

Le parrainage : un outil efficace pour l'insertion professionnelle

Mis à jour le 10 Avril 2020



© Fotolia

Le parrainage met en relation des bénévoles issus du monde professionnel et des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. En Ile-de-France, de nombreuses structures participent au déploiement de ce dispositif.

Un dispositif d'intermédiation au service de l'emploi

Le parrainage a fêté ses 20 ans. Dispositif public reposant sur une approche pragmatique et solidaire de la lutte contre le chômage, des jeunes en particulier, le parrainage pour l'emploi est expérimenté à partir de 1993. Déployé d'abord dans cinq régions, dont l'Ile-de-France, il est ensuite étendu à l'ensemble du territoire à partir de 1997.

Le parrainage est une médiation entre un demandeur d'emploi et un employeur . **Il consiste en l'accompagnement de personnes rencontrant des difficultés d'insertion par des parrains bénévoles, issus du monde professionnel**, chargés de favoriser l'accès ou le maintien dans l'emploi par des conseils et le partage de leur réseau relationnel.

Le parrainage permet de renforcer l'égalité des chances en matière d'insertion professionnelle. Il repose sur des engagements réciproques entre le parrain et le parainné, en collaboration avec un référent parrainage au sein d'une structure.

A la différence du parrainage, qui est un accompagnement vers l'emploi, le mentorat vise à accompagner des jeunes issus de milieux populaires vers la réussite dans leur orientation scolaire, la poursuite de leurs études jusqu'à leur insertion professionnelle.

Les publics bénéficiaires du parrainage

Le dispositif du parrainage s'adresse aux jeunes et adultes rencontrant des difficultés dans l'accès ou le retour à l'emploi en raison de leur situation sociale, de leur origine ethnique, de leur faible niveau de qualification ou de l'absence de réseau professionnel :

- jeunes de moins de 30 ans, résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville, et en particulier les jeunes diplômés (bac+3) de ces quartiers ;
- adultes résidents des quartier prioritaire de la politique de la ville ;
- jeunes arrivant au terme d'une formation, d'un contrat aidé ou d'un service civique ;
- personnes en situation de handicap ou en cours de reconnaissance ;
- personnes de plus de 50 ans en situation de chômage de très longue durée ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA).

De nombreux acteurs impliqués

Le parrainage pour l'emploi est un dispositif national, opérationnel à l'échelle régionale, **qui repose à la fois sur la mobilisation de l'Etat, des collectivités territoriales, et sur des partenaires économiques et sociaux**. Il peut être mobilisé de façon complémentaire à d'autres programmes de formation ou d'insertion.

Basé initialement sur une constitution des réseaux de parrainage à partir des missions locales et des Permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), le dispositif du parrainage a été progressivement étendu. D'autres types de structures, comme des collectivités locales, des associations, ou des groupements d'employeurs, supportent aujourd'hui également des réseaux de parrainage.

Le parrainage en Ile-de-France

L'Ile-de-France compte au nombre des régions pionnières où fut expérimenté, dès le début des années 90, le parrainage pour l'emploi. Aujourd'hui, l'ensemble du territoire demeure très impliqué dans le dispositif.

2 319 bénéficiaires en 2016.

70 % des bénéficiaires ont eu accès à l'emploi ou à une formation ou ont créé leur propre activité.

42% des bénéficiaires ont trouvé un emploi à la fin de dispositif.

L'accompagnement des jeunes et les adultes

Les premières expérimentations du parrainage, en 1993, sont mises en oeuvre avec le soutien de la Direction de la population et des migrations (DPM) et du Fonds d'actions sociales (FAS). Les textes de référence portant sur le dispositif (circulaires du 26 janvier 1993 et du 8 novembre 1996), ciblent alors un public jeune, âgé de 16 à 25 ans, susceptible de subir une discrimination liée notamment à ses origines réelles ou supposées ou à son lieu de résidence (zones urbaines sensibles de la politique de la ville).

Le parrainage est déployé sur l'ensemble du territoire à partir de 1997. La **Charte nationale du parrainage**, signée le 27 juillet 1999 par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité et 10 partenaires économiques et sociaux, donne au dispositif un cadre assez similaire à celui des expérimentations qui ont précédé. La charte précise que "la démarche de parrainage est destinée en priorité aux jeunes en difficulté sociale, notamment en raison d'insuffisances de formation ou d'obstacles liés à l'origine nationale, réelle ou supposée, de l'origine ethnique mais aussi de leur sexe, de leur âge ou de leur lieu de vie".

