



Le mentorat de jeunes en situation de risque

Revue de pratiques belges et internationales



Le mentorat de jeunes en situation de risque

Revue de pratiques belges et internationales



Fondation
Roi Baudouin

Agir ensemble pour une société meilleure

COLOPHON

SERIE

**Le mentorat de jeunes en situation de risque
Revue de pratiques belges et internationales**

Deze publicatie bestaat ook in het Nederlands onder de titel:
Maatschappelijk Kwetsbare Jongeren en Mentoring
Goede Belgische en internationale praktijken
Hoe burgers hun levenservaring gebruiken om kwetsbare jongeren te coachen

Une édition de la Fondation Roi Baudouin,
rue Brederodestraat 21 à 1000 Bruxelles

AUTEURS

Movisie
Anne-Marie van Bergen, avec la collaboration de:
Anjo Leenen
Mellouki Cadat
Nada de Groot

TRADUCTION

Michel Teller

COORDINATION POUR LA FONDATION ROI BAUDOUIIN

Johan Alleman, responsable de projet
Ann Nicoletti, assistante
Françoise Pissart, directrice
Pascale Taminiaux, responsable de projet

CONCEPTION GRAPHIQUE

PuPiL

MISE EN PAGE

Tilt Factory

PRINT ON DEMAND

Manufast-ABP asbl, une entreprise de travail adapté

Cette publication peut être téléchargée gratuitement
sur notre site www.kbs-frb.be

Une version imprimée de cette publication électronique peut être
commandée (gratuitement) sur notre site www.kbs-frb.be,
par e-mail à l'adresse publi@kbs-frb.be ou auprès de notre centre de contact,
tél. + 32-70-233 728, fax + 32-70-233-727

Dépôt légal:

D/2848/2011/28

ISBN-13:

978-2-87212-656-9

EAN:

9782872126569

N° DE COMMANDE:

3016

octobre 2011

Avec le soutien de la Loterie Nationale

SYNTHÈSE

À la demande de la Fondation Roi Baudouin, MOVISIE a dressé un inventaire des bonnes pratiques européennes en matière de **mentorat** de jeunes en situation de risque.

Il s'agit d'initiatives qui voient des (adultes) volontaires former un duo avec un jeune en situation de vulnérabilité sociale, entretenir des contacts avec lui pendant un certain temps et à une certaine fréquence (par exemple hebdomadaire) et exercer une fonction de mentor et de modèle. Les **jeunes en situation de risque** sont définis ici comme des jeunes de 12 à 25 ans environ qui, pour quelque raison que ce soit, connaissent des problèmes lors de la transition vers l'âge adulte, ce qui se peut manifester de différentes manières: (risque de) décrochage scolaire et de chômage, contacts avec la justice, endettement, assuétudes, agressivité, mères adolescentes ou absence d'un domicile fixe. Les **volontaires** ne sont pas des travailleurs sociaux, mais bénéficient d'une formation et d'un accompagnement pour remplir leur rôle de mentor par rapport à l'école, à l'emploi, aux loisirs, à la famille ou à d'autres fonctions sociales. Les bonnes pratiques décrites ici fonctionnent depuis au moins deux ans, sont bien étayées et peuvent de préférence s'appuyer sur une évaluation.

Des formes de mentorat existent dans de nombreux pays européens et y trouvent une inspiration et un ancrage social différents en fonction du contexte politique et culturel. Nous décrivons les projets suivants: Kontaktmannapool (Göteborg, Suède); SOVA Camden Young Peoples Mentoring Project (Londres, Grande-Bretagne); GOAL (Amsterdam, Pays-Bas); Youth at Risk (Flandre, Belgique); Let's do Lunch (Bruxelles et Wallonie, Belgique); Referents (Barcelone, Espagne); Mentoren für Jugendliche (MefJu) (Stuttgart, Allemagne); Gemma's an! (Vienne, Autriche); et Big Brother Big Sister (Vilnius, Lituanie). L'analyse comprend aussi une présentation générale de l'UNAPP, la fédération française des projets de parrainage de proximité.

Pour chaque projet, nous préciserons le contexte général; la vision et le positionnement social du projet; l'objectif et le public cible; le mode de fonctionnement: recrutement, sélection, constitution et accompagnements des duos; le type d'activité des duos; la fréquence et la durée de ces activités; les relations avec le réseau personnel des jeunes; l'ancrage dans l'infrastructure sociale locale et les données relatives à l'évaluation. Nous examinerons plus en détail les points communs et les différences entre ces projets. Les encadrés contiennent des exemples et des témoignages.

Nous avons également indiqué en quoi consiste l'impact du mentorat et en quoi les pratiques recensées ici illustrent les facteurs qui, dans les recherches spécialisées, sont connus pour influencer la qualité et l'efficacité de cette approche.

On s'aperçoit que les projets de mentorat sont bénéfiques sur quatre plans pour les jeunes: ils accroissent leur capital émotionnel (confiance en soi, développement personnel), leur capital intellectuel (résultats scolaires, goût de l'étude), leur capital social (extension du réseau social, amélioration de leurs compétences sociales et de leurs relations avec leurs parents et amis) et leur capital culturel (connaissances des codes et des normes en vigueur). Mais la relation apporte aussi beaucoup aux mentors eux-mêmes en termes de développement personnel, de complément à leurs compétences professionnelles, de découverte d'une autre culture et d'un univers de vie entièrement différent. Parfois aussi, on fait état d'un rayonnement plus large du mentorat dans la société, sous la forme d'un développement de la solidarité et de la citoyenneté active ainsi que d'une diminution des préjugés.

Pour qu'un projet soit efficace, il est important qu'il soit bien organisé: ou on fait bien les choses, ou on ne les fait pas. Les éléments clés sont une *bonne adéquation* entre la personnalité du mentor et du jeune, un engagement de l'un et de l'autre à avoir des *contacts réguliers pendant une longue période*, de préférence au moins un an, la présence d'un *coordinateur* qui est à la disposition des duos et qui suit et soutient activement leur évolution; une *formation* destinée à bien outiller les mentors; et enfin une série de *prérequis* comme la continuité, la publicité, un ancrage dans la structure locale de l'action sociale et un financement pérenne.

SUMMARY

MOVISIE, commissioned by the King Baudouin Foundation, has carried out an inventory into good European practices in the field of coaching and **mentoring** young people at risk.

This involves initiatives in which (adult) volunteers are put together one to one with young people at risk and where they have frequent (weekly for instance) contact over a long period of time and where the volunteer acts as a coach and role model for the young person. '**Young people at risk**' refers to young people between 12 and 25 who, for whatever reason, experience problems in the transition to adulthood, which manifests itself as (imminent) dropping out of school and unemployment, contact with the law, debts, drug use, teenage motherhood and homelessness. The **volunteers** do not provide assistance, but they are given training and professional supervision in carrying out their role. They focus on coaching to help with functioning at school and/or work, during their free time, in the family or during other social tasks. The described good practices have existed for at least two years, they are well documented, and details of evaluations should preferably be available.

In many European countries certain forms of youth mentoring seem to exist where the guidance and social integration differ, depending on the political context and the culture. The following projects are described: Kontaktmannapool from Göteborg, Sweden; SOVA Camden Young People's Mentoring Project from London, Great Britain, GOAL from Amsterdam, the Netherlands; Youth at Risk from Flanders, Belgium; Let's do Lunch from Brussels and Wallonia, Belgium; Referents from Barcelona, Spain, Mentoren für Jugendliche (MefJu) from Stuttgart, Germany; Gemma's an! from Vienna, Austria, Big Brother Big Sister from Vilnius, Lithuania. A general explanation of the French umbrella organisation UNAPP about French youth mentoring projects is also included.

The following descriptions are provided for each project: the background, vision and social positioning of the project, the objective and the target group, the method: recruitment, selection, supervision of the pair during the active period; type of activities that the pair undertake; frequency and length of the pairing period; the relationship with the personal network of the young people, integration into the local social infrastructure and evaluation data. The agreements and differences between the examples are discussed in greater detail. In textboxes, examples and testimonials are explained.

We then described the effects of mentoring and how the inventoried practices complement what we know from literature about the factors that influence quality and effectiveness.

Mentoring projects appear to offer results for those being mentored in four different fields: increasing emotional capital (self-confidence, personal growth), intellectual capital (work at school and motivation to go to school), social capital (expanding their social network, improving their social skills and their relationship with parents and friends) and cultural capital (social know-how). Mentors themselves seem to also get a lot out of the mentoring experience: personal growth, increased professional skills, an introduction to a completely different living environment, discovering another culture. Sometimes there are reports of the message being spread more broadly in society: an increase in active citizenship and solidarity and a reduction in prejudices.

To guarantee effectiveness, it is important that the project is well organised. It is a question of doing it well or not doing it at all. Elements that are important in this respect include: a *good match* between the mentor and the person receiving the mentoring, agreements about *regular contacts of the pair over a long period of time*, preferably one year or longer, a *co-ordinator* who is available for the pairs and who actively follows and supports the development of the pairs; *training and equipment* of the mentors, *preconditions* such as continuity, publicity, integration into the local structure for social work and long-term financing.

AVANT-PROPOS

Ce projet est né dans le cadre du réseau d'écoute de la Fondation Roi Baudouin, un observatoire des inégalités sociales qui cherche en permanence à identifier de nouveaux problèmes de société et des formes tenaces d'injustice sociale. Ce réseau d'écoute a entre autres mis en évidence le nombre important de jeunes qui font partie des catégories sociales les plus vulnérables. Ils risquent de se retrouver en marge de l'enseignement ou du marché de l'emploi, d'avoir affaire à la justice, d'être victimes d'un isolement social, bref de déraiser.

Le secteur de l'aide sociale, et notamment de l'aide à la jeunesse, se trouve ainsi confronté à un défi de plus en plus grand qu'il peut difficilement relever tout seul. Prendre en charge ces jeunes, les aider à trouver de nouvelles ressources en eux est une tâche et une responsabilité pour la société tout entière.

Ces dernières années, on a assisté à l'émergence d'un grand nombre de projets qui voient des citoyens intervenir bénévolement comme mentor ou comme compagnon de ces jeunes en situation de risque. Des citoyens qui mettent leur sagesse et leur expérience de la vie au service du développement et de l'émancipation de jeunes en difficulté, voilà une image forte. Mais ces projets produisent-ils réellement des effets? Et qu'est-ce qui fait ou non le succès d'un projet?

L'agence internationale Movisie, qui possède une grande expertise en matière de volontariat, a été chargée d'établir un relevé des bonnes pratiques de mentorat volontaire en Belgique et à l'étranger.

Il en ressort qu'il existe bel et bien une riche expérience dans toute l'Europe par rapport à ce type d'approche. Certains de ces projets ont fait l'objet d'une évaluation qui permet de comprendre les facteurs de succès: une formation des mentors, une bonne adéquation entre le mentor et le jeune, des contacts suffisamment longs et réguliers entre eux, la présence d'un professionnel qui les suit et qui les soutient activement.

Ce tour d'horizon des projets montre aussi la très grande diversité des initiateurs. Le principal d'entre eux reste le secteur public, surtout au niveau local et régional et généralement en partenariat avec le secteur privé. Mais celui-ci est aussi très actif, aussi bien comme initiateur principal que comme partenaire ou sponsor.

La Fondation Roi Baudouin veut mieux faire connaître cette démarche qui fait appel à des citoyens dans un rôle de mentor. Non pas pour en faire la nouvelle formule magique, mais bien comme une approche

complémentaire et digne d'intérêt, dont les effets sont avérés. Avec ce rapport et la journée d'étude du 14 octobre 2011, la Fondation veut réunir des exemples de bonnes pratiques en Belgique et en Europe et contribuer à leur diffusion.

Nous espérons qu'elles pourront vous motiver et vous inspirer à d'autres initiatives du même genre. Mais en parfaite connaissance de cause. Car ces projets ne demandent pas seulement beaucoup d'engagement, mais aussi une bonne organisation.

Fondation Roi Baudouin, septembre 2011

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	15
2. L'INVENTAIRE DES PRATIQUES	17
2.2. Définitions	17
2.3. La collecte des bons exemples	18
3. LES DIX PRATIQUES	21
3.1. Brève introduction des projets	21
3.1.1. Kontaktmannapoolen, Göteborg (Suède)	21
3.1.2. SOVA Camden Young Peoples Mentoring Project, Londres (Grande-Bretagne) ..	22
3.1.3. Goal, Amsterdam (Pays-Bas)	23
3.1.4. Youth at Risk Vlaanderen (YAR) (Belgique)	24
3.1.5. Let's do Lunch, Bruxelles/Brabant wallon (Belgique)	25
3.1.6. Referents, Barcelone (Catalogne - Espagne)	26
3.1.7. MefJu in Sillenbuch-Stuttgart (Allemagne)	27
3.1.8. Gemma's an!, Vienne (Autriche)	28
3.1.9. Big Brothers Big Sisters, Vilnius (Lituanie)	29
3.1.10. Information de l'Union Nationale des Associations de Parrainage de Proximité (UNAPP) sur les projets de mentorat en France	30
3.2. Comparaison des objectifs et des publics cibles	30
3.3. Comparaison de l'approche	32
3.3.1. Recrutement et sélection des jeunes	32
3.3.2. Recrutement, sélection et formation des mentors	33
3.3.3. Le degré de standardisation et de formalisation	37
3.3.4. Le processus de constitution des duos et le suivi du mentorat	39
3.3.5. Le mode d'évaluation	40
3.4. Comparaison de l'ancrage dans le réseau social	41
3.5. Comparaison du statut politique et du financement	42
4. EFFETS ET FACTEURS QUI CONTRIBUENT AU SUCCÈS	45
4.1. Typologie des résultats	45
4.2. Les facteurs de succès	50
4.2.1. Des duos bien assortis	50
4.2.2. Le bon style	51
4.2.3. Une bonne structure d'appui	53
5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	57
6. BIBLIOGRAPHIE	61
7. ANNEXE	63

1. INTRODUCTION

Il entre dans les missions de base de la Fondation Roi Baudouin de prendre en compte les catégories sociales les plus vulnérables. L'une de ces catégories dont on parle le plus pour l'instant est celle des jeunes en situation de risque. La Fondation organise en octobre 2011 un colloque sur le thème: l'impact et les facteurs de succès du mentorat volontaire pour les jeunes en situation de risque. Une attention particulière sera accordée à la complémentarité de ces projets avec des initiatives professionnelles.

Cet événement a été mis sur pied à la suite de l'évaluation positive d'un certain nombre d'expériences et de pratiques de mentorat ainsi que du souhait de les promouvoir dans toute la Belgique. La Fondation veut s'inspirer d'un maximum de bonnes pratiques dans divers pays européens afin de démontrer que ce type d'approche peut donner de bons résultats, indépendamment du contexte régional et culturel dans lequel il s'inscrit. Parmi les facteurs de succès qui sont connus, il y a entre autres la bonne adéquation entre le mentor et le jeune ainsi que le style de mentorat et d'accompagnement (voir aussi la recherche sur les bonnes pratiques de mentorat aux Pays-Bas: M. Uijterlinde e.a., Meer dan een steuntje in de rug, Utrecht: MOVISIE, 2009).

En préparation de ce colloque, la Fondation Roi Baudouin a chargé MOVISIE de dresser l'inventaire des bonnes pratiques de mentorat en Europe. Le présent rapport contient les résultats de ce travail de recherche. Vous y trouverez une description de la démarche suivie (chapitre 2), un relevé d'une dizaine de bonnes pratiques européennes de mentorat volontaire de jeunes en situation de risque (chapitre 3), une analyse des facteurs de succès, des points d'attention et des conseils pour ceux qui veulent mettre sur pied de tels projets (chapitre 4) et enfin quelques conclusions (chapitre 5).

2. L'INVENTAIRE DES PRATIQUES

2.1. Définitions

Nous avons a tout d'abord défini ce qu'il faut entendre par 'mentorat volontaire' et les critères auxquels doit répondre un bon projet.

L'inventaire porte sur des exemples de **projets concrets de mentorat de jeunes**, autrement dit des initiatives et des projets qui voient

- des (adultes) volontaires être associés en duo à des jeunes en situation de risque,
- entretenir des contacts avec eux pendant un certain temps et à une certaine fréquence (par exemple hebdomadaire),
- exercer une fonction de mentor et de modèle pour le jeune.

Les **jeunes en situation de vulnérabilité** sont définis ici comme des jeunes de 12 à 25 ans environ qui, pour quelque raison que ce soit, connaissent des problèmes lors de la transition vers l'âge adulte, ce qui se peut manifester de différentes manières: (risque de) décrochage scolaire et de chômage, contacts avec la justice, endettement, assuétude, agressivité, mères adolescentes ou absence d'un domicile fixe.

Les **volontaires** ne sont pas des travailleurs sociaux, mais bénéficient d'une formation et d'un accompagnement pour remplir leur rôle de mentor par rapport à l'école, à l'emploi, aux loisirs, à la famille ou à d'autres fonctions sociales.

Un projet est qualifié de **bonne pratique** s'il répond aux critères suivants :

- Le projet a au moins deux ans d'expérience et, si possible, il est toujours en cours afin que l'on puisse obtenir des informations actuelles.
- Son fonctionnement a été décrit de manière telle qu'il est reproductible ailleurs, c'est-à-dire qu'on peut disposer non seulement d'une description de la méthode de travail, mais aussi, par exemple, du profil des mentors ou de contenus de formations-types.
- Des données relatives à l'évaluation du projet sont disponibles et cette évaluation porte de préférence aussi bien sur les effets que sur le processus.

D'autre part, une analyse des recherches menées dans ce domaine a permis d'énumérer les facteurs qui sont connus pour exercer une influence dans les projets de mentorat de jeunes. Nous avons ainsi pu vérifier dans quelle mesure les projets répertoriés répondent à ces facteurs et si les éléments avancés pour expliquer leur succès correspondent à ceux qui sont mentionnés dans la littérature. Le chapitre 4 est consacré à cette comparaison entre l'approche théorique et pratique.

2.2. La collecte des bons exemples

Nous avons ensuite demandé à un certain nombre d'informateurs que nous connaissons dans plusieurs pays de nous indiquer des exemples de bonnes pratiques en matière d'aide à des jeunes en difficulté, compte tenu des définitions présentées ci-dessus. Par ailleurs, nous avons nous-mêmes effectué des recherches de projets exemplaires dans des banques de données internationales. Cette approche combinée nous a assez rapidement fourni des exemples dans une douzaine de pays. En fin de compte, nous en avons retenu dix. Cela ne signifie pas qu'il n'existe pas d'autres exemples intéressants ailleurs, mais, pour diverses raisons pratiques, nos contacts n'ont pas été en mesure de nous donner l'information demandée dans les délais impartis.

