

# Le parrainage, une réussite prouvée et à faire connaître



## Edito

Bénéficier pour son projet professionnel du soutien attentif de proches qui partagent leur expérience et vous ouvrent leur carnet d'adresses est un privilège qui multiplie les chances d'emploi. Il est des milieux où ce privilège est rare et où les personnes qui cherchent un travail n'ont pour seul appui que les services publics souvent saturés.

Portées par un idéal de justice sociale, de nouvelles solidarités ont émergé. Le parrainage est en une. Il se nourrit des démarches citoyennes de professionnels expérimentés qui acceptent de donner les clés et les codes de leur univers professionnel qui, sans eux, resteraient étanches. Il est aussi un outil de transmission de connaissances sur le monde professionnel.

Suite p.2

## Le rôle de Défi métiers dans le parrainage

Sur proposition de la DIRECCTE<sup>1</sup> Ile-de-France, la DRJSCS<sup>2</sup> Ile-de-France a mandaté Défi métiers, outil partagé de l'Etat et de la Région Ile-de-France, pour analyser les conditions d'une animation pérenne du réseau de parrainage et pour élaborer un plan de communication.

Pour mener sa mission, le carif-oref francilien a mobilisé, parmi ses équipes, Saliha Sadouki en charge de la professionnalisation des acteurs de l'information et de l'orientation.

Défi métiers a élaboré ses préconisations à partir de l'analyse de besoins qu'il a menée auprès des structures porteuses, en complémentarité avec la Région Ile-de-France qui a procédé à une analyse similaire auprès des Missions Locales porteuses du dispositif : soixante-neuf Missions Locales sur les soixante-seize se sont engagées dans cette voie.

Ainsi, une dizaine d'entretiens qualitatifs ont été menés avec les financeurs et les référents des structures porteuses du dispositif. Des réunions collectives avec quinze de ces structures et des ateliers prospectifs ont permis de partager les éléments de diagnostics et de dégager une base consensuelle d'actions.

Les préoccupations des structures porteuses, si elles sont convergentes, se concrétisent selon des modalités très variées. Les bonnes idées, la créativité et les outils utiles ne manquent pas. L'intérêt de les partager s'est très vite imposé à tous. Elles ont également exprimé le besoin de bénéficier régulièrement d'échanges d'expériences et d'outils dans le prolongement des événements qui avaient été organisés par la DIRECCTE Ile-de-France. Elles sont également favorables au développement d'une réflexion collective sur le parrainage fondée sur une expertise partagée afin de mutualiser, capitaliser et optimiser davantage ce dispositif.

Qu'il s'agisse de recruter des parrain-marraines, de développer des relations avec les entreprises ou d'assurer le suivi du parrainage, l'animation de

- 1 DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
- 2 DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

**4 114**  
parrainés  
en 2011

**1 791**  
parrains-  
marraines

**98**  
structures  
porteuses

Edito suite

Je voudrais dire ici toute ma reconnaissance à ces citoyens œuvrant pour l'égalité républicaine. Ils contribuent à dépasser les clivages sociaux et intergénérationnels par une relation de confiance et l'attention désintéressée et bienveillante qu'ils portent à ceux qui sont en marche vers l'emploi.

Pour réunir les conditions de réussite du parrainage et garder vivante la dynamique en place, le savoir-faire des structures porteuses est essentiel. C'est pourquoi les pouvoirs publics financent leur action dans le cadre de politiques publiques régionales. En Ile-de-France, un important travail a été réalisé.

Le Conseil régional d'Ile-de-France a choisi de s'appuyer sur les Missions Locales auxquelles le parrainage apporte une vision réaliste et positive de l'entreprise qui émousse les représentations négatives que peuvent en avoir les jeunes accueillis.

Dans ce numéro, nous avons donné la parole aux différents acteurs intervenant dans le dispositif : l'Etat et la Région Ile-de-France en tant que financeurs ; une Mission Locale et une association porteuse, structures intermédiaires indispensables. Enfin, des parrains et des filleuls témoignent de la réussite de ce dispositif.

Hella Kribi-Romdhane

Présidente de Défi métiers  
Conseillère régionale d'Ile-de-France

réseau est une compétence indispensable que les Missions Locales souhaitent notamment développer. Défi métiers a intégré dans le cahier des charges du PRF (Programme Régional de Formation) une action de formation intitulée « parrainage : cadre du dispositif et animation du réseau parrains-marraines ». Autre besoin de professionnalisation exprimé par toutes les structures porteuses : renforcer la connaissance des dispositifs mobilisables par les pouvoirs publics en faveur de la formation et de l'emploi.

En matière de communication, les structures porteuses ont recours aux médias locaux pour le recrutement de parrains-marraines. Toutes reconnaissent l'intérêt de développer une communication régionale sur le parrainage sous l'égide des trois financeurs. L'objectif est de faire connaître ce dispositif aux entreprises et aux groupements d'entreprises. En matière de gouvernance, Défi métiers a mis en place un comité d'orientation stratégique réunissant la DIRECCTE Ile-de-France, la DRJSCS Ile-de-France et la Région Ile-de-France, qui ont étudié les propositions d'actions. Défi métiers a présenté son rapport d'étape le 6 février dernier.

A la question quelles sont les caractéristiques du réseau de parrainage et ses spécificités

franciliennes, Saliha Sadouki répond : « *l'offre de service des acteurs du parrainage est très variée. Elle répond à la grande diversité des publics (et de leurs besoins), des secteurs professionnels, des métiers et du type d'intervention des parrains et des marraines. Les modalités d'accompagnement dépendent de la nature de la structure porteuse. Certaines sont spécialisées dans l'insertion sociale, d'autres en création d'entreprise par exemple* ».

Elle précise que la complémentarité des structures et l'amplitude des services proposés par les parrains-marraines (actifs ou retraités) sont deux atouts majeurs du réseau. « *Ça fait du bien d'être accompagné par quelqu'un qui a les références professionnelles qui sont celles que je veux acquérir* », lui a dit un filleul. Saliha Sadouki ajoute : « *malgré la grande diversité des demandes, au final, un large public est effectivement accompagné vers l'emploi grâce au parrainage* ».

En consacrant ce numéro de Décryptage au parrainage, Défi métiers souhaite contribuer à une meilleure connaissance du dispositif auprès des professionnels de l'emploi et de la formation et saluer le travail accompli par les structures qui mettent en œuvre ce dispositif.

## La construction du parrainage, à la fois outil dédié à la lutte contre les discriminations et outil générique de la politique de l'emploi

Les premières expérimentations du parrainage, mises en œuvre avec le soutien du Ministère en charge de l'Emploi et du Fonds d'Action Sociale, remontent à 1993.

Les textes de référence portant sur le dispositif (circulaires du 26 janvier 1993 et du 8 novembre 1996) ciblaient un public jeune notamment susceptible de subir des discriminations liées à ses origines réelles ou supposées.

La Charte nationale du parrainage, signée le 27 juillet 1999, renvoyait à une approche assez similaire du dispositif.

La circulaire du 3 mai 2002 marque une évolution du dispositif de parrainage, en incluant désormais les adultes et les jeunes ayant un faible niveau de formation, issus d'un milieu social défavorisé, ou encore souffrant de discrimination, notamment en raison de leur lieu de résidence.

