

Etre jeune en 2018

Les X et les Y : générations perdues pour le travail ?

par Martin Richer - 11 Septembre 2018

L'hystérie des différences générationnelles continue à sévir dans les entreprises. On nous présente les générations nouvelles sous des noms exotiques, la « génération Y » ou la Z, qui prend suite, les « digital natives », ou autres « millennials », en prétendant que ces jeunes sont fondamentalement différents de leurs aînés dans leur rapport au travail et à l'entreprise. C'est une profonde erreur, comme le montrent les 9 affirmations suivantes, issues des travaux des chercheurs et d'enquêtes récentes.



N'en déplaise aux disciples des différences générationnelles, les jeunes ne s'intéressent pas exclusivement aux selfies et aux chatons, à la bonne figure de leur compte Instagram et au visionnage hypnotique de leurs YouTubeurs préférés. Ils n'ignorent pas le travail, ils s'investissent (ou pas) dans les entreprises comme leurs aînés et ont des critiques vis-à-vis du management qu'il se pratique aujourd'hui.

Entre autres études et travaux de chercheurs, je mobilise ici deux enquêtes récentes particulièrement utiles :

- « Les 18-30 ans face à un travail en mutation », Enquête de ViaVoice pour Manpower, publié juin 2017

- Le Baromètre « Talents : ce qu'ils attendent de leur emploi - Consultation des élèves et alur des grandes écoles », 2ème édition, étude pour le BCG, 23 Janvier 2018, effectuée auprès de 1680 étudiants et 1586 alumni (qui eux, sont déjà au travail) issus de 160 grandes écoles. Cette population présente l'intérêt de refléter (plus ou moins bien) les « talents » que se disputent les entreprises.

1 - Le rapport au travail des jeunes n'est pas fondamentalement différent de celui de leurs aînés

Pour les chercheurs, il est toujours difficile d'établir une ségrégation entre les effets de génération et les effets d'âge ou de période. Jean Pralong, professeur en gestion des ressources humaines

l'IGS-RH, psychologue et docteur en science de gestion, a comparé les attentes de différentes générations. Il montre que les déterminants sociaux, les lieux d'habitation et les diplômes obtenus sont des critères beaucoup plus significatifs que la génération pour expliquer le rapport au travail (*La génération Y au travail : un péril jeune ?*, 2015). Dans une recherche précédente il montrait que les Y et les X se confrontent aux mêmes interrogations, ont les mêmes réactions et aspirations au regard du travail et de leur carrière, avec l'exception que du fait de leur âge, les X étaient parvenus au rang managers, ce qui explique des différences d'opinions (« L'image du travail selon la Génération Y ; Une étude intergénérationnelle », *Revue Internationale de Psychosociologie*, 2010). Selon lui, il n'y a pas de différences fondamentales de comportement entre les trois générations présentes dans les entreprises (Y, X, et seniors).

Pour lui, les générations Y (jeunes nés entre 1980 et 2000) et Z (à partir de 2001), tout comme les précédentes, représentent un concept marketing inventé par des cabinets RH pour vendre des formations et des prestations à des entreprises avides de recruter l'élite d'une génération.

2 - La valeur travail est fortement ancrée chez les jeunes

Les jeunes sont hermétiques à la « valeur travail » ?

D'après le baromètre « Les jeunes et l'emploi », réalisé par OpinionWay auprès des moins de 25 ans (décembre 2015), le travail arrive en deuxième position des « valeurs essentielles dans la vie » (39 % dans les priorités), derrière la famille (67 %)... mais devant les amis (39 %). C'est la même hiérarchie que celle qui prévaut pour leurs aînés. Pour 86 % des jeunes interrogés, la réussite professionnelle est déterminante pour « réussir sa vie ».

Olivier Galland et Bernard Roudet, auteurs de *Une jeunesse différente ? Les valeurs des jeunes Français depuis trente ans* (La documentation française, 2012) s'attachent à lutter contre certaines idées reçues. Non, les jeunes ne sont pas devenus réfractaires au travail puisque 70 % considèrent qu'il s'agit d'un domaine de la vie très important, soit 2 points de plus que leurs aînés, et ce taux est en hausse depuis 30 ans. D'après l'étude de Manpower citée ci-dessus, les trois quarts (76 %) des 18-30 ans s'affirment plutôt d'accord avec l'idée que « si vos missions au travail vous plaisent vraiment vous êtes prêt à travailler plus longtemps » (seuls 20 % ne sont « plutôt pas d'accord »).