Liste des exemples répertoriés

Suède	Projet Kontaktmannapool à Göteborg
Angleterre	Projet SOVA Camden Young Peoples Mentoring Project à Londres
Pays-Bas	Projet Goal, à Amsterdam et dans la périphérie
Belgique	Projet Youth at Risk en différents endroits de Flandre. Il existe aussi des projets Youth at Risk dans d'autres pays, dont la Suède et l'Angleterre
Belgique	Projet Let's do Lunch à Bruxelles et dans le Brabant wallon
Espagne	Projet Referents en Catalogne et notamment à Barcelone
Allemagne	Projet Mentoren für Jugendliche (MefJu) à Stuttgart-Sillenbuch
Autriche	Projet Gemma's an! à Vienne
Lituanie	Projet Big Brothers Big Sisters en différents endroits de Lituanie. Des projets Big Brothers Big Sisters sont aussi menés dans d'autres pays.
France	Informations générales sur les projets français projets de parrainage de proximité via l'Union Nationale des Associations de Parrainage de Proximité (UNAPP).

Nous nous sommes ensuite adressés aux personnes de contact de ces initiatives en leur fournissant un premier relevé d'informations sur leurs projets, obtenues par internet ou grâce à notre informateur sur place. Nous leur avons demandé de vérifier si ces informations étaient correctes et encore actuelles et, le cas échéant, de les compléter. Certains de ces correspondants nous ont également fait parvenir du matériel supplémentaire, comme des rapports d'évaluation et des rapports annuels. Tout cela nous a permis de décrire en fin de compte dix exemples de pratiques répondant aux critères et originaires des quatre coins de l'Europe. Vous trouverez en annexe à ce rapport un résumé des informations qui nous ont été fournies.

Les dix exemples, avec leurs points de convergence et de divergence, sont présentés au chapitre 3.

Nous avons également contacté par téléphone cinq coordinateurs de projet afin de compléter les informations essentiellement factuelles qui nous avaient été communiquées par écrit et de les illustrer par des récits concrets et vécus. La sélection de ces cinq projets s'est faite en combinant plusieurs critères:

- la répartition géographique (Sud, Centre et Nord-Ouest de l'Europe),
- la diversité dans le contenu des projets (ampleur, objectif, public visé, degré de structuration, accompagnement des duos).

Personnes de contact interviewées

- Marta Bàrbara Sirera, psychologue/accompagnatrice pour Punt de Referència, Barcelone, Espagne
- Elisabeth Pallaver, coordinatrice de Gemma's an!, Vienne, Autriche
- Kris Claes, coordinateur de YAR Vlaanderen, Belgique
- Suzie Beck et Christina Hamelink, accompagnatrices de GOAL, Amsterdam, Pays-Bas
- Marie-Lise Schaffhauser, présidente de la fédération UNAPP, France

Ces témoignages, ainsi que les informations figurant sur des sites internet et dans des rapports annuels, alimentent les encadrés qui ont été insérés au milieu des différents chapitres de ce rapport. Les comptes rendus des interviews sont également joints en annexe.

3. LES DIX PRATIQUES

Nous avons demandé à tous les projets de nous fournir les éléments suivants:

1. Nom et description succincte
2. Date de démarrage
3. Personne de contact et coordonnées
4. Rayon d'action du projet (local, régional, national)
5. L'élément qui a déclenché le projet
6. L'objectif
7. Le groupe cible
8. Les problèmes de ce groupe cible
9. La méthode de travail
10. Les éléments (théoriques) sur lesquelles s'appuie cette méthode de travail
11. Les résultats
12. Les données relatives à l'évaluation
13. Les partenaires
14. Les éléments financiers
15. Les conditions mises à la participation des jeunes
16. Les conditions mises à la participation des mentors volontaires
17. Le recrutement, la sélection et l'outillage des mentors

Dans ce chapitre, nous allons présenter les différents projets et discuter de leurs convergences et de leurs différences. Le chapitre suivant nous permettra de voir comment ces projets mettent en pratique les enseignements mis en évidence dans les recherches théoriques. L'annexe présente un tableau comparatif des projets (voir page 63).

3.1. Brève introduction des projets

3.1.1. Kontaktmannapoolen, Göteborg (Suède)

Kontaktmannapoolen,
Norra Hamngatan 8, Box 388, 40126 Göteborg,
www.goteborg.se/wps/portal/kontaktmannapoolen,
Anneli Nilsson, anneli.nilsson@socialresurs.goteborg.se

Le projet Kontaktmannapoolen (qui signifie littéralement 'pool de personnes de contact') est en cours depuis 1995 à Göteborg et dans la région environnante. Il s'adresse à des jeunes de 13 à 20 ans qui vivent des situations difficiles et qui ont besoin du soutien d'adultes extérieurs à leur propre famille. Le projet permet de les associer à des mentors volontaires, âgés de 20 à 30 ans, qui peuvent être pour eux une figure

de référence. Les jeunes sont orientés vers le projet par le service communal de l'action sociale, avec lequel ils entrent en contact à cause de problèmes de délinquance, de difficultés à l'école ou à la maison ou encore de problèmes liés à l'immigration. Leur motivation est une condition indispensable. Une centaine de duos sont formés chaque année et se rencontrent au moins une fois par semaine, pendant un an à un an et demi, pour des discussions et des activités communes. Le contenu et les objectifs du mentorat sont définis par le jeune, en concertation avec ses parents, le travailleur social et le mentor. Le travailleur social organise chaque mois une réunion à laquelle sont invités tous les mentors. Ceux-ci commencent aussi par suivre une journée de formation. En Suède, l'aide à la jeunesse est régie par la SoL, une loi nationale sur les services sociaux. Il s'agit d'une loi-cadre qui stipule que les communes sont responsables de l'aide aux jeunes en difficulté et à leurs parents. Chaque commune possède une commission de l'aide sociale qui est directement élue par la population. C'est cette commission qui décide quels services concrets sont proposés. La tutelle nationale se contente d'évaluer si l'offre locale est suffisante pour atteindre le résultat souhaité. Les travailleurs sociaux qui coordonnent tout cela sont au service de cette commission et sont donc placés sous l'autorité hiérarchique du pouvoir politique. Le projet est à la fois mis en œuvre et financé par la ville de Göteborg. Des projets comparables existent dans un grand nombre d'autres communes suédoises, de même que d'autres projets de mentorat de jeunes, comme Youth at Risk (voir plus loin).

3.1.2. SOVA Camden Young Peoples Mentoring Project, Londres (Grande-Bretagne)

SOVA Camden Young Peoples Mentoring Project

Third Floor, Crowndale Centre, 218-220 Eversholt Street, London NW1 1BD, Royaume-Uni,

Tél: + 44 20 7974 6173, Fax: +44 20 7974 4163

www.sova.org.uk

Danielle Thorn, Project Manager SOVA CYPMP, Danielle.Thorn@Camden.gov.uk

Ce projet a été mis sur pied à la demande de la commune de Camden, qui fait partie du Grand Londres et qui le finance aussi. L'Angleterre possède une longue tradition de mentorat de jeunes. Sur le plan légal, ce sont les communes qui sont compétentes en cette matière. SOVA est une organisation nationale qui possède un grand nombre de sections locales en Angleterre et au Pays de Galles. Ce projet de SOVA s'adresse à des jeunes qui ont été en contact avec la justice ou qui risquent de l'être à cause de comportements problématiques. Ils sont orientés vers le projet par des services de reclassement ou d'aide à la jeunesse, mais ils y prennent part de manière volontaire. Une cinquantaine de duos sont formés chaque année et se rencontrent entre 1 et 4 heures par semaine pendant au moins six mois. Le contenu et les objectifs de ces rencontres sont décidés par le jeune en concertation avec le coordinateur, le mentor et l'organisme qui l'envoie. Le coordinateur est responsable du recrutement, de la formation et de la supervision des mentors. Ceux-ci commencent par suivre deux journées de formation. Tout au long du mentorat, ils peuvent participer à des réunions mensuelles thématiques ou à des interventions. Le coordinateur reste en contact régulier avec chaque mentor, que ce soit à titre individuel ou lors de séances collectives de supervision entre plusieurs mentors. Le projet collabore étroitement avec le service de reclassement des jeunes et avec "Repair", l'organisation à laquelle sont affectés les jeunes condamnés à des peines de travaux d'intérêt général. La commune assortit son financement d'exigences très concrètes, comme le nombre et l'ampleur des projets de mentorat ou la

gravité de la problématique des jeunes qui sont suivis par un mentor.

3.1.3. Goal, Amsterdam (Pays-Bas)

Radar Advies,
Veemarkt 83, 1019 DB Amsterdam, +31 20 4635050,
www.goal.amsterdam.nl,
Marieke Megens ou Omar Ramadan, goal@radaradvies.nl



Un duo du projet de mentorat Goal

Goal est un projet de la commune d'Amsterdam. Il s'adresse à des jeunes de 12 à 23 ans en situation de décrochage (ou de risque de décrochage) par rapport à l'enseignement ou à l'emploi, et plus particulièrement à des jeunes qui fréquentent l'enseignement professionnel (préparatoire). La plupart d'entre eux proviennent de milieux socialement défavorisés, n'ont pas d'image réaliste d'eux-mêmes, ont peu confiance dans leur avenir et présentent ce qu'on appelle parfois des 'comportements excessifs et expérimentaux'. Leur motivation est une condition indispensable de participation, une consommation problématique de drogues dures ou des problèmes psychiatriques constituent des contre-indications. Le projet, qui fonctionne depuis 2004, permet en moyenne à environ 500 jeunes par an d'être associés à un mentor. La commune en est l'initiatrice et le principal commanditaire. Tout comme en Suède, il existe aux Pays-Bas un cadre légal national, la loi sur l'aide sociale, qui rend la commune responsable de la réalisation des objectifs fixés. La commune n'intervient pas elle-même, mais fait appel à des tiers. Ce projet est mis en œuvre par le bureau de consultance Radar, en collaboration avec une trentaine d'organisations qui sont actives à plus petite échelle dans un quartier de la ville: des écoles, des services d'aide sociale et d'aide à la jeunesse. Des mentors sont recrutés et formés pour toute la ville d'Amsterdam. Ils s'engagent pour un an et doivent avoir au moins un contact d'une heure par semaine (éventuellement par téléphone ou par e-mail) avec le jeune qu'ils suivent. La constitution et l'accompagnement des duos sont assurés par des coordinateurs professionnels issus des organisations qui prennent part au projet, ce qui permet à chaque organisation de mettre ses propres accents dans ce cadre communal. Chaque duo élabore un parcours avec des objectifs bien déterminés pour améliorer le lien avec l'école et/ou l'emploi.

Sevgi et Meike

Sevgi: "Je ne sais pas très bien ce que je veux devenir plus tard. Meike m'a proposé de faire mon stage d'initiation en plusieurs fois. Un jour, j'ai ainsi pu suivre le tournage du feuilleton télé "Onderweg Naar Morgen" et j'ai pu voir Mieke au travail."

Meike: "Ce qui me plaît dans ce projet, c'est le mentorat individualisé. La formation de deux jours pour les mentors était super aussi! J'y ai surtout appris à intervenir en restant sur la touche."

Le coordinateur entretient des contacts avec le mentor, qui peut participer à des réunions d'intervention. Le mentor fait office de figure de référence et aide le jeune à renforcer ses potentialités et ses compétences. Le projet est réalisé pour le compte du Service de développement social (Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling) de la commune d'Amsterdam, qui assure aussi l'essentiel de son financement. Le reste est complété par des fonds privés.

Des projets similaires, quoique souvent à beaucoup plus petite échelle, se déroulent en de nombreux autres endroits des Pays-Bas. La méthodologie peut présenter quelques différences, mais est identique dans les grandes lignes.

3.1.4. Youth at Risk Vlaanderen (YAR) (Belgique)

YAR Vlaanderen,
Schipperstraat 11, 3500 Hasselt, +32 488 902444,
www.yarvlaanderen.be,
Kris Claes, kris.claes@yarvlaanderen.be

Depuis 2007, YAR Vlaanderen donne l'occasion à environ 25 jeunes, âgés de 16 à 22 ans et ayant un casier judiciaire, de repartir du bon pied dans la vie. Il s'agit de jeunes en difficulté dans différents domaines (famille, école et loisirs), qui ont déjà plusieurs fois eu affaire à la police. Une accoutumance aux drogues dures ou des problèmes psychiatriques traités par voie médicamenteuse sont des contre-indications. Le programme YAR est un outil dont les effets ont déjà été évalués et qui est mis en œuvre dans différents pays d'Europe et d'Amérique. Il s'agit d'un programme très structuré qui travaille de manière intensive à responsabiliser le jeune, à développer ses compétences, à lui donner les moyens de s'exprimer et à lui apprendre à gérer le monde qui l'entoure.

Nancy

Volontaire

"On comprend mieux pourquoi les jeunes sont révoltés et agressifs. Ils ont tous d'énormes qualités, mais encore faut-il qu'ils en soient convaincus. Et aussi convaincus qu'ils peuvent prendre leur vie en main et qu'ils doivent faire eux-mêmes des choix dans chaque situation."

Tout le trajet dure environ un an. À côté de formateurs professionnels, de nombreux volontaires jouent un rôle important pour soutenir les jeunes. Un trajet préalable (motivation) de cinq semaines est suivi d'une semaine intensive de formation, à l'issue de laquelle les jeunes se fixent des objectifs. Chaque jeune est ensuite mis en relation avec un mentor qui l'aidera à atteindre ses objectifs. Ils se rencontrent au moins deux fois par semaine pendant neuf mois. Les duos participent également une fois par mois à des réunions collectives. En cas de difficultés, le mentor et/ou le jeune peut faire appel au coordinateur professionnel, qui entretient également des contacts avec d'autres organisations pour les informer des progrès du jeune.

Le programme se conclut par une cérémonie au cours de laquelle les jeunes témoignent de ce qu'ils ont appris, en présence de leur famille et d'amis. Le projet est mené pour le compte du ministère flamand du Bien-être, de la Santé publique et de la Famille, qui le finance. C'est le niveau de pouvoir qui est responsable de la législation, du financement et de la politique en matière d'aide aux personnes.

Plusieurs autres projets de mentorat se déroulent en Flandre et en Wallonie, ainsi que des projets où des groupes de volontaires partent avec des jeunes socialement vulnérables, souvent dans un but de loisirs ou de formation.

La méthodologie du programme YAR est plus intensive et plus poussée que celle d'autres projets de mentorat de jeunes.

3.1.5. Let's do Lunch, Bruxelles/Brabant wallon (Belgique)

CAP Mentoring asbl,
Heiligenborre 176, B-1170 Bruxelles, +32 474 288274,
www.capmentoring.eu,
Catherine Le Clef, info@capmentoring.eu

'Let's do Lunch' est une initiative de CAP Mentoring. Des jeunes de 16 à 22 ans qui ont du mal à réussir le passage à l'âge adulte, par exemple pour achever leurs études et trouver un emploi, sont mis en relation avec des adultes âgés d'au moins 25 ans et du même sexe qu'eux, qui sont déjà engagés dans la vie professionnelle. Le duo se rencontre une fois par mois. Les jeunes posent eux-mêmes leur candidature ou sont orientés vers le projet par une organisation ou un parent. Le recrutement des mentors se fait par l'intermédiaire du site internet, de publicités ou de contacts personnels avec d'autres organisations. La personne intéressée remplit un formulaire d'inscription et participe à une réunion d'information. Elle doit aussi fournir un certificat de bonnes vie et mœurs. Le coordinateur met le jeune en rapport avec un adulte dont le profil professionnel et personnel lui correspond. Ils font d'abord connaissance en déjeunant ensemble à deux reprises. Ensuite, ils font une évaluation avec le coordinateur et décident s'ils veulent continuer à se voir chaque mois. Ils choisissent eux-mêmes le contenu qu'ils veulent donner à ces rencontres. Il s'agit souvent d'activités de loisirs, mais parfois aussi d'une visite sur le lieu de travail.

Le projet est né d'une initiative privée, sans intervention des pouvoirs publics. Les initiateurs veulent ainsi stimuler la citoyenneté active et la responsabilité sociétale de l'entreprise. Le financement repose sur du sponsoring et des dons privés. Le projet entretient des contacts étroits avec le monde de l'entreprise.

3.1.6. Referents, Barcelone (Catalogne - Espagne)

Punt de Referència,
c/ Sant Antoni Abat, 10, 3e, 08001 Barcelone, +34 933297427,
www.puntdereferencia.org,
Marta Bàrbara Sirera, info@puntdereferencia.org



© Punt de Referència

Le programme Referents ('amitiés') de Punt de Referència est en cours depuis 2000 et s'adresse à des jeunes de 17 à 23 ans qui ont vécu en institution ou dans une famille d'accueil. Beaucoup d'entre eux ont eu un parcours problématique et sont peu qualifiés. Comme ils n'ont souvent plus aucun contact avec leur famille d'origine, ils risquent de se retrouver socialement isolés le jour où ils doivent vivre de manière autonome. La présence d'un mentor doit les aider à réussir la transition vers une existence autonome d'adulte, que ce soit par un soutien émotionnel, un hobby, une extension de leur réseau social, la gestion d'un ménage ou la recherche d'un emploi. En même temps, le jeune est suivi par un travailleur social qui se charge des aspects techniques liés à la recherche d'un logement, d'un revenu et d'un travail de manière à ce que le mentor ne doive pas se préoccuper de toute une série de dispositions et de procédures pratiques. Le projet est destiné à des jeunes de Catalogne et est coordonné depuis Barcelone. Il permet de former en moyenne 30 duos par an. Ceux-ci se rencontrent chaque semaine et sont suivis pendant un an, mais beaucoup d'entre eux restent en contact même après cette échéance. Les mentors suivent au préalable une formation approfondie et peuvent se rencontrer entre eux toutes les deux semaines. Si nécessaire, un duo peut être supervisé par un psychologue. En Espagne, la législation sociale relève des entités fédérées, comme la Catalogne. Le cadre légal et le financement sont principalement axés sur l'aide contrainte imposée par le juge à des jeunes de moins de 18 ans, lorsqu'il n'y a pas de parents ou que ceux-ci ne sont pas en mesure de leur donner une éducation adéquate. Les communes peuvent subsidier des services complémentaires en fonction de leurs propres choix politiques. Punt de Referència a choisi de rechercher d'autres sources de financement que les pouvoirs publics afin de jouir d'une certaine indépendance par rapport au monde politique et de donner ainsi une forme concrète au soutien et à l'implication de certains acteurs socialement engagés. Le projet bénéficie donc d'un financement mixte, associant des fonds publics et privés et des donations.

Le mentorat est encore peu implanté en Espagne, où on ne connaît pas d'autres projets de ce type.