Une conception élargie de la notion de discrimination s'impose progressivement. A ce titre, sont introduits d'autres facteurs de discrimination tels que le genre, le handicap physique ou le passé (toxicomanie, détention) des bénéficiaires potentiels.

La circulaire actuellement applicable (circulaire du 4 mai 2005) met en avant une approche du parrainage comme un dispositif d'intermédiation

sur le marché du travail en intégrant, de manière transversale, la lutte contre toutes les formes de discriminations.

Au fil du temps, on a constaté une légère évolution des contours de ce dispositif. Le parrainage est devenu un dispositif mobilisable à destination de l'ensemble des publics engagés dans une démarche d'insertion professionnelle. Il vise aujourd'hui aussi bien les jeunes que les adultes.

Ses bénéficiaires sont non seulement ceux qui sont susceptibles de subir diverses formes de discriminations sur le marché du travail mais aussi les autres publics.

Aujourd'hui le dispositif de parrainage n'est plus seulement un outil dédié à la lutte contre les discriminations mais est également devenu un outil générique de la politique de l'emploi.

## Présentation du dispositif

### ➤ Les Objectifs

Mis en place en 1993, le parrainage vise à faciliter l'accès et/ou le maintien dans l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle en les faisant accompagner par des personnes bénévoles, salariées ou retraitées assurant un rôle de parrain.

Le dispositif est avant tout fondé sur un réseau de solidarité afin d'activer les derniers leviers d'accès à l'emploi ou de lever d'éventuelles difficultés au cours des premiers mois d'embauche.

### ➤ Les publics bénéficiaires

Depuis 2002, le 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 d'absence de réseau professionnel :

- Les jeunes de moins de 26 ans en difficulté d'insertion professionnelle ;
- Les demandeurs d'emploi ayant un faible niveau de formation ;
- Les travailleurs handicapés ;
- Les adultes en insertion (bénéficiaires du RSA, chômeurs de longue durée...) ;
- Les seniors ne trouvant pas d'emploi.

### ➤ Les modalités de fonctionnement

Le parrainage est un dispositif national, opérationnel à l'échelle régionale. Un comité de pilotage régional présidé par la DIRECCTE (Direction Régionale

des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et parfois co-présidé par le Conseil régional ou la DRJSCS (Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale) suit et pilote l'activité des réseaux du territoire. Les projets retenus par ce comité de pilotage ouvrent droit à un financement.

Les principaux financeurs sont : les DIRECCTE, les DRJSCS/Acsé (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) et les Régions. Des financements privés peuvent être aussi mobilisés (entreprises, fondations...). Ces fonds permettent de financer les frais de fonctionnement au montage et à la mise en oeuvre du réseau de parrainage.

Une convention est signée entre la structure porteuse du dispositif et les organismes financeurs. L'Etat participe à hauteur de 305 euros par personne parrainée.

### ➤ Les atouts

Les bénéfices pour la personne parrainée sont :

- La valorisation de son engagement et de ses capacités personnelles ;
- L'accès à un réseau relationnel de professionnels ;
- La connaissance des codes de l'entreprise et des attentes de l'employeur ;
- Un accompagnement durant ses premiers mois dans le monde du travail.

Pour l'employeur, les avantages sont :

- La préparation du parrainé à

l'intégration en entreprise par des professionnels ;

- La sécurisation du recrutement (suivi durant les premières semaines en emploi).

L'autre point fort du dispositif est l'engagement réciproque du filleul avec son parrain. En effet, une fois la mise en relation établie par la structure support et l'accord confirmé, les deux personnes s'engagent sur la fréquence et les modalités de rencontre.

Le parrain apporte sa disponibilité, son soutien, sa qualité d'écoute afin d'aider à la reprise de confiance en soi et à structurer sa démarche de recherche d'emploi (aide technique à la recherche d'emploi, élaboration de CV, simulation d'entretien...). Il peut aussi lui ouvrir son carnet d'adresses. Le parrainé le tient informé de l'avancée de ses recherches.

Généralement l'action de parrainage se décompose en deux séquences distinctes :

- L'accompagnement vers l'emploi ou l'activité (coaching, prospection, mise en relation...);
- Le maintien de la personne parrainée dans l'emploi ou l'activité (suivi dans l'emploi, relais auprès de la structure porteuse).

La durée du parrainage est en moyenne de neuf mois (six mois vers l'emploi et trois mois dans l'emploi).

En 2010, 22 000 personnes ont bénéficié de ce dispositif. 63 % ont accédé à une sortie positive (CDI, CDD, formation) alors que près de la moitié était de niveau V et infra.

## Focus sur le dispositif en Ile-de-France

Chargé de mission alternance au sein du service insertion des jeunes et développement de la qualification des actifs à la DIRECCTE Ile-de-France, Mounir Nabil a mis en place et anime le dispositif régional du parrainage dans les services déconcentrés de l'Etat depuis 1995. Dans ce cadre, il a assuré les fonctions de programmateur, correspondant administratif et animateur régional des réseaux de parrainage :

- De 1995 à 1999 pour le compte de la DRTEFP<sup>1</sup> (actuelle DIRECCTE Ile-de-France) en partenariat avec la DRJSCS Ile-de-France (FASILD<sup>2</sup>) et la Région Ile-de-France dans le cadre d'un accord de partenariat pour la mise en place d'une instance régionale de pilotage composée entre autres des financeurs ;
- De 2000 à 2007 dans le cadre du Contrat de Plan Etat-Région (CPER) avec l'objectif d'un « développement des réseaux de parrainage franciliens » ;
- Depuis 2008 pour le compte de la DIRECCTE Ile-de-France et de la DRJSCS Ile-de-France avec l'animation du réseau sous ses différents aspects : programmation, conventionnement, formation, bilan régional, vérifications des réalisations et actions transversales.

Les réalisations du parrainage par les services de l'Etat sont :

- Une plaquette d'information (flyer) sur le dispositif en direction des structures porteuses, parrains, parrainés et entreprises ;

- 1 DRTEFP : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- 2 FASILD : Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations

- Une malette d'outils élaborée en partenariat avec la Région Ile-de-France et le FASILD comprenant : des carnets de bord du parrain, des carnets de bord du parrainé, le guide pratique du parrainage pour l'emploi (document national réactualisé par la DRTEFP), des plaquettes d'information sur le parrainage, des contrats d'engagement parrains, parrainés et structures, une vidéo sur le parrainage, deux affiches parrainage pour l'emploi, la circulaire de 2005, des fiches de synthèse d'entretien et des fiches de liaison, des documents d'information sur la formation et le parrainage et des adresses utiles ;
- Des formations des professionnels animant le réseau de parrainage à travers un programme de trois jours ouvert à tous les opérateurs professionnels de la région, intitulé : « Constituer et animer un réseau de parrainage ». Trois à quatre fois dans l'année de 1998 à 2010 ;
- Des formations des parrains et des marraines : expérimentations de différents programmes sur la base d'un cahier des charges spécifique Ile-de-France (formations en interne et en externe confiées à des prestataires de formation) ;
- De 1997 à 2010, une dizaine d'événements ont été mis en place tels que forums, assises, séminaires. Parmi cette dizaine d'événements, généralement réalisés annuellement, la moitié a été des événements régionaux/interdépartementaux, l'autre moitié des manifestations départementales ;
- De 2009 à 2011 création et expérimentation d'un « club régional des marraines et des parrains » à Paris et dans le Val d'Oise ;
- En cours (projet 2012) : création d'un e-learning en direction des parrains à partir de travaux en groupe d'analyse des pratiques des parrains.

