



Guide pratique

Parrainage pour l'emploi

La réalisation de ce guide, co-financé par la DPM et le FASILD, a été confiée à Marie-Françoise LEFILLEUL et Martine LELLUCH du Cabinet Le FRENE qui a conduit, en 1995, l'évaluation nationale des réseaux de parrainage. La présente édition a été financée par le Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité –Direction de la population et des migrations.



Guide pratique 2003

3^e édition

Parrainage pour l'emploi

S o m m a i r e

Repères clefs

Repère n° 1	Le parrainage	6
Repère n° 2	Des structures-supports, des réseaux de parrainage	7
Repère n° 3	Un dispositif public régionalisé	9
Repère n° 4	Les fondements de la démarche	11
Repère n° 5	L'action de médiation du parrain	13

Fiches action

COMMENT CONCEVOIR UNE ACTION DE PARRAINAGE ?

Fiche n° 1	Le pilotage de l'action par la structure-support	18
Fiche n° 2	Un état des lieux nécessaire	20
Fiche n° 3	Des profils de parrains	22
Fiche n° 4	Les bénéficiaires du parrainage	24

COMMENT PROCEDER AU MONTAGE DU DOSSIER ?

Fiche n° 5	La présentation du projet de parrainage	28
Fiche n° 6	Les critères de sélection et d'évaluation des projets	30

COMMENT LANCER L'ACTION ?

Fiche n° 7	La proposition de parrainage	34
Fiche n° 8	Le recrutement des parrains	36
Fiche n° 9	La mise en relation parrainé/parrain	39
Fiche n° 10	La formation des parrains	41

COMMENT CONDUIRE L'ACTION DE PARRAINAGE ?

Fiche n° 11	Les activités du parrain et les phases du parrainage	47
Fiche n° 12	L'animation locale du réseau	48
Fiche n° 13	L'analyse des résultats et des effets de l'action	50

Annexes

Annexe I	Circulaire du 4 août 2003 et ses deux annexes	54
Annexe II	La charte nationale du Parrainage	63
Annexe III	Correspondants DRTEFP et animateurs régionaux	66
Annexe IV	Correspondants régionaux FASILD	68
Annexe V	Glossaire des sigles	70

A v a n t - p r o p o s

Le Comité interministériel à l'intégration du 10 avril 2003 a fait du parrainage une mesure phare pour favoriser, par un accompagnement personnalisé, l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes.

La réactualisation de ce guide pratique, va permettre le développement souhaité de cette mesure qui depuis son lancement en 1994 a fait la preuve de son efficacité.

Initié et soutenu par le comité de pilotage national du parrainage composé notamment de la Direction de la Population et des Migrations, du FASILD (Fonds d'action pour l'intégration et la lutte contre les discriminations), de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle de l'ANPE, de la Délégation Interministérielle à la Ville, du Service des Droits des Femmes et de l'Egalité, ce guide est destiné aux acteurs économiques, aux collectivités locales, aux associations et à toutes personnes qui souhaitent mettre en œuvre ou rejoindre un réseau de parrainage.

Cette troisième édition depuis 1997, a été réalisée grâce au concours de Monsieur Mounir Nabil, animateur régional du parrainage à la DRTEFP Ile de France et le soutien de la Direction de la Population et des Migrations.

Repères clefs

Ces repères-clefs

- **présentent la démarche de parrainage et ses acteurs : demandeurs d'emploi et parrains, structures-supports et entreprises;**
- **décrivent le dispositif public dans lequel elle s'insère;**
- **explicitent les fondements de la démarche;**
- **définissent l'action de médiation du parrainage.**

La circulaire du 4 août 2003, ses annexes, la charte nationale du parrainage constituent les textes de référence en la matière⁽¹⁾. Ils s'appuient sur une expérience de 10 ans qui a donné lieu à des bilans et à une évaluation nationale.

Ces textes répondent à la volonté publique qui vise l'extension des réseaux de parrainage.

(1) Cf. la circulaire se trouve en annexe page 54.

Le parrainage

■ **Le parrainage consiste à faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle en les faisant accompagner par des personnes bénévoles. Cette démarche nécessite de mobiliser le tissu économique et social et prévenir les discriminations à l'emploi.**

■ **Les personnes concernées par le parrainage sont des demandeurs d'emploi qui connaissent des difficultés et des obstacles spécifiques à l'emploi. Elles présentent au moins l'une des caractéristiques suivantes :**

- faible niveau de formation ;
- milieu social défavorisé ;
- risque de discrimination en raison leur origine ethnique, de leur sexe, de leur handicap physique, de leur passé (détenion, toxicomanie...) ou de leur lieu de résidence (en particulier les personnes habitant les quartiers dits sensibles) ;
- absence de réseau de relations pour une introduction auprès des employeurs ;
- Jeunes sous statut scolaire dans les établissements de l'Education nationale (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 ;
- Jeunes diplômés en difficulté d'insertion professionnelle.

Ce sont aussi des personnes qui cherchent à travailler et ont entamé des actions en ce sens. Ils sont dans une étape de leur parcours où ils sont prêts à occuper un emploi.

■ **Les parrains sont des hommes ou des femmes qui présentent des aptitudes de médiateur et manifestent la volonté de s'engager dans cette démarche.**

- ils sont reconnus par les employeurs du fait de leur expérience professionnelle et/ou de leur participation à la vie locale.
- ils présentent des qualités d'écoute et de dialogue avec les jeunes d'une part, avec les employeurs d'autre part.
- ils sont prêts à prendre un réel engagement dans la durée en vue d'accompagner efficacement les parrainés dans leur démarche d'insertion vers l'emploi.
- ils sont **extérieurs** à l'entreprise et distincts **des tuteurs** qui suivent le jeune au sein de l'entreprise.

■ **Les parrains constituent entre eux et avec les bénéficiaires un réseau de parrainage vers l'emploi :**

- pour répondre à l'absence de système de relations et de contacts avec le monde de l'entreprise qui caractérise ces personnes et leur entourage ;
- parce que le réseau constitue le moyen de connaître et peut-être d'accéder aux emplois qui ne font pas l'objet d'un recrutement ouvert.

Des structures-supports, des réseaux de parrainages

La circulaire de juillet 1994 prévoyait une constitution des réseaux de parrainage à partir des Missions Locales et des PAIO.

■ **La circulaire du 15 mars 1999** a étendu le développement des réseaux de parrainage à l'ensemble du territoire national.

■ **La circulaire du 4 août 2003** étend le parrainage à d'autres publics (voir repère 1). Ainsi, le champ de la lutte contre les discriminations est élargi à toutes les formes de discriminations et par conséquent à d'autres structures supports.

Elle fait appel à des acteurs divers travaillant ou non avec des demandeurs d'emploi, plus ou moins proches du monde économique. Différents types de structures peuvent en effet désormais être supports de réseaux de parrainage :

des structures d'accueil qui ont pour mission l'insertion sociale et professionnelle des jeunes :

- Missions Locales,
- Permanence d'Accueil d'Information et d'Orientation ;

des structures qui ont pour mission l'insertion sociale et professionnelle d'adultes : les ALE, Pôle de développement de l'emploi, PLIE, etc. ;

des structures dont les missions sont de suivi et l'insertion sociale et professionnelle de handicapés physiques (CAP Emploi etc.) ;

des organismes travaillant avec des jeunes sur des objectifs proches de l'insertion professionnelle :

- Associations de prévention,
- Centres Sociaux,
- Centres de formation,
- Centres d'apprentissage ... ;

des entreprises, des groupements d'entreprises et des organismes proches de l'entreprise et de l'économique : Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres de Métiers, Organismes et Syndicats professionnels, clubs d'entreprise, fondations mobilisant leurs ressources pour l'insertion de jeunes ;

des collectivités territoriales, des élus engageant une démarche de parrainage comme un des volets de leur politique emploi ;

des associations de retraités regroupant des cadres et agents de maîtrise ayant gardé des liens avec le monde économique, et désireux de jouer un rôle actif auprès de jeunes éloignés de l'emploi.

■ Ces structures sont dans des situations tout à fait différentes :

- par leur connaissance et leur expérience du public des demandeurs d'emploi en difficulté ;
- par leurs rapports avec les acteurs économiques ;
- par leur maîtrise potentielle d'un réseau de parrains.

Le montage du projet dépendra donc du cas de figure dans lequel elles se trouvent. Ainsi, une Mission Locale peut-elle recruter et animer seule son propre réseau de parrainage ou le faire en collaboration avec une structure associée.

Une C.C.I. devra le plus souvent conduire son projet en partenariat avec une structure qui s'occupe de différentes catégories de demandeurs.

■ Trois modèles de répartition des compétences entre structure-support et structure(s) associée(s) sont possibles.

- Soit la structure-support assure complètement le montage et la gestion du dispositif, recrute les personnes à parrainer, constitue elle-même son réseau de parrainage. Ceci ne l'empêche pas de faire appel à des partenaires, mais elle conserve la direction de la conduite du projet.
- Soit elle assure la coordination de l'ensemble du dispositif et délègue à une ou deux institutions ou associations la mobilisation des bénéficiaires ou la constitution du réseau de parrainage. Elle créera alors une instance partenariale d'animation et de suivi.
- Soit la structure est une structure "ad hoc" créée spécifiquement pour monter et gérer l'action de parrainage. Elle est pilotée par un bureau ou un comité technique où siègent des représentants des structures-partenaires qui la composent.

■ Le parrainage trouve sa force dans sa capacité à se constituer en réseaux :

- réseau relationnel et professionnel que le parrain pourra ouvrir au parrainé (ou au filleul) ;
- mais aussi réseau de parrains entre eux ;
- et réseau institutionnel d'appartenance des parrains.

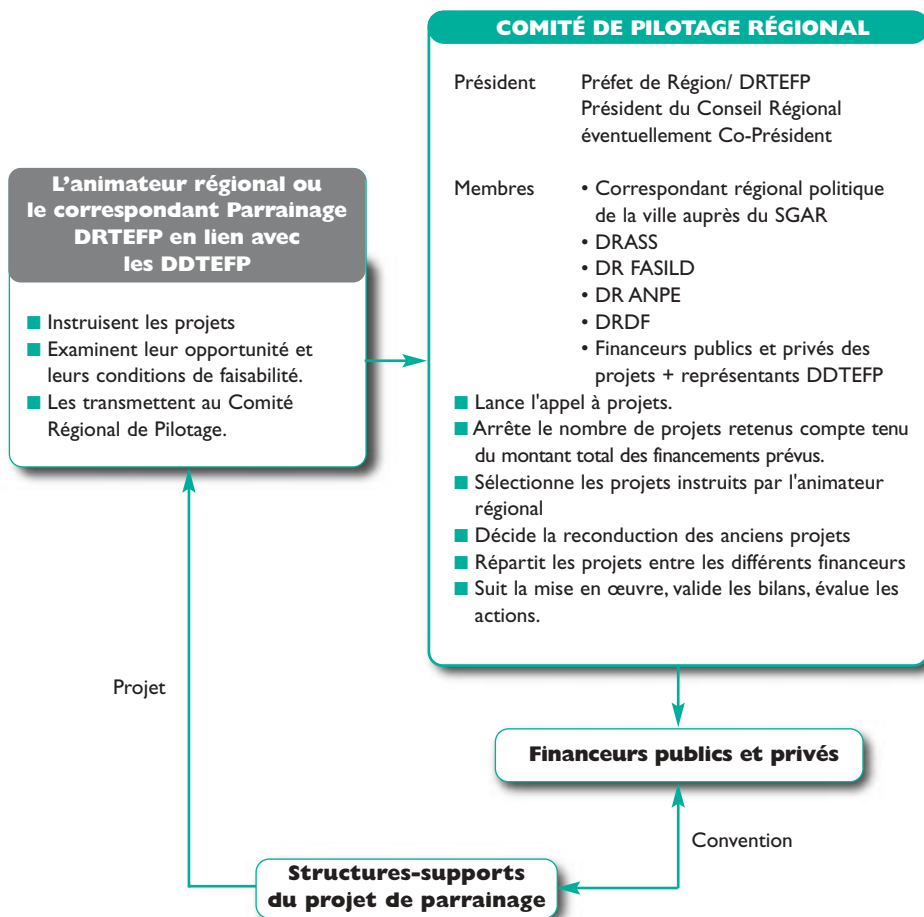
C'est cet "assemblage variable d'acteurs libres qui entretiennent entre eux une communication forte"⁽²⁾ qui est au cœur du principe de parrainage. C'est ce qui fait son efficacité.

⁽²⁾ Claude NEUSCHWANDER. *Les réseaux et les acteurs. Réflexions sur l'administration et le changement.* In : POUR. *Le clair obscur des réseaux*, n° 132, déc. 1991.

Un dispositif public régionalisé

■ Le parrainage est un dispositif opérationnel à l'échelle régionale.

L'acteur central en est le Comité de Pilotage régional présidé par le préfet de région et éventuellement co-présidé par le président du Conseil Régional.



⁽³⁾ Voir glossaire.

Tous les sigles utilisés dans le document sont répertoriés et définis en annexe p.78.

■ Les projets retenus par le Comité de pilotage régional ouvrent droit à un financement.

- Les principaux financeurs sont l'Etat, les collectivités territoriales, le FASILD. Des financements privés peuvent être aussi mobilisés.
- Ces fonds sont destinés à financer les frais de fonctionnement propres au montage et à la mise en oeuvre du réseau de parrainage⁽⁴⁾.
- Une convention est passée entre la structure-support et les organismes financeurs précisant les engagements des uns et des autres.