3.1.7. MefJu in Sillenbuch-Stuttgart (Allemagne)

GDW e.V.,
Heisteigstr. 34, 70180 Stuttgart +49711240280
www.agdw.de, info@agdw.de,
Gisela Küllmer kuellmer@agdw.de



Source: rapport annuel MefJu

MefJu "Mentoren für Jugendliche" s'adresse depuis 2005 à des jeunes de 12 à 25 ans qui, en raison d'un parcours de vie problématique, ont du mal à exploiter leur potentiel de développement, notamment sur le plan professionnel. Il s'agit dans plus de 90% des cas de réfugiés qui vivent dans un contexte familial difficile. L'objectif est de les aider, dans le domaine de la scolarité, de l'emploi et de la maîtrise de la langue, à s'intégrer dans la société allemande. L'accompagnement est mis en place pour une durée indéterminée, qui est souvent de plusieurs années. Une quarantaine de duos sont actifs et il y a une liste d'attente. En plus d'un suivi scolaire et d'une aide à la recherche d'un emploi, les mentors proposent diverses formes de soutien à la famille et entretiennent souvent des contacts non seulement avec le jeune, mais aussi avec les parents, l'école et toute une série d'autres instances. Les parents sont impliqués dès le départ dans le projet. Celui-ci est coordonné par un travailleur salarié chargé de l'accueil des réfugiés, qui est aussi l'interlocuteur pour les jeunes, les parents et les mentors. Ces derniers participent à un petit nombre de réunions communes. Il n'y a pas de formation préparatoire, mais on accorde une grande attention à la prise de contact et à la constitution des duos. Les jeunes sont orientés vers le projet par le service d'accueil des réfugiés, l'école ou le service communal de la jeunesse. Le projet est financé par la ville de Stuttgart et se déroule à l'échelle régionale. Aucune évaluation n'a encore eu lieu, hormis un rapport annuel pour l'organisme de financement.

Il existe en Allemagne un assez grand nombre de projets de mentorat de jeunes. Ils fonctionnent généralement à petite échelle, sont assez ouverts, sont organisés et financés localement et s'adressent à de jeunes enfants et à leur famille.

3.1.8. Gemma's an!, Vienne (Autriche)

Gemma's an!

c/o Zeit!Raum Verein für soziokulturelle Arbeit,
 Brauhirschen-gasse 33-37, 1150 Wien, +43 699 10959489,
 www.gemmasan.at,
 gemmasan@zeitraum.org, DSA Rainer Leonhartsbergen en DSA Elisabeth Pallaver

Gemma's an! cible de jeunes Viennois de 14 à 21 ans, dont un grand nombre de migrants et de réfugiés. Il s'agit de jeunes qui vivent dans des conditions difficiles et qui souffrent par exemple de problèmes de scolarité ou de recherche d'emploi, d'un contexte familial problématique (ou de l'absence de toute famille), de situations de pauvreté, de violence ou d'abus. De graves problèmes psychiatriques ou une consommation problématique de drogues dures sont des contre-indications.



© Gemma's an!

Le projet, qui existe depuis 2005, a été mis sur pied par le service communal de la Jeunesse et est coordonné depuis 2008 par Zeit!Raum, une organisation d'action sociale. On compte actuellement 49 duos et ceux-ci fonctionnent en moyenne pendant neuf mois. En général, c'est l'école, les parents ou le service de l'aide à la jeunesse qui signalent des jeunes potentiellement intéressés par le projet. Le but est de remédier à leur handicap social et de renforcer leurs possibilités d'action, leur autonomie et leur confiance en eux, en les aidant à se prendre eux-mêmes en charge.

Le mentor a pour tâche de suivre activement le jeune pour qu'il puisse lui-même trouver des solutions à ses problèmes. Cela peut passer par des discussions, un soutien scolaire, une aide pour solliciter un emploi, la participation à des activités communes ou encore l'accompagnement dans des démarches officielles. Les duos travaillent selon un plan qui a été mis par écrit, une des conditions étant que le jeune doit être motivé pour atteindre les objectifs fixés. La fréquence, le contenu et la durée des rencontres ainsi que la durée de l'accompagnement sont décidés d'un commun accord. Les mentors suivent six séances de formation avant que les duos ne soient constitués et peuvent participer à des

réunions mensuelles d'intervision. Des réunions thématiques et des excursions sont également organisées régulièrement. Une rencontre rassemble deux fois par an tous les mentors et les jeunes. Les coordinateurs se concertent régulièrement avec chaque duo pour suivre son évolution.

'Gemma's an!' collabore avec une vingtaine d'organisations telles que des écoles, des services d'aide à la jeunesse ou des centres d'accueil de réfugiés. Le projet est financé par la banque Austria, qui le fait aussi activement connaître parmi son personnel et ses sous-traitants et qui encourage ses collaborateurs à devenir eux-mêmes mentors.

On dénombre en Autriche un grand nombre de projets locaux de mentorat axés sur des enfants scolarisés. 'Gemma's an!' a été le premier à s'adresser à des jeunes un peu plus âgés. Il a fait des émules dans deux autres villes autrichiennes.

3.1.9. Big Brothers Big Sisters, Vilnius (Lituanie)

Children Support Centre,
Bebry g. 2-46, LT-08113 Vilnius, Lituanie, + 370 5 2728104,
www.en.pvc.lt,
Juratė Cizauskaitė, jurate@pvc.lt



Source: photo site internet BBBS Lituanie

Le programme Big Brothers Big Sisters (BBBS) est en cours en Lituanie depuis 1995 et s'adresse à des jeunes de 7 à 17 ans qui connaissent diverses difficultés: situation familiale problématique, cas de violence ou d'abus, problèmes de développement ou de comportement, problèmes de sociabilité à l'école ou avec d'autres jeunes. Le projet est mené à l'échelon national. 225 duos sont formés chaque année et chacun d'entre eux se rencontre une fois par semaine pendant un an. L'approche, la formation et l'accompagnement par des coordinateurs certifiés se font selon les normes internationales de la méthodologie BBBS. Le jeune, le parent et le mentor souscrivent à un 'contrat d'amitié' d'un an. Les duos participent aussi à diverses réunions et à des camps organisés par le programme. Celui-ci bénéficie d'un grand nombre de sources de financement: autorités locales et nationales, dons privés, sponsoring et fonds, subventions provenant de fonds européens.

3.1.10. Information de l'Union Nationale des Associations de Parrainage de Proximité (UNAPP) sur les projets de mentorat en France

Il ne nous a pas été possible, dans les limites du temps imparti, de répertorier un projet français. Mais nous avons interviewé Marie-Lise Schaffhauser, la présidente de UNAPP, qui regroupe 33 organisations de 'parrainage de proximité' actives dans toute la France. Elle nous a indiqué la situation dans son pays dans lequel coexistent depuis les années 1990 deux cadres d'action pour le parrainage :

1. Un cadre pour **les jeunes en recherche d'emploi et/ou de formation – le parrain est très proche d'un « mentor »**. Philosophie d'action inscrite dans l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations, la cohésion sociale pour des jeunes éloignés de la formation et de l'emploi parfois immigrés **dans une logique de réseau avec une Charte, un Guide de bonnes pratiques, un financement public**. En 2008, on estime à 30 000 actions avec un taux de réussite de 74 %. En 2005, le ministère de la Justice lance un programme très voisin pour les jeunes délinquants, seuls 1500 jeunes en bénéficient.
2. Un autre cadre datant des années 1970 s'adressant aux jeunes pris en charge par les services de protection de l'enfance en danger a été **revisité dans les années 1999 - 2000 dans une logique universaliste** pour trouver aujourd'hui place dans **une politique publique de soutien aux familles** pensée comme non stigmatisante. Il est basé sur la mise en réseau d'actions de solidarités citoyennes dans le cadre associatif mises en œuvre par les parents eux-mêmes pensées en complémentarité de l'action des professionnels (social, santé, scolaire, loisirs, garde d'enfants).

Ce cadre national clair a été mis en place, non pas à travers une législation spéciale, mais par une **Charte de libre adhésion** s'appuyant sur le droit commun et précisant les valeurs centrales du parrainage en s'appuyant sur la culture et les grands principes d'action. Cette charte a été publiée en 2005 au Journal Officiel de la République et a été traduite en un manuel pratique. L'objectif est que des projets de parrainage de proximité soient mis en place dans toute la France. En pratique, il y a aujourd'hui des organisations qui proposent des parrainages de proximité dans à peu près la moitié des départements.

3. Il existe de nombreux autres projets de tutorat qui s'inscrivent dans un temps court.

Ces politiques coexistent aujourd'hui, sont pilotées par des ministères différents (Famille, Travail, Justice, Ville) dans des logiques d'action et d'évaluation spécifiques tenant à leur histoire et mise en œuvre par des acteurs différents – Etat, région, départements, Villes, Caisses d'Allocations Familiales, en partenariat avec des associations.

L'UNAPP – Union d'Association – créée en 2005 a vocation à rapprocher ces deux cadres dans le but de promouvoir l'idée du parrainage en France en dépassant les cloisonnements administratifs afin de rendre visibles et intelligibles l'ensemble des actions. Elle travaille à encourager la reconnaissance des solidarités organisées dans le cadre associatif. Sa participation au projet Mentoring and Befriending EU s'inscrit dans ce projet. L'UNAPP rassemble aujourd'hui essentiellement des porteurs de projet dans le cadre 2. Elle est membre au niveau de l'Etat du Comité National de Soutien à la Parentalité.

3.2. Comparaison des objectifs et des publics cibles

Quand on compare le public qui est visé dans chaque projet, **on observe beaucoup de convergences, mais aussi un certain nombre de différences.**

L'âge des participants est assez variable. C'est le projet lituanien BBBS qui s'adresse à la tranche d'âge la plus jeune: les 7 à 17 ans. Un grand nombre de projets fixent la limite inférieure à 12 ou 14 ans, voire 16 ou 17 ans dans un cas. L'âge maximal se situe souvent entre 20 et 23 ans, avec une exception jusqu'à 25 ans. En gros, les projets s'adressent donc à deux tranches d'âge bien distinctes en ce qui concerne la phase de développement: des adolescents soumis à l'obligation scolaire (12-16 ans), qui sont en train de se forger leur propre identité et d'acquérir davantage d'autonomie par rapport à leur milieu familial, et des jeunes (16-23 ans) qui sont aux portes du monde adulte. Beaucoup de projets décrits ici touchent ces deux publics, en mettant parfois l'accent plutôt sur un groupe que sur l'autre. Les parents sont beaucoup plus souvent impliqués lorsque le projet concerne le public des adolescents que lorsqu'il s'adresse à de jeunes adultes.

Pratiquement toutes les descriptions du public cible font état **de jeunes qui connaissent des conditions de vie problématiques dans leur famille**: soit les parents sont absents, soit ils ne sont pas en mesure d'apporter au jeune le soutien nécessaire et de faire office de figures de référence. Bon nombre de projets travaillent aussi essentiellement avec des jeunes d'origine étrangère, souvent des réfugiés. Pour autant que les parents soient présents, il leur manque souvent les compétences linguistiques et culturelles indispensables pour aider le jeune à s'orienter dans la société. Le mentor est alors l'adulte extérieur la famille qui apporte les compétences que le jeune ne trouve pas dans son réseau personnel, social et familial et qui peut lui servir de référence.

Les projets précisent aussi à quels types de jeunes ils ne conviennent pas. Tous sont basés sur une participation volontaire, ce qui implique une nécessaire motivation du jeune à entrer en contact avec l'adulte. Un peu partout, il est précisé qu'une consommation problématique de drogues dures ou des problèmes psychiatriques sont des éléments qui empêchent un accompagnement par un volontaire.

On observe **une grande convergence dans les objectifs poursuivis par ces projets de mentorat volontaire**, même s'il peut y avoir des différences d'accent. **Ces objectifs sont presque toujours liés à l'intégration du jeune dans la société et à son développement personnel.** L'accent est mis tantôt sur le premier type d'objectif, comme la réussite scolaire ou l'obtention d'un emploi, tantôt sur le second.



© Gemma's an!

Tous les projets insistent sur le fait que **ces objectifs sont définis par le jeune lui-même** ou, à tout le moins, en étroite concertation avec lui. C'est pourquoi ils peuvent varier d'un duo à l'autre en fonction de l'âge du jeune, de son contexte familial, de ses conditions de vie et de ses besoins personnels. Certains projets sont fortement axés sur des résultats tangibles et mettent l'accent sur la plus-value sociétale du mentorat. Les objectifs sont alors formulés de manière très ciblée (transition, réussite, autonomie au niveau du logement et de la gestion administrative, arrêt de la consommation de drogues etc.). Dans d'autres projets, c'est plutôt le processus qui est mis en avant et les objectifs ont alors souvent un caractère plus général (mieux travailler à l'école, se sentir mieux chez soi, avoir davantage confiance en soi, avoir de meilleurs contacts avec les parents ou d'autres jeunes du même âge).

Trouver et conserver un emploi et obtenir des qualifications professionnelles sont des objectifs importants dans le groupe des plus de 16 ans. Chez les plus jeunes, il s'agit plus souvent d'avoir une meilleure scolarité et d'entamer ou de poursuivre une formation professionnelle. Pour les jeunes issus de l'immigration, le mentorat vise surtout l'insertion dans la société et la culture d'accueil ainsi qu'une meilleure maîtrise de la langue.

Outre ces effets utiles et nécessaires par rapport à la vie sociale, les objectifs sont souvent formulés dans l'optique de la contribution qu'ils apportent au développement et à l'épanouissement du jeune: **compétences sociales, confiance en soi, image positive de soi, capacité à résoudre des problèmes. L'élargissement du réseau social et la découverte d'habitudes culturelles et sociales sont d'autres objectifs souvent cités.**

Un certain nombre de projets mentionnent aussi explicitement des objectifs pour le mentor: une meilleure connaissance du contexte de vie difficile des demandeurs d'asile et des migrants, l'acquisition de compétences sociales, notamment en matière d'accompagnement, la contribution que cette expérience peut apporter dans le cadre d'une formation professionnelle ou d'un développement personnel. Dans quelques cas, il est aussi question d'objectifs sociétaux: promouvoir une citoyenneté active, lutter contre les discriminations et les préjugés, mettre en contact des catégories sociales différentes.

3.3. Comparaison de l'approche

Examinons à présent les différences et les points communs dans l'approche des projets: la manière dont sont recrutés les participants et les volontaires, la formation suivie par ces derniers, le degré de standardisation et de formalisation, le mode de constitution des duos, le suivi et l'évaluation des trajets.

3.3.1. Recrutement et sélection des jeunes

À peu près partout, les jeunes sont orientés vers le projet par des écoles ou des services d'aide à la jeunesse, parfois aussi par la voie judiciaire comme c'est le cas pour Youth at Risk, SOVA et Referents. La plupart du temps, ils peuvent aussi s'inscrire eux-mêmes ou être inscrits par leurs parents, mais en pratique c'est assez rarement le cas. L'information qui est fournie aux coordinateurs par l'instance qui oriente le jeune ainsi que l'implication de cette instance dans l'acceptation ou non du jeune peuvent varier d'un projet à l'autre. En effet, certains projets préfèrent ne pas recevoir d'information parce qu'ils veulent aborder le jeune sans préjugés.

Leonard, Barcelone



On m'a dit qu'il y avait ici des gens qui voulaient rencontrer des gars comme moi et parler avec eux comme avec un ami. Ils m'ont demandé de participer. C'est ainsi que Helena est devenue ma "référente".

Au début, je ne comprenais pas très bien comment ça marchait, mais ça été une bonne expérience.

On a besoin d'un ami adulte. On est jeune, on est plein de doutes, on veut étudier, mais il faut aussi gagner sa vie et donc il faut travailler. Je me suis souvent dit: je ne peux plus continuer comme ça. Mais on ne sait pas toujours comment faire et cette personne, qui a une plus grande expérience de la vie et qui veut nous aider, peut nous donner des conseils.

On ne s'est pas seulement retrouvés pour discuter, on est aussi allés au cinéma, on a mangé ensemble. Elle m'a aidé à me faire des amis. Elle voit ce qui m'intéresse et ce dont j'ai besoin. Je pense que Helena restera une amie toute ma vie. 'Referents' est une très bonne idée et je la recommande!

Source: blog Referents © Punt de Referència

Comme nous l'avons déjà dit dans la description des projets, **la motivation du jeune est une condition indispensable** avant d'entamer un projet de mentorat et les jeunes toxicomanes ou ceux qui souffrent de problèmes psychiatriques ne sont généralement pas acceptés.

Les projets qui s'adressent à des jeunes d'origine étrangère demandent souvent une connaissance suffisante de la langue nationale afin de permettre la communication entre le mentor et le jeune. C'est par exemple le cas pour Referents et pour YAR.

Certains projets, comme MefJu, font explicitement le choix de refuser des jeunes qui sont déjà suivis par un intervenant professionnel. D'autres ne fixent aucune condition à ce sujet ou exigent au contraire que le jeune bénéficie d'un accompagnement professionnel afin de ne pas surcharger la tâche du mentor volontaire (par exemple SOVA et YAR). La position adoptée par chaque projet dépend de la collaboration qu'il entretient ou non avec des organismes qui proposent une aide professionnelle ainsi que de la délimitation de la mission du volontaire.

3.3.2. Recrutement, sélection et formation des mentors

Tous les projets précisent les compétences que doit posséder un mentor volontaire: entre autres, des compétences sociales, une capacité d'empathie, un respect et un intérêt sincère pour le jeune, une certaine sagesse de vie, une stabilité psychologique, de la tolérance et une bonne forme physique.

En général, le recrutement des volontaires se fait aussi bien au travers de médias, de dépliants et d'affiches que par l'entremise d'organisations de volontaires, de partenaires et de sponsors. La recherche de nouveaux mentors est une préoccupation permanente pour les coordinateurs professionnels. La plupart du temps, un volontaire n'est disponible que pour accompagner un seul jeune à la fois. Il y a donc, dans la majorité des projets, une rotation assez grande, ce qui est compréhensible compte tenu de la durée et de l'intensité qu'exige cet engagement.

Anne

Volontaire YAR Vlaanderen

"Les jeunes brodent souvent toute une histoire pour justifier pourquoi ils ont pris de mauvaises décisions dans leur vie. Ces récits sont débattus en groupe et peu à peu ils se réduisent aux faits proprement dits. Les jeunes peuvent ainsi se faire une meilleure image d'eux-mêmes. Au cours de nos 'formations', on nous a appris ce genre de techniques et j'en ai moi-même retiré beaucoup de choses. La réalité n'est pas toujours ce qu'on croit."