## Présentation des structures porteuses en Ile-de-France

Le parrainage vise à faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi des jeunes et des adultes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle en les faisant accompagner par des personnes bénévoles dénommées « parrains-marraines ». Il permet également la lutte contre les discriminations, le renforcement du lien social et la création de nouvelles solidarités intergénérationnelles.

Pour mettre en œuvre ce dispositif, il faut des structures dites « porteuses ». En Ile-de-France, il y a environ quatre-vingt-dix-huit structures supports du

dispositif portées par des acteurs divers tels que :

- Des structures d'accueil ayant pour mission l'insertion sociale et professionnelle comme les Missions Locales et les PAIO (Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation) ;
- Des associations (de retraités, de solidarité...) ;
- Des collectivités locales ;
- Des organismes de formation ;
- Des entreprises, des groupements d'employeurs ou des organismes du monde économique.

Initialement le parrainage était porté par les Missions Locales. Fort de son succès, il a séduit de plus en plus d'acteurs des champs du social, de l'économie et du monde associatif permettant ainsi aujourd'hui d'avoir un panel diversifié et élargi de structures pouvant répondre au public cible du dispositif.

Le rôle des structures porteuses est de recruter des parrains-marraines et de proposer le parrainage au public bénéficiaire mobilisé.

Concernant l'animation du réseau, elle peut être différente d'une structure à

l'autre : soit la structure constitue et anime le dispositif dans son ensemble en recrutant les futurs filleuls et en

constituant son réseau de parrains, soit elle ne se charge que de la coordination du dispositif.

Autre possibilité, elle peut aussi créer une association spécifiquement dédiée au parrainage.

## L'AFIP, une expertise au service du parrainage

Fondée en 2002 par Carole Da Silva, l'AFIP (Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle) œuvre pour l'insertion des jeunes diplômés issus de l'immigration grâce au parrainage

De par sa formation et son expérience personnelle, Carole Da Silva se rend très vite compte que l'insertion des jeunes diplômés issus des « minorités visibles » est difficile en France : elle-même a subi cette discrimination dans le cadre de la promotion interne, on ne lui proposait pas de postes de représentation alors qu'elle était qualifiée pour les assumer. D'ailleurs cette problématique a fait l'objet de son diplôme universitaire en 2000 et elle a pu vérifier la véracité de ce constat auprès d'une quarantaine de diplômés.

En février 2002, elle décide alors de fonder l'AFIP dont elle est actuellement présidente et développe le programme de parrainage. Avec son équipe, elle crée un guide en mettant en avant la diversité des acteurs, les pratiques réalisées par les parrains et de nombreux témoignages.

### Le parrainage : une démarche gagnant-gagnant

Le guide du parrainage est un outil pour les parrains qui accompagnent des jeunes âgés de 16 à 35 ans, diplômés (à partir de Bac + 4 validé), issus de l'immigration ou de quartiers « politique de la ville » à la recherche d'un emploi, d'un stage, d'un contrat en alternance, d'une formation ou en démarche de création d'entreprise.

Le parrainé doit résider impérativement en France métropolitaine et être titulaire d'une autorisation de travailler sur le territoire national français, s'il est étranger. Il est mis en relation avec un parrain, par métier. Ce dernier accompagne son filleul et le conseille dans toutes les étapes de sa recherche d'emploi ou de stage et éventuellement dans les premiers mois d'embauche en entreprise. Il l'aide à détecter ses points forts et ses axes d'amélioration, à affiner son projet professionnel, à développer

une analyse stratégique du marché de l'emploi, à perfectionner ses outils de techniques de recherches d'emploi et à faciliter son intégration dans les réseaux professionnels. Enfin le parrain s'engage à être disponible pour rencontrer régulièrement son filleul et tenir informé le chargé de mission parrainage de l'AFIP s'il ou elle venait à ne plus pouvoir assumer le suivi.

Réciproquement, le filleul s'engage à respecter les rendez-vous fixés avec le parrain et à le tenir informé régulièrement de l'avancée de ses recherches. Il n'y a pas de durée réglementaire pour les suivis. Elle varie en fonction des difficultés, des besoins et des attentes des parrainés. Généralement, le suivi se poursuit jusqu'à l'obtention d'un emploi par le jeune mais peut aussi aller au-delà.

L'AFIP anime une fois par mois une rencontre avec les parrains et les marraines afin de recueillir leurs impressions, s'assurer du bon déroulement du dispositif et mutualiser les expériences, l'AFIP ayant pour objectif la création d'un véritable réseau professionnel dynamique.

### Quelques chiffres

En 2012, l'AFIP a reçu 869 candidats en information collective, 359 jeunes diplômés ont bénéficié d'un suivi et/ou ont effectué des rencontres en entreprises, 342 entretiens ont été réalisés et 272 mises en relation parrainage ont été concrétisées.

L'association reste en contact avec certains filleuls par le biais de son club des anciens qu'elle a créé. Et certains candidats deviennent parrains à leur tour lorsqu'ils ont acquis une expérience suffisante. D'autres, depuis cette année, accompagnent des collégiens dans leur orientation.

Quant aux parrains, l'association en compte 300, profil cadre dans des

secteurs très différents. La moitié est composée d'anciens HEC, un tiers est salarié d'une entreprise partenaire, un tiers est constitué de parrains qui se présentent spontanément.

### L'avenir du dispositif

Forte de son succès, l'AFIP souhaite multiplier les réseaux de parrains en entreprises et recherche des cadres ayant une expérience professionnelle conséquente notamment dans les métiers juridiques et opérationnels.

Comme le suggère sa présidente : « pour garantir la qualité de notre démarche et le suivi de chaque filleul, nous devons agrandir notre équipe. Les entreprises peuvent nous reverser la taxe d'apprentissage pour nous permettre d'accueillir davantage de jeunes ». A bon entendeur...

### L'engagement citoyen de l'AFIP

En véritable agent d'intégration sociale, l'AFIP développe aussi des stratégies innovantes afin de favoriser l'engagement social et sociétal de l'entreprise en organisant des rencontres entreprises/jeunes diplômés et en accompagnant les entreprises dans la prévention des discriminations et la valorisation de la diversité.

Elle réalise également des outils de sensibilisation en éditant un DVD (« La barrière des préjugés : quatre films pour ne plus mentir »), un guide des pratiques pour la diversité et un programme multimédia (« Des Clics pour l'emploi »).