3 - Les jeunes n'ont pas une vision négative du travail

Les jeunes vivent le travail comme une contrainte et préfèrent se réaliser dans leurs loisirs et leurs relations amicales ?

Au contraire, l'étude de Manpower montre que les jeunes de 18 à 30 ans ont une vision plutôt positive du travail :

- Pour 55 % d'entre eux, le travail représente une source d'épanouissement bien plus qu'une source de contraintes (33 %);
- Ils sont 40 % à se montrer optimistes pour leur situation professionnelle pour les années à venir et 32 % « ni optimistes ni pessimistes » contre seulement 25 % de pessimistes.
- Ils analysent des évolutions disruptives comme la mondialisation, l'ubérisation du travail (mettant en relation des consommateurs et des travailleurs indépendants via des applications), la simplification du droit du travail comme des chances bien plus que comme des menaces.

4 - Les jeunes ne sont pas des Gaulois réfractaires au changement

Les jeunes privilégient la stabilité et apprécient la sécurité ?

Pour 54 % des 18-30 ans, « le travail n'aura plus rien à voir avec ce que l'on connaît aujourd'hui » d'ici 10 ans. Plus que naïve ou désenchantée, cette jeunesse se montre plutôt volontaire : ces mutations étant inévitables, elles doivent être selon eux accompagnées plutôt que subies, en se plaçant eux-mêmes parmi les acteurs du changement. Ainsi, à l'heure où les entreprises sont confrontées à des marchés de plus en plus volatils, 56 % des 18-30 ans privilégient des entreprises « évolutives, se remettant en question souvent ». Ils sont également 69 % à souhaiter un métier avec des missions qui évoluent, ou encore 61 % à préférer travailler en « organisation de projets », c'est-à-dire avec des équipes et des missions s'adaptant aux besoins (plutôt que des organigrammes et des postes trop rigides).

Le chômage de masse qu'ils ont toujours connu pousse les jeunes à s'accrocher à leur poste sans rechercher la mobilité ? Au contraire, cette mobilité est très largement souhaitée et valorisée par 18-30 ans : mobilité géographique, mais aussi changements de poste, d'entreprise, ou même de métier : 22 % d'entre eux souhaiteraient changer plusieurs fois d'entreprises au cours de leur vie, se mettre à leur compte et créer leur entreprise et 12 % aimeraient s'expatrier à l'étranger... Finalement, seul un tiers d'entre eux (36 %) privilégie la stabilité, en souhaitant travailler dans une entreprise procurant un emploi pour longtemps. Les valeurs que les jeunes de 18-30 ans souhaitent valoriser dans leur travail sont la qualité (45 %), l'écoute (43 %) ou la reconnaissance (39 %), plutôt que l'autorité (4 %), la fidélité (14 %), l'effort (20 %) ou la sécurité (22 %).

5 - Les formes de l'engagement changent, mais les jeunes en France ne sont pas moins engagés qu'avant ou qu'ailleurs



Les jeunes sont apathiques sur le plan civique, individualistes et repliés sur leur sphère personnelle ?

Les jeunes en France ne sont pas moins engagés qu'avant ou qu'ailleurs ; c'est la forme de l'engagement qui change. Les syndicats, les partis politiques et les entreprises feraient bien de tenir compte. Les travaux de l'association Astrees ont montré depuis plusieurs années la ric de l'engagement et des rapports au travail entretenus par les jeunes (voir dans Metis : « [Les jeunes et l'engagement au travail](#) »).

Le tout récent rapport du Cnesco (Conseil national d'évaluation du système scolaire) analyse les réponses de 6 600 élèves de terminale, recueillies au printemps 2018. Quelque 12 % de ces élèves déclarent s'être déjà investis dans la politique, ce qui n'est pas rien. Mais surtout, près de quatre fois plus (44 %) disent s'impliquer dans des organisations humanitaires ou environnementales. Le Cnesco rappelle que le taux d'engagement des jeunes de moins de 30 ans en France dans le bénévolat est parmi les plus élevés en Europe, et qu'il a fortement progressé depuis 2010. Les jeunes « semblent aussi vouloir s'engager sur des actions revendicatives sur des sujets identifiés », note le Cnesco, qui cite la signature de pétitions, la

manifestation ou le boycott de produits.