C'est la **circulaire du 3 mai 2002** ^[1] qui va élargir le dispositif à un **public adulte et faiblement qualifié**, tout en étendant la notion de discrimination sur lequel il reposait (sexe, handicap, passé de détention ou de toxicomanie, etc.). La **circulaire du 4 août 2003** ^[2] ouvre ensuite encore les critères d'accès au parrainage aux jeunes de collèges ou lycées professionnels (pour faciliter l'accès aux stages en entreprises, l'accès à l'emploi ou l'aide à la définition du projet professionnel), ainsi qu'aux jeunes diplômés en difficulté d'insertion professionnelle.

La circulaire actuellement applicable (**circulaire du 4 mai 200** ^[3]⁵ ^[3]) met en avant une approche du parrainage comme **un dispositif d'intermédiation sur le marché du travail**, en précisant que le dispositif constitue "un renforcement de l'accompagnement visant, d'une part, à conforter le jeune et l'adulte parrainés dans leurs parcours respectifs d'insertion et de recherche d'emploi, d'autre part, à appuyer l'employeur dans sa démarche de recrutement". Selon la circulaire, le parrainage est susceptible de consolider l'action d'autres dispositifs d'insertion.

Le **Comité Interministériel à l'Égalité et à la Citoyenneté (Ciec) du 13 avril 2016** ^[4] mentionne la **mobilisation du parrainage pour les jeunes diplômés des quartiers prioritaires en recherche d'emploi**. Trois fois plus nombreux que la moyenne nationale, ils doivent être mis en relation avec des clubs de parrains, qui mobiliseront les réseaux RH, les chefs d'entreprise et la haute fonction publique.

Enfin, la **Convention d'objectifs 2016-2020** ^[5] entre le ministère de la ville, le ministère de l'emploi et le service Public de l'emploi pour la mobilisation des acteurs dans les QPV, Quartiers prioritaires de la Ville, demande que soit recherchée l'**articulation de l'offre de service de l'ensemble des acteurs de l'emploi avec les acteurs économiques**, notamment dans le cadre de la mise en oeuvre au niveau régional du plan de développement du parrainage.

Des acteurs engagés

Le parrainage pour l'emploi repose sur une relation tripartite impliquant un parrain ou une marraine bénévole, un parrainé (aussi nommé filleul(le)) et un conseiller-référent, chargé de son suivi, au sein de la structure support du réseau de parrainage.

Le(la) parrainé(e) ou filleul(le) : c'est un jeune ou un adulte, en situation d'occuper un emploi ou une formation en alternance, mais qui rencontre des difficultés dans son insertion professionnelle.

Le parrain ou la marraine : il s'agit d'une personne, active ou retraitée, qui consacre bénévolement une partie de son temps à l'accompagnement et au suivi d'un ou plusieurs filleul(s). La circulaire du 4 mai 2003 précise que le parrain ou la marraine doit présenter les qualités suivantes :

- être reconnu par les employeurs du fait de son expérience professionnelle ou de sa participation à la vie locale lui permettant de jouer un rôle de médiateur ;
- présenter des qualités d'écoute et de dialogue avec les personnes d'une part, les employeurs ou leurs représentants d'autre part, afin d'assurer la médiation entre eux ;
- être susceptible de s'engager afin d'accompagner efficacement et dans la durée les personnes dans leur démarche d'insertion dans l'emploi.

Le(la) conseiller(ère) ou référent(e) : il s'agit d'un professionnel d'une structure d'insertion, chargé de l'accompagnement du parrainé.

La structure-support : la structure dite "porteuse" met en œuvre le dispositif et anime le réseau de parrainage. Il peut s'agir d'une structure ayant pour mission l'insertion sociale et professionnelle (missions locales, Pôle emploi, Cap emploi, etc.), d'une association (de retraités, de solidarité, etc.), d'un groupement d'employeurs, d'un groupement proche du monde économique (chambres du commerce et de l'industrie, chambres des métiers, etc.), d'une collectivité locale, d'un centre de formation, etc.

La structure-support peut porter l'intégralité du dispositif, ou travailler avec une "structure-associée" (par exemple pour le repérage des jeunes susceptibles d'être parrainés). Certaines structures créent également une association spécifiquement dédiée au parrainage.

En Ile-de-France, une grande variété de structures est impliquée dans le parrainage. Outre les missions locales, qui sont en majorité, on y rencontre des associations s'adressant à un public spécifique, comme l'[Afidp](#) [6] (jeunes issus des minorités visibles ou des quartiers), l'[Adapt](#) [7][7] (personnes handicapées), ou [Nos quartiers ont du talent](#) [8] (jeunes diplômés bac+4 et plus, issus de territoires ou de milieux défavorisés). D'autres structures regroupent de potentiels parrains, comme le réseau [Cap parrainage](#) [9] ou le réseau [Initiative Ile-de-France](#) [10], qui accompagne les créateurs d'entreprise.