Pour en savoir plus : [www.afip-asso.org](http://www.afip-asso.org)

## Entretiens

**Robert COMBE,**

Directeur de la Mission Locale des Villes du Nord du Bois (Fontenay-sous-Bois, Saint-Mandé, Vincennes) nous livre son expérience sur le parrainage

### **Quel est le rôle spécifique de la Mission Locale des Villes du Nord du Bois en tant que structure porteuse du dispositif ?**

Il paraît important, tout d'abord, de situer le parrainage dans le contexte de notre structure. En effet, depuis 1999, l'année de sa création, la Mission Locale anime et développe un réseau d'une vingtaine de marraines et de parrains et assure la mise en relation entre des jeunes demandeurs d'emploi démarrant leur vie professionnelle et des professionnels actifs ou retraités.

Le parrainage fait donc partie intégrante de l'offre de services de la Mission Locale tant en direction des jeunes que des entreprises. C'est un outil efficace pour faciliter la mise à l'emploi de jeunes qui sont en recherche active et qui ont un projet professionnel cohérent. En 2013, ce n'est pas moins de trente-sept jeunes qui pourront bénéficier d'un parrainage.

Notre rôle principal est celui de réaliser une réelle animation de notre réseau de parrainage car elle génère dynamique et renouvellement. Nous nous appuyons sur le tissu associatif local ou institutionnel mais aussi sur la relation entreprise pour développer notre réseau qui se renouvelle ainsi en grande partie presque « de lui-même ». Les partenaires de la Mission Locale dans le cadre du parrainage sont donc diversifiés et contribuent à la richesse et à la vitalité du réseau : particuliers réalisant une démarche individuelle citoyenne et solidaire, grands groupes, caisses de retraite, organisations syndicales, club d'entrepreneurs...

### **Quels liens entretient la Mission Locale avec les parrains et les filleuls ?**

Nous nous situons en tant que facilitateur qui va mettre en place les moyens pour que la relation parrain-filleul soit productive et épanouissante, d'abord

dans l'analyse des besoins du jeune et dans le choix du bénévole pour la mise en place du tandem mais également dans le cadre du suivi de la relation de parrainage. En veillant à la qualité de constitution du « tandem », nous participons à instaurer une relation de confiance entre le filleul et le bénévole, nécessaire à la réussite du parrainage. Aujourd'hui, les bénévoles sont complètement intégrés au sein de la structure et reconnus par l'équipe de conseillers avec lesquels les échanges sont réguliers.

Les parrains-marraines sont régulièrement sollicités dans le cadre d'enquêtes-métiers, de préparation à l'entretien d'embauche et aux tests de sélection d'entrée d'écoles et centres de formation, de tables rondes thématiques...

### **Quels sont les aspects positifs de ce dispositif ?**

Plusieurs aspects sont vigoureusement positifs. Le premier d'entre eux est que le parrainage s'appuie sur l'intergénérationnel. A ce titre, c'est un outil de transmission des connaissances du monde de l'entreprise et des codes sociaux qui sont les atouts et les clés dont les jeunes sont souvent dépourvus lorsqu'ils souhaitent intégrer le marché du travail.

Ensuite, le parrainage apprend au bénéficiaire à mieux se connaître, donc à mieux parler de soi. Il permet de prendre confiance en soi. Le regard du parrain est un révélateur de potentialités.

Pour certains et notamment les jeunes diplômés, le parrainage peut également ouvrir certains réseaux professionnels et leur donner la possibilité de créer leur propre réseau. La mobilisation des réseaux professionnels existant dans l'entourage familial et amical est souvent liée à l'origine sociale des jeunes. Il est aussi extraordinaire le fait de permettre une rencontre entre deux personnes qui ne seraient sans doute jamais entrées en relation sans ce programme en raison de leurs différences intergénérationnelles, leurs origines sociales ou culturelles.

Enfin, c'est une porte ouverte sur le monde de l'entreprise : s'il prépare les jeunes à intégrer le monde du travail

il est aussi un moyen de faire entrer l'entreprise dans la Mission Locale et de lutter ainsi contre certaines représentations négatives que nourrissent l'entreprise et le public « jeune » l'un vis-à-vis de l'autre.

### **Quelles sont les difficultés rencontrées sur le terrain ?**

On peut noter que si la motivation des bénévoles est une constante celle des jeunes est plus fluctuante et demande une écoute bienveillante et une énergie positive de tous les instants.

On pourrait penser que la recherche de bénévoles est une difficulté... Force est de constater que ce n'est plus le cas aujourd'hui pour notre structure, tant nous avons inscrit le parrainage comme partie totalement intégrée de nos offres de services « jeunes » et « employeurs ».

### **Avez-vous mis en place des actions innovantes dans le cadre de ce dispositif ? Si oui, lesquelles ?**

Très prochainement, la Mission Locale va procéder à des « marrainages » dans le cadre d'une table ronde consacrée aux inégalités hommes/femmes en entreprise et notamment au fameux plafond de verre auxquelles les femmes sont confrontées dans leur parcours professionnel.

Des jeunes femmes volontaires, bénéficiant d'un accompagnement par la Mission Locale, seront à l'issue de cette rencontre mises en relation avec des femmes ayant eu un parcours professionnel réussi et remarquable : ces « marrainages » ont pour objectif d'ouvrir le champ des possibles et de refuser une certaine fatalité quant à des choix professionnels traditionnellement représentés comme masculins et des niveaux de responsabilités qui peuvent leur être limités de par leur genre.

Dans cette optique, en 2013, 50 % des parrainages mis en place seront des « marrainages » afin de rééquilibrer la proportion hommes/femmes concernés par ce dispositif. En effet, ce sont les jeunes hommes qui sont les plus orientés vers le parrainage car traditionnellement représentés comme moins autonomes que les jeunes femmes dans leur recherche d'emploi.



### **Sabine DUMAN**

Chargée de mission, Direction de la formation professionnelle, service accompagnement du projet professionnel, Région Ile-de-France

#### **Vous avez réalisé en 2012 une analyse de besoins auprès des Missions Locales porteuses du dispositif, quel est le résultat de cette enquête ?**

En 2012, l'ensemble des Missions Locales franciliennes ont été conviées par la Région à participer à des réunions départementales. Ces rencontres leur ont permis d'échanger sur leurs pratiques, d'avoir un rappel du cadre du dispositif, de faire un bilan de leur activité et d'exprimer leurs besoins et attentes.

Ce dispositif affiche un excellent taux de sorties positives (71 % en 2011). Pour autant, les référents parrainage présents ont exprimé des besoins :

- Le besoin de valoriser et de faire connaître le dispositif auprès du grand public ;
- Le besoin de renouveler ou de développer pour certaines Missions

Locales leur réseau de parrains et marraines. Pour cela, la mise en place d'un plan de communication au niveau régional pour faire connaître le dispositif auprès des entreprises et autres structures potentiellement pourvoyeuses de parrains et marraines leur semble primordiale ;

- Le besoin pour les référents parrainage de se former, de former les parrains et marraines et de leur fournir les outils nécessaires à l'exercice de leur activité.

Ces besoins identifiés, des réflexions sont menées pour tenter d'y répondre.