6 - Les jeunes sont exigeants en matière d'engagements sociétaux et environnementaux des entreprises

Les jeunes sont individualistes et hermétiques aux grands enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux ?

L'étude de Manpower citée ci-dessus, centrée sur les opinions des 18-30 ans, illustre la consécration de la RSE (responsabilité sociétale des entreprises) et du développement durable au sein de la classe d'âge. Elle pointe « l'irruption d'une génération porteuse de nouvelles attentes au travail, [notamment] la priorité accordée à de nouveaux objectifs stratégiques : RSE et croissance inclusive, diversité, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, etc. ». Sur un plan qualitatif, l'entreprise idéale, où les 18-30 ans aimeraient le plus travailler est fortement teintée de RSE. Elle se définit par les valeurs, la proximité, l'engagement et l'utilité : une entreprise avec des valeurs internes fortes entre salariés et entre la direction et les salariés (49 %), à taille humaine, où chacun se connaît (49 %), engagée pour la société, pour la solidarité, pour l'environnement (33 %) et produisant des biens et services utiles à l'ensemble de la société (33 %). Ces attributs l'emportent nettement sur des aspects plus traditionnels comme « la multinationale, implantée partout dans le monde » (12 %) ou à l'inverse, celle « fonctionnant sur un modèle économique non lucratif comme l'économie sociale ou la coopérative » (12 %). Ils l'emportent également sur les effets de mode comme l'entreprise « portée vers les nouvelles technologies, comme une start-up », qui ne réunit que 14 % des suffrages.

L'enquête réalisée en novembre 2016 par l'*Usine Nouvelle* sur les nouvelles attentes des candidats en recherche d'emploi (voir « [Génération Y : du plaisir et du sens, SVP](#) ») montrait déjà que la hiérarchisation des critères de choix a clairement basculé - et les jeunes Y ne se montrent pas différents de l'ensemble des candidats toutes classes d'âge confondues. Les critères fortement teints RSE y tiennent désormais une place éminente, inimaginable il y a encore quelques années : l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, qui arrive au premier rang, l'adéquation avec les valeurs dans lesquelles les candidats se reconnaissent (3ème rang), l'autonomie par rapport à la hiérarchie (6ème rang), l'utilité sociale du travail (7ème rang). Le salaire, lui, n'arrive qu'en dernière position, au 11ème rang...

On sait à quel point l'utilité de son travail est déterminante pour l'évitement des risques psychosociaux et la contribution à la QVT (qualité de vie au travail). Or, l'étude BCG montre que pour 52 % des étudiants en grandes écoles, un travail utile, c'est d'abord un travail qui œuvre pour l'intérêt général ou qui améliore la vie des gens (49 %) ... bien avant d'être un travail qui « permet de vivre confortablement », cité au dernier rang avec 20 %. Ces jeunes n'apparaissent donc pas comme aussi matérialistes qu'on le prétend souvent...

Les compétences des managers qui apparaissent les plus souhaitables aux yeux des étudiants et des alumni de grandes écoles et qui, toujours selon eux, sont d'ores et déjà acquises sont assez classiques : donner confiance, encourager ; savoir déléguer, faire confiance à ses collaborateurs ; faire régner une bonne entente, favoriser la cohésion ; valoriser le travail. En revanche, les compétences des managers qui apparaissent les plus souhaitables, mais ne sont pas encore acquises selon les étudiants et les alumni font fortement résonance avec la RSE, notamment dans ses dimensions qualité de vie au travail, d'éthique, de parité et d'employabilité : avoir un traitement égalitaire hommes-femmes ; agir de façon éthique et responsable ; favoriser le droit à la déconnexion ; aider ses collaborateurs à concilier vie professionnelle et personnelle ; s'assurer du bien-être physique et psychologique ; veiller à l'épanouissement de ses équipes ; aider ses collaborateurs à développer leur potentiel. En toute logique, c'est sur ces compétences que les entreprises devraient faire porter leurs efforts de formation de leurs managers.