Des rôles et des missions bien définis

Les différents acteurs impliqués dans le parrainage ont des rôles et des missions spécifiques. Afin d'assurer la réussite de l'action de parrainage, ils sont par ailleurs tenus de prendre certains engagements. Ceux-ci sont contractualisés avant le début de l'action par une "convention de parrainage", un "contrat d'engagement" ou une "charte de parrainage".

Le parrainé s'inscrit dans la démarche du parrainage sur la base du volontariat. Il s'engage notamment à mener une recherche active de formation ou d'emploi, à rencontrer régulièrement son parrain et à lui faire part des avancées et des difficultés qu'il peut rencontrer.

Le parrain s'engage à rencontrer régulièrement son filleul et lui fait bénéficier de son expérience et de son réseau relationnel. Il peut également avoir une fonction de relais de l'information lorsque le parrainé rencontre des freins à son insertion professionnelle (problèmes de logement, de santé, de mobilité, etc.).

Le rôle du parrain est également d'apporter sa disponibilité, son soutien et sa qualité d'écoute à son filleul. Il l'aide à reprendre confiance en soi, à rester motivé et à structurer sa démarche d'emploi. Au-delà d'un appui technique, il lui apporte un soutien moral.

La structure-porteuse a pour mission de recruter des parrains/marraines, et de repérer les futurs filleuls pour leur proposer le parrainage. Au sein de la structure, le référent parrainage est chargé ensuite d'assurer la mise en relation du parrain et de son filleul, et de suivre le bon déroulé de cette relation.

La structure porteuse prend également en charge l'accompagnement des parrains, en leur proposant des réunions d'information ou des formations, pour leur permettre de mieux connaître les difficultés rencontrées par les personnes à parrainer et d'acquérir les compétences nécessaires à la médiation.

Des atouts partagés

Le parrainage a prouvé son efficacité pour l'accès à l'emploi. En ce sens, le dispositif bénéficie à l'ensemble de la société, en contribuant au rééquilibrage de l'égalité des chances et à la lutte contre le chômage. Il permet également de renforcer la cohésion sociale en créant des liens intergénérationnels. Mais chacun des acteurs impliqués dans la démarche de parrainage peut également en retirer de nombreux bénéfices.

En 2012, 22 000 personnes ont bénéficié du dispositif du parrainage en France, 64 % ont accédé à une sortie positive (CDI, CDD, formation) alors que près de la moitié était de niveau V et inférieur au niveau V.

Pour les personnes parrainées, le dispositif permet notamment de valoriser son engagement et ses capacités professionnelles, d'accéder à un réseau relationnel de professionnels et de mieux connaître les codes de l'entreprise et les attentes des employeurs.

Au-delà, pour les parrainés, le parrainage s'établit dans le cadre d'une relation de confiance. Etre face à un interlocuteur qui s'engage sans contrepartie pour les aider dans leur démarche de recherche d'emploi ou de formation est de nature à renforcer leur motivation et leur volonté de redoubler d'efforts pour voir réussir leur projet.

Pour les parrains, s'engager dans une action de parrainage permet d'accomplir un acte civique et de solidarité. Cette participation permet également d'entretenir ses capacités relationnelles et de se confronter à d'autres points de vue. Enfin, pour les parrains retraités, l'implication dans le dispositif peut constituer un moyen de garder contact avec le monde professionnel.

Pour les structures porteuses et leurs référents, l'animation d'un réseau de parrainage permet de mieux connaître les acteurs socio-économiques de leur territoire. Pour les structures d'insertion sociale et professionnelle, c'est notamment un moyen d'entretenir un dialogue avec les employeurs, contribuant à une meilleure connaissance des profils et des compétences que ceux-ci recherchent. C'est également l'occasion de constituer un répertoire de contacts pour l'organisation de manifestations (forums pour l'emploi, journées d'orientation, etc.) ou pour le déploiement de dispositifs.

Pour les employeurs, le parrainage offre la possibilité de recruter des personnes qui ont été préparées au monde de l'entreprise. C'est aussi un moyen de sécuriser le recrutement de ces dernières, grâce à l'accompagnement du parrainé durant les mois suivant son embauche.