Certains projets fixent des exigences en matière d'âge, de sexe ou de statut social du volontaire. Les uns préfèrent par exemple travailler avec de jeunes adultes d'une vingtaine d'années pour éviter une trop grande différence d'âge alors que d'autres imposent au contraire un âge minimum de 25 ans afin que le mentor ne soit pas lui-même dans une phase de sa vie trop proche de celle du jeune. Parfois aussi, on exige du mentor qu'il ait un emploi ou une position dans la société qui permet au jeune d'avoir accès à des informations ou à des réseaux intéressants pour lui.

Dans certains cas, par exemple en Lituanie, les duos sont uniquement composés de personnes du même sexe, mais la plupart des projets ne fixent pas d'exigences particulières à cet égard. On s'efforce cependant, dans toute la mesure du possible, de respecter les préférences du jeune et du mentor. Dans la pratique, la plupart des mentors sont des femmes. Gemma's an! émet l'hypothèse que c'est parce que les femmes sont plus nombreuses à travailler dans le secteur social et à exercer un emploi à temps partiel, ce qui leur laisse davantage de temps.

Gemma's an! et Referents indiquent qu'ils ont expressément recherché des mentors ayant eux-mêmes une origine immigrée, en partant du principe qu'ils peuvent mieux se mettre dans la peau d'un jeune d'origine étrangère et favoriser son intégration dans la société. D'après son expérience, Gemma's an! pense que les jeunes d'origine étrangère préfèrent souvent avoir un mentor féminin parce qu'ils se sentent ainsi plus à leur aise. Avec un homme, il faut toujours être à la hauteur, il est plus difficile de dévoiler ses failles.



© Gemma's An!

On demande toujours aux mentors d'être disponibles pendant une certaine période (6 ou 9 mois au minimum, voire un an) et pour un nombre minimal d'heures par semaine ou par mois, d'accepter de se faire accompagner par le coordinateur, de participer aux séances de formation et d'intervision qui sont organisées et de respecter les règles en vigueur dans le projet, comme la confidentialité et le feed-back.

Dans à peu près tous les cas, le coordinateur professionnel commence par avoir un entretien approfondi avec le volontaire afin de faire connaissance avec lui et de lui donner des informations sur le projet, les participants et la fonction de mentor. Durant cet entretien, il l'interroge aussi sur sa motivation, ses attentes et sa disponibilité. En fonction de tous ces éléments, le coordinateur et le candidat décident s'ils veulent ou non entamer une collaboration. Il y a parfois aussi des réunions d'information. Les candidats mentors doivent toujours fournir un certificat de bonnes vie et mœurs ou un document attestant qu'ils n'ont pas de casier judiciaire. C'est une précaution indispensable compte tenu de la nature du projet, qui implique des contacts privés avec un jeune vulnérable vis-à-vis duquel le mentor doit exercer une fonction de modèle.

La majorité des projets proposent **une formation** à l'issue de laquelle on décide d'accepter définitivement la candidature du volontaire. La durée et le contenu de ces formations peuvent varier: cela va d'une seule journée à un programme de trois mois avec de nombreuses réunions. La durée la plus courante est de trois à six jours. La formation aborde des aspects tels que: mieux connaître les jeunes, leur développement et leur univers de vie, acquérir les aptitudes indispensables d'un mentor,

partager des expériences avec des mentors chevronnés, apprendre à mettre des limites, connaître l'environnement social, les règles et les procédures du projet. La formation est aussi un moyen pour que les mentors apprennent à se connaître entre eux.

Exemple: le programme de formation de Gemma's an!

Introduction à la psychologie des enfants et des jeunes

- Les objectifs de développement durant la phase de la puberté et de l'adolescence
- La définition des jeunes en situation de risque
- Les causes de l'inégalité sociale
- Les problèmes de comportement et les troubles du développement qui peuvent en résulter
- Les conséquences que cela peut avoir sur la relation entre le mentor et le jeune

Les jeunes et leur environnement social

- À quoi ressemble aujourd'hui l'univers de vie des jeunes?
- Où aiment-ils aller, quels sont les endroits branchés?
- Beaucoup de jeunes affichent un air "cool". Mais sont-ils aussi sûrs d'eux qu'ils le disent?
- Quelles sont les organisations actives à Vienne par rapport à des problèmes de violence, d'alcool, de drogue...
- Petit regard en coulisse

(Ces questions proviennent des entretiens d'évaluation avec les mentors)

Compétences communicationnelles

- Quel est mon style de discussion favori?
- Quelle est la culture de débat des jeunes?
- Comment remédier à des malentendus, que peut-on faire?

Limites et résistances personnelles

Une caractéristique importante des bons mentors est leur faculté à examiner leur propre action et leur ressenti sous un œil critique et avec un certain recul. L'expérience montre que la capacité à se confronter à ses attentes et à ses doutes est un facteur critique de succès pour le déroulement ultérieur du mentorat.

Questions à ce sujet:

- Qu'est-ce qui me motive à devenir mentor?
- Qu'est-ce que je considère comme mon défi?
- Quel est le rôle que je m'attribue vis-à-vis du jeune et de son environnement?
- Quelles sont les fonctions qui sont en conflit, où est-ce que des conflits peuvent surgir?
- Comment est-ce que je réagis aux remarques et au feed-back du jeune?
- Quelle est ma capacité de résistance? Est-ce que je connais mes limites?
- Suis-je capable de signaler tout de suite que je risque d'être dépassé?

Informations juridiques et base légale

Entre autres, législation sur la protection de l'enfance, les familles d'accueil, la délinquance juvénile, l'obligation scolaire,...

Lorsqu'un projet propose une formation, il impose généralement comme condition aux futurs mentors d'avoir suivi celle-ci. La formation permet au volontaire de se faire une meilleure idée de la tâche qui l'attend et d'exercer les compétences qui lui sont demandées. Le coordinateur peut évaluer si le volontaire en formation semble posséder les compétences, l'attitude et la motivation indispensables pour mener sa mission à bien. Il apprend aussi à connaître sa personnalité, ce qui l'aidera ensuite à l'associer à un jeune qui lui convient le mieux possible. La plupart des projets proposent également aux mentors des moments d'échanges qui leur permettent de se soutenir mutuellement pendant la durée du mentorat.

GOAL: une intervision tous les trois mois

L'accompagnatrice organise tous les trois mois une réunion d'intervision pour les mentors qu'elle suit. Il n'y a pas vraiment d'ordre du jour ou de méthode de travail formelle, il s'agit surtout d'un moment d'échange.

Suzie (l'accompagnatrice) témoigne: "En général, la moitié des mentors viennent à la réunion. Ils apprécient vraiment ce moment: en écoutant comment les autres s'y prennent et en échangeant des informations concrètes, ils trouvent de nouveaux éléments de compréhension et des idées pour varier leur approche. Ce qui me frappe, c'est qu'ils sont souvent très étonnés de voir comment les choses se passent dans la vie personnelle de ces jeunes. Beaucoup de mentors proviennent de milieux relativement protégés et de la classe moyenne. Avant de s'engager dans ce projet, ils ignoraient totalement ce que c'était que vivre "tout en bas de l'échelle sociale".

3.3.3. Le degré de standardisation et de formalisation

Le degré de standardisation et de formalisation diffère nettement d'un projet à l'autre.

Certains programmes, comme BBBS ou SOVA, fonctionnent avec des procédures très rigides, avec par exemple un formulaire d'inscription. Certains projets donnent des directives claires quant aux objectifs et à la durée du mentorat, à la fréquence et la durée des contacts entre les mentors et les jeunes, à l'endroit où ces contacts se déroulent, à leur contenu, à la manière de fixer des rendez-vous ainsi qu'aux moments et aux procédures d'évaluation. Ailleurs, on laisse le soin aux duos de faire des choix dans ce domaine, éventuellement en concertation avec les parents, le coordinateur ou l'organisme qui a orienté le jeune. D'autres optent pour une voie médiane: on se met d'accord sur l'objectif du mentorat, sa forme et les procédures à suivre, mais le contenu est entièrement laissé à la créativité du duo, en fonction des besoins et des souhaits du jeune. **Il y a donc beaucoup de variations dans la mise en pratique du mentorat, selon l'objectif, les besoins individuels du jeune ou la créativité du duo.** Certains projets proposent surtout une aide aux devoirs ou à la rédaction d'une lettre de candidature alors que dans d'autres, le jeune et son mentor participent à des activités récréatives et sportives, font des petits boulots, mangent ensemble... Il arrive aussi que le mentor accompagne le jeune dans ses contacts avec des instances officielles ou se contente simplement de discuter avec lui.

Une volontaire de Gemma's an!

Z., le jeune dont je me suis occupée, avait 17 ans et demi au début du mentorat. C'était un demandeur d'asile mineur non accompagné qui vivait depuis environ vingt mois en Autriche. Il recherchait quelqu'un qui pouvait parler allemand avec lui, lui expliquer la vie ici, l'aider à trouver un nouveau logement autonome et une formation et le guider dans le dédale des réglementations. Il se débrouille déjà pas mal en allemand et il apprend bien, ce qui lui a permis d'achever rapidement ses études secondaires. Il vivait encore dans un projet d'habitat protégé, mais il devait le quitter au plus tard à l'âge de 18 ans. Il perçoit une allocation de base, mais c'est trop peu pour vivre et trop pour mourir. Le mentorat se passe bien et évolue positivement. Nous nous retrouvons régulièrement. Il a lui-même trouvé un logement. Comme je travaille à temps partiel, j'ai un peu de temps pour l'aider à constituer son ménage. Le déménagement, les dispositions financières, les contacts avec l'aide à la jeunesse et des formations éventuelles, tout cela engendre beaucoup de paperasserie. Même moi, j'ai parfois du mal avec la terminologie utilisée dans certains formulaires. Entre-temps, il suit un cours d'allemand de quatre heures par jour et il s'est mis à apprendre aussi l'anglais. Moi, je dis 'chapeau!' Etre si jeune, avoir dû fuir tout seul son pays et se retrouver dans une autre culture où il faut apprendre une autre langue, sans l'aide de parents et d'amis. Tout cela laisse aussi des traces: des cicatrices qui mettent longtemps à guérir. Heureusement, des garçons tels que Z. peuvent aussi bénéficier d'une aide psychologique adéquate et il y a régulièrement recours.

Extrait d'une interview de GOAL: qu'est-ce que le mentor fait avec le jeune?

C'est très varié, cela dépend de ce qui plaît à l'un et à l'autre. Au début, les mentors sont souvent très orientés sur l'obtention de certains résultats, mais ils apprennent à relâcher un peu la pression. C'est le jeune qui doit pouvoir dicter le rythme. C'est très agréable de voir comment ils arrivent à s'entendre, comment le mentor prend vraiment sa place à côté du jeune. Un mentor a dit que sa principale activité était de "papoter tranquillement". Ils vont ensemble au parc Vondel, ils discutent sur un banc en regardant les passants, ils jouent au frisbee, ils prennent un thé à une terrasse, ils se font un petit film. Peu importe, en fait. L'essentiel, c'est l'attention personnelle.

La fréquence des contacts, qui peuvent aussi se faire par mail ou par téléphone, va de plusieurs fois par semaine à une fois par mois. Selon les cas, il peut aussi bien s'agir d'une demi-heure que d'une demi-journée ou d'une journée entière passée ensemble. La rencontre peut avoir lieu au domicile du mentor ou du jeune, dans les bureaux de l'organisation ou en différents lieux, selon la nature de l'activité. Dans certains projets, les rendez-vous entre le mentor et le jeune sont complétés par des activités collectives ouvertes à tous les duos: des réunions à caractère éducatif (YAR, Referents), mais aussi des fêtes, des événements sportifs, des sorties (Gemma's an!) ou des camps (BBBS).

Il arrive que les engagements mutuels sur le contenu du mentorat soient consignés dans un contrat. YAR et BBBS, notamment, ont défini de manière très précise la manière dont doivent se dérouler ces projets parce qu'il s'agit de méthodes détaillées dont les effets ont été scientifiquement attestés. La conformité au modèle est dès lors une condition pour produire l'effet recherché.

Il y a de nettes différences dans le degré d'implication des parents. MefJu, BBBS, les projets français, YAR et GOAL cherchent à les impliquer autant que possible, surtout avec des enfants plus jeunes. Le fait que les parents soient informés et donnent leur accord contribue à la réussite du mentorat, même si l'accent reste généralement mis sur la relation entre le mentor et le jeune. En France, on veut aussi impliquer les parents dans l'organisation d'un projet de mentorat. Il n'en va pas de même pour Gemma's An! et Referents, où on estime que les contacts avec les parents sont une trop grande charge pour le mentor. Le cas échéant, ces contacts se font par l'entremise des coordinateurs. Ces projets s'adressent plutôt à des jeunes plus âgés, qui ont souvent plus de 18 ans et qui vivent parfois de manière autonome ou qui sont en train de prendre leur autonomie. SOVA et Let's do Lunch ne donnent aucune précision quant aux contacts avec les parents.

3.3.4. Le processus de constitution des duos et le suivi du mentorat

De l'avis général, le processus de constitution des duos est crucial étant donné qu'une bonne entente entre le mentor et le jeune est une condition indispensable à la réussite d'un projet de mentorat. Partout, c'est le coordinateur qui se charge de constituer des duos. Tous les projets ne précisent pas comment cela se fait concrètement.

Marta, coordinatrice de Referents

"Comment je constitue les duos? C'est une question de flair..."

Je suis psychologue. Je commence par avoir une série d'entretiens avec le jeune, qui me parle de son parcours de vie et de ses centres d'intérêt. Je discute aussi avec les mentors: d'abord de manière individuelle, pour voir si le mentorat pourrait leur convenir, puis dans des discussions en groupe. Cela m'apprend beaucoup de choses sur eux et à un certain moment, on a une idée de quel mentor pourrait convenir à quel jeune. Cela dépend généralement de la manière dont quelqu'un réagit, de ses centres d'intérêt, de ses loisirs.

Je parle alors avec le mentor du candidat que j'ai en vue. Je lui explique pourquoi je pense que cela pourrait bien marcher entre eux et je lui raconte son parcours de vie. Certains mentors ont une préférence pour un jeune qui provient de tel ou tel pays, parfois nous pouvons répondre à cette demande et parfois pas. J'ai aussi un entretien similaire avec le jeune. Beaucoup de garçons ont des origines arabes et choisissent un mentor féminin, sans doute parce que, dans ce cas, la relation est davantage basée sur la confiance que sur l'autorité. Ensuite, nous avons une discussion à trois. Je passe alors le relais au mentor, c'est à lui ou à elle de piloter la relation.

Ceux qui ont précisé comment se déroulait la constitution des duos évoquent une discussion à trois, entre le mentor, le jeune et le coordinateur, à la suite de laquelle le mentor et le jeune peuvent chacun indiquer s'ils veulent tenter l'expérience avec l'autre. Peu après le début du mentorat, le coordinateur s'assure que tout se passe bien entre eux.

Dans tous les cas, le mentor comme le jeune peuvent faire appel au coordinateur s'il est nécessaire de modifier le déroulement du projet. Le coordinateur peut entretenir des contacts plus ou moins actifs:

tantôt il se contente des réunions avec les mentors, tantôt il a des entretiens individuels réguliers pour faire le point sur l'évolution du projet, soit uniquement avec le mentor, soit avec le duo, soit encore séparément avec le mentor et le jeune.

Kris Claes à propos de la constitution des duos à YAR Vlaanderen

“Il y a toujours un peu plus de mentors que de jeunes, ce qui laisse une certaine marge pour constituer des duos (28 sur un groupe de 25). Nous essayons d’avoir une bonne diversité de profils dans les mentors en ce qui concerne l’âge, le sexe, l’origine ethnique ou le métier. Il faut que le mentor et le jeune parlent un peu la même langue: on ne peut pas mettre un mentor qui utilise un vocabulaire très recherché avec un jeune qui s’exprime encore comme un enfant. Le coordinateur constitue les duos en se basant sur la connaissance qu’il a du jeune, qui a participé à un programme de motivation et de formation de six semaines, et du mentor qui a suivi une formation préparatoire. Le jeune ne peut pas choisir car, dans la vie, on ne peut pas toujours choisir non plus avec qui on doit travailler et le mentor n’est pas un ami ou un parent, c’est quelqu’un avec qui on va nouer une relation fonctionnelle. Le mentor aide le jeune à atteindre les objectifs qu’il s’est fixés. Il est rare qu’on doive modifier un duo. En fait, cela arrive uniquement lorsque le mentor ne peut plus respecter son engagement à cause d’un changement dans sa vie personnelle et jamais parce que ça ne marche pas bien entre le jeune et lui.”

On se met parfois d’accord sur des moments d’évaluation et de feed-back, mais parfois ceux-ci ont uniquement lieu sur demande. Certains projets fixent clairement la durée du mentorat (généralement neuf mois ou un an). Une prolongation est parfois possible, soit avec le même mentor (BBBS), soit avec un nouveau (Goal). Dans d’autres cas, on ne convient d’aucune durée, mais on décide, lors d’un entretien périodique d’évaluation (après six mois ou un an), de poursuivre ou non le mentorat (MefJu). Certains projets suivent et encadrent le duo pendant un an et l’encouragent à prolonger ensuite l’expérience par lui-même si l’entente est bonne (Gemma’s an! et Referents).

3.3.5. Le mode d’évaluation

L’évaluation se déroule à deux niveaux: à celui du duo et à celui du projet. Lorsque des engagements sont fixés par écrit, on convient généralement d’un moment d’évaluation finale et les conclusions qui en sont tirées sont aussi consignées par écrit. Dans d’autres cas, une évaluation a bien lieu et on se base sur elle pour clôturer ou poursuivre le mentorat, mais on ne garde pas toujours une trace écrite des résultats. Comme les objectifs des duos ne sont pas toujours très concrets, les évaluations sont surtout d’ordre qualitatif et portent sur le degré de satisfaction par rapport au projet, au contact et aux résultats.

Kris Claes (YAR Vlaanderen) à propos de l'évaluation

“Il y a trois indicateurs:

- Vivre de manière autonome, pas en institution/internat
- Avoir affaire ou non à la police
- L'emploi du temps: travail ou école plutôt que ne rien faire ou être au chômage.

Pour ces trois indicateurs, les groupes de 2007, 2008 et 2009 ont enregistré une progression et sont passés à 65-70% de jeunes qui vivent de manière autonome, n'ont plus affaire à la police et ont un travail ou une formation. C'est un score très élevé pour ce groupe très problématique. La deuxième question de l'évaluation consistait à savoir si, au cours de la période écoulée, on était parvenu à constituer un réseau en Flandre autour du projet. Là aussi, la réponse est positive.”

YAR et BBBS reposent sur des méthodes dont l'efficacité a été scientifiquement contrôlée. Ces programmes vérifient donc que les projets se déroulent conformément à ce modèle afin de garantir leur efficacité.