■ Des bilans annuels quantitatifs et qualitatifs fournis par les structures-supports permettent les évaluations régionales et nationales.

Au plan régional, les rapports qualitatifs sont établis, annuellement par les DRTEFP et examinés par le Comité Régional de Pilotage.

(4) Cf. fiche n° 5 p. 28.

Les fondements de la démarche

Certaines caractéristiques donnent au parrainage sa particularité et son aptitude à produire des formes d'accompagnement souples et vivantes.

■ Le parrainage est la mise en place d'une médiation entre le demandeur d'emploi et l'employeur.

L'objet du parrainage est de favoriser l'accès à l'emploi. Le parrain est un tiers-médiateur.

La médiation est un atout pour les deux parties.

Réussir une embauche, c'est servir l'intérêt du demandeur d'emploi et aussi celui de l'entreprise qui a investi dans la prise de poste du salarié.

■ Le parrainage vise l'insertion durable des publics demandeurs d'emploi en difficulté.

Il cherche à déclencher et/ou consolider l'expérience professionnelle du parrainé en utilisant toutes les formes d'emploi existantes (CDI-CDD-contrat en alternance-autres contrats aidés, etc.). Mais la préoccupation reste orientée vers l'emploi durable.

■ Le parrainage joue sur la mobilisation des réseaux personnels et professionnels des parrains.

Pour faciliter l'intégration des demandeurs d'emploi dans le marché de l'emploi, le parrain va utiliser un circuit non institutionnel : il fait jouer ses relations et son réseau d'entreprises.

■ Le parrainage privilégie le rôle civique d'acteurs bénévoles.

Le parrainage participe d'une politique publique de lutte contre l'exclusion économique, des acteurs bénévoles viennent contribuer au processus d'accès à l'emploi.

■ Le parrainage met le demandeur d'emploi (ou le parrainé) au cœur de sa recherche d'emploi.

Le parrainage lui ouvre des voies concrètes et nouvelles à la recherche d'emploi. Il lui permet de s'appuyer sur les réseaux relationnels et professionnels du parrain pour entrer en contact avec des employeurs. Cette opportunité a des effets : le parrainé reprend confiance en lui. Il évolue dans sa représentation et sa compréhension du monde du travail.

■ Le parrain et le parrainé sont d'âge et d'univers social différents.

Le parrainage permet la rencontre de personnes d'origines et de cultures différentes. Il est fondé sur l'idée que les rapports entre générations et entre milieux socio-professionnels différents sont, non seulement possibles, mais fructueux.

■ Le parrainage est une démarche fédératrice.

Par nature, il incite à des coopérations entre des acteurs d'univers différents — service public, monde économique, société civile — qui ont une préoccupation commune à l'intérieur d'un bassin d'emploi : l'accès à l'emploi.

■ Le parrainage est un moyen de discerner et prévenir les discriminations dont peuvent être l'objet certaines catégories de demandeur d'emploi.

Repère 5

L'action de médiation du parrain

■ La fonction de parrainage est principalement une fonction de médiation.

La médiation est "un mode de construction et de gestion de la vie sociale grâce à l'entremise d'un tiers, neutre, indépendant, sans autre pouvoir que l'autorité que lui reconnaissent les médiés qui l'auront choisi ou reconnu librement"⁽⁵⁾.

■ Quels sont les rôles du parrain dans la médiation ?

Mettre à la disposition du filleul un réseau relationnel lui permettant de démultiplier ses contacts avec le monde économique.

Le parrain permet au parrainé de rencontrer des acteurs économiques qui vont l'aider à mieux définir son projet professionnel et découvrir les réalités de l'entreprise.

⁽⁵⁾ Michèle Guillaume HOFNUNG. *La médiation*. PUF, 1995.

Mettre en relation le parrainé avec des employeurs potentiels.

Dans cette forme de médiation, le parrain établit des passerelles entre l'offreur et le demandeur d'emploi, dans la mesure où il est reconnu par les deux protagonistes. Le parrain est un acteur direct de la mise en relation du parrainé avec l'entreprise, soit parce qu'il utilise "son carnet d'adresses", soit parce qu'il apparaît comme un interlocuteur dans la situation d'embauche.

Aider le demandeur d'emploi à se maintenir durablement dans son emploi.

Tous les problèmes ne sont pas réglés par la signature d'un contrat. Dans bien des cas, les risques de rupture sont importants.

A ce niveau, la médiation peut avoir un caractère soit de prévention, soit de résolution des conflits.

Par un travail d'écoute, le parrain aide à formuler les points de vue, les craintes ou les griefs. Il va permettre au demandeur d'emploi ou à son employeur de cheminer vers une solution. C'est une forme de médiation complexe qui suppose un doigté et un savoir-faire certains.

Contribuer à trouver des solutions aux problèmes extra-professionnels du demandeur d'emploi.

Le parrain peut avoir à intervenir auprès des acteurs compétents pour trouver une réponse aux problèmes de logement, de santé, etc.

Favoriser la compréhension par les acteurs économiques des phénomènes discriminatoires liés à des représentations négatives.

■ Quelles sont les conditions de réussite de la médiation ?

Le parrain doit pouvoir s'appuyer sur les ressources du demandeur d'emploi qu'il contribue à développer.

Le parrain doit faire preuve de discernement sur les chances de réussite du demandeur d'emploi et quant à l'efficacité de la médiation. Il n'utilise pas son "carnet d'adresses" dès la première rencontre avec le demandeur d'emploi.

Cette dimension explique le temps consacré par les parrains au travail concret de préparation éducative et technique du demandeur d'emploi.

Le parrain doit être reconnu par le demandeur d'emploi.

Cette reconnaissance passe par la capacité d'écoute et de dialogue du parrain et l'établissement d'une relation de confiance.

Le parrain doit également être reconnu par l'employeur, la structure-support doit contribuer à cette reconnaissance.

On considère que le profil économique et les relations professionnelles des parrains constituent en eux-mêmes des critères de reconnaissance.

Il n'est pas certain que cela soit toujours suffisant pour que le parrain assume son rôle de médiateur auprès des entreprises. Ceci est particulièrement vrai lorsque le parrainage n'est pas à l'initiative d'une structure économique et que les entreprises ne sont pas a priori demandeuses de la médiation.

La médiation n'est ni une question simple, ni une pratique courante. Cela justifie que la structure-support apporte une assistance concrète aux parrains dans leurs relations avec les entreprises⁽⁶⁾ .

⁽⁶⁾ Cf fiches 1 et 2 p. 18 et 20.

Fiches **Action**

Ces fiches ont une visée opérationnelle. Elles cherchent à répondre aux questions que se posent les responsables qui souhaitent monter ou développer des réseaux de parrainage.

- Comment concevoir une action de parrainage ?
- Comment procéder au montage du dossier ?
- Comment lancer l'action ?
- Comment conduire l'action de parrainage ?

Fiches **Action**



■ Comment concevoir une action de parrainage ?

Fiche 1 • Le pilotage de l'action par la structure support

Fiche 2 • Un état des lieux nécessaire

Fiche 3 • Des profils de parrains

Fiche 4 • Les bénéficiaires du parrainage

Le pilotage de l'action par la structure-support

Des choix, dans les modes de direction de projet et d'organisation sont nécessaires.

■ **La structure-support est chef de projet : elle doit définir rigoureusement ses objectifs et ses choix d'action.**

La structure ne peut se contenter d'une position empirique parce qu'il n'est pas si simple de garder le cap, notamment sur 3 dimensions clés du parrainage :

A quel public s'adresse-t-on ?

L'offre de parrainage s'adresse à des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi telles que définies plus haut dans le repère n° 1.

Comment caractériser l'intervention des parrains vis-à-vis des parrainés ?

Pour que le parrainage reste arrimé à l'objectif emploi, il doit y avoir une claire délimitation des rôles et fonctions du parrain⁽⁷⁾.

Quel doit être le rôle de la structure vis-à-vis des entreprises ?

Dans la première phase d'expériences, le lien entre parrain et entreprises s'est

avéré fragile. Les relations avec les entreprises ont trop souvent été laissées à l'initiative des parrains parce qu'ils ont une compétence économique et un réseau. Certaines structures ont su trouver des réponses pour impliquer les employeurs, comme par exemple la création d'un réseau d'entreprises-partenaires pour l'emploi et le parrainage des demandeurs d'emploi.

La question ne se pose plus dans les mêmes termes lorsque le dispositif est piloté par des Organismes en liens structurels avec les entreprises, CFA ou Chambre Consulaire par exemple.

■ **Une instance locale de coordination et de suivi est souhaitable.**

D'une part, l'extension du parrainage vers des réseaux nouveaux qui n'ont pas nécessairement une fonction habituelle d'insertion sociale et professionnelle des demandeurs d'emploi, pose la question de la coordination et de la contractualisation entre la structure-support et les structures chargées du repérage des bénéficiaires.

⁽⁷⁾ Cf. fiche n° 8 p. 36.

D'autre part, la création d'un groupe local de suivi constitue un atout pour s'assurer du soutien actif des acteurs que l'on souhaite impliquer dans la conduite du programme (entreprises, représentants économiques, collectivités locales). Le concours de cette instance doit être opérationnel plutôt qu'institutionnel.

■ Des moyens doivent être alloués à l'activité de parrainage.

La structure doit allouer des moyens suffisants et pertinents en terme :

- de ressources humaines,
 - temps et investissements consacrés au parrainage par les professionnels. Cet engagement n'est pas négligeable, aux différentes phases de lancement, de suivi, d'évaluation.
 - formation des parrains⁽⁸⁾;
- de production de méthodes, d'outils et d'organisation,

- définition des profils et des critères des personnes concernées par le parrainage,
- définition des profils et caractéristiques des parrains recherchés et choix des modalités de recrutement,
- sensibilisation, démarchage et recrutement des parrains,
- mise en relation parrainé/parrain,
- information et contractualisation concernant les parrainés et les parrains,
- établissement et maintien de liens avec le monde économique,
- animation du réseau de parrainage,
- accompagnement et suivi des parrainés,
- suivi et évaluation de l'action.

La structure-support ne gère pas nécessairement à elle seule la totalité de ces moyens. Elle doit décider, dès l'amont du projet, qui, d'elle-même ou de ses partenaires, aura la responsabilité de telle ou telle fonction.

⁽⁸⁾ Cf. fiche n° 10 p. 40.

Un état des lieux nécessaire

■ La conduite d'une action de parrainage sur une zone d'emploi présente deux caractéristiques qui justifient une démarche d'état des lieux :

- le parrainage cherche à faciliter le processus d'intégration des demandeurs d'emploi au marché du travail. Dans ce sens, il est important d'identifier les problèmes et les blocages dans ce processus complexe;
- Le parrainage se situe d'emblée dans un mode de travail qui privilégie des liens entre des acteurs différents. Selon sa

nature, la structure-support est dans une plus ou moins grande proximité avec l'un ou l'autre des acteurs concernés – parrains, employeurs, parrainés et leurs référents – mais rarement avec tous.

■ Comment identifier les attentes des parrainés ?

- Il s'agit ici de cerner et d'analyser les difficultés rencontrées par les parrainés dans leur insertion professionnelle afin d'aider les parrains à bâtir des réponses et des démarches adaptées.

DES EXEMPLES DE MOYENS

Il faut privilégier **des modes d'analyse de besoins simples, et réalisables** dans des délais raisonnables :

- **capitalisation des informations existantes** sur les besoins. Les structures s'occupant de demandeurs d'emploi disposent généralement de nombreuses informations sur la question à partir de leur connaissance individualisée des demandeurs;
- **analyse des trajectoires des demandeurs d'emploi** qui ne parviennent pas à déboucher sur un emploi, ou qui se soldent par des ruptures précoces de contrat : repérage des temps et des lieux critiques;
- **identification des risques et des causes d'échec** avec les tuteurs ou les maîtres d'apprentissage (dans le cas, d'une entreprise ou d'un CFA).

■ Comment réaliser un inventaire des ressources mobilisables pour constituer un réseau de parrainage ?

Le but de la démarche est d'**aller vers les acteurs socio-économiques** et les **organisations** qui pourraient se mobiliser pour mieux faire connaître le parrainage, identifier leurs volontés et leurs attentes, cerner les ressources sur lesquelles on va pouvoir s'appuyer.

- **Impliquer les villes**, réfléchir avec elles aux différentes utilisations possibles du levier du parrainage, en particulier dans le cadre de la Politique de la Ville et des politiques locales d'emploi ;
- Faire connaître le parrainage aux entreprises et aux structures économiques, argumenter de son intérêt pour eux, **tourner le dispositif vers les employeurs**. Le parrainage se présente comme une forme de réduction des risques pour

l'employeur. Ce dernier est incité à accueillir plus facilement un demandeur d'emploi parce qu'il sait, qu'en cas de difficulté, il aura un interlocuteur en la personne du parrain ;

- **Etre en prise avec les problèmes des entreprises** liés à l'embauche de demandeurs d'emploi. Cette démarche va au-delà de la communication sur le parrainage, elle cherche à connaître précisément les difficultés des employeurs et à repérer en quoi le parrainage pourrait apporter une réponse à leurs préoccupations ;
- **Identifier les réseaux associatifs, institutionnels et économiques locaux** susceptibles d'adhérer à la démarche ;
- Rechercher des engagements financiers locaux, complémentaires du financement public. Ils permettront de conforter et de pérenniser la démarche.

