hamdani, ainsi chaque citoyen devra avoir été informé par une vaste campagne que la discrimination est un délit. Devront avoir été mis en place un système efficace de protection des plaignants ou une instance facile d'accès pour toute personne s'estimant victime de discrimination... Ces aspects pratiques comme ce qui les fonde dans l'article 13 du Traité d'Amsterdam doivent désormais devenir des avantages, et permettre à tout le monde d'en sortir gagnant. Mon métier, c'est le conseil en Ressources Humaines. Et c'est sous l'angle simple du droit qu'on peut aborder ce sujet. Lorsqu'un professionnel du recrutement applique les directives de lutte contre la discrimination, ce doit être pour mieux détecter les compétences de chacun. C'est aussi une approche business. Une entreprise qui aujourd'hui sera reconnue pour avoir ce type d'approche aura une meilleure image de marque, à la fois dans le public et chez les autres professionnels. »

Pour l'action sur approche, Khalid Hamdani trace trois carrés. Le plus grand est celui de nos valeurs sociales, le côté moral de la vie en société dans une démocratie comme la France. A l'intérieur de ce carré, un autre carré où se trouve la loi. La loi qui donne des règles à nos valeurs. Le dernier carré, le plus petit, inclus dans les deux autres, c'est le monde du travail. « L'entreprise, le travail sont à l'intérieur d'un ensemble supposé être acquis. Il n'y a pas à sortir de là. Sinon, on devient hors-la-loi, donc la question ne se pose pas. » Il n'y a alors pas même à lutter contre la discrimination puisque la loi empêche toute discrimination.

Avec un discours fondé et énergique, argumenté et coloré de nombreux exemples particuliers, Khalid Hamdani proposera le 2 juillet un échange sur cette base à l'ESC du Havre. Parrains et marraines sont bien sûr les bienvenus (1). Comme ils l'étaient au mois de février à l'occasion d'une précédente réunion autour du harcèlement moral. Mise en place par le CJD, cette rencontre animée par Marie Seguin, psychologue du travail, aura permis de mettre en avant ce qui était encore il y a peu un tabou. Ainsi qu'a pu l'évoquer la psychologue :

« Le manque de communication fait bien souvent le lit du harcèlement. » Et c'est à travers la communication également, l'échange, que Khalid Hamdani défait le lit de la discrimination, de toutes les discriminations.

(1) Détails pratiques pour la réunion (lieu, heure, inscriptions préalables, renseignements auprès de...)

Khalid Hamdani : « ma modeste expérience »
« J'ai été nommé membre du Haut Conseil à l'intégration sur la base de ma modeste expérience en matière de lutte contre les discriminations sur le marché du travail. » Cette « modeste expérience » est cependant celle d'un homme qui a compris que la réflexion passe avant tout par l'échange sur le terrain. « Je me suis toujours intéressé aux affaires de la cité », explique le co-fondateur avec son épouse de Forum Formation à Nevers, cabinet de formation et de conseil en ressources humaines, aujourd'hui fort de 23 salariés et d'un réseau de consultants intervenant

BRÈVES

LES CJD S'INVESTISSENT

Impliqués dans les diverses actions autour du droit du travail comme récemment à l'ESC du Havre où le CJD local a mis sur pied une réunion d'information sur le harcèlement moral, les jeunes dirigeants n'hésitent plus à agir. Le réseau de parrainage du Havre à ainsi vu sept membres du CJD se lancer dans cette aventure bénéfique. Un effet boule de neige qui permet aujourd'hui à la mission locale de l'agglomération havraise de compter plus d'une soixantaine de parrains et marraines. Parmi eux également, une large représentation de salariés d'EDF-GDF.

LES PARRAINS AU FORUM

Le 3 avril dernier, la mission locale de Rouen organisait à la Maison du Plateau sur les Hauts de Rouen un forum des métiers oubliés, visant à faire découvrir un certain nombre de professions souvent méconnues ou mal connues, depuis les secteurs traditionnels jusqu'aux métiers de la logistique du transport ou de la métallurgie dont les demandeurs d'emploi sont souvent peu informés. Pour l'occasion, de nombreux parrains, mais aussi des filleuls, du réseau rouennais avaient été sollicités.