Trois projets ont indiqué qu'ils procédaient ou avaient procédé à une forme d'évaluation qui s'est intéressée aux résultats et à des éléments opérationnels: GOAL, YAR et Referents. Nous y reviendrons dans le chapitre suivant. Il faut aussi mentionner les rapports annuels de Gemma's an! qui contiennent un aperçu des activités et une évaluation du processus. Certains projets font annuellement rapport au commanditaire à propos des duos qui ont été mis en place et des projets de mentorat qui se sont achevés.

3.4. Comparaison de l'ancrage dans le réseau social

Des projets comme Referents, YAR et Goal font partie d'une organisation qui leur apportent aussi un soutien professionnel alors que d'autres fonctionnent de manière autonome. Un peu partout, les projets disent collaborer avec des organisations telles que des écoles, des services d'aide à la jeunesse et des services d'aide sociale. En général, elles sont aussi en contact et en partenariat avec des associations bénévoles, notamment des organisations paroissiales et des associations d'aide aux réfugiés. Le contenu de la collaboration varie: parfois, le partenaire se contente d'orienter le jeune et de fournir des informations générales sans qu'il y ait d'autres contacts pendant le mentorat, mais d'autres organisations restent impliquées tout au long du projet et échangent des informations avec le mentor et/ou le coordinateur à propos du parcours du jeune. Dans le cas de SOVA, YAR, Referents et GOAL, on peut parler d'une véritable collaboration entre les professionnels et le mentor, avec une coordination régulière entre le parcours d'insertion professionnelle du jeune et le mentorat.

Il y a généralement une complémentarité entre l'action des professionnels et des mentors. Le mentor accompagne le jeune sans contrainte, il lui apporte une aide au niveau de sa scolarité ou de ses activités de loisirs et il y a un intérêt sincère et réciproque pour les intérêts de l'un et de l'autre. Il s'agit surtout d'une écoute, d'une détente et d'un soutien social. Les professionnels interviennent la plupart du temps à la demande de l'école, de la justice ou de la commune, les contacts avec le jeune sont plus fonctionnels, les activités sont clairement délimitées et visent un but bien précis. Il y a parfois une

certaine forme de contrainte (le jeune n'a pas le choix) et les professionnels ont moins de temps disponible.



Les coordinateurs de Gemma's An! en visite à Austria Bank, © Gemma's an!

D'autre part, ce réseau d'organisations constitue aussi une ressource importante pour trouver de nouveaux volontaires et pour favoriser l'acceptation sociale du projet. Dans certains cas, des entreprises sont impliquées, dans une optique de citoyenneté active et de responsabilité sociétale. Elles encouragent leurs collaborateurs à faire du mentorat volontaire et elles font la promotion de ce type de travail communautaire. On peut citer l'exemple de la banque Austria Bank à Vienne, qui est aussi un partenaire financier et un cogestionnaire du projet Gemma's an!. YAR peut également faire appel à tout un réseau d'organisations qui acceptent d'engager leur responsabilité vis-à-vis de ces jeunes, par exemple en proposant des lieux de stage, en donnant des conseils ou en recrutant des mentors parmi leur personnel. Ce réseau est l'un des facteurs de succès du projet.

3.5. Comparaison du statut politique et du financement

De très nombreux projets sont financés par les pouvoirs publics: soit par la commune, soit par la région, soit par le pouvoir national. Mais souvent, ils disposent aussi d'autres sources de revenus, comme des fonds privés ou du sponsoring d'entreprise. Les coûts du projet englobent les frais de coordination, de bureau et d'équipement, de publicité et de formation ainsi que le remboursement des frais des volontaires. Parfois, un budget est consacré au financement d'activités auxquelles participent des duos et/ou à des activités collectives complémentaires. Lors de cet inventaire, nous n'avons pas demandé le coût total du projet, ni le coût par duo. Les projets analysés existent tous depuis un certain temps et possèdent une base financière, avec des engagements à long terme. Les bailleurs de fonds ont des exigences variées, qui font l'objet de rapports: une délimitation précise du groupe couvert par le financement (par exemple, les réfugiés, les jeunes en décrochage, les jeunes qui ont eu affaire à la justice), un nombre minimal ou maximal de duos actifs, la réalisation de certains résultats bien précis (moins d'absentéisme scolaire ou de problèmes avec la justice, obtention de diplôme, stage), respect de certaines formes de suivi et de feed-back.

Le degré d'intervention des pouvoirs publics varie lui aussi fortement d'un pays à l'autre: c'est en Suède qu'il est le plus grand et en Lituanie le plus faible.

En Suède, l'insertion de mentors volontaires pour des jeunes socialement vulnérables est ancrée dans la législation sociale nationale et sa mise en œuvre est une compétence communale. Une commission de l'aide sociale directement élue par la population détermine la politique locale et des fonctionnaires coordonnent le projet.

Aux Pays-Bas aussi, il existe un cadre légal national qui rend les communes responsables de l'aide à apporter au groupe des jeunes socialement vulnérables. Les communes – celle d'Amsterdam dans le cas de GOAL – décident elles-mêmes de la manière dont elles veulent remplir cette mission. Elles peuvent en confier la mise en œuvre à des organisations privées qu'elles subventionnent. La commune détermine les critères opérationnels ainsi que les contours du groupe cible.

En Belgique, la législation et le financement éventuel relèvent de la compétence des Communautés. Chacune d'entre elles mène sa propre politique. En Flandre, la mise en œuvre se fait au niveau provincial et les communes sont représentées dans le réseau des partenaires.

Il existe également un cadre légal national en Grande-Bretagne, à charge pour les communes de le mettre en pratique.

En Allemagne, on peut parler d'un cadre national global, qui est concrétisé au niveau des États fédérés (Länder) et ensuite mis en œuvre au niveau communal. Dans tous ces pays, les pouvoirs publics ne sont pas chargés de l'exécution de la politique sociale: les autorités locales subventionnent pour cela des organisations privées ou négocient des contrats avec elles. Ces organisations semblent avoir une grande liberté dans la manière dont elles concrétisent et mènent à bien le projet.

La France possède un cadre national solide destiné à soutenir les jeunes et les familles. Plusieurs niveaux et instances publiques sont concernés par sa mise en œuvre.

Dans le cas de l'Espagne, il y a une certaine implication de la région de Catalogne et de la commune de Barcelone, mais l'initiative et l'essentiel du financement proviennent malgré tout du secteur privé. Referents a d'ailleurs fait le choix de l'indépendance, sans ingérence du pouvoir politique.

En Autriche, tous les États fédérés (Länder), y compris Vienne, possèdent un service public de la jeunesse. Celui-ci mène à bien les missions qui découlent de la convention internationale sur les droits de l'enfant, mais chaque Land dispose d'une grande latitude au niveau de la mise en œuvre. Ce n'est que depuis très peu de temps qu'il existe une forme de législation nationale, encore très globale et d'envergure limitée. Ce sont les services de la jeunesse des Länder qui prennent des initiatives telles que des projets de mentorat volontaire. Le financement et la mise en œuvre sont en grande partie le fait d'organisations privées et de sponsors.

Enfin, en Lituanie, l'offre de services de soutien et le financement semblent essentiellement relever de l'initiative privée, sans intervention directe des pouvoirs publics.

4. EFFETS ET FACTEURS QUI CONTRIBUENT AU SUCCÈS

Dans le chapitre précédent, nous avons présenté les projets, en montrant leurs éléments de convergence et de divergence. Nous allons à présent analyser les résultats: qu'est-ce que le jeune retire de sa participation à un projet de mentorat? Nous examinerons également les facteurs qui influencent ces résultats.

Nous le ferons chaque fois en combinant des effets qui sont mis en avant dans des recherches théoriques et d'autres que nous retrouvons dans les pratiques européennes recensées ici.

4.1. Typologie des résultats¹

Le mentorat est un thème très actuel un peu partout en Europe et en Amérique du Nord. On dénombre énormément de projets dans lesquels des citoyens volontaires font office de mentors ou de compagnons pour des jeunes socialement vulnérables. Les recherches indiquent que le mentorat est un dispositif potentiellement efficace, mais qu'il ne tient pas toujours ses promesses (e.a. Allen & Eby, 2007, Rhodes, 2002). Depuis quelques années, on en sait un peu plus sur les conditions qui contribuent à sa réussite.

Les projets de mentorat nous viennent des États-Unis. Au début du siècle dernier, lorsque l'expansion des grandes villes a entraîné son lot de problèmes de plus en plus aigus, des membres de la bourgeoisie aisée ont tenté de favoriser l'ascension sociale des classes défavorisées et de leur donner davantage de chances dans la vie en allant activement à leur rencontre. Des programmes tels que Big Brothers Big Sisters ont vu le jour dès cette époque et ont déjà fait l'objet de recherches. Grâce à leur relation avec un mentor, beaucoup de personnes ont pu faire des progrès concrets, que ce soit sur le plan de leur développement socio-émotionnel ou sur celui des résultats scolaires. On a aussi pu démontrer que BBSS exerçait un effet de prévention de la délinquance. Après la Seconde Guerre mondiale, on a assisté dans beaucoup de pays occidentaux à une forte expansion des services professionnels d'aide sociale et de lutte contre la pauvreté. On constate ces dernières années un regain d'intérêt pour le renforcement de l'autonomie et des capacités des personnes vulnérables et pour le soutien informel qui peut leur être apporté, en parallèle et en combinaison avec l'aide de services professionnels (Van Regenmortel, 2008).

¹ Cette section est en grande partie basée sur l'article de Uytterlinde & De Groot, 2009

Interview des accompagnateurs de GOAL

“À la fin du projet, les jeunes disent souvent: cela m’a apporté tellement de choses. Enfin un adulte qui vous prend au sérieux et avec qui on peut conclure des engagements qui sont respectés. Mais ils adorent aussi de pouvoir simplement passer du bon temps et vivre des moments d’insouciance. Beaucoup d’entre eux ont des tas de soucis dans l’existence. Le plaisir et la confiance sont des éléments clés du mentorat. Ils font aussi de grands progrès au niveau de la communication, ce qui leur vient à point et à l’école.”

Aux Pays-Bas, MOVISIE a réalisé en 2009 une recherche sur les facteurs de succès du mentorat. Une enquête écrite et des interviews approfondies ont permis de sonder l’expérience de plus de 360 participants (mentors et jeunes), dont environ la moitié participent au projet Goal décrit dans ce rapport. Cette recherche a fourni des informations sur les résultats que le mentorat peut permettre d’atteindre et sur la manière d’optimiser les chances de succès (Uyterlinde e.a, 2009). Elle a pu constater des effets positifs dans quatre grands domaines (voir encadré).

Résultats du mentorat: quatre types de capital (Uyterlinde e.a., 2009)

1. *Capital émotionnel* : touche au bien-être émotionnel du jeune. Le mentorat contribue-t-il à lui donner davantage de confiance en lui et en l’avenir?
2. *Capital académique*: touche au parcours formatif du jeune. Observe-t-on une amélioration de ses résultats scolaires, de son travail, de sa motivation pour l’école?
3. *Capital social* : touche à la capacité du jeune à faire appel à de nouvelles ressources. Le mentorat a-t-il contribué à élargir le réseau social du jeune et à améliorer ses relations avec ses parents et avec d’autres jeunes de son âge?
4. *Capital culturel* : touche aux codes comportementaux et aux normes sociales qu’il faut connaître pour se faire une place dans la société. Le mentorat a-t-il permis au jeune d’élargir son horizon et d’acquérir de nouvelles compétences sociales et pratiques?

D’après cette recherche, **c’est au niveau du capital émotionnel que l’effet est le plus spectaculaire**. Près de la moitié des jeunes disent que le contact avec le mentor leur a donné davantage de confiance en eux et une plus grande confiance dans l’avenir. Cette conclusion est corroborée par les recherches faites au sujet de YAR Vlaanderen et de Referents, que nous avons pu consulter dans le cadre de cet inventaire, et par les informations fournies par tous les autres projets.

Témoignage d’un jeune (extrait de l’étude de YAR):

“Avant, quand j’étais fâché, j’utilisais toujours des moyens agressifs, mais maintenant je reste calme. En général, j’y arrive parce que je pense davantage aux conséquences et que je sais que ça n’en vaut pas la peine.”

Pour YAR Vlaanderen, il s'agit même d'un aspect central du programme auquel on accorde beaucoup d'attention. Le capital émotionnel est une condition importante au développement personnel et social du jeune. Dans la recherche effectuée sur YAR, cette affirmation est d'ailleurs étayée par un fondement théorique, qui est schématisé ci-dessous. Le jeune découvre qu'une perception positive de lui-même (je peux réaliser des tas de choses si je le veux), des autres (il y a des gens pour qui je compte vraiment) et de la vie (j'ai mon propre sort en main) débouche sur une attitude positive vis-à-vis de l'existence et sur un comportement positif, ce qui entraîne en retour des réactions positives des autres et des conséquences positives pour lui-même. C'est une sorte de cercle vertueux: le mentor adopte une attitude positive vis-à-vis du jeune, le complimente au sujet de ses capacités et l'aide à réaliser des choses auxquelles il tient. Le fait que le mentor le fasse bénévolement est pour le jeune une confirmation qu'il compte vraiment pour lui. Cela accroît encore l'influence de l'attitude positive et intéressée du mentor alors qu'avec un professionnel, le jeune peut interpréter différemment l'attention dont il fait l'objet: il est obligé de le faire, il est payé pour cela, il ne le fait pas pour moi mais pour l'argent.

Dans l'étude de MOVISIE, la moitié des jeunes qui ont été suivis par un mentor disent aussi que celui-ci leur a permis de rencontrer d'autres personnes (capital social), d'élargir leur réseau social et d'évoluer dans d'autres milieux. Tous les projets européens que nous avons examinés ne visent pas spécifiquement à élargir le réseau social du jeune et à l'introduire dans de nouveaux milieux, même si le contact avec le mentor représente déjà en soi une extension de ce réseau. YAR collabore avec un réseau d'organisations, qui sont partenaires du projet et qui essaient chacune à leur façon de contribuer au développement du réseau du jeune, par exemple en mettant à sa disposition des meubles, des connaissances juridiques ou des lieux de stage. Le but est de faire vivre au jeune des expériences positives et de lui donner accès à un réseau positif. Ces objectifs sont également poursuivis par Gemma's an!, Referents, Let's do Lunch et Goal, qui indiquent que cela constitue une plus-value importante pour les participants.

Un tiers des jeunes interrogés lors de l'étude de MOVISIE font état de progrès sur le plan des résultats scolaires (*capital académique*). Beaucoup de duos font les devoirs ensemble, établissent un planning et discutent des résultats. Certains en profitent pour améliorer la connaissance de la langue nationale ou pour parler anglais. Il y a aussi des mentors qui recourent à des moyens ludiques pour développer le capital académique, par exemple en faisant un quizz ou en visitant ensemble un musée.



Source: Het Belang van Limburg, © YAR Vlaanderen

Yannick (20 ans),

accompagnateur bénévole lors d'un camp de YAR (Het belang van Limburg, 30 mai 2011)

"Lors du tout premier camp de YAR, en 2007, j'étais moi-même l'un des jeunes en difficulté. Cela m'a énormément apporté. C'est pour cela que j'ai aussi voulu faire quelque chose pour des jeunes qui sont comme moi j'étais à cette époque-là." Yannick avait eu affaire au juge de la jeunesse à cause de son absentéisme scolaire. "Pendant quatre ans, je ne suis pratiquement pas allé à l'école. Ma mère était malade et j'avais l'impression que je devais être là pour elle. Elle insistait elle-même pour que je reste la maison. Tant bien que mal, je réussissais parfois des examens, mais pas toujours, puisque dans certains cours il y a une évaluation permanente et que je n'étais jamais là. Je m'isolais constamment. Je pensais que tout était à cause de moi. Heureusement, on a fini par intervenir au bout d'un certain temps et, par l'intermédiaire d'une institution en milieu ouvert, je me suis retrouvé dans le projet YAR. Au début, c'était pour moi comme une trahison quand j'osais laisser ma mère toute seule. Mais aujourd'hui, je peux partir de chez moi sans sentiment de culpabilité et je travaille comme intérimaire. Cela n'aurait jamais été possible sans YAR. Ma vie était une succession de mensonges. Et je voulais vraiment faire quelque chose à mon tour pour l'organisation qui m'a sorti du pétrin."

Le soutien au niveau scolaire et/ou professionnel est un des objectifs de presque tous les projets de mentorat recensés ici. Pour certains, comme MefJu, c'est même une mission centrale. À peu près partout, on fait état de progrès observés dans ce domaine. Dans l'étude de YAR, les jeunes disent qu'ils sont moins souvent absents de l'école, qu'ils obtiennent de meilleurs résultats et qu'ils ont de meilleures relations avec leurs enseignants. L'étude de Referents montre que le mentorat permet aux jeunes d'origine étrangère de faire de grands progrès dans la maîtrise de la langue. Ils se sentent aussi stimulés par leur mentor à suivre des formations professionnelles.



© Gemma's an!

Le quatrième effet consiste à développer le *capital culturel*. Nous entendons par là, d'une part, la maîtrise des codes, des comportements et des normes sociales souvent tacites qui permettent de se mouvoir aisément dans la société et, d'autre part, l'élargissement de l'horizon des jeunes. Beaucoup d'entre eux proviennent de familles qui leur donnent peu de bagage culturel et qui ne stimulent guère leur développement. C'est surtout sur le plan des compétences sociales que le mentorat permet d'enregistrer des progrès. Au contact de leur mentor, beaucoup de jeunes apprennent qu'il ne faut pas couper la parole aux gens, qu'il faut être ponctuel aux rendez-vous et que les gens apprécient quand on leur demande comment ils vont. Le mentor leur fait vivre des expériences inédites, les emmène dans des endroits nouveaux pour eux et leur fait découvrir des situations, des centres d'intérêt ou des formes de loisirs qu'ils ne connaissaient pas. On retrouve cet aspect dans les rapports des différents projets européens, en particulier ceux qui travaillent avec des jeunes d'origine étrangère. Dans certains cas, le contact avec le mentor est même le premier contact personnel du jeune avec un habitant du pays.

Extraits de l'étude de Referents

"Mon anniversaire a été un moment qui m'a vraiment fait plaisir. R. (le mentor) avait organisé chez lui une petite fête pour moi. Nous avons fait des photos, je les garderai toujours sur moi."

"Pour moi, c'est ma famille catalane. On se voit chaque semaine et quand ils partent en week-end, ils me téléphonent toujours pour me demander si je vais avec eux."