DES EXEMPLES DE MOYENS

- **inventaire et rencontre** des principaux acteurs potentiels ;
- **labellisation du Parrainage** par des entreprises locales ;
- **prospection systématique** des réseaux de parrains ;
- **animation de groupes-témoins d'employeurs** sur le thème suivant : "que peut apporter le parrainage aux entreprises" ?
- **campagne de communication** en direction des entreprises et des organismes professionnels ;
- création et animation de **réseau d'entreprises partenaires pour l'insertion professionnelle des demandeurs**.

Des profils de parrains

■ Identifier les caractéristiques attendues des parrains constitue un des points clefs de la définition du projet

- La circulaire du 4 août 2003 caractérise les parrains à la fois :
 - par un rôle et des fonctions socio-professionnels qui leur permettront d'être reconnus par les employeurs,
 - par des capacités personnelles d'écoute et de dialogue avec les deux parties,
 - par une disponibilité et une volonté d'engagement suffisant et durable.

Chaque structure devra donc préciser le profil de parrains qu'elle privilégie dans le respect de ces orientations et compte tenu de la stratégie globale dans laquelle elle inscrit le projet de parrainage. Il convient qu'elle réponde aux questions suivantes :

■ Parrains actifs, parrains retraités ...

L'objectif d'accès à l'emploi milite en faveur de parrains en prise directe avec le milieu professionnel donc à priori actifs ou retraités depuis peu de temps.

L'objectif d'accompagnement efficace et durable nécessite aussi de la disponibilité.

■ Avec quel positionnement professionnel ?

Le positionnement professionnel du parrain joue un rôle important dans sa reconnaissance par le parrainé et par l'employeur. Son expérience et sa connaissance concrète d'un milieu de travail, de ses règles et de ses pratiques, des conditions requises pour y entrer fondent sa légitimité. L'image et la position qu'il a dans ce milieu constituent des facteurs essentiels de crédibilité et d'efficacité. Il n'est pas souhaitable que le parrain soit l'employeur direct du parrainé.

■ Avec quelle implantation dans le milieu économique ?

Une bonne connaissance du milieu économique local et une inscription dans les réseaux socio-professionnels locaux - groupements professionnels, chambres consulaires, centres d'apprentissage, réseaux associatifs, structures de développement local - constituent des atouts importants pour accompagner le demandeur d'emploi, mais aussi pour faire connaître l'action de parrainage et développer un autre regard sur lui.

■ Avec quelles motivations ?

Sans doute peuvent-elles être diverses :

- désir de rester en contact avec le milieu professionnel, d'utiliser son expérience ;
- volonté d'aider des demandeurs d'emploi, de leur donner un coup de main,
- choix de contribuer à la lutte contre l'exclusion et des discriminations ;
- souhait de faire se rencontrer le monde des personnes en difficulté et celui de l'entreprise.

L'exigence forte est bien celle d'un engagement durable et suffisant dans une fonction difficile qui demande des capacités de médiateur au quotidien et une implication dans une relation interpersonnelle d'accompagnement.

Elle rencontre la volonté et l'ardeur de nombreux adultes voulant contribuer à l'insertion des parrainés aujourd'hui.

La Mission Locale de B. a choisi de recruter des **parrains à la retraite**. Les difficultés que rencontrent les jeunes se traduisent dans une absence de confiance en eux-mêmes et la relation avec des hommes et des femmes plus âgés contribue — parce qu'elle est sécurisante — à la rétablir.

La PAIO de E. privilégie la recherche de **parrains appartenant à des organismes économiques et sociaux** : Union Patronale — CCI. — Chambre de Métiers — Syndicats de cadres et syndicats ouvriers, parce qu'elle inscrit le parrainage dans une action de développement local à laquelle participent jeunes et parrains.

La structure-support de T. a passé un accord avec **une Association de Femmes Chefs d'entreprise**. Sur ce bassin d'emploi industriel en régression employant avant tout une main d'oeuvre masculine, les femmes sont particulièrement en difficulté pour trouver du travail.

Les bénéficiaires du parrainage

■ Quel est le public visé par la circulaire ? quelles sont les catégories de personnes qui peuvent tirer profit du parrainage ?

La circulaire définit le public concerné par la démarche et le caractérise plutôt par des critères qui sont des handicaps de nature sociologique :

- faible niveau de formation ;
- discrimination fondée sur l'origine ethnique, le sexe, le handicap physique, le passé (détenue, toxicomanie...), ou le lieu de résidence (en particulier les personnes habitant les quartiers dits sensibles) ;
- milieu social défavorisé ;
- absence de réseau de relations pour une introduction auprès des employeurs ;
- Jeunes sous statut scolaire dans les établissements de l'Education nationale (collèges ou lycées professionnels), pour faciliter l'accès à l'emploi ou l'aide à la définition du projet professionnel ;
- Jeunes diplômés en difficultés d'insertion professionnelle.

La structure-support doit, quant à elle, identifier des personnes qui sont en dan-

ger d'exclusion durable mais qui pourront aussi, avec l'appui du parrain, faire évoluer leur situation et s'insérer dans un emploi. Ainsi, le parrainage n'a de sens qu'avec des demandeurs d'emploi engagés dans une recherche de travail.

Il existe des dispositifs de resocialisation et de mobilisation, notamment l'Appui Social Individualisé, qui s'adressent aux personnes très éloignées de l'emploi.

■ La structure doit préciser ses propres critères de prescription

La structure doit évaluer à la fois, les difficultés qui rendent nécessaire l'intervention d'un parrain et les ressources des personnes qui constituent des facteurs de réussite.

Ainsi, pour fonder l'hypothèse qu'un demandeur d'emploi soutenu par son parrain pourra décrocher un emploi, il est nécessaire de combiner des critères positifs et des critères négatifs. Ces critères sont à rechercher dans :

- les caractéristiques socio-professionnelles du parrainé :
un faible niveau de qualification, des expériences de travail courtes mais multiples...
- le comportement et le profil personnel du parrainé :

un manque de confiance en soi, une capacité à entrer dans une relation positive avec un parrain...

• **la distance à l'emploi :**

une mauvaise connaissance de l'entreprise, une volonté de travailler...

• **la situation du parrainé à l'égard de la structure et des dispositifs d'insertion**

un épuisement des autres démarches d'insertion, un besoin d'accompagnement personnalisé.

Nous ne sommes pas dans un domaine où des critères standards pourraient être recommandés. Dans sa pratique de prescription, la structure doit aussi prendre en compte les difficultés particulières du public accueilli, les rôles qu'elle a choisis de confier aux parrains, les ressources internes dont elle dispose, etc.

Pour illustrer cette remarque, voici quelques situations-types :

- Une Mission Locale fait le choix d'un parrainage s'adressant en priorité aux jeunes sans aucune qualification. A la demande de la structure, le parrain déclenche le parrainage lorsque le jeune a défini son projet professionnel.
- Un CFA utilise le parrainage pour prévenir les abandons d'apprentissage par les jeunes. Le risque de rupture de contrat avec l'entreprise constitue l'un des critères de prescription.
- Une entreprise publique s'est engagée dans un programme d'insertion de demandeurs d'emploi. A l'issue de la formation, ils doivent rechercher un employeur. Le parrainage leur est proposé lorsqu'ils se heurtent à des échecs répétés dans leur prospection.

Fiches **Action**



■ Comment procéder au montage du dossier ?

Fiche 5 • La présentation du projet de parrainage

Fiche 6 • Les critères de sélection et d'évaluation du projet

La présentation du projet de parrainage

■ **Pour obtenir un conventionnement et un financement publics, la structure-support doit s'inscrire dans la procédure régionale de présentation et de sélection.**

- L'appel à projets est lancé par la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle qui l'adresse aux structures susceptibles de monter une action de parrainage. Une structure désireuse de s'inscrire dans une telle procédure qui n'aurait pas été destinataire de l'appel à projets devra prendre contact avec le correspondant parrainage de sa DRTEFP⁽⁹⁾.
- La structure-support élabore et formule son projet et le transmet à l'animateur régional ou au correspondant de la DRTEFP.
- Celle-ci, en lien avec les DDTEFP, instruit le dossier, en vérifie l'opportunité et la faisabilité, puis le fait parvenir avec avis au Comité de Pilotage Régional chargé de la sélection des projets⁽¹⁰⁾.

■ **Une fiche type de réponse propose un schéma de présentation du projet.**

Elle comporte :

une présentation de la structure-support,

- de son champ d'intervention,
- de ses relations avec les acteurs économiques et sociaux du territoire ;

une description succincte du projet précisant :

- le public visé,
- les modes d'organisation et de fonctionnement du réseau :
 - personne responsable,
 - accords de partenariat et modalités de coordination,
 - parrains potentiels,
 - animation du réseau (notamment formation).
 - relations avec les employeurs,
 - modalités de suivi et d'évaluation des parrainés.
- le budget prévisionnel de l'action.

⁽⁹⁾ Voir Adresses utiles : Adresses des correspondants parrainage des DRTEFP et des animateurs régionaux p. 73.

⁽¹⁰⁾ Voir repère 3 p. 9.

■ **Le budget prévisionnel, modulé en fonction du nombre de parrains et du nombre de personnes à parrainer prend en compte les dépenses suivantes :**

- formation des parrains ;
- frais de déplacement des parrains ;
- frais de la structure-support liés à l'action de parrainage :
 - constitution du réseau de parrains,
 - frais de secrétariat,
 - frais de réunion et d'élaboration de documents.

Les structures demandant un financement pour reconduire — avec ou sans modification — l'action de parrainage, devront joindre à leur réponse à l'appel à projets un bilan quantitatif et qualitatif des réalisations précédentes.

■ **La circulaire du 4 août 2003 prévoit un coût unitaire moyen de 305 euros par parrainé**

Par ailleurs la structure peut mobiliser des financements complémentaires auprès de collectivités territoriales ou d'organismes privés.

■ **Le Comité Régional de sélection choisit parmi les projets qui lui sont présentés les plus efficaces.**

Cette sélection est liée :

- à l'intérêt des projets,
- à leur cohérence avec les intentions publiques en matière de parrainage⁽¹⁾,
- au montant global de l'enveloppe financière disponible au niveau régional.

La structure-support recevra la décision du Comité Régional de sélection des projets de parrainage.

■ **Pour tout projet retenu seront précisés l'organisme financeur et le montant du financement.**

Si le financeur est la DDTEFP, celle-ci procédera à l'engagement de financement selon les modalités publiques habituelles.

Si le financeur est une collectivité territoriale celle-ci procédera à l'engagement du financement selon ses procédures administratives propres.

Si le financeur est le FASILD, la structure-support devra transmettre à la DRFASILD son dossier projet pour passage devant les instances de décision du FASILD.

■ **Une convention passée entre le financeur et la structure-support précisera les engagements de chacun.**

⁽¹⁾ Voir fiche 6 p. 30.

Les critères de sélection et d'évaluation du projet

■ **Les critères de sélection du projet sont lisibles dans le corps de la circulaire, dans la fiche type de réponse à l'appel à projets, et dans les documents de bilans.**

Ces critères concernent des projets nouveaux et des projets dont la reconduction est sollicitée.

C'est aussi à partir d'eux notamment, que pourra être évaluée l'action menée.

■ **Les critères de sélection auxquels réfère la fiche type de réponse à l'appel à projet sont de plusieurs ordres.**

Ils ont trait :

• **au nombre et aux caractéristiques des parrainés et des parrains.**

Ce qui renvoie :

• aux visées de la circulaire qui définit les profils des uns et des autres.

Le texte insiste tout particulièrement sur le fait que les personnes ciblées sont celles sorties du système scolaire sans diplôme ni qualification et rencontrant des difficultés spécifiques d'accès à l'emploi⁽¹²⁾,

• à la cohérence entre le profil et les difficultés que rencontrent localement ces personnes et les caractéristiques des parrains. Ces critères font ainsi implicitement appel à la qualité de l'analyse et de la problématique de l'état des lieux⁽¹³⁾.

• **à la nature et au positionnement de la structure-support.**

Il ne s'agit pas d'éliminer tel ou tel type de structure. Bien au contraire, l'intention publique consiste clairement à mobiliser des organismes volontaires et diversifiés.

Mais il s'agit de préciser pour telle ou telle structure, compte tenu de sa nature et de son implantation, les atouts dont elle dispose pour atteindre les objectifs du parrainage.

• **aux liens de la structure-support avec les partenaires locaux.**

Sur le champ d'intervention que couvre l'organisme, quelles sont ses relations :

• avec les partenaires économiques : entreprises, chambres consulaires, groupements patronaux...

• avec les collectivités territoriales,

• avec les services et associations de solidarité,

• avec le réseau public : PAIO - M.L. - ANPE...

⁽¹²⁾ Cf. repère 1 p. 6 et fiche 4 p. 24.

⁽¹³⁾ Cf. fiche 2 p. 20.

L'hypothèse sous-jacente étant ici que seul un partenariat déjà construit avec les acteurs locaux de l'emploi ouvre des chances réelles d'efficacité au réseau de parrainage.

• **aux modalités de constitution et de fonctionnement du réseau.**

Un critère est formulé explicitement par la circulaire. Il concerne la "qualité de la formation des parrains" qui doit leur **"permettre d'acquérir les compétences nécessaires à la fonction de médiation"**.

■ **Les structures demandant un conventionnement et un financement en vue de poursuivre une action déjà entamée sont évaluées en fonction :**

- des bilans quantitatifs et qualitatifs des actions engagées ;
- des efforts réalisés dans la recherche de nouveaux partenariats.