#### **Quelle plus-value spécifique apporte ce dispositif à un jeune francilien en recherche d'emploi ?**

Le parrainage permet aux jeunes franciliens en recherche d'emploi, avec un projet professionnel défini, mais qui rencontrent des difficultés pour accéder à l'emploi, de bénéficier d'un accompagnement individualisé par un parrain ou une marraine bénévole qui connaît l'entreprise grâce à son expérience professionnelle en tant que salarié, chef d'entreprise, cadre, retraité en activité...

La marraine ou le parrain apporte au jeune accompagné un soutien méthodologique :

- Une aide dans la recherche d'emploi (appui technique et accompagnement dans la recherche d'emploi, le CV, la lettre de motivation, l'entretien de recrutement) ;
- Une connaissance du monde de l'entreprise, une sensibilisation aux réalités du monde du travail, une connaissance du métier et du secteur visé ;
- Un réseau relationnel (mise à disposition du réseau et des contacts du parrain) ;
- Un appui moral qui aide le jeune parrainé à révéler tout son potentiel.

Le jeune parrainé bénéficie de l'expérience du parrain et de son réseau relationnel, d'une aide pour concrétiser son projet professionnel et retrouve ainsi confiance en lui.

Cette démarche donne d'excellents résultats et facilite l'intégration de jeunes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. En Ile-de-France, 71 % des jeunes accompagnés en 2011 ont trouvé une sortie positive (emploi ou formation qualifiante) à l'issue du parrainage.



### **Mounir NABIL**

Chargé de mission alternance et parrainage au sein du service insertion des jeunes et développement de la qualification des actifs, DIRECCTE Ile-de-France

#### **Vous financez des structures porteuses du dispositif, quel retour de terrain avez-vous ?**

L'Etat (à travers la DIRECCTE Ile-de-France et la DRJSCS Ile-de-France) est à l'origine du déploiement des réseaux de parrainage sur l'ensemble du territoire national.

Aujourd'hui, et depuis le début des années 2000, le parrainage est une mesure de droit commun. Le financement des réseaux de parrainage ne devrait pas masquer

l'ensemble des actions mises en place afin de développer ce dispositif et lui permettre d'apporter la plus-value escomptée. En effet, différentes formes d'animation des réseaux existent : la formation des acteurs professionnels, la formation des marraines et des parrains, l'ingénierie de projets, les bilans sur place, les interventions sur demande des animateurs, des parrains ou des responsables des structures en cas de difficultés ou de problèmes ainsi que toutes les actions de communication et d'échanges.

La DIRECCTE Ile-de-France entretient des relations étroites avec les réseaux de parrainage franciliens. En amont du financement, les structures sont informées et accompagnées dans le processus de constitution et de gestion de leur réseau.

Les retours de « terrain » sont multiples :

- En Ile-de-France, les structures

financées par l'Etat présentent une grande diversité au niveau du parrainage. Cette variabilité s'exprime de diverses manières : la taille des opérations, la nature des structures et leur champs d'intervention, les bénéficiaires du parrainage, la méthodologie adoptée afin de mettre l'opération en place et l'animer. Cette diversité constitue un atout majeur et exprime la grande richesse de ce dispositif et lui offre d'immenses possibilités de développement et de transposition ;

- Le réseau des structures animatrices d'opérations de parrainage est en évolution constante. Il y a un noyau stable de structures qui pratiquent le parrainage avec une volumétrie variable. Mais il y a tous les ans des structures nouvelles qui souhaitent s'impliquer et des structures qui se désengagent soit provisoirement, soit définitivement. Cela est observé malgré les pro-

gressions régulières du nombre de bénéficiaires ;

- L'observation de ces structures apporte une information essentielle et très utile dans le travail d'animation : les référents ou professionnels animateurs de ces opérations observent régulièrement un « turn-over » sans que les compétences acquises ne puissent être transmises ou mutualisées dans la structure. Il en résulte la nécessité de mettre à leur disposition une offre de formation à l'animation de ce type de dispositif, sans quoi les acquis méthodologiques de la structure sont perdus. Cela est bien sûr relatif car bon nombre de structures possèdent un savoir-faire qu'elles ont su conserver et faire évoluer ;
- Les bénévoles (parrains et marraines) expriment le désir de mieux connaître le dispositif dans ces aspects méthodologiques mais aussi dans son fonctionnement institutionnel (national, régional) et financier. Par exemple, les marraines et les parrains étant bénévoles, bon nombre d'entre eux ne savent pas que l'Etat ou la Région aide financièrement les structures candidates et que celles-ci doivent rendre compte annuellement de cette activité ;
- Les parrains et les marraines tiennent à conserver l'autonomie et l'indépendance que leur confère leur statut de bénévole. Cette autonomie et cette indépendance sont à la fois intellectuelles mais concernent aussi les détails de l'organisation au quotidien. Il est impératif de tenir compte de cet aspect dans la mise en place d'actions en leur direction. Certaines contraintes matérielles peuvent inhiber un désir initial de se former par exemple ;
- Les structures opératrices du parrainage souhaitent des événements de communication transversaux autour du parrainage pour échanger avec d'autres réseaux.

## En quoi ce dispositif permet-il de lutter contre la discrimination à l'embauche ?

Tout d'abord la relation entre le parrainage et la lutte contre les discriminations est liée à l'orientation institutionnelle de ce dispositif depuis sa création. A travers les différentes circulaires qui ont cadré son déploiement, le parrainage cible l'accompagnement de personnes

susceptibles de rencontrer dans leur recherche d'emploi des freins (ou des discriminations) liés à leur origine réelle ou supposée, leur lieu de résidence ou leur quartier, leur sexe, leur handicap, etc. D'autres critères sont également applicables tel celui des jeunes des quartiers Zones Urbaines Sensibles (ZUS) nouvellement diplômés. Les observations sur les discriminations liées à l'emploi montrent que les demandeurs d'emploi dans ces situations ont en moyenne des contacts beaucoup plus espacés dans le temps avec les entreprises que les autres demandeurs d'emploi.

La conséquence directe de ce constat rend l'action de préparation à la rencontre avec les entreprises une nécessité incontournable. C'est l'une des actions essentielles accomplies par les marraines et les parrains afin que le contact avec les entreprises puisse être convaincant et permettre une perception différente des difficultés et des motivations de ces demandeurs.

Les professionnels animateurs d'opérations de parrainage et donc de groupes de marraines et de parrains doivent être conscients de cette dimension, sensibiliser ces derniers et susciter leur réflexion sur ces phénomènes que l'on ne perçoit pas d'une manière si évidente. Même ceux qui subissent ces discriminations ont quelque mal à les reconnaître.

Le parrainage est une action qui a un effet double. Elle intervient sur deux niveaux distincts :

- Un effet concret qui se traduit par l'accompagnement du demandeur d'emploi à travers une relation inscrite dans la durée et qui est supposée apporter une aide, une assistance selon les besoins ;
  - Un effet moins facile à percevoir mais tout aussi important : une action sur les représentations. La relation parrain-parrainé est aussi et surtout la rencontre de deux et (souvent plus de deux) systèmes de représentations, de références sociologiquement différents :
- 1 Le système de représentations du parrain, il s'agit d'une femme ou d'un homme en activité (ou l'ayant été) connaissant, finement et d'expérience, le monde du travail, ses exigences

et ses besoins, connaissant également les entreprises, leur dynamisme et leurs besoins de recruter des personnes fiables et motivées ;

- 2 Un demandeur d'emploi souvent jeune (mais pas obligatoirement) souhaitant trouver un emploi mais n'ayant pas une connaissance suffisante du monde du travail ni des entreprises auxquelles il pourrait proposer sa candidature ;
- 3 Les entreprises que l'on sollicite dans le cadre de la recherche d'emploi.