Tables rondes pour évoquer leurs expériences, stands pour échanger à bâtons rompus avec les visiteurs de la journée, la présence des parrains apportait un supplément d'âme dans un forum où les visiteurs furent en majorité des femmes et pour la plupart avec des niveaux de qualification assez bas. « Pour de nombreuses personnes, c'est une découverte, explique Pierre Hennebert, parrain retraité du relais 16-25, menant à Rouen tout un travail de simulation d'entretiens d'embauche avec les jeunes, cela permet aussi de montrer qu'il existe d'autres pos-

sibilités dans la recherche d'emploi. » Recherche d'emploi qui passe aussi par la découverte, sur le terrain, des entreprises. Ainsi, des jeunes gens ont-ils pu bénéficier pendant toute la semaine qui a suivi le forum de visites en entreprises. De l'Hôtel de Dieppe à Paris-Normandie, toutes avaient cette particularité de compter des parrains en leur sein. Parrains qui avaient ainsi accepté une autre façon de se mettre au service des jeunes.

PORTRAITS EN 3D

« Le parrain n'est pas à la disposition des filleuls, mais sa rencontre doit leur faire comprendre ce qu'est le monde du travail, comment on doit s'adapter, écouter, comprendre. » Conseillère du relais 16-25 à Rouen, Valérie Grac voit dans le parrainage une action particulière qui va permettre à un jeune de rencontrer la vision professionnelle d'un parrain, « quelque chose qu'on ne peut pas toujours leur donner. » L'appel au parrainage n'est pas systématique. « C'est un moyen, ce n'est



Valérie GRAÏC conseillère

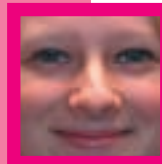
pas un aboutissement en soi. Cela peut être une façon différente de les soutenir dans une recherche d'emploi qui patauge un peu. On s'aperçoit souvent qu'il y a quelque chose qui bute parce que le jeune ne connaît pas assez le monde du travail. Le parrain apporte un regard, si possible dans la branche où le jeune recherche son emploi. Il peut aussi l'aider à comprendre s'il est sur la bonne voie. Les

jeunes aiment bien être reçus, parrainés par quelqu'un dans la branche où ils espèrent travailler. Cela leur semble plus facile pour échanger, pour les premiers contacts. Il faut qu'ils aient quelque chose à dire. » Pour la conseillère rouennaise, le réseau des parrains n'est surtout pas une porte de sortie dans son travail, mais un véritable levier potentiel.

“ Le parrainage, c'est un moyen, pas un aboutissement ”

« Lorsqu'on reçoit des échos de filleuls qui ont eu une relation privilégiée avec leurs parrains, on comprend l'importance que cela peut avoir pour eux. Y compris en terme de modèle, qu'ils n'ont pas toujours autour d'eux. » La jeune femme sait qu'en faisant appel au réseau de parrainage, un certain nombre d'atouts sont déjà en place : « Ils comprennent que les parrains sont des gens en activité, qu'on ne dérange pas comme cela, qu'il convient de respecter les rendez-vous, les horaires, des règles de politesse. Les parrains ne sont pas à leur disposition. Le fait d'être reçu dans leurs entreprises, c'est déjà une forme d'apprentissage. »

Une reconnaissance qui vient aussi de la personnalité des parrains, « des gens qui ont accepté la démarche, mûrs, autonomes, conscients de leur rôle à un moment précis du parcours des jeunes gens dans leur recherche d'emploi. »



Philippe Leroy parrain

TÉMOIGNAGE

« Il y a un véritable mur entre le monde du travail et ceux qui ne travaillent pas. Nous pouvons être une passerelle entre les deux univers. » Directeur de la Caisse d'Épargne de Dieppe depuis quatre ans, Philippe Leroy a été sollicité par la Mission locale pour intégrer le réseau de parrainage Dieppe-Arques la Bataille. Son rôle, il l'envisage simplement : « Il faut être humble. Notre apport est modeste.