■ **Dès le démarrage du projet, un mode d'enregistrement et de suivi des principaux indicateurs d'évaluation doit donc être prévu⁽¹⁴⁾.**

Il doit permettre de répondre au moins aux trois premiers critères d'évaluation de l'action menée :

- l'effectivité des actions : quelles ont été les actions réalisées ?
 - les parrains recrutés,
 - les personnes parrainées,
 - les formations suivies ...
- l'efficacité de ces actions : quelle correspondance avec les objectifs visés ? Quels résultats ?
 - caractéristiques des parrainés,
 - résultats en matière d'accès à l'emploi,
 - développement des relations avec les employeurs ...
- l'efficience : quel rapport entre les résultats obtenus et les moyens mobilisés en temps, en compétences et financièrement ?

⁽¹⁴⁾ Voir fiche 13 p. 50.

Fiches **Action**



■ Comment lancer l'action ?

- Fiche 7 • La proposition de parrainage
- Fiche 8 • Le recrutement des parrains
- Fiche 9 • La mise en relation parrainé/parrain
- Fiche 10 • La formation des parrains

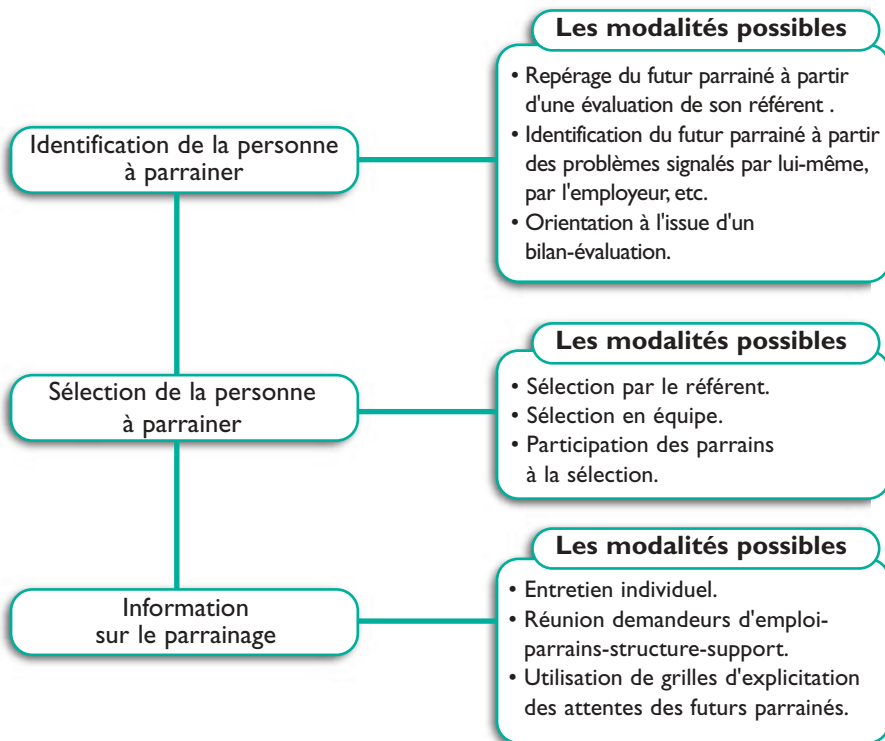
La proposition de parrainage

■ **La procédure de prescription relève toujours des fonctions de la structure qui accueille et a une connaissance des situations des personnes.**

Dans le cas où la structure-support est un organisme⁽¹⁵⁾ qui n'est pas fonction-

nellement en lien avec les publics-cibles, celle-ci a intérêt à confier au réseau d'accueil, le rôle de repérage et de prescription des futurs parrainés et à passer un contrat de partenariat avec eux à ce sujet.

■ **Le déroulement de la procédure permet des variantes**



⁽¹⁵⁾ Cf. repère 2, p. 7.

La procédure prend des modalités différentes en fonction du contexte et de la culture professionnelle de la structure (information individuelle ou collective, parrains associés ou non à la sélection des bénéficiaires, etc.).

■ Quelles que soient les formes adoptées, il y a lieu d'approfondir trois questions de méthode

l'évaluation de la pertinence du parrainage pour la personne.

L'évaluation doit être suffisamment formalisée pour permettre d'identifier les problèmes et les ressources des personnes, les appuis dont elles ont besoin.

Dans cette phase il est utile de faire appel à des outils d'évaluation.

Le référent du demandeur d'emploi doit pouvoir s'appuyer aussi sur une connaissance directe de la personne et de son parcours. Les capacités relationnelles du futur parrainé, son aptitude à saisir sa chance, sa débrouillardise et son espérance de réussite constituent ici des éléments essentiels.

la place du demandeur d'emploi dans la démarche d'évaluation des besoins.

Le parrainage nécessite une démarche volontaire des parrainés.

Il est souhaitable de susciter les temps et les lieux où les demandeurs d'emploi peuvent eux-mêmes spécifier :

- les difficultés concrètes qu'ils rencontrent dans leur recherche d'emploi ;
- et leurs attentes à l'égard du parrain.

l'information des demandeurs d'emploi sur le parrainage.

Au moment de la présentation de l'action de parrainage, les échanges sont d'autant plus fructueux que les parrainés sont encouragés à formuler les représentations qu'ils se font du parrainage et des parrains.

Pour éviter les malentendus et les perceptions dangereuses ("le parrain est un carnet d'adresses", par exemple), il faut pouvoir définir :

- qui est qui, qui peut apporter quoi,
- l'objet de la démarche, la nature des relations parrainé-parrain, parrain-entreprise, parrain-structure.
- le cadre général de la démarche et le rôle spécifique de la structure.

Le recrutement des parrains

■ La question est de nature différente selon l'identité de la structure-support.

Si un groupement d'entreprises a choisi d'être structure-support, c'est grâce à l'intérêt qu'il porte à cette opération et aussi dès l'amont grâce à la conviction et l'engagement personnels de quelques uns de ses responsables.

Il dispose, par nature, d'un vivier de parrains potentiels. Le travail à effectuer est un travail d'adhésion et de mobilisation.

Pour une Mission Locale ou une PAIO, le recrutement constitue une des phases essentielles de l'action. Il implique une démarche à l'extérieur d'elle-même auprès d'acteurs locaux. Démarche volontariste et systématique de communication et de contact avec des parrains potentiels.

■ Dans tous les cas, la constitution d'un réseau de parrainage répond à un double objectif :

- sensibiliser et mobiliser des institutions, des groupes, des réseaux locaux, sur les difficultés d'accès des jeunes aux marchés de l'emploi;
- recruter des personnes prêtes à s'investir concrètement dans la démarche de médiation et d'accompagnement proposée.

■ Une structure qui n'est pas en elle-même un vivier de parrains peut réaliser ce recrutement selon deux modes principaux :

- soit par cooptation à partir de personnes connues avec lesquelles la structure ou certains de ses membres ont des relations professionnelles ou personnelles ;
- soit par connexion avec des entreprises, des institutions ou des associations considérées comme des viviers de parrains :
 - structures professionnelles : CCI - Chambres de Métiers - Unions Patronales - Syndicats professionnels - Syndicats de salariés - Jeunes Chambres Economiques,
 - collectivités locales,
 - structures associatives à vocation sociale, d'aide, de développement local : Associations AGIR-abcd - PIVOD - EGEE - ECTI - Rotary-Club - Lions Club, - Association de Pays...

Le premier mode met l'accent sur une évaluation directe par la structure-support des qualités personnelles du parrain et de son impact professionnel. Il joue sur la connaissance et l'existence de liens relationnels. Il paraît plus immédiatement

efficace dans une première phase, mais risque de rencontrer rapidement des limites.

Le second inscrit d'emblée le parrainage dans des réseaux institutionnels. L'effet multiplicateur est a priori plus rapide, l'inscription territoriale est plus forte. L'effet

de sensibilisation du milieu économique et de rapprochement avec les entreprises a des chances d'être mieux atteint au moins avec certains réseaux. Il nécessite un accord de partenariat où soient nettement clarifiés les rôles et les fonctions de chacun.

- La Mission Locale de P. a établi une liste de toutes les structures constituant des gisements potentiels de parrains, à qui elle envoie un courrier et une plaquette de présentation. Elle rencontre ensuite les responsables de la structure et prévoit avec eux une information de leurs membres.
- La Mission Locale de C. fait le choix :
 - d'une prospection directe auprès des organismes économiques, professionnels, des associations et clubs ;
 - d'une prospection, par relais, mobilisant à cet effet deux partenaires qui démarchent les parrains, l'un attaché au Groupe-Emploi du Contrat de Ville, l'autre à l'Association Patronale Départementale.
- La Mission Locale de T. travaille avec deux Caisses de Retraite chargées d'informer et recruter les pré-retraités et retraités de leur réseau.

■ La démarche de recrutement est à mener en plusieurs temps.

Cette démarche est d'abord une action d'information et de communication sur le parrainage utilisant les moyens "classiques" : rencontres, réunions, mailing, participation à des forum, des journées ...

Elle est ensuite une démarche d'échanges. Il est nécessaire que la structure-support consacre un temps suffisant à informer les parrains potentiels, à préciser les attentes à leur égard et les exigences de la fonction, à développer des échanges avec eux et entre

eux pour leur permettre de prendre position eux-mêmes et ensemble sur leur inscription comme parrain.

Cette phase est consommatrice de temps, de compétence et d'énergie. Elle est essentielle au bon fonctionnement et au développement du dispositif.

■ Les parrains doivent être choisis en vue de constituer un réseau.

Un réseau de personnes dont les diversités socio-professionnelles et d'âge soient suffisantes.

Un réseau avec des localisations géographiques qui permettent de couvrir au mieux le territoire des entreprises et des parrainés.

Un réseau fondé sur la relation et la communication entre les membres et pas uniquement de manière centrale avec la structure-support.

Pour démarrer, le système implique qu'un réseau minimum (de 5 à 10 parrains) soit constitué et en état de fonctionner.

La période de préparation ne doit cependant pas être trop longue pour ne pas décourager les premiers contactés.

La mise en relation parrainé/parrain

■ **La mise en relation est de la responsabilité de la structure- support et plus particulièrement de l'animateur du réseau de parrainage.**

Cette mise en relation nécessite une bonne connaissance du parainé d'une part et du parrain d'autre part.

■ **La mise en relation constitue le nœud d'une action fondée sur la dynamique du binôme parrainé/parrain qui doit concentrer le maximum d'atouts.**

Elle devra donc tenir compte des critères suivants :

- proximité géographique ;
- cohérence entre le secteur d'activité du parrain et celui visé par le parrainé ;
- compatibilité entre les compétences et la personnalité du parrain et les difficultés et attentes du parrainé.

Elle repose sur l'adhésion des deux parties. Elle ne peut pas être effectuée uniquement à partir de critères objectivés et externes.

Dans cette situation où se rencontrent des parrainés et des parrains si différents, la relation bouscule les uns et les autres. Elle fait apparaître des marges de change-

ment inattendues.

La médiation s'appuie sur cette relation forte avec le parrainé qui, seule, pourra permettre à celui-ci de se mettre en mouvement et de surmonter les obstacles qu'il rencontre pour accéder à l'emploi et s'y maintenir.

La mise en relation doit tenir compte de cette dimension.

Elle se fera en tous cas en deux temps :

- un temps de proposition,
- un temps de validation.

- La PAIO et le Foyer de Jeunes Travailleurs de S. organisent des rencontres entre 3 ou 4 jeunes et un parrain avec le responsable du réseau. Les jeunes y présentent leur projet professionnel. La mise en relation un jeune/un parrain se fait à l'issue de ces réunions.
- A CBE V lors des réunions bi-mensuelles de parrains, les professionnels chargés de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi présentent, les dossiers des personnes à parrainer. En fonction de leur disponibilité et du secteur économique recherché et d'autres paramètres, les parrains se positionnent pour suivre tel ou tel demandeur d'emploi.

Dans un deuxième temps, la M.L. organise une rencontre entre le futur parrainé, le parrain et le correspondant du parrainé à la M.L.

■ **Concrètement, cette mise en relation peut adopter différentes modalités**

Elle peut s'effectuer à partir de dossiers individuels, d'une présentation orale des personnes, de réunion ou d'un travail en commun...

■ **Les premiers entretiens doivent permettre à l'un et à l'autre :**

- de faire connaissance ;
- de préciser ensemble le cadre de l'action qu'ils engagent.

Une grille d'entretien pour cette première rencontre est proposée aux parrains par certaines structures (Missions Locales, etc.).

■ **A l'issue de cette première phase si l'accord est confirmé, un document précisera les engagements réciproques et concrets de chacun, notamment :**

- la fréquence et les modalités de rencontre ;
- les engagements du parrain à l'égard du parrainé et à l'égard de la structure ;
- la participation active du parrainé à la recherche d'emploi ;
- la durée du parrainage.

■ **Un adulte peut parrainer une ou plusieurs personnes dans le même temps.**

Il semble préférable, pour garder à cette médiation une efficacité suffisante, que ce nombre soit limité à 2 ou 3 personnes.

La formation des parrains

■ Cette formation est incontestablement une condition préalable pour la mise en place d'un parrainage efficace. Dans les cas où sa mise en place est négligée par la structure, l'action des parrains est perturbée par la découverte des difficultés ou des particularités des parrainés (ou du mode d'intervention des professionnels) vis-à-vis desquelles ils ne savent pas réagir. Elle apparaît ainsi dès le début comme une exigence et un besoin.

La formation apparaît ainsi comme :

- une des exigences des financeurs et des autorités de tutelle⁽¹⁶⁾ ;
- une responsabilité de la structure-support et un moyen d'assurer la qualité du parrainage ;
- une attente des parrains eux-mêmes, attente qui pour autant ne sera pas toujours explicitée dès le démarrage.