Il n'est point besoin d'insister pour comprendre que ce sont aussi des ajustements de représentations entre le demandeur d'emploi et l'entreprise ou le recruteur qui permettront la rencontre positive et décisive qui aboutit au recrutement. La marraine ou le parrain est le médiateur de cette rencontre de systèmes de représentations différents qui peuvent se confronter. Les uns (demandeurs d'emploi) ont une représentation décalée voire fautive des autres (les entreprises) et vice-versa. Par leurs connaissances des deux parties et par leur engagement bénévole et reconnu par tous, les parrains favorisent une rencontre réelle basée non sur l'idée que les uns se font des autres mais sur les personnes elles-mêmes avec leurs qualités intrinsèques, leurs motivations et leur désir de trouver un emploi.

La marraine ou le parrain est le médiateur qui apporte les conditions d'une rencontre du demandeur d'emploi et de l'entreprise non en tant que représentant d'un groupe dont on se fait une idée plus ou moins fautive mais d'une personne que l'on découvre dans sa singularité et dans son individualité et à qui on peut décider de donner une chance.

Cette dimension est toujours présente dans le parrainage. Elle intervient d'une manière implicite sous l'effet de la rencontre des personnes par le truchement des images et des représentations des uns et des autres.

L'apport du parrainage est donc multiple :

- Un renforcement du lien social et une meilleure intégration des parrainés dans le monde du travail ;



- Un apport précieux de réseaux relationnels en lien avec les entreprises et le monde du travail.

De fait, le parrainage est une relation sociale à finalité solidaire que l'on crée de toute pièce car les conditions de sa production dans la « nature », dans la société sont devenues rares ou inexistantes.

### Quel lien de complémentarité peut-on créer entre ce dispositif et celui des emplois d'avenir lancé cet automne par le gouvernement ?

Le parrainage n'est pas une mesure emploi comme les autres. Il a été conçu depuis le début comme complémentaire des mesures existantes.

Sa souplesse le rend utilisable dans des situations différentes, pour des bénéficiaires différents et des mesures différentes. L'emploi d'avenir est un contrat de travail (prenant la forme juridique d'un contrat aidé (CUI-CAE<sup>1</sup>, CUI-CIE<sup>2</sup>) destiné en priorité aux jeunes de seize à vingt cinq ans sans diplôme ou faiblement diplômés (dans le cas des jeunes issus des ZUS).

Le parrainage peut tout à fait déboucher sur un recrutement en emploi d'avenir. Par ailleurs, il serait tout à fait possible

- 1 CUI-CAE : Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
- 2 CUI-CIE : Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Initiative Emploi

de mobiliser le parrainage en début de contrat (accompagnement dans l'emploi, comme cela se pratique déjà par ailleurs). Cela pourrait servir à dépasser les difficultés liées au début du contrat et à l'intégration durable du jeune à son nouvel environnement professionnel.

Cependant il conviendra d'être vigilant à ce que le parrainage soit articulé avec l'action du tuteur désigné par l'employeur de l'emploi d'avenir.

Tout cela doit se faire en cohérence avec le suivi régulier dans l'emploi effectué par son conseiller en Mission Locale et avec le bilan prévu avec l'employeur trois mois avant la fin du contrat.



**Oumarou FOFANA**  
Chargé de mission, Pôle des politiques territoriales, sociales et de jeunesse, DRJSCS Ile-de-France

### L'une des missions principales de la DRJSCS Ile-de-France est le renforcement de l'Etat en matière de cohésion sociale. En quoi ce dispositif permet-il une meilleure inclusion sociale et comment renforce-t-il le lien social ?

En donnant l'opportunité à des jeunes (ou moins jeunes) d'approcher le monde de l'entreprise, alors même que ces personnes vivent souvent avec le sentiment qu'elles n'accéderont

jamais à cet univers (parce qu'elles ont telle couleur de peau, parce qu'elles viennent de tels quartiers stigmatisés socialement...), en ouvrant leur carnet d'adresses afin d'établir des passerelles entre jeunes défavorisés et monde de l'entreprise, les parrains et marraines contribuent indéniablement à renforcer en définitive le lien social dans les quartiers...

### Quelles relations avez-vous construites avec les structures porteuses du dispositif que vous financez ?

Malheureusement les liens qui existent entre les porteurs de projets et les DRJSCS restent très administratifs jusqu'à présent. Des contrôles sont prévus à l'avenir. Par ailleurs, du fait de la structuration du dispositif en Ile-de-France (il manque une véritable

coordination connue et reconnue des porteurs de projets), les relations ont du mal à évoluer. A tel point que certaines structures ignorent pratiquement qui les finance au titre du parrainage.

### Comment envisagez-vous l'évolution de ce dispositif dans les années à venir ?

C'est un dispositif qui a fait ses preuves en termes de résultats dans l'accès à l'emploi et qu'il faut continuer à développer.

Il faudra impérativement instaurer un véritable comité de pilotage avec implication des acteurs proches des porteurs de projets comme les agents des DDCS (Directions Départementales de la Cohésion Sociale), les représentants des préfets de département...

## Portrait de filleule

En 2011, Bénédicte, alors chef de projet dans une agence de communication, décide de réorienter les priorités de sa vie ; elle souhaite pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle. Elle négocie une rupture conventionnelle avec son employeur et entame une formation qui lui tient à cœur de psychothérapie pour enfants.

Cependant, après vingt ans de vie active, l'envie de retravailler se fait jour. Par ses démarches personnelles, Bénédicte découvre l'association Visemploi.

Séduite par ce contrat tacite qui unit un filleul à son parrain bénévole, elle est mise en relation avec Antoine, cadre dans

l'industrie pharmaceutique et participe aux nombreux ateliers de l'association. Son parrain l'incite à approfondir son projet professionnel.

Bénédicte se lance dans la préparation d'un concours de la Mairie de Paris, aidée par un autre bénévole de l'association, ancien professeur agrégé. Un décès familial vient stopper cette belle dynamique. Bénédicte doit renoncer au concours. Antoine la soutient à nouveau dans la réorientation de son projet. Elle se tourne alors vers la recherche d'emploi dans le domaine associatif.

Les offres d'emploi sont rares, les réponses des employeurs quasi

inexistantes. Heureusement elle reçoit régulièrement des SMS d'encouragement de son parrain. « *Je ne me suis jamais sentie seule dit-elle pendant ces moments critiques* ».

Après plusieurs mois d'accompagnement, Bénédicte signe enfin un CDD dans le secrétariat avec un emploi du temps compatible avec sa vie familiale.

« *Je souhaite que Visemploi perdure, souligne-t-elle, car elle apporte un suivi profondément humain à ses filleuls. Après ma formation, je compte offrir écoute et relation d'aide à ceux qui en ont besoin, comme moi à un moment donné* ».