Si les Etats-Unis donnent le « la » en matière de management, ces évolutions devraient se poursuivre selon les premières indications obtenues sur la Génération dite « Z », qui commence tout juste à arriver dans les entreprises. Aux Etats-Unis, selon une étude de l'agence Fuse, ces adolescents sont de plus en plus engagés (voir Alice Huot, « Génération Z : 72 % trouvent que les marques ne sont pas suffisamment engagées », L'ADN, 29 juin 2018). Un quart d'entre eux déclare avoir participé à des manifestations (comme le mouvement March for Our Lives, qui avait rassemblé des milliers de jeunes Américains à la suite de la fusillade de Parkland en Floride) ou avoir boycotté une marque au cours de l'année précédente. Ils sont 42 % à parler des causes qui leur tiennent à cœur à leur famille et à leurs amis pour les convaincre, soit 6 points de plus que lors d'une étude similaire conduite en 2016. Un tiers d'entre eux transforme ses convictions en action et donne de son temps pour faire du bénévolat. La génération Z porte des convictions fortes et attend des marques qu'elles s'engagent elles aussi. Selon l'étude, 68 % des adolescents estiment qu'il est de la responsabilité des entreprises de résoudre les grands problèmes de société. Deux tiers d'entre eux affirment porter plus d'attention aux campagnes de communication d'une entreprise engagée. 62 % de ces jeunes se disent également plus susceptibles d'acheter les produits d'une marque qui communique sur ses engagements.

7 - Les jeunes participent à une évolution, lente et douloureuse, de l'organisation des entreprises

Invités à signaler les changements qui leur semblent souhaitables dans les années à venir, les 18-30 ans citent en priorité « l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle » pour 47 %, « les nouvelles formes d'organisation du travail (autonomie, travail en équipe, moins de hiérarchie...) » pour 39 % et « les nouvelles formes de collaboration (relations humaines au travail) » pour 29 %. Manpower observe donc que « l'adaptation au changement apparaît tout autant souhaitée que subie, à travers la valorisation d'une organisation du travail horizontale plutôt que verticale ».

Le monde de la grande entreprise taylorienne et hiérarchique devra évoluer. Interrogés sur le statut qu'ils préféreraient pour exercer leur activité professionnelle, seuls 19 % des 18-30 ans optent pour « salarié d'une grande entreprise ». La petite et moyenne entreprise s'affirme avec 20 % qui préféreraient être salariés d'une PME comprenant une centaine de salariés et 19 % d'une TPE de 10 salariés ou moins. Le monde de l'entrepreneuriat représente un tiers des souhaits avec 17 % qui privilégient le statut de travailleur indépendant, auto-entrepreneur ou free-lance et 16 % qui préfèrent devenir entrepreneur en créant une entreprise amenée à se développer.

8 - Les jeunes sont insatisfaits du management qui se pratique aujourd'hui en France... comme leurs aînés

L'étude BCG donne de précieuses indications sur le gouffre qui sépare le management pratiqué du management souhaité. Le mode de management le plus souvent mis en place selon les étudiants

de grandes écoles dans les entreprises aujourd'hui est le mode directif, dans lequel les managers « dirigent, donnent des instructions et contrôlent le résultat ». Or, ce mode de management est le moins désirable « là où ils aimeraient travailler demain » (3 % seulement le choisiraient). Le second mode de management le plus représenté (à 27 %) selon eux est le mode participatif, dans lequel les managers expliquent les objectifs, écoutent, fédèrent et encouragent leurs équipes ». L'attractivité de ce mode de management, souhaité par 28 % des étudiants, est équivalente à sa représentation actuelle. Même absence de tension pour le mode de management dit « autonomie », qui représente en fin de compte l'absence de management (les managers « interviennent peu, laissent les collaborateurs utiliser en toute autonomie leurs méthodes ») mis en place dans 12 % des entreprises et souhaité par seulement 6 % des étudiants.

En revanche, une forte tension existe vis-à-vis du management collaboratif (lorsque « les managers favorisent une collaboration active de leur équipe »), qui selon les étudiants n'est mis en pratique dans 11 % des entreprises (dernière place) alors qu'il est plébiscité (première place avec 59 %) par les étudiants là où ils aimeraient travailler demain. On retrouve la même tension (un peu atténuée toutefois) lorsque l'on interroge les alumni, c'est-à-dire les anciens élèves, ceux qui sont déjà au travail : 14 % d'entre eux seulement signalent le management collaboratif comme celui qui est pratiqué dans l'entreprise dans laquelle ils travaillent alors que 52 % l'identifient comme le mode de management qu'ils souhaiteraient voir appliqué là où ils travaillent.