La formation doit également prendre en compte les caractéristiques des parrains :

- des bénévoles ;
- des hommes et des femmes retenus et reconnus pour leur connaissance du milieu économique ;

- des actifs en position de responsabilité et assez peu disponibles en temps.

Une des réponses pour diminuer l'écart entre les compétences attendues et les compétences actuelles. Elle sera axée sur les savoir-faire nécessaires à la fonction de médiation.

■ Cette formation est appelée à prendre des formes successives, se diversifier et s'étager dans le temps.

- Dans un premier temps, il s'agit avant tout d'information :
 - sur les buts et fonctionnement des structures supports de l'action de parrainage ;
 - sur les mesures et dispositifs pouvant faciliter l'accès à l'emploi des personnes parrainées afin que les parrains en aient une connaissance exhaustive et pratique ;
 - sur les caractéristiques des publics des demandeurs d'emploi en difficulté ciblé par le parrainage : leurs représentations du travail, leurs attentes, les obstacles qu'ils rencontrent pour accéder à l'emploi, la situation des jeunes issus de l'immigration, des jeunes diplômés demandeurs d'emploi, les difficultés spécifiques rencontrées par les femmes demandeurs d'emploi, etc.

⁽¹⁶⁾ Cf. fiche 6 p. 30.

CAHIER DES CHARGES POUR LA FORMATION DES PARRAINS⁽¹⁷⁾

Le cadre général proposé devra être adapté pour chaque structure en fonction du contexte et des objectifs de formation spécifiques.

Objectif général

Développer les compétences des parrains, dans leur action de parrainage vers et/ou dans l'emploi à l'égard des demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion, en vue d'améliorer son efficacité.

Développer des capacités et faire acquérir des compétences en 5 domaines :

1. Connaissance du public visé par la circulaire sur le parrainage.
2. Mesures et dispositifs en faveur de l'accès à l'emploi des publics visés par la circulaire.
3. Techniques de recherche d'emploi.
4. Approche interculturelle.
5. La relation d'écoute et d'aide.

Public

Bénévoles : retraités, personnes occupant un emploi, responsables locaux impliqués dans le champ économique, parrainant chacun une ou plusieurs personnes pour faciliter leur accès à l'emploi.

Objectifs particuliers**Domaine 1 : Connaissance du public**

Rendre les parrains capables de :

- formuler les missions et les fonctions des structures supports des actions de parrainage (ALE, Mission Locale, PAIO), associations, centres sociaux, CBE, CFA, etc.) ;
- comprendre la situation des demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion quant à :
 - leur niveau de formation,
 - leurs conditions socio-économiques (ressources, logement, emploi),
 - leurs relations avec l'environnement (famille, quartier, milieu économique) ;

- analyser les représentations qu'ont les futurs parrainés sur le monde du travail, l'entreprise, l'accès à l'emploi ;
- analyser les représentations qu'ont les autres acteurs et particulièrement les employeurs, sur ces demandeurs d'emploi ;
- approcher quelques éléments d'explication sur leurs comportements à l'égard du travail et de leur environnement.

Domaine 2 : Mesures et dispositifs en faveur de l'emploi des demandeurs d'emploi

Rendre les parrains capables :

- d'identifier les sources d'information et de conseil en ce domaine ;
- de nommer et citer les principales caractéristiques des différents contrats pouvant concerner les parrainés à la recherche d'un emploi : CDI, CDD, temps partiel, contrats en alternance, contrats aidés (CIE, CES, CEC, CA, contrat jeune en entreprise, etc.) ;
- de citer les principales mesures d'aide pour l'emploi, en particulier auprès des éventuels employeurs ;
- de citer les dispositifs d'accueil, d'accompagnement, de suivi, de bilan, pouvant exister au niveau local pour aider à l'insertion des demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion.

Domaine 3 : Techniques de recherche d'emploi

Rendre les parrains capables :

- de savoir présenter aux parrainés les outils de communication dans la recherche d'emploi : CV, lettre de motivation, téléphone ;
- d'expliquer aux parrainés les méthodes et techniques d'entretien auxquelles ils seront confrontés dans leur recherche d'emploi ;
- de tenir compte dans l'aide apportée à la recherche d'emploi au parrainé, des conditions sociales et psychologiques dans

⁽¹⁷⁾ établi par la Délégation Formation du FAS.

- lesquelles s'inscrit sa recherche de travail ;
- de décrire les éléments principaux du comportement du parrainé dans sa recherche d'emploi ;
- de coopérer avec l'équipe chargée du suivi du demandeur d'emploi.

Domaine 4 : Approche interculturelle

Rendre les parrains capables :

- d'identifier leurs propres représentations sur l'immigration, les demandeurs d'emploi jeunes et moins jeunes (en général et ceux issus de l'immigration), les acteurs économiques, le travail ;
- d'identifier les représentations et les stéréotypes des employeurs sur les demandeurs d'emploi et particulièrement les migrants ou ceux issus de l'immigration, les références culturelles de ces mêmes employeurs, leurs modèles, leurs rapports au travail, à l'entreprise, à la famille ;
- d'identifier parallèlement les représentations et les stéréotypes que le parrainé se fait du monde du travail, de l'entreprise, de l'accès à l'emploi ;
- de savoir décrypter les comportements discriminatoires dont les parrainés peuvent être l'objet en raison de leur lieu d'habitation, leur origine, leur apparence extérieure ;
- de soutenir chez les parrainés la construction de stratégies qui tiennent compte de ses représentations et stéréotypes, tant les siennes propres que celles du monde du travail.

Domaine 5 : la relation de médiation et d'aide

Rendre les parrains capables :

- de pratiquer une attitude d'écoute positive et attentionnée à l'égard du parrainé ;
- de nommer le cadre de références qu'ils utilisent pour comprendre les comportements et attitudes de la personne qu'ils parrainent ;

- d'évaluer ce qui, dans les représentations du parrainé, constitue un frein, un obstacle à son insertion et à l'emploi ;
- de savoir intégrer les savoirs déjà acquis chez le parrainé, son expérience, ses motivations, comme éléments constructifs dans sa démarche et savoir le relier à une notion de projet ;
- d'exprimer la manière dont ils entendent pratiquer une relation d'aide.

Conditions de réalisation

Les actions de formation seront réalisées sous la responsabilité de la structure chargée de l'animation du réseau.

Un organisme sera choisi par celle-ci pour réaliser la formation, en raison de son expérience et de ses compétences sur :

- la connaissance des demandeurs d'emploi de faible niveau de qualification en difficulté d'insertion ;
- le milieu économique et le marché de l'emploi ;
- l'intervention en psychologie sociale ;
- l'approche interculturelle dans des actions de médiation à l'emploi.

Pour s'adapter aux conditions de disponibilité de parrains bénévoles, la formation devra être souple et étalée dans le temps, mais elle nécessitera aussi que les parrains s'engagent sur la continuité pour qu'elle soit un minimum efficace.

Evaluation

Lors de l'élaboration du programme de formation, les critères et modalités d'évaluation seront définis.

Ils porteront principalement sur :

- les résultats obtenus chez les participants quant aux objectifs définis au départ dans le cahier des charges et aux compétences acquises par les parrains ;
- L'adaptation des contenus et des méthodes au public ayant suivi la formation.

Il s'agit aussi de clarifier le rôle et les fonctions des parrains.

Souvent il est très utile de doter les parrains et les marraines d'une formation concernant le vécu relationnel et le rôle de l'écoute dans la perception des difficultés rencontrées par les parrainés.

Quelques informations sur les enjeux de la communication dans une situation d'entretien peuvent se révéler d'une grande utilité pour familiariser les parrains et les marraines à l'entretien interindividuel.

• Dans un second temps, à partir des questions issues de leur pratique et identifiées par le groupe des parrains et l'animateur de réseau, la formation s'articulera avec les problématiques d'intervention :

- Jusqu'où va l'engagement du parrain ?
- Quels comportements et quelles attitudes développer ?
- Quelle déontologie ?
- Comment aider un parrain à trouver son itinéraire dans un environnement complexe ?
- Faut-il et comment établir des liens avec la famille, les parents ?
- Quelles sont les limites du parrainage ?
- Quels sont les obstacles et les difficultés qu'il ne peut pas nécessairement dépasser ?
- Que faire en cas d'échec ou d'enlèvement du parrainage ?

■ Cette formation s'appuie sur les besoins exprimés par les parrains et les compétences attendues par la structure-support.

Elle est à distinguer des échanges réguliers internes au réseau parce que :

- ciblée ;
- formalisée ;
- distanciée.

■ Si la phase d'information relève de la responsabilité directe de la structure-support ou de la structure associée, la seconde phase devra faire appel à des formateurs externes, indépendants du réseau, aptes à travailler avec le groupe de parrains, à susciter une réflexion sur les pratiques et leur évolution, mais aussi à valoriser l'action entreprise.

- La circulaire souligne l'importance et l'intérêt d'une liaison avec les services du FASILD pour organiser, au moins en partie, cette formation.
- Un cahier des charges de la formation est donc à établir, par la structure-support et en partenariat avec la structure associée.
- La durée et le planning de la formation devront tenir le plus grand compte de la disponibilité et des contraintes des parrains.

Fiches **Action**

The background features a light teal color with a faint, white line-art illustration of two stylized human figures shaking hands. The figures are composed of simple, rounded shapes, with one figure standing and the other kneeling or sitting, their hands clasped in the center. A vertical black line runs down the left side of the page, and a solid teal rectangle is positioned at the bottom left.

■ Comment conduire l'action de parrainage ?

Fiche 11 • Les activités du parrain et les phases du parrainage

Fiche 12 • L'animation locale du réseau

Fiche 13 • L'analyse des résultats et des effets de l'action :
à quoi sert le parrainage ?

Les activités du parrain et les phases du parrainage

■ Les activités et les tâches du parrain peuvent être multiples.

Les profils des différentes catégories de personnes parrainées, les actions et démarches pour l'emploi mises en œuvre par la structure-support ou la structure associée, les choix du réseau, conduisent le parrain à exercer des activités ou des

tâches plus ou moins en amont de l'accès à l'emploi et de son activité de médiation directe.

On peut ainsi distinguer 7 groupes de tâches pouvant être menées par le parrain, en binôme avec le parrainé dans le cadre de la relation régulière de parrainage.

■ Une durée de 6 à 9 mois est la durée la plus habituellement retenue pour parcourir ces différentes phases.

Il est nécessaire lors de la formalisation du contrat de parrainage, d'énoncer clairement un terme, qui constituera un repère pour chacun.

L'expérience montre que – sauf cas précis et négocié – au-delà d'un temps de 6 mois, les choses s'étirent, perdent de leur efficacité, parrainé et parrain s'es-soufflent.

Cette durée correspond à des rencontres parrainé/parrain au minimum une fois tous les 15 jours.

■ Des outils de suivi des démarches effectuées constitueront une aide pour le parrain.

- Ces outils sont de deux ordres :
 - suivi des rencontres parrainé/parrain ;
 - suivi des démarches de recherche d'emploi.
- Ils peuvent être rassemblés dans un livret ou un classeur et complétés par :
 - le contrat de parrainage ;
 - le(s) CV ;
 - les lettres de candidature ;
 - des documents d'information.
- Ils sont propriété de chacun, parrainé et parrain, mais gagneront à avoir la même trame.

L'ensemble des activités décrites ci-dessous sont mises en œuvre en concertation avec les référents des structures-supports et en complémentarité avec leurs actions.

- | | |
|--|---|
| 1. Aide à la reprise de confiance en soi disponible soutien et écoute du parrainé | <ul style="list-style-type: none"> • Identification et valorisation des qualités du parrainé, de ses compétences, • analyse des difficultés et des échecs antérieurs, • mise en contact avec des réseaux de professionnels et d'acteurs socio-économiques. |
| 2. Aide technique à la recherche d'emploi | <ul style="list-style-type: none"> • élaboration de CV, lettre de candidature, • simulation d'entretiens (téléphoniques ou directs), élaboration d'argumentaire et analyse des comportements, • information sur les contrats aidés, • information sur les entreprises, les logiques, les contraintes des employeurs. |
| 3. Structuration de la démarche de recherche d'emploi | <ul style="list-style-type: none"> • information-conseil sur les démarches de recherche, • confection d'un répertoire d'adresses d'entreprises, • tenue d'un cahier de suivi et de recherches, • conseil sur la présentation physique, la tenue, • organisation d'entretiens avec des personnes conseils, • visite d'entreprise et connaissance du secteur d'activité visé, • organisation de séquence-entreprise non rémunérées (stages). |
| 4. Recherche d'offres | <ul style="list-style-type: none"> • sélection de petites annonces, • aide à l'envoi de candidatures spontanées, • exploitation du réseau personnel, • relance téléphonique, • conseil auprès des entreprises sur les différents contrats. |
| 5. Mise en relation parrainé-entreprises | <ul style="list-style-type: none"> • présentation du parrainé lorsque cela paraît pertinent, • accompagnement lors du premier entretien si cela paraît pertinent, • appui à la candidature, |
| 6. Suivi de la situation d'emploi | <ul style="list-style-type: none"> • suivi du jeune, dynamisation, écoute, conseil, • médiation et rapprochement des parrainés et des employeurs, • rencontre avec l'employeur (échange et information), • régulation de conflit, • négociation des suites du contrat. |
| 7. Fonction de relais de l'information auprès de la structure-support | <ul style="list-style-type: none"> • informer la structure sur les problèmes de logement du parrainé, • informer la structure sur les problèmes de santé du parrainé, • informer la structure sur les problèmes financiers, de mobilité etc du parrainé, |

L'animation locale du réseau

■ Faire vivre un réseau, l'animer, c'est répondre à un certain nombre des besoins de ses membres :

- un besoin de se compter, de se repérer, de se connaître ;
- un besoin de se reconnaître crédibles et compétents autour de l'action partagée ;
- un besoin d'opérationnalité et d'initiative ;
- un besoin de confrontations et d'échanges ;
- un besoin de circulation d'information.