Un moyen de lutte contre les à-priori

*Le parrainage, parce qu'il provoque la rencontre entre différents publics, **permet de lutter contre les idées reçues de part et d'autre**. Les demandeurs d'emploi, notamment les jeunes, peuvent avoir une vision fautive ou déformée du monde de l'entreprise que la rencontre avec leur parrain permettra de corriger. De la même façon, les parrains, bénévoles issus du monde de l'entreprise, peuvent avoir des à-priori sur les jeunes ou sur les habitants de certains quartiers par exemple, dont la représentation pourra changer grâce à la relation nouée avec un(des) filleuls.*

Mise en œuvre et financement du dispositif

L'action du dispositif du parrainage pour l'emploi dure généralement entre 6 et 9 mois. Elle se divise en **deux grandes catégories éligibles à un financement public**. Au sein de ces deux catégories, de multiples actions peuvent être menées, qui dépendront des besoins du parrainé.

Le "parrainage vers l'emploi", d'une durée moyenne de 6 mois, est organisé en amont de l'entrée de la personne parrainée dans l'emploi ou la formation. Durant cette période, des rencontres régulières doivent avoir lieu entre parrains et filleuls. Cet accompagnement peut être divisé en quatre groupes de tâches :

- aide à la reprise de confiance en soi, disponibilité et écoute du parrainé (identification et valorisation des qualités et des compétences du parrainé, analyse de ses échecs antérieurs, etc.) ;
- aide technique à la recherche d'emploi (conseils pour l'élaboration de CV ou de lettres de candidature, simulation d'entretiens de recrutement, informations sur les logiques et les contraintes des entreprises, etc.) ;
- structuration de la démarche de recherche d'emploi (information-conseil sur les démarches de recherche d'emploi, organisation

d'entretiens avec des personnes-conseils ou de visites d'entreprises, etc.) ;

- recherche d'offres (aide à la sélection de petites annonces et à l'envoi de candidatures spontanées, etc.).

Le "**parrainage comme maintien dans l'emploi**", d'une durée moyenne de 3 mois, a pour but de favoriser le maintien dans l'emploi nouvellement obtenu en facilitant la communication ou en intervenant sur des aspects extra-professionnels. Cette catégorie de parrainage peut également être mobilisée dans le cadre d'un projet de création d'entreprise. L'accompagnement du parrainé, au cours de plusieurs rencontres, peut prendre différentes formes :

- mise en relation parrainés-entreprises (accompagnement lors du premier entretien si cela paraît pertinent, appui de la candidature, etc.) ;
- suivi de la situation de l'emploi (suivi et conseil au parrainé, aide à la régulation de conflit, négociation des suites du contrat, etc.) ;
- relais de l'information auprès de la structure-support (le parrain informe la structure sur les problèmes de santé, de logement, de mobilité, etc. que peut rencontrer le parrainé) ;
- accompagnement dans la création d'activités (information et aide à la réalisation du diagnostic de départ, de l'étude de faisabilité, du montage financier, accompagnement auprès des administrations et dans la gestion de projet, etc.).

En Ile-de-France, le parrainage bénéficie majoritairement de financements publics. Il est financé par trois acteurs institutionnels : la **Direccte Ile-de-France**, la **DRJSCS Ile-de-France** sur des quartiers relevant de la politique de la ville, le **Conseil Régional** ainsi que des collectivités locales.

Les coûts du parrainage

L'aide financière octroyée aux structures-porteuses vise à financer les frais de fonctionnement propres au montage et à la mise en œuvre du réseau de parrainage. Bien que le dispositif repose sur l'engagement de bénévoles, il implique en effet certains coûts pour la structure : formation des parrains, remboursement de leurs frais de déplacements, frais de réunion, frais de secrétariat ou d'élaboration de documents, etc.

Le rôle de Défi métiers

La Direccte Ile-de-France et la DRJSCS ont confié à Défi métiers la mise en place d'une **plateforme collaborative pour promouvoir le dispositif, faciliter le recrutement/renouvellement des parrains**, et pour **soutenir la mobilisation des structures et valoriser leurs actions**. Cet outil, dont l'accès est réservé aux structures porteuses de parrainage ou mentorat en Ile-de-France et à leurs financeurs publics que sont la DRJSCS, la Direccte et la Mairie de Paris, permet la saisie des bilans « parrainage » des structures et l'extraction de ces bilans pour une consolidation régionale.

Un outil de géolocalisation a été développé à travers une cartographie qui recense actuellement 84 structures ^[11]. Elle permet de rechercher les structures soit à partir de leur catégorisation (mission locale, structure porteuse de mentorat, autre structure), soit à partir de critères de géolocalisation, c'est-à-dire par département ou par bassin d'emploi.

Tags

Tags : [parrainage](#) ^[12] | [Ile-de-France](#) ^[13]