La hiérarchie des qualités pour les managers d'aujourd'hui jugées essentielles par les étudiants en grande école illustre l'ampleur de la nécessaire transition du management (voir : « [Transition managériale : heurts et malheurs français](#) ») : la capacité à motiver et fédérer, l'écoute, le respect et la vision figurent en tête des souhaits, alors que les attributs liés au management autoritaire ou à un modèle de leadership (risque, audace, courage, créativité, innovation...) arrivent nettement derrière.

9 - Non, ce n'était pas mieux avant...

Les critiques adressées aux jeunes d'aujourd'hui sont-elles plus virulentes qu'hier ?

Que pensons-nous de cette affirmation : « Nos jeunes aiment le luxe, ont de mauvaises manières, se moquent de l'autorité et n'ont aucun respect pour l'âge. À notre époque, les enfants sont des tyrans » ? Socrate en est l'auteur. Ou encore celle-ci : « Lorsque les pères s'habituent à laisser faire leurs enfants, lorsque les maîtres tremblent devant leurs élèves et préfèrent les flatter, lorsque finalement les jeunes méprisent les lois parce qu'ils ne reconnaissent plus, au-dessus d'eux, l'autorité de rien ni de personne, alors c'est là, en toute beauté et en toute jeunesse, le début de la tyrannie ». Elle est de Platon, en 347 avant J.C... Conclusion : la question des « différences » entre générations ne date pas d'hier.

Conclusion

L'hystérie des différences générationnelles n'occasionne pas seulement une distraction managériale, une perte de temps et d'énergie. En détournant les directions générales et les DRH des vraies problématiques, en les poussant à construire des politiques spécifiques par classe d'âge, elle exerce un impact négatif et accentue les tentations de division du corps social. Plutôt que de découper des tranches effectives en tranches (d'âge ou autre), il est temps de reconnaître que ce qui se fait de bien et de grand dans les entreprises est souvent placé sous le signe de la cohésion et cherche à gagner l'implication de tous.

A propos de cet article

Auteur(s) : Martin Richer

: Génération Y, génération X, travail, jeunes, engagement, entreprises, managers, RSE, éthique, Martin Richer

Etre jeune en 2018

Mohammed : le désir et la joie d'être utile

par Mohammed Osseni, propos recueillis par Claude-Emmanuel Triomphe - 11 Septembre 2018

A 23 ans, Mohammed Osseni vient de terminer ses 8 mois de Service civique effectués chez Unis-cité. Il a quitté Mayotte à l'âge de 7 ans pour venir s'installer à Marseille avec sa famille et vit dans le quartier Félix Pyat, l'un des plus pauvres de la ville. Il raconte pour Metis, ses joies, ses découvertes, ses valeurs et ses projets d'avenir.



Le Service civique tu en avais déjà entendu parler ?

Jamais ! Par contre, j'avais un projet, je voulais ouvrir un studio d'enregistrement pour mon quartier et je ne savais pas comment m'y prendre. On m'a dit qu'Unis-cité pouvait m'aider à le réaliser alors je les ai contactés. Pour les jeunes qui ont un projet, ils ont un programme dénommé « *Rêve & réalise* », je n'ai pas pu être retenu, faute de place. Ils m'ont proposé un autre programme, « *Intergénéreux* », qui consiste à lutter contre l'isolement des personnes âgées. Et tout de suite ça m'a touché.

Pourquoi cette action t'a plu ? En quoi consistait-elle ?

Déjà, c'était inconcevable pour moi qu'une personne soit abandonnée et isolée. Et je me suis dit que si je pouvais donner ne serait-ce qu'un peu de mon temps pour rendre le sourire à une personne, je le ferai de bon cœur. Avec *Intergénéreux*, on rendait visite deux jours par semaine en binôme à des personnes âgées isolées. On passait du temps avec elles, on organisait des sorties. Mais bien qu'on ait été super motivé avec des tas d'idées, on n'a pas eu beaucoup de chances : c'était pas si facile de repérer ces personnes, ensuite certaines renonçaient à nos visites parce qu'elles étaient trop fatiguées que leur état de santé s'aggravait, pour d'autres il a fallu arrêter parce que la mairie voulait nous remplacer... Finalement on a pu suivre deux personnes dans une maison de retraite. Là on allait voir tous les résident(e)s, mais on a accroché spécialement avec deux d'entre elles qui étaient adorables avec nous. Avec l'une on jouait même aux échecs jusqu'à ce que là aussi son état de santé ne le lui permette plus.