■ Ceci suppose :

- que soit précisé l'engagement de chaque parrain non seulement à l'égard de (ou des) personne(s) qu'il parraine, mais aussi à l'égard du réseau et notamment que la participation aux réunions apparaisse bien comme une des composantes de cet engagement à la fois individuel et collectif ;
- que des rencontres régulières – pas trop nombreuses – soient instaurées, qui valorisent les apports et la réflexion commune des parrains ;
- que la tonalité choisie soit bien celle d'un échange. Ceci nécessite que soient exclus le jugement et la critique facile, mais non la confrontation ;
- que concrètement, la circulation de l'information soit facilitée y compris l'infor-

mation directe de parrain à parrain (répertoire des parrains) ;

- qu'un certain nombre d'instruments et d'outils communs aux membres du réseau et validés et améliorés par eux soient proposés aux parrains et aux jeunes ;
- que dans le même temps, la démarche ne soit pas trop administrative et institutionnalisée au risque d'ôter toute initiative et de décourager la mobilisation et l'implication.

■ Une attention particulière sera portée à l'articulation entre le réseau et la structure-support.

Pour permettre une articulation pertinente et dynamique entre la structure support et le réseau des parrains, un mode d'information et de liaison doit être mis en place :

- entre l'ensemble des professionnels de la structure et le réseau de parrains ;
- entre le référent qui suit le parrainé habituellement (référent, conseiller-éducateur-formateur...) et le parrain.

■ Un comité de suivi sera mis en place.

Il est d'autant plus nécessaire que des structures sont associées pour mener

l'action. Il peut être composé d'un membre des différentes structures, de représentants des parrains ainsi que de partenaires de l'opération.

Il aura pour mission avec le responsable de la structure-support, le suivi et la régulation de l'action.

■ Le réseau se construit dans le temps.

- Les premières rencontres constituent une phase de connaissance et d'information ; le passage à l'action doit cependant suivre assez vite dans la foulée.
- Une programmation de réunions régulières entre parrains est alors à mettre en place. Elles pourront avoir pour objet :
 - l'information sur les nouveaux entrants ;
 - la constitution des binômes parrainés/parrains, éventuellement ;

- le suivi des actions menées avec les parrainés : succès et difficultés ;
- l'échange sur les pratiques ;
- la distinction entre ce qui relève des bénévoles -parrains- et ce qui relève des professionnels ;
- le recensement des besoins d'information et de formation.

■ Le réseau est tissé aussi avec les parrainés.

Des rencontres – moins fréquentes peut-être, mais régulières – sont aussi à prévoir, réunissant l'ensemble des parrainés et l'ensemble des parrains.

Ceux-ci sont aussi acteurs du réseau : ils apportent leur analyse et leur critique de l'action, ils diffusent le concept de parrainage, ils peuvent contribuer à soutenir d'autres parrainés.

L'analyse des résultats et des effets de l'action

A quoi sert le parrainage ?

Le bilan de l'action est conduit annuellement, au moment de la réalisation du bilan quantitatif et qualitatif. Cependant, **il est utile de prévoir, dès le démarrage de l'action, la manière dont on va estimer les apports du parrainage.** Cela concourt à une formulation claire des objectifs.

■ Apprécier les résultats du parrainage sur l'insertion professionnelle des parrainés.

Il y a lieu de vérifier les effets de l'action sur l'accès à l'emploi, sur le maintien dans l'emploi, en répondant aux questions suivantes :

- Le parrainage a-t-il permis d'ouvrir une voie vers l'insertion professionnelle des parrainés concernés par la circulaire ?
- Constitue-t-il une forme efficace de lutte contre la discrimination à l'emploi rencontrée par les parrainés issus de l'immigration et/ou originaires de quartiers en difficulté ?
- Quel bilan peut-on tirer quant à son impact sur l'accès à un emploi durable ?

L'analyse s'appuie sur les critères suivants :

- efficacité du parrainage sur l'accès à l'emploi : taux global d'accès à l'emploi ;

- accès à la qualification : formation, alternance, tutorat ;
- durabilité de l'emploi : types de contrat, durée de contrat ;
- type de handicap que le parrainage a permis de dépasser : niveau de formation, origine nationale, secteur géographique, durée de chômage, etc.,
- efficacité du parrainage sur le maintien des parrainés dans l'emploi : diminution du taux de rupture précoce de contrat, transformation des contrats aidés.

C'est aussi à partir d'effets plus indirects sur le processus d'insertion professionnelle des parrainés que le parrainage doit être apprécié.

Ceux-ci ont trait principalement :

- à la mobilisation du parrainé, à la reprise de confiance en soi ;
- à la perception du monde de l'entreprise et plus généralement de l'environnement économique : découverte objective de l'entreprise, modification de l'image des employeurs et des professionnels ;
- à la consolidation d'un projet professionnel élaboré avec les professionnels de la structure-support.

D'autres éléments sont intéressants à apprécier car ils constituent les facteurs explicatifs de la réussite ou de la non réussite du parrainage. Ils ont trait par exemple aux critères suivants :

- rôle joué par les parrains dans l'accès à l'emploi : intervention directe auprès de l'entreprise et/ou dynamisation et mobilisation du parrainé demandeur d'emploi ;
- rôle joué par les parrains dans le maintien en emploi : prévention des conflits, contribution à la résolution des tensions et problèmes, accompagnement et soutien du parrainé ;
- difficultés rencontrées dans l'action : motif des abandons, analyse des expériences qui ne parviennent pas à déboucher sur un emploi...

■ Mesurer les effets du parrainage sur les parrains et les employeurs.

Le parrainage contribue-t-il à modifier la représentation que les acteurs économiques ont des parrainés en difficulté ? Cette évolution a-t-elle une influence sur les pratiques des entreprises ?

- les parrains et les employeurs prennent-ils conscience des difficultés réelles des parrainés à trouver et conserver un emploi ?
- le parrainage permet-il de mieux comprendre que de nombreux de-

mandeurs d'emploi, y compris ceux en difficulté, ont une volonté de travailler ?

- dissipe-t-il les représentations négatives que les employeurs peuvent avoir de ces demandeurs d'emploi, du fait de leur origine ou de leur quartier ? Change-t-il les regards sur les handicaps liés à l'absence de qualification ou d'expérience professionnelle ?
- incite-t-il les employeurs à infléchir leur mode de recrutement ? ...

■ Evaluer la contribution du parrainage au projet de la structure-support.

Les apports du parrainage à la politique et aux objectifs de la structure seront à apprécier différemment selon la nature de cette dernière.

Quoi qu'il en soit, on distinguera 3 catégories d'effets et d'impacts :

• L'acquisition d'une compétence.

La structure a-t-elle développé des compétences en matière de conduite de projet partenarial ?

S'il s'agit d'un organisme économique, a-t-il acquis une capacité nouvelle dans l'insertion des publics en difficulté ?

Si la structure-support est un CFA, le parrainage lui a-t-il permis d'accroître son savoir-faire en matière d'assistance aux employeurs d'apprentis ?

etc.

- **Les effets d'image sur la reconnaissance de la structure dans son bassin d'emploi.**

- **Le développement de liens nouveaux avec l'environnement.**

S'il s'agit d'une Mission Locale ou d'une PAIO, le parrainage a-t-il contribué à accroître sa liaison avec les entreprises et les réseaux économiques ?

Si la structure-support est une structure économique, le parrainage a-t-il eu des effets sur le développement de liens avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion ?

A-t-il permis d'ouvrir une réflexion et de produire des modes d'action en matière d'emploi à l'intérieur de réseaux réunissant des entreprises et des institutionnels ?

Annexes



- **Annexe I** : circulaire du 4 août 2003 et ses deux annexes
- **Annexe II** : La charte nationale du Parrainage
- **Annexe III** : correspondants DRTEFP et animateurs régionaux
- **Annexe IV** : correspondants régionaux FASILD
- **Annexe V** : glossaire des sigles

CIRCULAIRE DU 4 AOUT 2003

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES DU TRAVAIL
ET DE LA SOLIDARITÉ

Circulaire DGEFP-DPM n° 2099/16403-20 du 4 août 2003

LE MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SOLIDARITÉ
à
MADAME ET MESSIEURS LES PRÉFETS DE RÉGION
MESDAMES ET MESSIEURS LES PRÉFETS DE DÉPARTEMENT
MONSIEUR LE DIRECTEUR DU FONDS D'ACTION
ET DE SOUTIEN POUR L'INTEGRATION ET LA LUTTE
CONTRE LES DISCRIMINATIONS
MONSIEUR LE DIRECTEUR GÉNÉRAL
DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI
MONSIEUR LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'AFPA

Objet : Développement du parrainage pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en difficultés d'insertion professionnelle

Résumé : Mobilisation du tissu économique et social pour assurer le développement et diversification des réseaux de parrainage de personnes vers l'emploi

Mots-clés : réseaux de parrainage ; accès à l'emploi ; personnes en difficulté d'insertion professionnelle ; lutte contre les exclusions et les discriminations ; chartes régionale du parrainage ; animation régionale du parrainage.

Textes de référence :

- Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions ;
- Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations ;
- Nouveau programme de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale présenté le 18 juillet 2001 ;
- Circulaire DGEFP n° 99-37 du 30 novembre 1999 relative à la mise en œuvre du programme 2000 de prévention et de lutte contre le chômage de longue durée et contre les exclusions ;
- Circulaire DGEFP n° 2002-49 du 21 novembre 2002 relative à la prévention du marché du travail : action territorialisée du service public de l'emploi pour 2003 ;
- Circulaire DGEFP-DIIJ-DPM-DIV-DGAS 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 ;
- Note de service DGEFP n° 2000-08 du 8 mars 2000 relative au programme de prévention et de lutte contre le chômage de longue durée et contre les exclusions.

Comité interministériel à l'intégration du 10 avril 2003.

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Monsieur le directeur du fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations ; Monsieur le directeur général de l'ANPE ; Monsieur le directeur général de l'AFPA.

Développement du parrainage pour favoriser l'accès à l'emploi de personnes en difficulté d'insertion professionnelle

Pour assurer le développement du parrainage des personnes (jeunes et adultes) en difficulté d'accès à l'emploi, des moyens supplémentaires, humains et financiers ont été mis en place en 2002, et sont maintenus en 2003.

La diversification des actions et l'amélioration de l'organisation du parrainage doivent être soutenues pour mener à bien :

- le développement des actions de parrainage ;
- la structuration de l'animation locale et la mise en place d'animateurs régionaux ;
- la formation des différents acteurs du parrainage.

Le parrainage vers l'emploi constitue une démarche efficace d'appui à l'insertion professionnelle qui s'inscrit dans la lutte contre toutes les formes de discriminations, et complète l'ensemble des services disponibles sur un territoire dans le cadre du PAP nouveau départ. Il peut être utilisé pour la sortie du trajet d'accès à l'emploi (TRACE) et du volet d'accompagnement vers l'emploi du programme CIVIS, prochainement mis en place, afin d'améliorer les chances de succès du parcours d'insertion professionnelle des jeunes.

Le parrainage a été retenu dans le document unique de programmation pour les interventions structurelles communautaires au titre de l'objectif 3. Le FSE est susceptible d'être mobilisé pour cofinancer des prestations comme celles du parrainage, qui doivent prendre en compte l'égalité des chances, notamment entre les femmes et les hommes.

Le comité interministériel à l'intégration qui s'est tenu le 10 avril 2003 a décidé de faire du parrainage un outil privilégié d'accompagnement vers l'emploi. Des mesures complémentaires ont été arrêtées pour compléter et renforcer ce dispositif. La mise en œuvre de ces mesures doit débiter dès l'année 2003.

I. - DÉVELOPPEMENT DU PARRAINAGE

Le contenu de la circulaire 2002 reste applicable en 2003 (cf. notamment les annexes I et II).

I. De nouveaux objectifs quantitatifs nationaux et régionaux

L'objectif national fixé par le comité interministériel à l'intégration est d'atteindre le nombre de 25 000 personnes parrainées d'ici un an, avec une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

La réalisation de cet objectif national, qui doit être décliné pour 2004 en objectifs régionaux, doit faire l'objet d'un suivi rigoureux au niveau régional et national.

2. Confirmation des objectifs qualitatifs de cet outil d'accompagnement vers l'emploi.

Véritable outil d'aide à l'accès et au maintien dans l'emploi, en particulier pour les résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville, notamment les jeunes, le parrainage permet :

- de créer du lien social pour ceux qui en sont dépourvus ;
- de lutter contre toutes formes de discrimination ;
- de créer de nouvelles solidarités intergénérationnelles ;
- d'agir sur les mentalités pour changer des représentations négatives.

II. – ASSURER DANS CHAQUE RÉGION L'ANIMATION DU PARRAINAGE

I. L'animation régionale, essentielle au développement du parrainage

I.1. Promouvoir le partenariat avec les collectivités territoriales

Plusieurs DRTEFP ont d'ores et déjà structuré l'animation du parrainage, selon des modalités définies en partenariat avec les collectivités territoriales. Afin que chaque région soit dotée d'un pôle d'animation, des collaborations étroites devront être recherchées avec les Conseils régionaux et éventuellement d'autres collectivités territoriales.

