

Le parrainage

Objectif

Le parrainage consiste à faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle en raison de leur origine étrangère, de leur lieu d'habitat, de leur faible niveau de formation, ou de leur milieu social en les faisant accompagner par des personnes bénévoles.

Ces bénévoles présentent des aptitudes de médiateur et la volonté de s'engager dans cette démarche en accompagnant une ou plusieurs personnes qui manquent de système de relations et de contacts avec le monde de l'entreprise.

L'accompagnement d'un filleul par un parrain est nécessairement individualisé même si un même parrain peut avoir plusieurs filleuls.

Public

- > Les jeunes de moins de 26 ans en difficulté (sans qualification, issus des quartiers sensibles, demandeurs d'emploi de longue durée...)
- > Les travailleurs handicapés
- > Les adultes en insertion (bénéficiaires du RSA, chômeurs de longue durée...)
- > Les seniors qui ne retrouvent pas d'emploi

Quelles entreprises ?

Toute entreprise, quelle que soit sa taille ou son activité, peut mettre en place un réseau de parrainage pour recruter ou accompagner de nouveaux salariés dans l'entreprise ou dans une entreprise distincte.

Quels parrains ?

Tout salarié ou tout retraité ayant conservé des liens étroits avec le monde du travail.

En quoi cela consiste ?

L'action de parrainage *vers* l'emploi est généralement décomposée en deux périodes :

- **en amont** de l'entrée dans l'emploi ou l'activité (« coaching », aide technique à la recherche d'emploi, prospection, mise en relation, etc.) ;
- **en aval**, pour faciliter le maintien de la personne parrainée dans l'emploi ou l'activité (suivi de la situation d'emploi, relais auprès de la structure support de parrainage).

L'action de parrainage *dans* l'emploi consiste à accompagner le salarié durant son contrat de travail afin de l'aider à comprendre les codes de l'entreprise, à adapter son comportement au monde du travail et à proposer une médiation entre le salarié et l'employeur afin de prévenir les ruptures de contrat.

Les parrains et marraines sont distincts des tuteurs qui suivent les jeunes au sein des entreprises.

Quels intérêts pour l'entreprise à s'engager dans cette action ?

Les bénéficiaires internes

- > Opportunités de recrutement (métiers en tension)
- > Intégration de profils nouveaux (introduire la diversité dans la politique de recrutement)
- > Cohésion interne et culture d'entreprise (fierté d'appartenance à un projet hors de la ligne hiérarchique)
- > Nouvelles solidarités intergénérationnelles et détections de nouvelles compétences (parrainage des jeunes salariés sans qualification par les salariés plus expérimentés...)

Les bénéficiaires externes

- > Valorisation de l'image
- > Rapprochement de l'entreprise de son environnement (ancrage territorial et développement local)
- > Outil de développement d'une politique de diversité (dans ou hors de l'entreprise)
- > Contribution à la politique de développement durable et social (loi sur les nouvelles régulations économiques)

À qui s'adresser ?

- DIRECCTE - Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (ex-DRTEFP) • www.emploi.gouv.fr/presentation/carte_directe/index.php • www.orientation-formation.fr

À lire

- Guide pratique du parrainage http://www.cnml.gouv.fr/IMG/pdf/guide_parrainage.pdf