En dehors d'*Intergénéreux*, avais-tu d'autres activités ?

Les autres jours, on faisait des missions dans un cadre plus collectif et on intervenait au CADA, le centre d'accueil des demandeurs d'asile, où l'on développait des activités culturelles et sportives pour les adultes ou pour les enfants : sorties, ateliers avec les femmes, matchs de foot, découverte de Marseille avec le petit train, etc. La communication était parfois compliquée, certains ne parlant que le français ou pas le français. Mais on y arrivait avec des mots simples et à force de répétition. Beaucoup de ces gens s'ennuient dans l'attente du traitement de leur dossier. Il y avait parmi eux deux Éthiopiens, 30-40 ans, qui avaient fui le pays à cause des conflits et qui avaient tout vécu ensemble, la fuite, le passage dans plusieurs pays, la traversée de la mer. Depuis ils font tout ensemble. Si leur dossier est accepté, ils ont décidé de s'installer à Marseille. Et puis il y a eu cette course d'enfants organisée au profit de l'association Graine de joies. C'était *kiffant* de les voir se prendre au jeu, de se donner du fond. Pour moi, tous ces gens c'est la crème de la crème.

Un autre truc dont je garde le souvenir très ému, c'est le travail avec Handisport. Au début on était juste là pour donner un coup de main puis on a participé à tout et à la fin, ils nous ont donné le microphone de la musique, on a dansé avec eux. C'était tellement beau de les voir comme ça, oublier un moment leurs handicaps. Ça m'a fait vraiment plaisir et si c'était à refaire, je le referais de suite.

Tu as aussi participé à Eloquentia, ce concours d'expression publique que le film *A voix haute* a rendu célèbre ?

À la base j'avais du mal à m'exprimer. Devant un public, je perdais mes moyens. On me l'a proposé, quasi imposé, chez Unis-cité en me disant que ça me ferait du bien d'y participer, sans forcément gagner. Je me suis dit « pourquoi pas essayer ! » J'ai suivi des *master class* pendant plusieurs semaines avec près de 70 personnes à la fac sur la Canebière. Presque tous les autres étaient en informatique j'étais le seul en informatique - j'avais d'ailleurs arrêté après la première année, car ça ne me convenait pas. Durant les premiers exercices, j'avais du mal à aligner des mots, mes phrases étaient

speed, pas très cohérentes. Mais je me suis accroché et j'ai accepté de prendre part à la phase éliminatoire qui consistait à traiter une question à laquelle il fallait répondre d'une certaine façon. Pour moi c'était : « Ce qui ne tue pas te rend-il plus fort ? » et il fallait répondre par l'affirmative. On avait une semaine pour préparer. Je ne le sentais pas du tout, mais moi je n'aime pas perdre et puis quand commence un truc, je le fais jusqu'au bout.

Le jour J, j'étais tétanisé, je tremblais de partout. Et quand on m'a dit, c'est ton tour, j'ai commencé à avoir chaud. Mais j'étais là et pas pour faire n'importe quoi. Il fallait que j'arrête de me poser trop de questions. Après mes trois premiers mots, je suis rentré dans mon texte et je l'ai vécu jusqu'à la fin. Ça a été une délivrance. Le jury était bluffé. Ils m'ont demandé si je faisais ça depuis longtemps. Lui a dit que c'était la première fois. Il m'a encouragé à continuer même si moi je n'y croyais pas trop. En quart de finale, j'ai eu un thème à se gratter la tête : « Fuir, est-ce courageux ? » Je devais répondre par l'affirmative alors que je pensais le contraire ! Ce fut très compliqué à préparer, mais à la fin j'ai su trouver de bons arguments. J'étais un peu plus à l'aise et le jury m'a trouvé très convaincant ! Faire croire à quelqu'un que fuir c'est courageux, c'est difficile. Malheureusement je n'ai pas été sélectionné pour les demi-finales. Mais on apprend de ses erreurs et depuis j'essaie de m'améliorer. D'ailleurs quand a-t-on fait la grande manifestation de fin du Service civique, c'est à moi que l'association a demandé de faire le speech sur l'engagement. Et ça a déchiré !

Quel bilan tires-tu de ces 8 mois ?