Les DRTEFP sont invités à initier la signature de conventions de cofinancement Etat - Région pour promouvoir le parrainage et son animation.

I.2. Diversifier le partenariat avec les réseaux économiques

Les réseaux de parrainage ne peuvent se développer que par le renforcement de la coopération avec les partenaires économiques et sociaux. L'animation locale est appelée à jouer un rôle dans la recherche d'une plus grande implication des entreprises favorisant notamment la diversification des réseaux.

Cette dynamique ne peut prendre tout son sens que par la signature, en concertation avec les conseils régionaux, de chartes régionales avec des interlocuteurs reconnus au niveaux territorial, comme par exemple les partenaires sociaux, les chambres consulaires, les représentants régionaux des signataires de la charte nationale, des entreprises, des grandes associations ou fondations..., en vue de réunir les conditions nécessaires au développement économique et social participant au maintien de la cohésion sociale.

2. Le Comité de pilotage régional

En collaboration avec le pôle d'animation régional, le comité de pilotage régional veille à la réalisation des objectifs régionaux, assure la mobilisation de l'ensemble des acteurs locaux du parrainage, en même temps qu'une meilleure lisibilité de la diversité de l'action.

Il suscite l'émergence de nouveaux réseaux et facilite leur mise en place ; il garantit la coordination des actions de formation des parrains ; les échanges entre les réseaux et la promotion du parrainage dans la région.

Il est particulièrement important de s'assurer de la présence, au sein des comités régionaux de sélection des projets, des représentants du SPE régional et départemental (services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ANPE, AFPA, déléguées régionales et chargées de mission départementales aux droits des femmes), auxquels sont associés les services déconcentrés des affaires sanitaires et sociales, ainsi que le représentant de la délégation régionale du FASILD. Par ailleurs, vous veillerez à ce que les sous-préfets chargés de la politique de la ville soient également associés aux travaux du comité régional.

3. Une démarche de "labellisation" des réseaux de parrains

La reconnaissance et la diffusion des pratiques innovantes sont indispensables au développement du parrainage, aussi il est prévu la mise en place d'une démarche de labellisation permettant la reconnaissance des réseaux de parrains et de leurs actions. De plus, la création d'un label pour les réseaux de parrains permettra d'évaluer et de valoriser l'engagement des opérateurs et le travail réalisé, ainsi que de structurer la démarche de parrainage. La labellisation renforcera le rôle de coordination des animateurs régionaux.

Les résultats d'une étude en cours de réalisation, permettront dès 2004, aux comités de pilotage régionaux de disposer d'un outil de labellisation des réseaux de parrainage.

III. – SUIVI FINANCIER ET STATISTIQUE DU PARRAINAGE

Pour une plus grande lisibilité du dispositif, le comité interministériel à l'intégration a décidé la création à compter de l'exercice 2004, d'une ligne budgétaire au parrainage. Dans ce cadre, il sera mis en place un suivi statistique et d'évaluation de la montée en charge de cette mesure d'accompagnement personnalisé dans l'emploi.

Pour 2003, les financements mobilisables sont explicités en annexe III.

Un premier bilan d'exécution des mesures décidées par le comité interministériel à l'intégration doit être formalisé à l'automne 2003.

J'attire donc votre attention sur le fait que les remontées d'informations concernant les exercices 2002 et 2003 nous font défaut pour un grand nombre de régions.

Aussi, je vous demande impérativement de compléter le tableau synthétique (annexe IV) et de le retourner, pour le 15 septembre 2003 au plus tard, à la DGEFP :

mission insertion professionnelle des jeunes,
7, square Max-Hymans,
75741 Paris Cedex 15,
tél. : 01-44-38-31-06, télécopie : 01-44-38-34-18,
mél : pascal.froudiere@dgefp.travail.gouv.fr.

Fait à Paris, le 4 août 2003.

Pour le ministre
et par délégation :
Le délégué adjoint à l'emploi
et à la formation professionnelle,
S. Clément

PUBLICS CONCERNÉS ET DÉFINITION DE LA FONCTION DE PARRAINAGE

1 - Nature de la démarche

L'action de parrainage est déclenchée par le référent de la personne dans la structure support (structure institutionnelle : mission locale, PAIO, ALE, Cap emploi, ou autre opérateur local : collectivités territoriales, équipe PLIE, équipe de maîtrise d'œuvre urbaine et sociale dans le cadre des contrats de ville, chambres consulaires, fondations ou associations, groupements d'employeurs, CFA, syndicats, lycées et collèges...) au moment où cet accompagnement produira, avec le maximum de chances de réussite, une opportunité d'accès et de maintien en emploi, à ce moment singulier de l'histoire de la personne.

Le projet professionnel de la personne a été clairement identifié préalablement et l'ensemble des actions d'accompagnement social ont été assurées par le référent (organisme support en lien direct avec la mission locale, PAIO ou l'ALE).

La mission du parrain ou de la marraine se concentre sur l'accès à l'entreprise et sur le maintien de la personne dans l'emploi, l'activité ou la formation

2 - Les publics concernés par le parrainage

Les personnes concernées (jeunes ou adultes) sont en situation d'occuper un emploi ou formation en alternance, mais rencontrent des difficultés dans leur insertion professionnelle. Elles présentent au moins l'une des caractéristiques suivantes :

- faible niveau de formation ou de qualification ;
- milieu social défavorisé ;
- risque de discrimination en raison de leur origine ethnique, de leur sexe, de leur handicap physique, de leur passé (détention, toxicomanie...) ou de leur lieu de résidence (en particulier les personnes habitant les quartiers dit sensibles) ;
- absence de réseau de relations professionnelles ;
- jeunes sous statut scolaire dans les établissements de l'Education nationale (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.
- jeunes diplômés en difficulté d'insertion professionnelle.

3 - Profil des parrains

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.

Il s'agit de mobiliser, sur la base du bénévolat, les compétences existantes au sein du réseau associatif (association de retraités, de solidarité, partenaires professionnels et partenaires sociaux), des collectivités locales (élus locaux), des entreprises (cadres, autres salariés, représentants du personnel).

Les parrains bénéficieront d'une information et d'une formation organisée par les organismes supports des projets, 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.

La qualité de la formation des parrains constituera l'un des critères de choix des projets retenus par le comité régional ou départemental de sélection.

4 - Définition de la fonction de parrainage

Elle consiste à :

- accompagner des personnes en difficulté, dépourvues de réseau personnel de relations avec les milieux professionnels, dans leur recherche d'emploi ou de contrat en alternance. Le parrain peut ainsi faire bénéficier ces personnes de son propre réseau et de sa connaissance des employeurs potentiels ;

- assurer leur suivi afin de les aider à s'insérer et à se maintenir dans le milieu du travail. Il ne s'agit pas de se substituer à l'encadrement de l'entreprise, mais d'en être l'interlocuteur en cas de difficulté ;

- contribuer avec le réseau d'accueil et de suivi des personnes à trouver des solutions à leurs problèmes extra-professionnels, en assurant la médiation entre les personnes et les services, organisme ou association compétents dans les domaines tels que le logement, les transports, les gardes d'enfants, la santé ;

- il s'agit d'une fonction bénévole assurée de l'extérieur de l'entreprise, qui se distingue de celle du "tuteur" assurée au sein de l'entreprise par un membre du personnel qui aide la personne à se doter de savoirs professionnels. Elle se distingue également de celle du conseiller chargé du suivi de la personne dans la structure support de rattachement. Elle se différencie de la nouvelle prestation "d'accompagnement dans l'emploi" de l'ANPE à destination de demandeurs d'emploi au moment de leur reprise d'activité et présentant des fragilités susceptibles de freiner leur adaptation à l'entreprise et au poste de travail.

5 - Rôle du comité régional de pilotage

La mise en place de l'animation régionale qui sera confortée prochainement par la démarche de labellisation du parrainage renforce la compétence du comité de pilotage régional pour animer l'ensemble des réseaux de parrains. C'est sur la base des engagements qui sont pris par l'ensemble des acteurs dans le cadre de la charte régionale pour le parrainage que le comité régional de pilotage peut reconnaître l'intérêt des actions et répartir les financements nécessaires.

Le comité régional de pilotage détermine, par rapport aux publics visés, les priorités d'actions de parrainage à mener et veille à la bonne réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs qu'il s'est fixés. Il analyse également le bilan quantitatif et qualitatif établi des actions de parrainage de la région.

MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DES ACTIONS DE PARRAINAGE

I - Durée de l'action et sortie vers l'emploi

La durée totale de l'action de parrainage est généralement de 9 mois. Elle se décompose en deux périodes :

- En amont de l'entrée dans l'emploi ou l'activité (période de six mois maximum),
- En aval, lors du maintien de la personne parrainée dans l'emploi ou l'activité (période de trois mois).

L'accès à l'emploi se traduit par la conclusion d'un contrat d'au moins six mois (CDI ; CDD), à l'exclusion de CES ou de missions d'intérim. Concernant le secteur marchand, toutes les formes de contrat de travail peuvent être sollicitées, qu'il s'agisse de l'alternance (apprentissage, contrat de qualification ou d'adaptation) ou de l'accès direct à l'emploi. Concernant le secteur non marchand, les CEC et les emplois jeunes font partie des programmes mobilisables pour le développement du parrainage.

2 - Utilisation du parrainage pour la mise en œuvre du PNAE (TRACE ; "Nouveau départ")

Programme TRACE :

Le parrainage doit constituer un outil privilégié dans la mise en œuvre du programme TRACE. Il pourra être utilisé par les missions locales, les PAIO ou les opérateurs externes avant et au début de chaque mise en emploi de la personne parrainée lors de son parcours d'insertion. Il pourra également être utilisé à la fin du trajet d'accès à l'emploi pour conforter les chances d'insertion longue dans l'emploi.

Pour ce faire, les différents types d'opérateurs, utiliseront les réseaux de parrainage existants, ou créeront de nouveaux réseaux pour la mise en œuvre du programme TRACE et du programme CIVIS prochainement mis en place.

Programme d'action personnalisée - Nouveau départ (PAP-ND) :

La mise en œuvre du projet d'action personnalisé (PAP) permet de mieux repérer les demandeurs d'emploi de moins de six mois de chômage pour lesquels un accompagnement s'avère utile et d'intensifier les services dont ils peuvent bénéficier, dont le parrainage.

3 - Convention locale de coopération et suivi évaluation

Il est nécessaire que les partenaires signataires de la charte régionale pour le développement du parrainage qui souhaiteraient mettre en œuvre des réseaux locaux soient identifiés par l'ensemble des acteurs du secteur géographique concerné.

A cette fin, une convention de coopération sera conclue entre l'opérateur de l'action de parrainage, quel que soit son statut juridique, et la mission locale, la PAIO ou l'ALE concernée, afin que le recueil des données puissent être constitué. Dans ce but, l'opérateur précisera le nombre de personnes concernées (sexe, âge...) et leurs principales caractéristiques ; le nombre de parrains et marraines participant au réseau local ; la durée de l'action, la nature du contrat de travail, le secteur d'activité concerné...

CHARTRE NATIONALE DU PARRAINAGE VERS L'EMPLOI

Faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des jeunes, des femmes ou des chômeurs de longue durée constitue une condition du développement économique et social de la nation et un facteur du maintien de la cohésion sociale de notre pays.

Trop souvent cependant, malgré les dispositifs d'insertion ou de formation existants, de nombreuses personnes ne peuvent accéder à l'emploi car ils sont dépourvus de liens avec le monde économique ou sont rejetés en raison de leur origine nationale, réelle ou supposée, de leur sexe, de leur âge ou, même, de leur lieu de résidence.

Face à ce diagnostic, la charte régionale du parrainage symbolise la volonté concrète de lutter contre les discriminations dans le monde du travail, et notamment contre les discriminations raciales, en s'appuyant sur les dynamiques locales et la solidarité entre les générations.

Le parrainage ne constitue pas une mesure supplémentaire : il a pour finalité, d'une part, de conforter le jeune parrainé dans sa démarche d'insertion et de recherche d'emploi et, d'autre part, d'appuyer l'employeur dans sa démarche de recrutement. Le parrainage renforce l'efficacité de tous les dispositifs d'insertion et également des procédures de recrutement.

Qu'il s'agisse d'accompagner des personnes sortant de formation, de rechercher une entreprise d'accueil dans le cadre de formations alternées, du recrutement direct sur un emploi, la démarche de parrainage constitue le tremplin vers la pleine réussite des actions engagées.

Le parrainage repose sur la mobilisation de tous : l'Etat, les conseils régionaux, les responsables économiques, les partenaires sociaux, les élus locaux et le tissu associatif doivent concourir à la réussite de ce projet.

Aussi, nous, signataires de la charte régionale du parrainage, nous prenons solennellement les quatre engagements suivants :

1 - **Veiller à ce que le principe d'égalité** des chances et de l'accès à l'emploi et aux formations soit mieux respecté, car il s'agit d'un enjeu majeur pour la cohésion de notre pays ;

2 - **Refuser et lutter concrètement contre toutes les formes de discriminations** et notamment contre les discriminations raciales ;

3 - **Développer les réseaux de parrainage** dans la région en invitant nos membres, nos partenaires habituels à s'engager dans cette démarche ;

4 - **Sensibiliser nos partenaires habituels** sur cet enjeu afin de permettre un développement important de cette démarche.

Pour que ces engagements soient tenus, nous adoptons et nous affirmons notre attachement aux **principes** qui ont présidé au développement passé du parrainage

1 - 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. Nous nous engageons à prêter une attention particulière aux jeunes diplômés issus de l'immigration ou des quartiers, dont la réussite doit constituer un exemple.