Mentor: "Je trouve qu'il est indispensable de passer de bons moments ensemble, car cela nous aide à mieux comprendre nos modes de vie respectifs. Nous apprécions alors tous les deux la qualité de notre relation et cela me fait vraiment plaisir. Je me rappelle un week-end où nous avons été faire du vélo dans les collines avec quelques amis. Le voir nager dans la rivière, cueillir des fraises des bois et rouler sur son vélo flambant neuf, ce sont vraiment des images du bonheur."

En matière de capital culturel, le bénéfice est souvent réciproque: les mentors disent qu'ils ont eux aussi appris beaucoup de choses sur l'univers de vie des jeunes, notamment sur le vécu de demandeurs d'asile ou de familles pauvres, et que cette connaissance enrichit leur existence.

4.2. Les facteurs de succès

Quels sont les éléments qui favorisent le succès de ces relations de mentorat? Des recherches américaines démontrent que si le courant ne passe pas bien, ces relations peuvent aussi être contre-productives pour le jeune et constituer pour lui une déception de plus. Il est alors encore plus exposé au risque de s'écarter du droit chemin et de sombrer peut-être dans le décrochage scolaire, la toxicomanie ou la criminalité (Rhodes, 2002). Avant de se lancer dans un tel projet, il est donc essentiel de se pencher sur les éléments qui, d'après les résultats des recherches, sont considérés comme des facteurs de succès.

Les chercheurs distinguent trois effets potentiels:

- Une nette amélioration pour le jeune, qui bénéficie des différentes formes de capital que nous avons décrites et qui apprend à s'en servir dans sa propre existence.
- Un effet neutre: le mentor et le jeune ont passé de bons moments ensemble, mais sans véritable transfert de capital et sans que le jeune ne soit vraiment mieux outillé. Le mentor est un copain avec qui il peut parler, jouer à des jeux vidéo ou se livrer à diverses activités. C'est sans doute une personne de confiance pendant la durée du mentorat, mais comme le jeune n'a pas beaucoup acquis de compétences nouvelles, il risque fort d'en revenir au même point une fois que la relation se termine. Dans ce cas, on peut donc parler d'un potentiel sous-utilisé: les possibilités que permettait le mentorat n'ont pas été vraiment exploitées.
- La sympathie mutuelle et le lien de confiance indispensable pour aider le jeune à aller de l'avant font pratiquement défaut. En général, ces duos ne tiennent d'ailleurs pas le coup très longtemps. L'étude de MOVISIE indique qu'une relation de mentorat de moins de trois mois ne génère pas d'effet positif et qu'il faut au moins une durée de neuf mois, et si possible d'un an, pour pouvoir observer les bénéfices les plus nets.

Trois grands facteurs de succès paraissent pouvoir être identifiés: la bonne adéquation entre le mentor et le jeune, le style du mentor et la structure d'appui du projet.

4.2.1. Des duos bien assortis

Il faut un lien solide entre le jeune et le mentor, ce qui suppose que 'le courant passe' entre eux. La phase de constitution des duos revêt donc une importance cruciale pour pouvoir créer ce lien de confiance et les accompagnateurs sont extrêmement attentifs à associer le jeune avec le mentor qui lui convient le mieux. Ils se laissent avant tout guider par leur intuition, mais il y a aussi certains éléments qui permettent de réduire l'élément de hasard.

L'enquête de MOVISIE a montré que des différences factuelles entre le mentor et le jeune (en termes d'âge, de sexe ou d'origine) ne jouent qu'un faible rôle. Ce qui importe surtout, c'est que la distance ressentie par le jeune soit aussi réduite que possible. Pour cela, il faut rechercher des points communs entre le mentor et le jeune, comme des traits de caractère, un certain sens de l'humour, des préférences, des centres d'intérêt et des sujets de conversation communs. Des caractères

complémentaires ou un mentor exerçant un métier qui fait rêver le jeune peuvent également être des éléments favorables. Lorsque les deux membres du duo sont trop semblables, il y a un risque que le mentor ne puisse pas vraiment apporter de plus-value et que la relation ne dépasse pas le stade de la convivialité. Ce sont précisément les différences d'âge (un mentor d'un certain âge ayant gardé un esprit jeune), de formation ou d'origine culturelle ou socio-économique qui, combinées à des intérêts communs, donnent les meilleures impulsions et aident le jeune à se développer.

Marta,

coordinatrice de Referents

C'est une relation tout à fait exclusive, en principe chaque mentor ne s'occupe que d'un seul jeune et le contact peut s'étendre sur plusieurs années. Le mentor doit donner au jeune le sentiment qu'il n'y a que lui qui compte, qu'il peut lui faire confiance et qu'ils peuvent faire ensemble des tas de choses, des choses amusantes mais aussi difficiles. Ce qui est frappant, c'est que les mentors disent que la relation est bénéfique pour eux aussi: le jeune n'est donc pas le seul à en tirer profit.

Brahim,

Barcelone 2004

Le centre où je résidais m'a parlé de Punt de Refèrència et du principe des "Referents". C'est ainsi que je suis entré en contact avec Sylvia. Aujourd'hui, elle est comme une mère pour moi. Je ne peux plus dire que je n'ai pas de famille ici: ma famille, c'est Sylvia et Referents!

Sylvia est une mère, et pas n'importe laquelle! Quand j'ai fait quelque chose de travers, elle se fâche, ouh là là... Elle me dit exactement ce qu'elle en pense et souvent elle a raison.

Cela demande des efforts, mais cela en vaut la peine. En fait, je parle avec elle de choses que je ne confie à personne d'autre. Je lui fais confiance comme elle me fait confiance. Ce n'est pas seulement une question de confiance, mais aussi d'affection. Et c'est indispensable, car la vie n'est pas facile. Parfois, j'ai l'impression que ma tête est pleine à craquer. Alors, je vais trouver Marta ou Sylvia, pour éviter que ma tête explose.

Source: www.puntdereferencia.org

4.2.2. Le bon style

Le style d'accompagnement du mentor est aussi un facteur qui exerce une forte influence sur la relation. Chaque mentor a son style à lui, qui dépend dans une large mesure de son caractère. Mais d'autres facteurs interviennent aussi: l'objectif du projet, les consignes qui sont données aux mentors, ce que l'on attend de lui et le contenu des activités qu'il mène avec le jeune. L'étude de MOVISIE fait apparaître que la forme d'accompagnement la plus efficace combine trois éléments: la création d'un lien de confiance, les outils qui sont donnés aux jeunes et les activités communes.

Trois styles efficaces d'accompagnement

1. *Style empathique.* Un mentor empathique cherche à entrer dans l'univers de vie du jeune et à établir avec lui une relation d'égal à égal. Le mentor et le jeune sont unis par un solide lien de confiance. Le mentor offre une écoute au jeune et est prêt à intervenir pour lui dans un climat d'intérêt sincère, d'appréciation et de respect.
2. *Style instrumental.* Un mentor instrumental a pour objectif de fournir des outils au jeune. L'accent est mis sur son développement personnel et sur la réalisation de ses objectifs. Le mentor entreprend par exemple des efforts ciblés pour que le jeune prenne davantage confiance en lui et améliore ses compétences sociales.
3. *Style actif.* Un mentor actif entreprend des activités en relation avec le jeune: ces activités peuvent aussi bien être axées sur la détente que poursuivre un objectif de formation, d'emploi ou de développement personnel.

Un lien de confiance est une condition incontournable au succès du mentorat. Sans une confiance et un respect réciproque, il ne peut y avoir aucun transfert de capital. Au début de la relation, le mentor doit faire preuve de patience et investir du temps et de l'énergie pour gagner la confiance du jeune. S'il cherche trop tôt à lui fournir des outils, il risque d'adopter un style autoritaire et prescriptif qui produit souvent des effets inverses à ceux qui sont recherchés. À l'inverse, s'il se cantonne dans une relation purement empathique, il y a un risque que le mentorat soit trop superficiel et trop peu contraignant pour stimuler le développement du jeune.

Extraits de l'étude de YAR

"J'avais un bon mentor. Il était très sympa, relax, pas du genre 'il faut ceci, il faut cela'. Par exemple, si je n'étais pas allé à l'école, il se contentait de me demander pourquoi. Il me faisait réfléchir à cela. J'avais manqué l'école parce que j'étais fatigué. Est-ce que ça en valait bien la peine? Il me poussait à m'interroger sur ce que je faisais."

"Dès le début, mon mentor m'a soutenu. Et ce qui m'a bien aidé aussi, c'est que j'ai tout de suite senti qu'il m'appréciait. Avec certaines personnes, au contraire, on a l'impression qu'on n'est pas apprécié. Je n'ai jamais eu ce sentiment avec mon mentor."

"J'aime bien sa manière de me coacher. Elle me posait des questions en me demandant de trouver moi-même les réponses. Et au fur et à mesure de la discussion, je voyais la solution à mon problème. J'avais l'impression que je l'avais trouvée moi-même. Elle n'était pas du genre à me dire: c'est comme ça et pas autrement. Elle me laissait chercher par moi-même."

Participer ensemble à des activités est un bon moyen pour travailler à la fois au lien de confiance et au développement du jeune. Faire du sport, jouer, cuisiner, manger, aller au musée ou au cinéma ... sont des activités qui se prêtent très bien à cela: au travers de leur côté insolite, ludique ou compétitif, le

jeune acquiert des connaissances et des compétences nouvelles. De plus, un environnement dynamique permet au mentor d'aborder de manière informelle et sans avoir l'air d'y toucher des sujets délicats, comme la confiance en soi ou des problèmes à l'école ou à la maison. L'étude menée aux Pays-Bas montre que les résultats sont moins visibles avec les duos qui passent leur temps à discuter dans un fauteuil: l'approche la plus efficace consiste visiblement à combiner et à alterner des moments de loisirs et des activités utiles et instructives. L'expérience des projets européens corrobore ces conclusions.

Extraits de l'étude de Referents

Un mentor: "Il était important pour moi de me rendre compte qu'il avait confiance en moi. Quand il avait un problème, il me téléphonait, il m'écoutait et il essayait de suivre mes conseils. Quand j'ai vu que je pouvais réellement l'aider, je me suis senti très responsable. Mais il faut être attentif, parce qu'il baragouine quelque chose et tout à coup, au beau milieu d'une phrase, il y a une demande d'aide ou de conseil. Je m'efforce toujours de prendre du temps pour lui et d'être à l'écoute de ses besoins."

Un jeune: "Grâce à elle, je ne glande plus toute la journée dans le divan. Avant, j'allais de chez moi au boulot et du boulot jusque chez moi. Elle m'incite à sortir davantage et à m'amuser. J'aime bien quand on fait de chouettes choses ensemble, je me sens plus calme et mieux dans ma peau."

4.2.3. Une bonne structure d'appui

En plus de veiller à bien assortir le mentor et le jeune et d'outiller les mentors pour qu'ils puissent recourir à différents styles d'accompagnement, l'organisation du projet exerce également une influence sur la réussite du mentorat. L'étude de MOVISIE permet de tirer plusieurs conclusions. Tout d'abord, les projets de mentorat d'une durée minimale d'un an s'avèrent plus efficaces que les projets plus courts. Un autre élément favorable est l'existence d'une organisation à petite échelle, dans laquelle le coordinateur peut consacrer régulièrement son attention à tous les duos. En effet, cette attention, cette appréciation ainsi que les contacts informels avec le mentor, le jeune et sa famille favorisent une plus grande implication, et donc aussi une plus grande efficacité du mentorat. Des formations sur mesure, aussi bien avant que pendant la relation de mentorat, contribuent à enrichir l'expertise des mentors. Enfin, de bons contacts entre l'organisation qui coordonne le projet et le réseau externe des services d'aide à la jeunesse garantissent une bonne prise en charge du jeune si jamais la situation se détériore ou si la problématique s'avère plus grave que ce qu'on pensait au début.

Les projets européens décrits ici répondent à pratiquement tous ces critères.

Interview avec les accompagnateurs du projet GOAL

“Pendant les six premières semaines, nous entretenons des contacts réguliers avec le mentor et le jeune. On leur passe un coup de fil ou on leur envoie un mail après chaque rendez-vous: comment est-ce que cela s’est passé pour toi, es-tu content, qu’est-ce qui t’a frappé? Quand on constate que la relation se met bien en place, on se contente ensuite d’un contact mensuel avec le mentor pour vérifier si tout va toujours bien. Le mentor et le jeune peuvent eux-mêmes prendre contact s’ils souhaitent se concerter avec nous pour l’une ou l’autre chose.

En fait, on ne se voit tous les trois que dans des cas graves, quand il faut envisager de faire appel à une aide professionnelle ou quand on touche aux limites de ce qu’un mentor volontaire peut apporter. Par exemple: une jeune fille qui était enceinte, qui refusait absolument de le dire chez elle mais qui avait besoin d’argent pour un avortement. Ou encore une jeune fille de 19 ans qui avait demandé un mentor “pour l’aider pour son stage et pour l’école, pour ses dettes et pour faire de chouettes choses ensemble” et dont on s’est aperçu plus tard qu’elle ne respectait pas ses engagements avec le mentor et avec l’école parce que, étant l’aînée de quatre enfants, elle assumait la responsabilité de toute la famille pendant que sa mère était en prison. C’est un cas où on se rend compte que la situation est beaucoup plus grave que ce qui avait été indiqué au départ et où il faut recourir à une aide professionnelle qui dépasse ce qu’un mentor peut apporter. Il s’agit alors de bien orienter le jeune, ce qui est une tâche que le mentor et l’accompagnateur assument ensemble.”

5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Il y a des projets de mentorat un peu partout

Une première conclusion est qu'on trouve dans toute l'Europe (et aux États-Unis) des projets de mentorat volontaire qui réussissent à soutenir et à stimuler le développement de jeunes issus de milieux défavorisés. L'expérience pratique, étayée par des travaux de recherche, permet d'identifier les facteurs de succès dans ce type de projet. C'est pourquoi les points de convergence entre eux sont plus grands que les différences qui les séparent.

Des différences liées au cadre politique et culturel

La manière dont ces projets sont initiés, leur insertion dans la réalité sociale et leur mode de financement diffèrent d'un pays à l'autre. Ceci est lié au climat politique, à la législation sociale et à l'infrastructure du pays ou de la région en question. Les pays du nord-ouest de l'Europe se caractérisent par une plus forte implication des pouvoirs publics, dans un cadre légal formel, ce qui permet aux autorités locales de jouer un rôle actif de coordination, d'impulsion et de stimulation de ce type de projet. En Europe centrale, le mentorat résulte souvent d'une initiative privée, avec parfois une participation financière des autorités locales. Il ne s'inscrit pas dans un cadre légal clair, mais se nourrit d'une forte tradition privée. C'est le cas aussi dans le sud et dans l'est de l'Europe. L'insertion du projet dans un réseau local semble un facteur de succès plus important qu'une implication active des pouvoirs publics.

Le mentorat est dans l'air du temps

Tant pour des raisons théoriques que pour des considérations économiques, on observe depuis quelques années en Europe un regain d'intérêt pour des formes d'entraide volontaire plutôt que pour des interventions de type exclusivement professionnel. Cette évolution est dans l'air du temps, compte tenu de l'enjeu que représente l'intégration sociale des jeunes par rapport aux risques de dualisation de la société, de radicalisation, de vieillissement de la population et de pénurie de main-d'œuvre. L'intervention des pouvoirs publics cède la place à des initiatives citoyennes et à des coalitions de la société civile qui, grâce à l'avènement d'internet et des médias sociaux, peuvent être rapidement mises sur pied. La citoyenneté active et l'entrepreneuriat responsable deviennent des concepts clés tandis que la solidarité entre riches et pauvres, entre jeunes et vieux, entre citoyens de toutes origines est une valeur importante pour une société durable.

Des effets pour les jeunes, pour les mentors et pour la société

Le mode de fonctionnement du mentorat est tout à fait en phase avec ces évolutions et est une façon de leur donner un contenu concret. Ces

projets sont importants pour les jeunes qui y participent, pour les mentors et pour toute la société. Les jeunes prennent davantage confiance en eux, acquièrent de nouvelles compétences sociales et élargissent leur horizon. Cela se traduit par de meilleurs résultats scolaires ou une meilleure insertion professionnelle, ce qui inverse la spirale négative dans laquelle des jeunes défavorisés risquent d'être pris. Les mentors ont l'occasion de découvrir un autre univers de vie, de se forger une expérience nouvelle, de développer leurs compétences sociales, de donner un sens à leur vie et d'avoir l'impression de "faire quelque chose". Mais parallèlement à cela, le mentorat produit aussi des effets indirects, parce que le mentor répercute cette expérience dans ses autres contacts et qu'il introduit le jeune dans son propre réseau. Des ponts sont ainsi jetés entre des milieux de vie tout à fait différents, ce qui est tout bénéfique dans le contexte d'une société durable.

L'importance d'une bonne mise en œuvre

Mais si un tel projet n'est pas correctement mis en œuvre, il comporte aussi des risques. Des recherches indiquent qu'il peut alors, au contraire, favoriser un développement négatif des jeunes qui y participent, ce qui contribue à les stigmatiser encore plus et à renforcer un certain nombre de préjugés. En matière de mentorat, si on n'est pas sûr de bien faire, il vaut mieux ne rien faire!

Facteurs de succès

Quel que soit l'environnement social d'un projet, un certain nombre d'éléments doivent absolument être réunis pour qu'il puisse apporter une contribution utile:

- une bonne adéquation entre la personnalité du mentor et du jeune,
- un engagement de l'un et de l'autre à avoir des contacts réguliers pendant une longue période, de préférence au moins un an,
- un coordinateur qui est à la disposition des duos, qui les suit et les soutient de manière active;
- une formation destinée à bien outiller les mentors,
- des prérequis comme la continuité, la publicité, un ancrage dans la structure locale de l'action sociale et un financement pérenne.

Des échanges internationaux qui renforcent la qualité

En raison des risques de décrochage, il est capital que les initiateurs de ce genre de projet soient bien informés des facteurs de succès qui ont été mis en avant dans les pratiques existantes et dans les recherches qui y ont été consacrées. C'est à cela que cet inventaire veut contribuer.

Les contacts entre les projets existants et les nouvelles initiatives sont un moyen pour cela. Ce travail d'inventaire a permis de constater qu'il existait depuis plusieurs années un réseau européen de projets de mentorat, baptisé ENCYMO (voir www.encymo.org). Il est important que les nouvelles initiatives

soient informées de l'existence de ce réseau afin qu'elles puissent obtenir des conseils sur des aspects auxquels il faut être attentif.