Le plus important c'est que ça m'a permis d'apprendre à me connaître. Il y avait des facettes de moi, comme celle de meneur d'équipe, de leader que je ne connaissais pas. Je ne pensais pas non que je pouvais m'engager sur des projets, que travailler en équipe ce n'était pas seulement pour ceux qui ne s'en sortaient pas, mais que c'était juste fondamental. Je ne savais pas que quand on fait don de soi on reçoit beaucoup en retour ! Dans la société, on te dit qu'il faut charbonner et écraser les autres pour réussir. Mais j'ai découvert que c'est ensemble qu'on peut réussir même si nos erreurs et nos caractères sont différents. Le Service Civique m'a ouvert sur tellement de choses que je ne savais plus où donner de la tête tant j'avais envie de participer à chaque nouveau projet. Ces 8 mois m'ont pris du temps, mais c'est du temps que j'ai donné avec mon cœur.

Je pense aussi à mes tuteurs, qui ont été super et m'ont tous apporté quelque chose. J'aimerais dire un grand merci à Myriam, ma coordinatrice, celle qui m'a poussé à faire plein de choses, qui m'a parlé d'Eloquentia, qui croyait en moi et qui, à la fin, m'a poussé à postuler pour devenir Ambassadeur d'Unis-cité.

Tu as parlé de ton engagement autour de toi ?

Dans le quartier, mon Service Civique n'a pas beaucoup attiré. Le premier truc qu'ils demandent c'est combien ça paie. Alors dès que tu parles d'une indemnité de 500 €, il n'y a plus personne. Ils recherchent de vrais boulots ou des stages. Ils ne me prennent pas trop au sérieux, car souvent je rigole. Ils sont quand même étonnés que j'en sois arrivé là. Avec ma famille - j'ai 8 frères et sœurs sans compter les demi - je reste très discret, je veux rester dans ma bulle, mon univers. Je ne leur parle que lorsque je réussis un truc. Comme quand j'ai postulé pour être ambassadeur d'Unis-cité pour porter les grandes valeurs de l'association : solidarité, diversité, travail d'équipe. Ces trois mots, c'est le Triangle d'or de l'engagement. Je suis fier d'avoir été un des deux sélectionnés parmi les postulants. Je vais pouvoir passer 4 jours par semaine à Paris pour représenter Unis-cité et me déplacer dans toute la France dans des événements politiques, sportifs ou culturels. On va être là à pour booster des équipes démotivées ou divisées. Et ça, j'en ai parlé à ma mère qui est très fière.

Qu'as-tu envie de faire maintenant ?

Il y a quelque temps, j'hésitais entre la musique, l'informatique et la politique ! J'aime tant de choses, c'est un peu mon problème. Dans mon quartier, je sens trop de gens démotivés, découragés. Les gens se disent que s'ils trouvent un travail c'est déjà bien. C'est pour survivre. Mais ils ne se posent pas la question de l'utilité de ce travail. Y a pas de rêve, pas d'ambition. J'aimerais aider tout le monde et encore plus réveiller ce genre de personnes et changer les choses. Je ne sais pas encore comment je vais m'y prendre, car j'ai besoin d'un revenu. La politique pourrait me tenter alors j'approcherai des partis et j'écoute ce qu'ils disent sans aller plus loin pour le moment. La musique et l'art permettent aussi de faire passer des messages. J'aime bien tout ce qui est création. Un jour, j'ai fait un son, j'ai mis un instrument. Et ensuite dans la cabine je me suis éclaté en faisant du rap, du rap technique hein, pas du rap gangster même si j'aime en écouter pour la rythmique... Je cherche encore ce que je vais faire. Un truc en lien avec l'art ? De la politique ? Ou encore gagner au Loto ? Mais ça, c'est plus compliqué !

En attendant, avec d'autres volontaires, je suis sur le projet d'une grande marche de l'engagement, de Marseille à Paris, un peu comme la marche des Beurs en 1983. Pour montrer que la jeunesse s'engage et être utile. Je ne sais pas si on y arrivera, mais il faut essayer !

A propos de cet article

Auteur(s) : Mohammed Osseni, propos recueillis par Claude-Emmanuel Triomphe

: *Service civique, Unis-cité, Intergénéreux, Eloquentia, Handisport, solidarité, diversité, travail en équipe, engagement, travail, jeunesse, Marseille, Mohamed Osseni, Claude-Emmanuel Triomphe*

www.metiseurope.eu