Mais il a deux sens : l'action collective à travers notre groupe de parrains, des gens qui œuvrent dans le même sens, et l'action en faveur des gens que nous suivons. » C'est dans cette double dynamique que Philippe Leroy envisage le parrainage, l'une nourrissant l'autre. « Nous nous retrouvons tous les deux à trois mois, mais nous nous croisons souvent au fil de nos activités professionnelles. Chaque fois, on balaie les actions en cours, l'accompagnement de chaque jeune, et on s'informe aussi sur les nouvelles mesures et lois susceptibles d'aider les jeunes. Et surtout chacun raconte ses échecs

et ses réussites, suggère, propose son aide à un autre. » La diversité du groupe de parrains aide aussi beaucoup en ce sens. Avec déjà cinq filleuls à son actif, Philippe Leroy estime « avoir eu de la chance », et surtout tient à rester disponible. « Ils ne sont pas en situation de réussite quand ils arrivent. Ce n'est pas toujours facile d'identifier les problèmes. La première chose à faire, c'est la mise en confiance. Il faut qu'il ait envie de revenir, de poursuivre. Mon premier entretien avec un filleul, c'est comme un entretien d'embauche, mais avec la curiosité de découvrir qui est en face de moi. Ce n'est que lorsque j'ai une meilleure connaissance de sa sensibilité que nous voyons quel projet nous pouvons tenter de mener. »

Au-delà des aspects pratiques autour du CV, de la lettre de motivation, de la conduite d'entretien, Philippe Leroy insiste sur cette notion d'asseoir son filleul dans la confiance. « Valoriser ce qu'il sait, créer la différence pour la recherche d'emploi, c'est essentiel. Un de mes filleuls qui avait un CAP d'horticulture souhaitait tenter d'entrer dans une entreprise paysagiste. On ne lui accordait pas crédit parce que ce ne sont pas les mêmes métiers, mais lorsqu'il

a compris qu'il devait amener un éventuel employeur sur le terrain de ses propres compétences, c'était gagné. Il faut leur apporter cette idée qu'ils doivent être motivés, parce que leur vie est en jeu. » Les liens avec ses filleuls, Philippe Leroy apprécie. Un qui donne des nouvelles de temps en temps, un autre qui passe des mails. « Ils savent qu'ils ont une adresse, un appui, un conseil vis-à-vis de cette chose si difficile qu'est la recherche d'emploi. »

Comme de nombreux autres parrains en Haute-Normandie, Philippe Leroy paraît presque avoir été destiné à ce rôle délicat. Et ce serait selon lui du devoir de chaque entreprise de s'inscrire dans une démarche semblable. « J'ai la chance de travailler dans un établissement comme la Caisse d'Épargne, avec des statuts mutualistes depuis 1999, dont la mission est d'aller au-delà d'une simple activité financière. Toutes les entre-



NEWS



Agé de 46 ans, marié à une psychologue et père de deux enfants, Khalid Hamdani détient trois DEA et un Doctorat en Sciences Économiques, il est aujourd'hui en France l'un des plus éminents spécialistes sur les questions de diversité culturelle et de management interculturel, et sur des thèmes encore tabous il y a quelques années comme "marché de l'emploi et discrimination." quelques années comme "marché de l'emploi et discrimination."

prises doivent s'inscrire dans un système qui permette d'apporter sa contribution à la société. Il ne faut pas laisser des gens sur la touche. C'est nuire à tout le monde. Tous ceux qui ont les moyens de la faire le doivent. Et puis aussi, il ne faut pas oublier que, pour les parrains, c'est rester dans la réalité, dans le monde qui nous entoure. Sinon, on creuse les fossés, on alimente le corporatisme. »