Le European Mentoring and Befriending Group (EMBG) est un autre réseau intéressant. Il a lancé un projet de deux ans (2008-2010) subventionné par le programme d'Apprentissage Tout au Long de la Vie de la Commission européenne. Les six organisations partenaires, actives en Belgique, en France, en Allemagne, en Espagne et en Grande-Bretagne, soutiennent ou organisent chacune des programmes de mentorat ou de parrainage dans leur pays respectif. Ces programmes ne sont pas uniquement axés sur les jeunes, mais aussi sur d'autres publics: les seniors, les personnes d'origine étrangère, les malades psychiatriques, les familles. Le projet visait à se mettre d'accord sur des définitions et des critères de qualité pour ce genre de programme et à soutenir, au travers d'un réseau européen d'organisations de mentorat, des bonnes pratiques et des services de qualité dans l'Union européenne. Il a fourni un certain nombre d'outils et il s'est clôturé en octobre 2010 par la publication d'une Charte qui contient une définition et des critères de qualité des projets de mentorat et de parrainage. Désormais, tous les projets européens qui souscrivent à la charte peuvent donc adhérer au réseau.

Le colloque que la Fondation Roi Baudouin organise sur ce thème contribuera lui aussi à mieux faire connaître ces pratiques et à les stimuler.

6. BIBLIOGRAPHIE

Allen, T.D. & L.T. Eby, *The Blackwell Handbook of Mentoring. A multiperspectives approach*, Hoboken: Wiley-Blackwell, 2007)

Comas, M., M. Bàrbara, M. Garet & D. Magre, *Mentoring, Befriending and Emotional Bonding. Experiences in Mentoring and Befriending with Former Wards of Court*, Barcelone: Associació Punt de Referència, 2008

De Caluwé, E. & I. Smits, *Youth at Risk Vlaanderen op de effectladder*, Leuven: Katholieke Hogeschool Limburg, 2010

Molderet, A. *Recherche exploratoire sur les initiatives existantes impliquant des volontaires pour soutenir les jeunes en manque de repères sociaux*, Leuven: Carabas, 2010

Rhodes, J.E. *Stand by me. The risks and rewards of mentoring today's youth*, Cambridge: Harvard University Press, 2002

Uyterlinde, M. V. Lub. N de Groot & A. Sprinkhuizen, *Meer dan een steuntje in de rug. Succesfactoren van coaching en mentoring onderzocht*. Utrecht: MOVISIE, 2009

Uyterlinde, M. & N. de Groot, *Méer dan een steuntje in de rug. Succesfactoren van mentoring onderzocht*, in *Tijdschrift voor Sociale vraagstukken* 9, september 2009, p 6-11

Van Regenmortel, prof. dr. T. *Zwanger van empowerment, oratie*. Eindhoven: Fontys Hogescholen, 2008

Zeit!Raum, *Patinnen-projekt "Gemma's an!" Jahresbericht 2010*, Wien: Zeit!Raum, 2011

Internet

<http://www.encymo.org/> réseau européen d'organisations qui font du mentorat de jeunes. Environ 100 organisations réparties dans toute l'Europe.

<http://www.mentoringandbefriending.eu/site/>, site du European Mentoring and Befriending Group (EMBG), un réseau de partenaires européens. Le projet a fourni un certain nombre d'outils qui peuvent être téléchargés sur le site.

7. ANNEXE

Tableau comparatif des projets

Nom	GOAL, Pays-Bas	Youth at Risk Vlaanderen, Belgique	Let's do lunch, Cap Mentoring, Belgique
Genèse et raison d'être	Choix politique: la commune veut lutter contre la menace de décrochage vis-à-vis de l'école ou de l'emploi de la part de jeunes à risque. Elle définit aussi le groupe cible pour lequel elle est prête à payer (uniquement des jeunes dans l'enseignement professionnel préparatoire).	En 2006, de 15 à 20% des jeunes Flamands présentent des problèmes comportementaux. Beaucoup d'entre eux se sont retrouvés dans l'aide spéciale à la jeunesse (augmentation quantitative et plus grande complexité des problématiques). Le ministère flamand de des Affaires sociales a dès lors pris l'initiative d'élaborer un Plan global de l'aide à la jeunesse (2007-2009), dont YAR est l'une des mesures.	Le souhait de donner à des jeunes à risque une impulsion positive grâce à un contact personnel et régulier avec un adulte qui a réussi dans la vie
Public cible	Jeunes de 12 à 23 ans, habitant à Amsterdam, en (risque de) décrochage par rapport à l'école ou à l'emploi; milieu social précarisé, problèmes de comportement, manque d'image réaliste de soi et de perspectives d'avenir. Pas de problèmes psychiatriques graves ou d'addiction aux drogues dures.	Jeunes de 15 à 21 ans qui ont un dossier auprès du juge de la jeunesse (condamnés eux-mêmes ou parents déçus de l'autorité parentale). Ces jeunes connaissent des problèmes dans plusieurs domaines de leur existence (famille, école, loisirs). Ils doivent avoir une connaissance suffisante du néerlandais et ne pas souffrir d'assuétudes ou de problèmes psychiatriques tels qu'ils les empêchent de suivre correctement la formation	Jeunes de 16 à 22 ans originaires de Bruxelles et du Brabant wallon, qui auraient besoin d'un petit coup de pouce
Objectif	Accès à (ou maintien dans) l'école ou l'emploi, amélioration des relations avec les parents, image plus positive de soi grâce à l'association avec un mentor qui sert de figure de référence et qui travaille avec le jeune à définir sa vision de l'avenir	Atteindre des objectifs spécifiques dans un délai d'un an par un programme structuré et un travail intensif sur la responsabilité personnelle, les compétences et la capacité à gérer son environnement. Ce programme recourt à une combinaison de semaines de formation, de réunions en groupe et de mentorat individuel	Promouvoir le lien social comme élément de la citoyenneté et de la société civile en mettant en place une relation volontaire entre un jeune et un adulte, basée sur la confiance et le respect mutuel. On encourage l'évolution de la relation pour qu'elle se transforme en une relation d'amitié d'égal à égal.
Démarche: éléments distinctifs	Max. 1 an. Commence par un contrat avec des objectifs, également en contact avec les parents. Rencontre hebdomadaire entre le mentor et le jeune. Une trentaine d'organisations participent au projet. Le recrutement et la formation des mentors se font de manière centralisée. Chaque organisation affiliée a un accompagnateur qui se charge ensuite lui-même de former et de suivre les duos. Le mentor volontaire a souvent le choix entre plusieurs jeunes qui recherchent un mentor.	Il s'agit d'une approche qui a fait l'objet d'une recherche scientifique et qui se compose de trois phases: un trajet préparatoire de cinq semaines, avec des contacts avec des volontaires, dans un but de motivation; une semaine de formation collective encadrée par des formateurs professionnels. A l'issue de cette semaine, le jeune formule trois objectifs et est mis en contact avec un coach individuel (mentor volontaire). La constitution des duos est décidée par l'accompagnateur professionnel. Le mentor travaille ensuite avec le jeune pendant neuf semaines à la réalisation de ses objectifs. Ils passent ensemble une demi-journée par semaine et ont également des contacts par téléphone ou par mail. Il y a aussi des réunions collectives mensuelles. Le mentor est chaque semaine en contact avec l'accompagnateur professionnel pour faire le point sur l'évolution du projet.	Les jeunes viennent par eux-mêmes ou par l'entremise de leurs parents ou d'une organisation. Le coordinateur de CAP les met en relation avec un adulte du même sexe, dans un premier temps pour partager deux repas (mensuels). En fonction de cela, les deux partenaires décident, en concertation avec le coordinateur, quelle suite ils veulent donner à ce contact mensuel: des activités de loisirs, un repas commun ou une orientation professionnelle. Les objectifs et la durée du contact ne sont pas déterminés à l'avance. Si nécessaire, le duo peut s'adresser aux professionnels de CAP pour obtenir un soutien.

Nom	GOAL	Youth at Risk Vlaanderen	Let's do lunch, Cap Mentoring
Vision sous-jacente	Ces jeunes constituent un risque pour eux-mêmes et/ou leur entourage, ils risquent de se retrouver en marge de la société. Il s'agit de problèmes liés à l'âge et de comportements expérimentaux (drogue, alcool, sexe). Un mentor volontaire peut leur donner le petit coup de pouce qui les aide à s'en sortir.	Le programme est basé sur des théories cognitives. Les jeunes apprennent à penser de manière positive. Ils se rendent compte qu'on peut soi-même être responsable de ce qu'on fait pour les autres. Ils constatent que leur comportement peut leur ouvrir de nouvelles possibilités. YAR part de l'idée qu'un individu fait toujours partie d'une collectivité et qu'un respect mutuel, une reconnaissance et une confiance sont nécessaires entre l'un et l'autre.	Des adultes qui ont réussi dans la vie après avoir traversé des difficultés ont eu la chance, à moment donné, d'entrer en contact avec quelqu'un qui a exercé une influence positive sur leurs choix et leur développement et qui les a encouragés à aller de l'avant. C'est cette opportunité que CAP Mentoring veut à présent donner aussi à des jeunes à risque.
Recrutement des jeunes	Par les organisations affiliées, la justice, l'école, l'aide à la jeunesse, de manière volontaire	Par l'intermédiaire du juge de la jeunesse, mais pour autant qu'il y ait une motivation (choix non contraint)	Par eux-mêmes, par des parents ou des organisations. Participation volontaire
Profil et recrutement des mentors	Caractéristiques: fonction d'exemple par rapport aux études, à l'emploi ou à l'expérience de la vie, compétences sociales, patience, intégrité, respect, capacité à soutenir émotionnellement le jeune. Exigences: disponible une demi-journée par semaine pendant un an, prêts à suivre une formation (1,5 jour) et une intervision mensuelle, avec certificat de bonnes vie et mœurs. Recrutement par le réseau et la publicité.	Caractéristiques des mentors pour la phase 3: minimum 25 ans, parcours varié. Exigences: intérêt et disponibilité (9 mois, contact avec le jeune deux fois par semaine), prêt à suivre une formation et à participer aux différentes composantes du programme (formation, réunions mensuelles, contact hebdomadaire avec le professionnel). Recrutement par des organisations, des réunions d'information, un petit film sur youtube.	Caractéristiques: 25 ans minimum, de préférence moins de 50 ans, ayant une activité professionnelle et une expérience de la vie. Recrutement par le site internet, la publicité et les organisations membres. Exigences: contact mensuel avec le jeune.
Résultats	500 jeunes par an. Faible décrochage (5-9%)	Actuellement dans trois provinces, sera étendu à toutes les provinces flamandes. Groupes de 25 jeunes par province et par an. Bilan positif	À Bruxelles et dans le Brabant wallon.
Évaluation	Plus grande confiance en soi, meilleurs résultats scolaires	Trois indicateurs : 65-70% des jeunes vivent de manière autonome, ne sont pas en contact avec la police et ont un travail ou suivent une formation.	L'année dernière, il y a eu 14 demandes dont 9 ont pu donner lieu à la constitution d'un duo qui a bien marché
Partenaires	Trente organisations, ville d'Amsterdam et communes faisant partie de l'agglomération	En plus des pouvoirs publics et des services de l'aide à la jeunesse, le projet s'efforce de collaborer avec des entreprises et des organisations (actuellement une trentaine) dont les collaborateurs peuvent devenir des mentors volontaires. Ceci vise aussi à étendre le réseau des jeunes.	Avec des organismes de l'aide à la jeunesse et des centres d'orientation scolaire et, pour le recrutement des mentors, avec diverses entreprises.
Financement	Ville d' Amsterdam, fonds privés	Ministère des Affaires sociales, de la Santé publique et de la Famille	Sponsors et dons privés
Depuis	2005	2007	2008

Nom	GOAL	Youth at Risk Vlaanderen	Let's do lunch, Cap Mentoring
Enseignements	Il faut qu'il y ait des intérêts communs, projet de mentorat à petite échelle et de proximité. De préférence au moins pendant un an, le contact avec les parents est important, tout comme le contact et l'insertion dans un réseau plus large.	L'importance d'impliquer un large réseau, c'est une expérience particulière autant pour le volontaire que pour le jeune, importance d'impliquer les parents	Néant
Coordonnées	Radar Advies, Veemarkt 83, 1019 DB Amsterdam, +31 20 4635050, www.goal.amsterdam.nl, Marieke Megens ou Omar Ramadan, goal@radaradvies.nl	YAR Vlaanderen, Schippersstraat 11, 3500 Hasselt, +32 488 902444, www.yarvlaanderen.be, Kris Claes, kris.claes@yarvlaanderen.be	CAP Mentoring asbl, Heiligenborre 176, B-1170 Bruxelles, +32 474 288274, www.capmentoring.eu, Catherine Le Clef, info@capmentoring.eu

Nom	MefJu (Mentoren für Jugendliche), Allemagne	Gemma's an!, Autriche	Big Brother Big Sister (BBBS), Lituanie
Genèse et raison d'être	Ce projet est né à la suite de signaux émis par les associations d'aide aux réfugiés, qui avaient constaté que beaucoup de jeunes réfugiés avait besoin d'une aide plus individualisée aussi bien au niveau de la scolarité que de la recherche d'un emploi. C'est une initiative privée, qui est subventionnée par les autorités communales.	Initiative de la division de la jeunesse de la ville de Vienne: souhait d'apporter une aide volontaire (préventive) à des jeunes à risque pour lesquels les services professionnels classiques n'ont pas les capacités suffisantes. En collaboration avec le secteur privé, en l'occurrence la Bank Austria (sponsoring et implication active des collaborateurs) et la Verein Zeit!Raum (volontariat; mise en œuvre d'un accompagnement professionnel)	Ce projet s'est d'abord développé avec des fonds européens et une aide de l'ambassade des Pays-Bas, entre autres. Tout comme d'autres pays de l'ancien bloc de l'Est, la Lituanie n'avait pratiquement pas de tradition d'initiative privée. C'est pourquoi le projet avait un double but: faire quelque chose pour ces jeunes et promouvoir le volontariat.
Public cible	Jeunes réfugiés de 12 à 25 ans, à Stuttgart et dans les environs, qui ont besoin d'une aide au niveau de la scolarité ou de la recherche d'un emploi. Ils sont souvent confrontés à des problèmes familiaux, en plus d'un retard linguistique et de problèmes de pauvreté.	Jeunes Viennois de 14 à 21 ans en difficulté sur différents plans (pauvreté, contexte familial, immigration) et/ou confrontés à un risque de décrochage scolaire et de chômage et ne disposant pas d'un réseau social capable de les soutenir.	Enfants de 7 à 17 ans (surtout jusqu'à 14 ans) qui ont besoin de l'aide d'un adulte pouvant leur servir d'exemple positif. Il s'agit d'enfants qui se sentent seuls, qui ont du mal à se faire des amis ou qui rencontrent des problèmes dans leur famille ou à l'école.
Objectif	Scolarité achevée avec succès, accès à des formations supérieures ou à un emploi. Également aide à l'intégration sociale et initiation culturelle.	Accroître les possibilités d'action et les perspectives d'avenir, développer l'autonomie et l'image de soi, tout cela à partir des besoins et des souhaits spécifiques du jeune.	L'objectif est, grâce au mentorat, d'améliorer le bien-être personnel et social de l'enfant.
Démarche: éléments distinctifs	En plus d'une aide aux devoirs et d'une aide à la recherche d'un emploi, les mentors volontaires proposent toute une série de services pratiques au jeune et à sa famille, entre autres: remplir des formulaires et les accompagner dans leurs contacts avec des instances officielles, les introduire auprès de tiers, faire ensemble des excursions ou des visites de musées etc. La durée et la fréquence des contacts ne sont pas fixées à l'avance, il s'agit souvent de relations de longue durée (plusieurs années) avec toutes sortes d'activités et d'occupations. Il y a aussi des contacts réguliers avec les professionnels de l'aide aux réfugiés et des activités communes réunissant les jeunes et les mentors. Un mentor peut par exemple mettre sur pied et animer un atelier pour apprendre à solliciter un emploi.	Le jeune indique le type de mentor qu'il souhaiterait avoir, l'accompagnateur professionnel cherche un profil correspondant et un premier entretien commun permet de voir si le courant passe. Ensuite, les objectifs, la durée et le contenu du mentorat sont définis et mis au point entre le jeune, le mentor et le coordinateur. En général, les parents ne sont pas concernés et impliqués. En moyenne l'accompagnement s'étend sur une durée de neuf mois. Outre des activités de loisirs, le duo participe ensemble à des activités en lien avec l'école, un stage ou une recherche d'emploi. Parfois, le mentor a des contacts avec des tiers ou accompagne le jeune à un rendez-vous. Il y a régulièrement des fêtes, des excursions et des réunions organisées avec les jeunes et les mentors. Zeit!Raum organise aussi des conférences et des séances d'information destinées aux mentors.	Les enfants sont associés, selon les consignes internationales du concept BBBS, à un adulte volontaire avec qui ils ont au moins deux heures de contact par semaine pendant un an pour entreprendre ensemble des activités. Il y a un contact avec les parents et une supervision professionnelle. Le projet fonctionne avec un contrat. Il y a également un camp et des activités collectives pour tous les participants au projet et les volontaires.

