

1. FONDEMENTS DU PARRAINAGE

1.1 DEFINITION ET OBJECTIF DU PARRAINAGE

Le parrainage vise à faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, en les faisant accompagner par des bénévoles, professionnels en activité ou retraité, qui partagent leur expérience et leurs réseaux. Le parrainage permet de renforcer l'égalité des chances en matière d'insertion professionnelle.

Le parrainage ne constitue pas une mesure isolée ou supplémentaire, mais un renforcement de l'accompagnement des personnes notamment des jeunes rencontrant le plus de difficultés d'insertion sur le marché du travail. Il conforte ainsi ce public dans son parcours d'accès et/ou de maintien à l'emploi et vise également à appuyer l'employeur dans sa démarche de recrutement. Le parrainage est destiné aux personnes volontaires et motivées, engagées dans une démarche active de recherche d'emploi et dont le projet professionnel est défini ou en cours de l'être.

Le parrainage repose principalement sur l'accompagnement individuel des personnes rencontrant le plus de difficultés d'accès à l'emploi, notamment des jeunes, par le parrain pour :

- aider les personnes notamment des jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi à la reprise de confiance en soi (identification et valorisation des qualités et des compétences, analyse des difficultés, des échecs antérieurs et des points à améliorer) et à consolider leur projet professionnel ;
- informer sur les entreprises et les attentes des employeurs ;
- mettre en contact avec des réseaux d'entreprises ;
- apporter un appui à l'élaboration d'un CV et des lettres de motivation ;
- assurer la simulation d'entretiens, l'élaboration d'argumentaires personnalisés et l'analyse des comportements.

En complément de ce parrainage individuel, les parrains, de préférence des professionnels en activité, peuvent également être sollicités, en fonction de leur disponibilité, pour intervenir dans le cadre de séances collectives destinées à d'autres jeunes en parcours d'accès à l'emploi. La mobilisation des parrains dans un cadre collectif est à développer pour accroître le nombre de jeunes en contact direct avec les professionnels et les rapprocher de l'entreprise.

Ainsi les parrains peuvent co-animer des séquences d'information collective sur leurs métiers, les codes et les attentes de l'entreprise, ouvrir les portes de l'entreprise afin de permettre à un groupe de jeunes la visite de leur entreprise, etc.

Dans le cadre notamment de la Garantie jeunes, il s'agit de parrainer une promotion de jeunes par un professionnel. Les actions de parrainage précitées interviendront au cours des premières semaines du travail collectif.

Les bénéfices pour la personne parrainée sont, en particulier lorsqu'elle a un faible niveau de qualification ou qu'elle est potentiellement victime de discrimination sur le marché du travail :

- la valorisation de sa motivation et de ses capacités personnelles,
- l'accès à un réseau relationnel de professionnels,
- la connaissance des codes de l'entreprise et des attentes des employeurs,
- un accompagnement durant les premiers mois de l'intégration dans le monde du travail.

Les bénéfiques pour les employeurs sont :

- la préparation de la personne parrainée à l'intégration en entreprise par des professionnels,
- la sécurisation du recrutement (assiduité aux entretiens d'embauche, suivi durant les premières semaines en emploi).

A ce titre, le parrainage est un outil efficace pour renforcer l'impact des politiques pour l'emploi et pour lutter contre toutes les formes de discriminations sur le marché du travail.

1.2 PUBLICS CIBLE DU PARRAINAGE

Le parrainage a vocation à faciliter l'accès à l'emploi des personnes rencontrant le plus de difficultés d'insertion sur le marché du travail, notamment des jeunes de moins de 30 ans quel que soit leur niveau de diplôme. Compte-tenu des difficultés d'insertion des jeunes peu ou pas qualifiés, en particulier ceux des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), cette population constitue un public prioritaire du parrainage. Ils peuvent être potentiellement exposés à des discriminations : sexe, handicap, ethnique, lieu de résidence (quartiers prioritaires de la politique de la ville), patronyme, etc.