## Regards croisés

### Témoignage de Jules-Michel (parrain)

Jules-Michel est ingénieur de formation dans le secteur de l'industrie. Dès la fin de sa scolarité, il est embauché par une entreprise dans laquelle il reste cinq ans, il s'y forge une solide expérience. Son employeur lui finance un MBA à l'IAE (Institut d'Administration des Entreprises) de Paris. Il est même autorisé à s'absenter une journée par semaine, pendant deux ans, pour suivre sa formation dès lors qu'il n'y a pas d'impact négatif sur l'entreprise. Ensuite il change d'employeur pour évoluer professionnellement, découvrir d'autres expériences et des pratiques différentes.

Il est membre de l'AFIP (Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle) depuis huit ans. Il a choisi cette association parce qu'elle l'a accepté sans condition contrairement à certaines qui peuvent demander des droits d'entrée.

#### Comment êtes-vous devenu parrain et pourquoi ?

Il y a eu un jour un reportage de Yamina BENGUIGUI<sup>1</sup> intitulé « Le plafond de verre » sur les minorités visibles. Je fais partie des personnes qu'elle décrivait puisque je suis une minorité visible. Cependant, je ne me reconnaissais pas totalement dans ce reportage puisque je fais partie de ceux qui ont trouvé un travail trois mois après être sorti de l'école.

A la fin du reportage, on citait des associations qui aidaient les jeunes diplômés dits « des minorités visibles ». J'en ai contacté deux pour savoir comment je pouvais être utile aux personnes n'ayant pas eu de chance comme moi. C'est comme cela que je suis entrée à l'AFIP et cela fait maintenant huit ans que je suis parrain.

#### Comment concevez-vous la fonction de parrain ? Quel est votre rôle, quelles sont vos missions ?

Nous recevons des CV de jeunes et ceux que je reçois généralement sont ceux qui ont un parcours scientifique, des ingénieurs ou des diplômés cherchant à travailler dans le secteur de l'industrie.

Nous avons une réunion mensuelle de parrains-marraines où nous consultons d'autres CV et faisons le point sur les jeunes que nous suivons. Cependant, nous n'attendons pas les réunions mensuelles pour échanger. Si besoin, je les contacte soit en leur envoyant un mail, soit en les appelant pour qu'ils puissent m'aider sur un point. Nous communiquons beaucoup entre nous, c'est important.

Concernant la mission et comment je la conçois, tout d'abord je rencontre une première fois le jeune. Nous parcourons son CV et je vois avec lui son parcours scolaire et professionnel. Je lui conseille, le cas échéant, de mettre en exergue tel ou tel détail et surtout ce qu'il peut apporter à une future entreprise. Je lui rappelle systématiquement qu'il faut mettre en avant les compétences professionnelles plutôt que de lister simplement les stages

qu'il a effectués.

Si besoin, je rappelle au filleul l'existence de différents ateliers au sein de l'association pouvant l'aider à retravailler son CV, à préparer un entretien d'embauche et même à soigner sa présentation devant un futur employeur.

Ensuite, nous échangeons sur son désir d'évolution et nous élaborons ensemble une stratégie de recherche d'emploi sur différents sites comme Monster par exemple ou sur des entreprises pouvant potentiellement embaucher. Je lui conseille d'accepter des petites missions qui pourront l'aider à se faire connaître.

#### Qu'apportez-vous à vos filleuls et plus particulièrement à Eric<sup>2</sup>, votre filleul actuel ?

Comme pour tous les filleuls dont je suis le parrain, j'aide Eric à éviter certains pièges. Cela peut paraître anecdotique mais parfois un jeune ne se rend pas compte qu'un détail a son importance. Par exemple, me concernant je ne mets jamais ma photo sur le CV et c'est ce que je préconise à mes filleuls, en général, afin d'éviter qu'ils ne soient écartés.

Ensuite, lorsque je vois un CV d'un jeune diplômé ingénieur, il a tendance à lister les stages. Je le questionne sur ce qu'il a pu faire lors des stages et surtout ce qu'il a appris et sait faire maintenant. Je lui demande par la suite de le mettre dans le CV. C'est toujours mieux de mettre en avant les compétences acquises plutôt que de lister les stages. L'entreprise veut savoir quelle compétence spécifique peut lui apporter le jeune.

De manière générale, je rencontre les filleuls une fois ensuite si besoin nous nous contactons par téléphone ou nous échangeons par mail une fois par semaine. Cette année est plus difficile, sur le plan économique, que l'année dernière durant laquelle j'ai aidé trois jeunes à trouver du travail. Je n'ai qu'Eric qui n'a pas encore trouvé et ça m'ennuie un peu et lui encore plus.

J'échange beaucoup par téléphone avec lui. J'essaie de l'encourager et lui dis de ne pas baisser les bras. Il lui faut continuer à rechercher un travail<sup>3</sup> malgré la dégradation du marché de l'emploi.

#### Que diriez-vous pour convaincre d'autres parrains-marraines à s'engager dans le dispositif ?

Accorder un peu de son temps libre n'est rien comparé aux difficultés que rencontrent certains jeunes appartenant aux minorités visibles. C'est une grande satisfaction personnelle que de pouvoir aider un filleul. La récompense de notre engagement auprès des jeunes trouve sa justification lorsqu'ils décrochent enfin un travail.

2 Le prénom a été changé

3 Aujourd'hui Eric est toujours à la recherche d'un emploi en tant qu'ingénieur méthode industrialisation ou ingénieur qualité

1 Actuellement Ministre déléguée chargée de la Francophonie

## Témoignage d'Eric (filleul)

### Comment avez-vous connu le dispositif ?

J'ai connu l'AFIP par la bouche à oreille. Etant engagé moi-même dans le monde associatif, on m'a orienté vers cette structure car elle organisait un événement autour de la diversité et de l'intégration professionnelle.

Lors de ma première rencontre avec l'AFIP, Madame Meharez (en charge du dispositif parrainage pour la structure) m'a présenté le dispositif. Elle m'a expliqué, ensuite, que je pouvais être suivi par un parrain-marraine ayant une expérience dans mon domaine d'activité.

### Pourquoi avez-vous choisi d'être parrainé ?

J'ai choisi d'être parrainé car je voulais bénéficier de conseils d'une personne ayant une expérience significative dans ce domaine et connaissant bien le secteur dans lequel j'orientais mes recherches.

Au lieu d'être tout seul dans mes recherches d'emploi, je me suis dit que cela pouvait être intéressant d'être parrainé mais aussi de pouvoir bénéficier de certains outils d'accompagnement à travers les ateliers qu'organise l'AFIP. Ces ateliers m'ont permis d'avoir un autre regard sur certains sujets, de retravailler mon CV et d'apprendre à développer mon réseau professionnel.

### Première rencontre avec le parrain

Jules-Michel et moi, nous nous rencontrons dans un café en fin de journée non loin de son travail. Notre première rencontre s'est très bien passée. Il s'est présenté et m'a expliqué pourquoi il était devenu parrain. Ensuite je me suis présenté et il m'a conseillé dans mes démarches de recherche d'emploi et nous avons échangé sur mon CV.