Nom	MefJu (Mentoren für Jugendliche)	Gemma's an!	Big Brother Big Sister
Vision sous-jacente	Grâce au soutien apporté par les mentors volontaires, le jeune prend confiance en lui, active des ressources, développe des perspectives d'avenir et trouve le courage de participer à la vie sociale. Les parents sont activement impliqués et on cherche à les rendre coresponsables du processus de développement du jeune. Les contacts entre les volontaires allemands et les immigrants renforcent la compréhension mutuelle et réduisent la xénophobie et l'exclusion.	Il s'agit de jeunes défavorisés qui ne peuvent pas faire appel à un réseau capable de faciliter leur entrée dans le monde adulte. Le mentor peut contribuer à remédier à cela, en donnant souvent au jeune les moyens de s'en sortir lui-même: il ne lui apporte que ce qu'il ne peut pas faire lui-même, mais le jeune reste responsable. Le mentor l'introduit dans son réseau ou auprès de tiers.	Le contact avec le mentor permet de briser l'isolement de la famille et d'accorder à l'enfant une attention et un soutien. Il s'agit d'un projet préventif. Tous les enfants ont besoin de quelqu'un qui les écoute, les comprend, les soutient et peut leur apprendre comment se comporter dans toute une série de situations de l'existence. Le mentor volontaire remplit ce rôle.
Recrutement des jeunes	Par l'intermédiaire des services d'aide à la jeunesse et d'aide aux réfugiés ainsi que des écoles, participation volontaire.	Principalement par l'entremise des services d'aide à la jeunesse, des écoles et des parents, également par internet et par le bouche-à-oreille. Participation volontaire	Par des services d'aide à la jeunesse, des écoles ainsi que de leur propre initiative. Le projet est très connu en Lituanie. La participation est volontaire
Profil et recrutement des mentors	Caractéristiques: origine et âge divers, intérêt pour la formation des jeunes, empathie, intérêt pour les questions interculturelles, tolérance, temps, compétences sociales. Recrutement par le bureau communal du volontariat, par d'autres organisations volontaires ou par le réseau de services d'aide aux réfugiés .	Caractéristiques: (jeunes) adultes engagés avec succès dans la vie active et ayant eu des parcours divers. Exigences: compétences sociales, tolérance, fiabilité, intérêt pour les contacts avec les jeunes et expériences dans ce domaine, expérience de vie, bonne forme physique et stabilité psychologique. Entretien de candidature, formation de six demi-journées, attestation de bonnes vie et mœurs, contrat de volontaire. Recrutement via PR et le réseau.	Caractéristiques: 18 ans ou plus, d'origines diverses, en général aux études ou dans la vie active. Exigences: participer à une formation et à une supervision. Contrat annuel. Déclaration de bonnes vie et mœurs. Un volontaire est toujours associé à un enfant du même sexe. Il ne s'occupe que d'un seul enfant à la fois, c'est une relation exclusive.
Résultats	Le projet touche une quarantaine de jeunes ainsi que leurs familles. Les contacts se poursuivent souvent plusieurs années.	62 jeunes concernés en 2010; liste d'attente de 18 personnes. Ils trouvent surtout une aide au niveau de la recherche d'un emploi, des occupations quotidiennes et des activités de loisirs	223 enfants par an. Aide aux devoirs, jeux, sports, activités créatives. Les contacts se prolongent souvent pendant plusieurs années.
Évaluation	Évaluation qualitative. Les jeunes achèvent leur formation et trouvent du travail, les familles sont aidées dans toute une série de domaines.	Évaluation sous la forme d'un rapport annuel qui fait le point sur les activités entreprises, avec certains témoignages.	Le projet a été évalué en 2005. Les participants enregistrent des progrès entre autres à l'école, dans la relation avec des membres de leur famille, avec leurs amis, au niveau de leurs compétences sociales.
Partenaires	Divers services communaux et régionaux actifs dans le domaine de l'aide à la jeunesse, du volontariat, de l'aide aux réfugiés, écoles et services sociaux.	Collaboration avec une trentaine d'organisations diverses (aide à la jeunesse, aide sociale, écoles, volontariat). Des entreprises participent également.	Le projet collabore avec de nombreuses organisations actives dans le domaine de l'aide à la jeunesse et de l'enseignement.

Nom	MefJu (Mentoren für Jugendliche)	Gemma's an!	Big Brother Big Sister
Financement	Commune de Stuttgart	Austria Bank (sponsor)	Nombreux sponsors et bailleurs de fonds: la commune et l'État, des entreprises, des fonds, l'UE et des dons privés
Depuis	2005	2005	1995
Enseignements	L'importance de l'implication des parents.	La contribution et l'implication des participants, des mentors volontaires et de la banque dans l'organisation des activités, ce qui donne naissance à toute une série de relations transversales; l'importance de trouver sans cesse de nouveaux volontaires.	L'importance de combiner un soutien volontaire avec en toile de fond une supervision professionnelle.
Coordonnées	AGDW e.V., Heisteigstr. A4, 70180 Stuttgart +49711240280 www.agdw.de, info@agdw.de, Gisela Küllmer kuellmer@agdw.de	Gemma's an! c/o Zeit!Raum Verein für soziokulturelle Arbeit, Brauhirschen-gasse 33-37, 1150 Wien, +43 699 10959489, www.gemmasan.at, gemmasan@zeitraum.org, DSA Rainer Leonhartsbergen et DSA Elisabeth Pallaver	Children Support Centre, Bebry g. 2-46, LT-08113 Vilnius, Litouwen, + 370 5 2728104, www.en.pvc.lt, Juratė Cizauskaitė, jurate@pvc.lt

Nom	Referents, Espagne	SOVA Camden Young Peoples Mentoring Project, Grande-Bretagne
Genèse et raison d'être	Initiative privée venue du secteur des enfants placés. Lorsqu'ils deviennent adultes, les jeunes qui étaient en accueil n'ont souvent pas de famille d'origine à laquelle ils peuvent faire appel. Ils doivent rapidement réussir la transition vers l'autonomie (vie, études, emploi) alors qu'il leur manque les compétences et le réseau pour le faire. Un mentor volontaire peut les aider dans cette phase de leur existence.	Pas d'information
Public cible	Jeunes de 17 à 23 ans, dont des migrants, qui vont vivre en autonomie après avoir résidé dans un internat ou une famille d'accueil. Souvent peu qualifiés, vulnérables, présentant des problèmes de comportement et des traumatismes liés à la période où ils ont été placés ou à la situation dans leur famille d'origine.	Jeunes de 8 à 18 ans qui ont eu affaire à la justice ou qui, en raison de leur comportement antisocial, court un risque accru de verser dans la délinquance.
Objectif	Promouvoir l'insertion sociale et les potentialités de ces jeunes, améliorer leur qualité de vie et lutter contre l'exclusion sociale par différents moyens: soutien émotionnel, activités de loisir, élargissement de leur réseau social, soutien à l'apprentissage de la langue et aide à la recherche d'un emploi.	Associer ces jeunes à un mentor pour éviter qu'ils aient (à nouveau) affaire à la justice.
Démarche: éléments distinctifs	Les volontaires suivent une formation de deux à trois mois. Ensuite les duos sont constitués par une psychologue professionnelle, qui les supervise pendant les premiers 8 à 10 mois. Il y a des contacts hebdomadaires, dont le contenu est décidé de manière concertée (activités de loisirs, aide aux devoirs ou à la recherche d'un emploi, discussions, sorties). La plupart des parents sont absents. Le jeune bénéficie aussi d'une aide professionnelle, si bien que le volontaire ne doit pas s'occuper de questions liées au logement, aux finances et aux contacts avec les instances officielles. Il y a des réunions toutes les deux semaines pour les volontaires et des discussions avec un duo chaque fois que c'est nécessaire. Le mentorat peut être poursuivi après la première année.	Les jeunes sont envoyés par le service de reclassement ou d'aide à la jeunesse. Ils sont accueillis par le coordinateur, qui discute avec eux des objectifs auxquels ils veulent travailler. Le coordinateur constitue les duos. Chaque duo se rencontre entre une et quatre heures par semaine pendant une période minimale de six mois. Les mentors volontaires suivent une formation de base de deux jours. Il y a ensuite des réunions mensuelles d'intervention. Les mentors peuvent participer à des journées de formation et il y a des contacts réguliers avec le coordinateur, soit individuellement, soit en groupe.
Vision sous-jacente	Ces jeunes ont déjà derrière eux toute une histoire avec les aidants professionnels, avec tous les déséquilibres de pouvoir qui interviennent à ce niveau-là. Comme le volontaire qui entre en contact avec eux le fait par motivation personnelle, il est plus facile pour le jeune de s'ouvrir à son aide et à ses conseils. L'objectif est de parvenir à une relation respectueuse et d'égal à égal, qui laisse chacun libre de s'engager avec l'autre et d'en retirer ce qui lui convient.	Proposer au jeune une figure de référence et le mettre en contact avec quelqu'un qui l'aide à vivre d'autres expériences. SOVA croit que la communauté locale a un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre l'inégalité et l'exclusion sociale: son implication est nécessaire pour parvenir à réhabiliter de jeunes délinquants. La participation de la population locale contribue à lutter contre les peurs, les stéréotypes et les préjugés et à favoriser une plus grande compréhension.
Recrutement des jeunes	Par les organisations de placement de jeunes. Participation volontaire	Par les services de reclassement et d'aide à la jeunesse. La participation est volontaire.

Nom	Referents	SOVA Camden Young Peoples Mentoring Project
Profil et recrutement des mentors	Caractéristiques: minimum 25 ans, situation personnelle sociale et professionnelle stable, sans casier judiciaire. Intérêt, tolérance et respect des jeunes. Bonnes compétences sociales. Exigences: disponibilité pendant au moins un an, contact hebdomadaire avec le jeune. Participation à des formations et à des réunions entre volontaires.	Aucune exigence spécifique n'est imposée à un mentor, si ce n'est qu'il doit avoir une attestation de bonnes mœurs, qu'il doit être prêt à suivre une formation et une intervision et qu'il doit être disponible entre une et quatre heures par semaine pendant six mois au minimum.
Résultats	Environ 130 duos, une vingtaine par an, ont été constitué depuis 2000. Ils entreprennent ensemble des activités sociales, éducatives, culturelles ou sportives.	Une cinquantaine de duos sont constitués chaque année. Selon les souhaits du jeune, ils prennent part ensemble à des activités de loisirs, font du soutien scolaire ou recherchent un lieu de stage ou un emploi
Évaluation	Le projet a été analysé en 2007. Les progrès enregistrés se situent au niveau de la confiance en soi, de l'image de soi, du réseau social, de l'école, de la langue et de l'emploi.	Rapport annuel 2010: 45 nouveaux participants, 47 trajet achevés. Résultats: entre autres davantage de confiance en soi, trouver un emploi, décrocher un diplôme .
Partenaires	Diverses organisations dans le domaine de l'aide à la jeunesse et du volontariat.	Collaboration avec un grand nombre d'organisations, dont des services de reclassement et d'aide à la jeunesse, des services sociaux, des écoles, des organisations de volontaires et des mouvements de jeunesse.
Financement	Plusieurs sponsor et bailleur de fonds, dont la région de Catalogne, Barcelone, des sponsors et des donateurs.	La commune de Camden, qui fait partie du Grand Londres. Il y a des exigences spécifiques au niveau du nombre, de la durée et de la gravité de la problématique des jeunes
Depuis	2000	2005
Enseignements	L'importance d'entreprendre ensemble des activités de loisirs pour créer un lien. Confirmation de la particularité de l'aide bénévole par rapport à l'aide professionnelle: relation plus égalitaire, davantage de réciprocité.	Pas d'information
Coordonnées	Punt de Referència, c/ Sant Antoni Abat, 10, 3e, 08001 Barcelona, +34 933297427, info@puntereferencia.org, www.puntereferencia.org, Marta Bàrbara Sirera	SOVA Camden Young Peoples Mentoring Project Third Floor, Crowndale Centre, 218-220 Eversholt Street London NW1 1BD, Verenigd Koninkrijk Tel: + 44 20 7974 6173 Fax: +44 20 7974 4163 , Danielle Thorn Project Manager,SOVA CYPMP Telephone: +44 207 974 6173 Danielle.Thorn@Camden.gov.uk

Nom	Kontaktmannapoolen, Suède	Informations générales UNAPP, France
Genèse et raison d'être	Obligation légale: la législation sociale suédoise oblige les communes à proposer une gamme de services de soutien aux jeunes à risque afin de s'attaquer à cette problématique.	En 2005, une charte nationale, montrant l'importance du parrainage de proximité et définissant les critères de qualité que cela implique, a été adoptée en France, aussi bien par le ministère de la Jeunesse et de la Famille que par le ministère de la Justice. Il y a aussi un manuel pratique pour les organisations départementales de parrainage. Il en existe une dans environ la moitié des départements.
Public cible	Jeunes de 13 à 20 ans, y compris des migrants et des réfugiés, souvent envoyés par des services sociaux ou des écoles à la suite de problèmes de délinquance, de problèmes à l'école ou dans la famille (familles monoparentales, problèmes avec les parents).	Les publics visés varient. Le parrainage va en général jusqu'à 18 ans mais peut se prolonger au-delà. Aussi bien des projets s'adressant à des groupes à risques spécifiques que d'autres accessibles à tous les jeunes.
Objectif	Proposer au jeune un adulte extérieur à la famille qui peut être une figure de référence et l'aider au niveau de son développement personnel et de son intégration sociale.	Offrir un contact avec un adulte extérieur à la famille qui peut donner l'occasion au jeune (et à ses parents) de vivre d'autres expériences et de bénéficier d'une attention positive.
Démarche: éléments distinctifs	Les duos sont constitués pour une période minimale d'un semestre, prolongeable (généralement un an à un an et demi). Contact hebdomadaire. L'objectif et le contenu sont décidés en concertation entre le jeune, les parents, le mentor et le travailleur social qui accompagne le projet. Les mentors suivent une journée de formation préparatoire et il y a des réunions collectives toutes les cinq semaines. Une concertation individuelle est possible à tout moment.	L'objectif précis des projets varie, mais les contacts entre les mentors constituent un critère de qualité important, de même que la combinaison avec des activités collectives qui réunissent les mentors, les jeunes et les parents. Les échanges apportent beaucoup d'enseignements aux mentors. Dans certains cas, les nouveaux parrainages débutent lors d'activités collectives, ce qui permet aux nouveaux mentors, aux jeunes et à leur famille d'apprendre à se connaître et de constituer des duos si le courant passe spontanément entre eux. Les projets menés à Dieppe et à Toulouse constituent de bons exemples.
Vision sous-jacente	Contact avec un jeune adulte (23-36 ans) stable et ayant réussi dans l'existence, qui peut être une figure de référence et un exemple pour des jeunes à risque, les aider à résoudre leurs problèmes et leurs interrogations, stimuler leur développement et les introduire dans des réseaux qui peuvent les faire progresser.	Il est important que les parents soient eux aussi impliqués autant que possible afin qu'ils puissent renforcer l'action du mentor. La réciprocité, le respect, la confiance, la participation volontaire et l'affection sont des valeurs de base. Il ne s'agit pas seulement de jeunes qui présentent des risques élevés: tous les jeunes peuvent tirer profit de la présence d'un mentor. Il s'agit de leur donner une impulsion positive.
Recrutement des jeunes	Par l'aide sociale, l'école ou de leur propre initiative, participation volontaire.	Variable selon l'endroit et le projet : insertion sociale, soutien à la parentalité, ouverture sur le monde.
Profil et recrutement des mentors	De jeunes adultes âgés de 23 à 36 ans: encore assez jeunes pour pouvoir se mettre dans la peau de l'autre mais suffisamment âgés pour qu'il y ait une certaine distance. Absence de casier judiciaire, disponible une demi-journée par semaine pendant un an à un an et demi. Prêts à suivre une formation et à participer à des réunions collectives. Intérêt pour les jeunes.	Varie selon les projets. Il y a toujours une génération d'écart entre le parrain et l'enfant ou le jeune.

Nom	Kontaktmannapoolen	Informations générales UNAPP
Résultats	Une centaine de jeunes par an à Göteborg et dans les environs. De plus en plus de demandes.	Les 33 projets français affiliés à l'UNAPP touchent ensemble environ 5000 personnes, de manière directe ou indirecte. Ils impliquent la participation de 400 volontaires associatifs et de 50 professionnels.
Évaluation	Pas d'évaluation formelle disponible, les participants disent que cela leur apporte beaucoup.	L'UNAPP a initié deux études nationales depuis 2007 en vue de vérifier si la pratique correspond bien aux valeurs et aux principes d'action, voire aux propositions du guide pratique.
Partenaires	Le service communal de l'action sociale organise le projet, en collaboration avec des écoles et d'autres organisations d'aide sociale.	Les organisations sont des initiatives privées, qui collaborent avec les organisations départementales et locales d'aide aux jeunes et aux familles.
Financement	Ville de Göteborg.	L'action de l'UNAPP est financée par l'Etat, les études par des fonds publics. Chaque organisation trouve des financements en fonction des projets, auprès des départements, villes, CAF, financeurs privés.
Depuis	1995	L'UNAPP s'est créée en 2005 – Certaines organisations ont plus de 50 ans mais de nouvelles voient régulièrement le jour.
Enseignements	Les jeunes préfèrent quelqu'un qui est encore assez jeune lui aussi.	L'importance de la réciprocité et de l'implication des parents, l'importance de combiner des activités collectives et un parrainage individualisé.
Coordonnées	Kontaktmannapoolen, Norra Hamngatan 8, Box 388, 40126 Göteborg www.goteborg.se/wps/portal/kontaktmannapoolen Anneli Nilsson, anneli.nilsson@socialresurs.goteborg.se	UNAPP, 87 Rue d'Assas, 75006, Paris +33 6 81 73 44 68 www.unapp.net Lise-Marie Schaffhauser, president@unapp.net



Agir ensemble pour une société meilleure

www.kbs-frb.be

Vous trouverez davantage d'informations au sujet de nos projets, de nos manifestations et de nos publications sur www.kbs-frb.be.

Une lettre d'information électronique vous tient au courant.

Vous pouvez adresser vos questions à info@kbs-frb.be ou au 070-233 728

Fondation Roi Baudouin,
rue Brederode 21, B-1000 Bruxelles
tél. 02-511 18 40, fax 02-511 52 21

Les dons de 40 euros ou plus versés sur notre compte
IBAN: BE10 0000 0000 0404 –
BIC: BPOTBEB1 sont
fiscalement déductibles.

La Fondation Roi Baudouin est une fondation indépendante et pluraliste au service de la société. Nous voulons contribuer de manière durable à davantage de justice, de démocratie et de respect de la diversité. Chaque année, la Fondation soutient financièrement quelque 1.400 organisations et individus qui s'engagent pour une société meilleure. Les thèmes sur lesquels nous travaillons sont : la pauvreté & justice sociale, la démocratie en Belgique, la démocratie dans les Balkans, le patrimoine, la philanthropie, la santé, le leadership, l'engagement local, la migration, le développement, les partenariats ou soutiens exceptionnels. La Fondation a vu le jour en 1976, à l'occasion des 25 ans de règne du roi Baudouin.

Nous travaillons en 2011 avec un budget de départ de 30 millions d'euros. Grâce à l'importante dotation annuelle de la Loterie Nationale, aux Fonds ouverts par des individus, des associations et des entreprises ainsi qu'aux nombreux dons et legs, ce montant augmente en cours d'année. La Fondation a ainsi clôturé ses comptes en 2010 sur un montant de 69.500.000€.

Le Conseil d'administration de la Fondation Roi Baudouin trace les grandes lignes de notre action et assure la transparence de notre gestion. Une soixantaine de collaborateurs sont chargés de la mise en œuvre. La Fondation opère depuis Bruxelles et est active au niveau belge, européen et international. En Belgique, elle mène aussi bien des projets locaux que régionaux et fédéraux.

Pour réaliser notre objectif, nous combinons diverses méthodes de travail. Nous soutenons des projets de tiers, lançons nos propres actions, stimulons la philanthropie et constituons un forum de débats et réflexions. Les résultats sont diffusés par l'entremise de différents canaux de communication. La Fondation Roi Baudouin collabore avec des pouvoirs publics, des associations, des ONG, des centres de recherche, des entreprises et d'autres fondations. Nous avons un partenariat stratégique avec le European Policy Centre, une cellule de réflexion basée à Bruxelles.