Les habitants des QPV, notamment les jeunes doivent représenter une part significative fixée à l'échelle régionale au regard du contexte local (nombre de QPV, nombre de DEFM jeunes QPV, part des jeunes en insertion habitant ces quartiers...). Cette part ainsi définie doit ensuite être déclinée de manière concertée au regard du contexte local.

Si les jeunes restent le public prioritaire, les adultes rencontrant le plus de difficultés d'accès au marché du travail peuvent également bénéficier des actions de parrainage.

1.3 DUREE DU PARRAINAGE

Le parrainage vers l'emploi est d'autant plus efficace qu'il est proposé aux personnes ayant un projet professionnel défini ou en cours de l'être. Dans ce cadre, la durée du parrainage vers et dans l'emploi peut s'étendre jusqu'à 6 mois en fonction des besoins du jeune et de la situation du marché du travail sur le territoire.

La durée de 6 mois paraît pertinente pour maintenir l'accompagnement du parrainé par le parrain dans une dynamique propice aux démarches actives de recherche d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Dans certains cas, l'accompagnement peut être prolongé, au cas par cas, pendant une courte durée afin d'éviter les ruptures précoces lors de l'entrée en emploi.

1.4 ROLE DU PARRAIN

Le parrain est un bénévole ayant les aptitudes requises pour jouer un rôle de médiation entre une personne en recherche d'emploi et le monde professionnel. Il présente des qualités d'écoute et de dialogue, et dispose de réseaux et de contacts ainsi que d'une expérience professionnelle dont il peut faire bénéficier la personne parrainée. Il fonde son action sur des valeurs de cohésion sociale, de solidarité intergénérationnelle et d'échange culturel. Il manifeste la volonté de s'engager dans la durée, au sein d'un réseau.

Les parrains peuvent être issus des professionnels de tous horizons (chefs d'entreprise, salariés - cadres et techniciens -du privé ou agents de la fonction publique, artisans, professions libérales, élus, membres d'association, etc.) ou des retraités. Toutefois, le recrutement des parrains doit le plus

possible respecter l'exigence d'une prise directe avec le milieu professionnel visé par le bénéficiaire, ce qui implique qu'ils soient capables de mobiliser un réseau relationnel actif dans les types de métiers recherchés.

Le parrain n'a pas vocation à recruter lui-même le bénéficiaire ou à lui faire intégrer son entreprise : il est extérieur aux employeurs potentiels de la personne parrainée et se distingue du tuteur. Le parrain n'a pas non plus vocation à résoudre les problématiques sociales rencontrées par le bénéficiaire, et le cas échéant, il se tourne vers les réseaux d'accompagnement adaptés.

Parrainer un jeune ou un adulte, c'est :

- Transmettre son expérience (connaissance de l'entreprise et son environnement, informations sur le secteur d'activité...)
- Ouvrir ses réseaux et faire bénéficier de ses contacts
- Accompagner dans la consolidation du projet professionnel et dans la recherche d'emploi
- Conseiller dans la rédaction de CV, lettres de motivation et dans la préparation des entretiens d'embauche
- Valoriser ses aptitudes, ses atouts et ses compétences
- Faire le lien entre le parrainé et son employeur
- Etre un soutien en l'encourageant et en lui redonnant confiance en lui et ses capacités professionnelles.
- Conseiller pour aider au maintien dans l'emploi du parrainé.

Parrainer ce n'est pas :

- S'engager à offrir un emploi à la personne parrainée ou le rechercher à sa place,
- Prendre des décisions à la place du parrainé, ou à l'inverse être toujours d'accord avec le parrainé,
- S'attacher à résoudre les problèmes sociaux du parrainé.

La fréquence des rencontres est fixée en fonction des disponibilités du parrain et des besoins des jeunes. Toutefois, le référent du parrainage sera attentif à la fréquence des rencontres pour qu'elles soient propices aux démarches de recherche d'emploi des personnes parrainées.

La formation des parrains, qui constitue un facteur clé de succès du dispositif, doit être systématiquement mise en place selon les modalités définies par les structures de parrainage, afin de leur permettre de mieux connaître les difficultés auxquelles sont confrontées les personnes qu'ils seront amenés à parrainer, ainsi que d'acquérir les compétences nécessaires à la fonction de médiation.