2 - Les parrains assureront **l'accompagnement personnalisé des parrainés** afin de conforter la construction d'un projet personnel et leur démarche d'insertion dans la vie active ; ils mobiliseront leurs connaissances du monde économique, leur expérience et leur réseau personnel pour offrir la chance au parrainé de réaliser son projet personnel. Ils assureront la qualité des premiers contacts entre le parrainé et l'employeur.

3 - Les parrains et marraines, que nous nous engageons à orienter vers les réseaux, sont des **bénévoles**, animés par la volonté de s'investir dans cette construction de lien social qu'est le parrainage. Ils pourront, le cas échéant, recevoir une formation adéquate leur permettant d'atteindre les objectifs fixés.

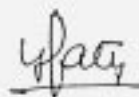
4 - Nous encouragerons les **échanges d'informations et d'expérience** sur toute la région afin de développer une dynamique du parrainage.

Le président de l'association
pour faciliter l'insertion professionnelle
des jeunes diplômés



Dominique LEVEQUE

Le président de l'association
"jeunesse et entreprises"



Yvon GATTAZ

Le président du comité central
de coordination de l'apprentissage
dans le bâtiment et les travaux publics



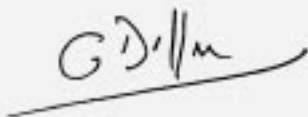
Roger BREUIL

Le président du comité de coordination
des programmes régionaux d'apprentissage
et de formation professionnelle continue



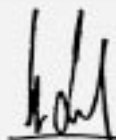
Janine JARNAC

Le président du comité de liaison
des comités de bassin d'emploi



Gérard DELFAU

Le président du conseil national
des missions locales



Michel DESTOT

Le président de la fédération nationale
des clubs régionaux d'entreprises
pépinières pour l'insertion



Philippe FABIÉ

Le président de la fondation
agir contre l'exclusion



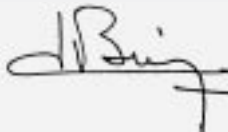
Antoine GUICHARD

Le président national de la jeune chambre
économique française



Dominique ANGLES

Le président de l'union nationale
des associations familiales



Hubert BRIN

CORRESPONDANTS PARRAINAGE DES DRTEFP ET ANIMATEURS RÉGIONAUX

D.R.T.E.F.P. Alsace

Madame HUMBERT
6, rue du Jeu des Enfants
67082 - STRASBOURG CEDEX
Tél.: 03 88 15 43 39 – Fax : 03 88 15 43 43

D.R.T.E.F.P. Aquitaine

Madame LAVIE
Immeuble Le Prisme
33074 - BORDEAUX CEDEX
Tél.: 05 56 99 96 55 – Fax : 05 56 99 96 69

D.R.T.E.F.P. Auvergne

Monsieur MENIGOT
65, boulevard F. Mitterrand - BP 414
63011 - CLERMONT-FERRAND CEDEX I
Tél.: 04 73 43 14 54 – Fax : 04 73 34 03 00

D.R.T.E.F.P. Bourgogne

Madame HUMBERT
13, avenue Albert 1er - BP n° 410
21011 - DIJON CEDEX
Tél.: 03 80 76 29 13 – Fax : 03 80 41 17 59

D.R.T.E.F.P. Bretagne

Monsieur BENQUET
13, rue Dupont-des-Loges - BP n° 3147
35031 - RENNES CEDEX 3
Tél.: 02 99 31 57 04 – Fax : 02 99 30 46 00

D.R.T.E.F.P. Centre

Monsieur SANTARELLI
La Montespan
12, rue de Maison Rouge
45140 - SAINT-JEAN DE LA RUEILLE
Tél.: 02 38 77 68 53 – Fax : 02 38 77 68 01

D.R.T.E.F.P. Champagne-Ardenne

Madame ALIES
60, avenue Simonnot
51038 - CHALONS-EN-CHAMPAGNE CEDEX
Tél.: 03 26 69 57 24 – Fax : 03 26 69 57 22

D.R.T.E.F.P. Corse

Madame BALDACCI
2, chemin de Loreto - BP 332
20180 - AJACCIO CEDEX I
Tél.: 04 95 23 90 16 – Fax : 04 95 23 90 05

D.R.T.E.F.P. Franche-Comté

Mademoiselle BONIN
48, avenue Clémenceau - BP 1115
25002 - BESANCON CEDEX
Tél.: 03 81 65 83 12 – Fax : 03 81 83 08 56

D.R.T.E.F.P. Ile-de-France

Monsieur NABIL
66, rue de Mouzaïa
75935 - PARIS CEDEX 19
Tél.: 01 44 84 25 87 – Fax : 01 42 41 22 77

D.R.T.E.F.P. Languedoc-Roussillon

Monsieur SCHALCHLI
3, Place Paul-Bec
Antigone
34000 - MONTPELLIER
Tél.: 04 67 15 77 41 – Fax : 04 67 22 05 79

D.R.T.E.F.P. Limousin

Monsieur JOST
2, allée Saint-Alexis - BP 13203
87032 - LIMOGES CEDEX
Tél.: 05 55 11 66 11 – Fax : 05 55 77 08 46

D.R.T.E.F.P. Midi-Pyrénées

Madame CASSIGNOL
2, esplanade-Compans-Caffarelli - BP 62
31902 - TOULOUSE CEDEX
Tél.: 05 61 12 63 60 – Fax : 05 61 12 63 01

D.R.T.E.F.P. Lorraine

Madame PORRUNCINI
10, rue Mazagran - BP 676
54063 - NANCY CEDEX
Tél.: 03 83 30 89 77 – Fax : 03 83 30 89 79

D.R.T.E.F.P. Nord-Pas-de-Calais

Messieurs VANPEENE et GARNIER
Les Arcades de Flandre
70, rue Saint-Sauveur - BP 456
59021 - LILLE CEDEX
Tél.: 03 20 96 48 73 – Fax : 03 20 52 74 63

D.R.T.E.F.P. Basse-Normandie

Monsieur POU
3, place Saint-Clair - BP 70034
140202 - HEROUVILLE SAINT-CLAIR CEDEX
Tél.: 02 31 30 62 03 – Fax : 02 31 85 73 97

D.R.T.E.F.P. Haute-Normandie

Madame AUBERT
Normandie II
14, avenue Aristide Briand
76108 - ROUEN CEDEX 1
Tél. : 02 32 76 16 20 – Fax : 02 32 76 16 79

D.R.T.E.F.P. Pays-de-la-Loire

Monsieur DEMORY
Atlantica II
26, boulevard Vincent Gâche
44263 - NANTES CEDEX 2
Tél. : 02 40 41 72 27 – 02 40 41 72 12
Fax : 02 40 89 22 44

D.R.T.E.F.P. Picardie

Monsieur ESTER
40, rue de la Vallée
80042 - AMIENS CEDEX 1
Tél. : 03 22 22 42 60 – Fax : 03 22 33 23 00

D.R.T.E.F.P. Poitou-Charentes

Madame ZAFATI
47, rue de la Cathédrale
86035 - POITIERS CEDEX
Tél. : 05 49 50 34 74 – Fax : 05 49 88 76 89

D.R.T.E.F.P. Provence-Alpes-Côte-d'Azur

Madame MURGIA
180, avenue du Prado
13285 - MARSEILLE CEDEX 8
Tél. : 04 91 15 13 15 – 04 91 15 13 13
Fax : 04 91 04 64 19

D.R.T.E.F.P. Rhône-Alpes

Mesdames BARTOLI et AMARO
1, boulevard Vivier-Merle
Tour Suisse
69443 - LYON CEDEX 3
Tél. : 04 72 68 29 61 – 04 72 68 29 74
Fax : 04 72 68 29 29

CORRESPONDANTS RÉGIONAUX FASILD

Alsace

Monsieur Emmanuel BERTIN
1, rue de la Course
67000 - STRASBOURG
Tél.: 03 88 52 29 52 – Fax : 03 88 75 63 83

Aquitaine

Monsieur Manuel DIAS
29, rue de l'École Normale
33073 - BORDEAUX CEDEX
Tél.: 05 57 22 25 90 – Fax : 05 57 22 25 99

Auvergne

Monsieur Haciba CHAIB
FAS/DRASS
60, avenue de l'Union soviétique
63057 - CLERMONT-FERRAND CEDEX 01
Tél.: 04 73 91 16 34 – Fax : 04 73 91 40 87

Bourgogne

Madame Catherine HUGONET
1, Promenade du Rhin
BP n° 686
21018 - DIJON CEDEX
Tél.: 03 80 53 09 43 – Fax : 03 80 41 12 83

Bretagne

Madame Pascale PETIT
DR Bretagne
18, place de la Gare
35000 RENNES
Tél.: 02 40 89 94 70 – Fax : 02 40 89 94 79

Centre

Madame Danielle ROPITAL
FASILD
7, rue Antigona
45000 - ORLEANS
Tél.: 02 38 77 86 30 – Fax : 02 38 68 14 37

Champagne Ardenne

DRFASILD
Place Pierre BARBIER
13, bis rue Carnot
51000 - CHALONS EN CHAMPAGNE
Tél.: 03 26 21 85 50 – Fax : 03 26 66 48 37

Corse

Madame Marie-Antoinette RICARD
DRFASILD CORSE
17, rue Pierre DUPRE
13417 - MARSEILLE CEDEX 08
Tél.: 04 96 11 12 13 – Fax : 04 91 55 67 32

Franche-Comté

Monsieur Richard JANIN
10, avenue Clémenceau
25000 - BESANCON
Tél.: 03 81 25 04 40 – Fax : 03 81 25 04 41

Ile-de-France

Monsieur Azzedine M'RAD
211, rue de Bercy
75585 - PARIS CEDEX 12
Tél.: 01 40 02 73 00 – Fax : 01 40 02 77 27

Languedoc-Roussillon

Madame Fadila MEHAL
DRFASILD
15, passage London
34000 - MONTPELLIER
Tél.: 04 67 15 69 00 – Fax : 04 67 65 35 82

Limousin

Madame Paulette GOLDFARB
Siège du FAS
209, rue de Bercy
75585 - PARIS CEDEX 12
Tél.: 01 40 02 77 10 – Fax : 01 43 46 04 27

Lorraine

Madame Isabelle PELLE
1, avenue Foch
57000 - METZ
Tél.: 03 87 37 78 50 – Fax : 03 87 37 05 70

Midi-Pyrénées

Monsieur Benyoual BENAMRA
Résidence Cap Wilson
81, Boulevard Carnot
BP 7163
31702 - TOULOUSE CEDEX 7
Tél.: 05 62 30 36 70 – Fax : 05 62 30 36 79

Nord-Pas-de-Calais

Madame Fadela BENRABIA
262-266, rue Léon Gambetta
59000 - LILLE
Tél.: 03 28 38 01 00 – Fax : 03 28 38 01 01

Normandie

Monsieur Babacar FALL
DR FASILD
3, rue du Four - Immeuble CHELLANGER
776100 - ROUEN
Tél.: 02 32 81 20 40 – Fax : 02 32 81 20 49

Pays de la Loire

Monsieur Jean-Pierre TRONCHE
DRFASILD
33, rue de strasbourg
44000 - NANTES
Tél. : 02 40 89 94 70 – Fax : 02 40 89 94 75

Poitou Charentes

Monsieur Bruno SULLI
DRFASILD
République II- Espace 10
17, rue Albin HALLER
86000 - POITIERS
Tél. : 05 49 55 54 40 – Fax : 05 49 55 41 21

Picardie

Madame Nadia BENTCHICOU
35, rue du Général Leclerc
BP 815
60000 - BEAUVAIS
Tél. : 03 44 45 68 15 – Fax : 03 44 45 18 73

Provence-Alpes-Côte-d'Azur

Monsieur Henri DARDEL
51, rue Saint-Ferréol - BP 4
13251 - MARSEILLE CEDEX 20
Tél. : 04 96 11 12 13 – Fax : 04 91 55 67 32

Rhône-Alpes

Monsieur Gérard CUGNEY
31, cours Emile Zola
BP 2126
69616 - VILLEURBANNE CEDEX
Tél. : 04 72 82 14 90 – Fax : 04 72 82 14 91

GLOSSAIRE DES SIGLES

ALE	Agence Locale pour l'Emploi.
ANPE	Agence Nationale pour l'Emploi.
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEC	Contrat Emploi Consolidé
CES	Contrat Emploi Solidarité
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CIE	Contrat d'Initiative Emploi
DGAS	Délégation générale à l'Action Sociale
DDASS	Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales
DDTEFP	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DGANPE	Direction Générale de l'Agence Nationale pour l'Emploi
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DIV	Délégation Interministérielle à la Ville
DPM	Direction de la Population et des Migrations
DRANPE	Direction Régionale de l'Agence Nationale pour l'Emploi
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRFASILD	Délégation Régionale du Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations
DRTEFP	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
FASILD	Fonds d'Action et de Soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations
ML	Mission Locale
PAIO	Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation
SGAR	Secrétariat Général aux Affaires Régionales.
AGIR - ABCD	Association Générale des Intervenants Retraités
PIVOD	Prospective Innovation Valorisation Opportunité Disponibilité
EGEE	Entente des Générations pour l'Emploi et l'Entreprise
ECTI	Échanges et Consultations Techniques internationaux
PNAE	Plan National d'Action pour l'Emploi
TRACE	Trajets d'Accès à l'Emploi
FSE	Fonds Social Européen
FIV	Fonds Intervention Ville



Fonds d'action et de soutien pour l'intégration
et la lutte contre les discriminations

Direction de la Population et des Migrations (DPM)
Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)