Il a bien insisté sur le fait que je ne devais pas hésiter à le contacter autant que de besoin si j'avais des questions ou s'il fallait préparer un entretien.

### Que pensez-vous de votre parrain ? Que vous apporte-t-il ?

C'est la première fois que je suis parrainé et n'ai donc pas d'élément de comparaison pour avoir une appréciation à donner. Cependant, ce que je peux vous dire c'est que la relation avec Jules-Michel se passe très bien. C'est quelqu'un de disponible. A chaque fois que je lui pose une question il m'apporte un point

de vue détaillé sur un sujet et c'est vraiment très intéressant. Jules-Michel me cadre dans mes démarches, me conseille, m'oriente. C'est à moi de faire, d'entreprendre le reste. Il n'a pas vocation à prendre mon CV et à l'apporter à telle ou telle entreprise !

Pour vous donner un exemple concret, lorsque j'ai un entretien à préparer, j'en parle à mon parrain. Je lui décris le poste auquel j'ai postulé et lui m'aide à décrypter l'offre, à construire l'argumentaire pour l'entretien à venir et me conseille de mettre en avant certaines compétences acquises pour optimiser mes chances.

Je suis conscient que nous sommes dans une période de crise et que cela ne va pas être évident. Jules-Michel me motive, me « booste » en me disant que des périodes de crise il y en a eu dans le passé et qu'il faut donc persévérer, continuer à chercher. Avant moi, il a eu des filleuls qui ont décroché un emploi et donc je suis confiant.

Pour vous dire la vérité, j'ai noué une sorte de contrat moral avec mon parrain et cela m'oblige à ne pas baisser les bras. Je ne peux pas moralement rester trois semaines à ne rien faire et ne rien pouvoir lui dire lors de nos échanges. C'est psychologiquement impossible.

### Que diriez-vous pour valoriser le dispositif auprès de nouveaux filleuls ?

J'ai commencé à le faire mais de façon informelle. Je connais un jeune qui est en recherche de stage pour valider une licence. Cela fait un an que ses recherches n'aboutissent à rien. J'essaie de le motiver, de lui donner des conseils. Je l'ai mis en relation avec des personnes que je connais qui travaillent dans le monde du recrutement pour qu'elles puissent l'aider à retravailler son CV et à rechercher un stage. Je fais avec lui ce que Jules-Michel fait avec moi.

En quelque sorte, je suis un parrainé qui parraine. Je sais que ce n'est pas facile de garder la motivation en permanence et c'est pour cela que j'essaie de le soutenir. De temps en temps, je le contacte pour savoir comment il se porte et si ses recherches ont abouti. C'est vraiment un dispositif que je soutiendrai. Lorsque je serai en emploi, je n'hésiterai pas à parrainer un ou des filleul(s) avec certitude.

## Portrait de filleul

Début 2012, Sadrack décide de pousser la porte de l'association Visemploi dans le but de conforter son parcours de reconversion professionnelle. Anciennement consultant libéral en gestion de micro-entreprise, il souhaite se repositionner professionnellement et s'orienter vers le merchandising.

Il rencontre son parrain, Alain, avec qui une relation se construit au fur et à mesure de leurs entretiens hebdomadaires, le samedi matin. Dans un premier temps, le

filleul doit bâtir son projet professionnel et retravailler son CV. Son parrain l'oriente alors vers les ateliers gratuits organisés par l'association. Durant cette phase de reconstruction, le doute s'imisce quelquefois, le parrainé ne possédant pas de réseau professionnel.

Son parrain, toujours en activité, lui ouvre alors son carnet d'adresses et lui apprend à entretenir un réseau. Il l'aide dans l'organisation de ses recherches et l'entraîne pour ses futurs entretiens d'embauche.

« Pour réussir une insertion professionnelle, il faut pouvoir reprendre confiance en soi, le regard bienveillant et la qualité d'écoute de son parrain sont essentiels », souligne Sadrack.

Au bout de six mois, la fréquence de leurs rencontres s'espace, le filleul décroche ses premières missions. Il décide alors de faire partager sa nouvelle expérience dans les ateliers de Visemploi et envisage à présent de devenir parrain « pour donner à mon tour, dit-il, ce que j'ai reçu ».

## Sitographie

ADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées)  
[www.ladapt.net/ewb\\_pages/p/parrainage\\_home.php](http://www.ladapt.net/ewb_pages/p/parrainage_home.php)

Chambres de commerce et d'industrie de France  
[www.cci.fr/web/formation-rh/la-diversite](http://www.cci.fr/web/formation-rh/la-diversite)

Conseil régional d'Ile-de-France  
[www.iledefrance.fr/aides-regionales-2/dossier-importation/economie-emploi/45-parrainage](http://www.iledefrance.fr/aides-regionales-2/dossier-importation/economie-emploi/45-parrainage)

Portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social)  
[www.emploi.gouv.fr/dispositif/parrainage](http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/parrainage)

## Textes de référence

Circulaire DGEFP n°2005-20 du 4 mai 2005 relative au parrainage pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en difficulté d'insertion professionnelle  
[i.ville.gouv.fr/reference/6842](http://i.ville.gouv.fr/reference/6842)

Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale  
[www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000806166&dateTexte=](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000806166&dateTexte=)

Circulaire DGEFP/DIIJ/DPM/DIV/SDFE n°2002-26 du 3 mai 2002 relative à la mise en œuvre de la campagne 2002 de parrainage pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en difficulté d'insertion  
[travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/20062002/A0110007.htm](http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/20062002/A0110007.htm)

Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations  
[www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000588617](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000588617)

Charte nationale du parrainage du 27 juillet 1999 (annexe V de la circulaire DIIJ/DPM/DGEFP/DIV/DAS n°2000-313 du 7 juin 2000 relative à la mise en œuvre de la campagne 2000 de parrainage pour accompagner les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle vers l'emploi)  
[www.sante.gouv.fr/fichiers/bo/2000/00-31/a0312261.htm](http://www.sante.gouv.fr/fichiers/bo/2000/00-31/a0312261.htm)



## Vidéo

Présentation de la Mission Locale des Villes du Nord du Bois. La parole est donnée à une conseillère, un jeune en recherche d'emploi et un parrain bénévole

[vimeo.com/58523501](http://vimeo.com/58523501)



**Décryptage** est une publication de Défi métiers, le carif-oref francilien - 16 av. Jean Moulin 75014 Paris. Tél. : 01 56 53 32 32. Défi métiers est financé par la Préfecture de Région et le Conseil régional d'Ile-de-France.

**Directrice de la publication :** Hella Kribi-Romdhane, Présidente de Défi métiers, Conseillère régionale d'Ile-de-France.

**Rédactrice en chef :** Catherine Nasser, Déléguée générale. **Rédacteurs :** Gilles Bensaïd, Michelle Bourdier, Céline Desserre-Boillot, Dominique Lebon et Saliha Sadouki. **Secrétaire de rédaction :** Emmanuelle Vignerot. **Conception/réalisation :** Défi métiers. **Impression :** Guivarch. Décryptage n° 6 - Mai 2013. ISSN : 1638-4970