



**« 9^{ème} déjeuner du Club des DRH des entreprises
signataires de la charte entreprise-territoire »
de Plaine Commune Promotion
du mardi 24 avril 2007**

Lieu : **Plaine Commune, Saint-Denis**

Ordre du jour : **Le parrainage de jeunes par l'entreprise ou ses salariés :
comment et pour quoi faire ?**

Animateur : **M. Edouard de PENGUILLY, PDG de DCF**

Participants :

Edouard de PENGUILLY, DCF
Brigitte VIGNAUD, GENERALI
Alix MEYER, ANPE de Saint-Denis
Laetitia MAROUANI, ALSTOM Power Service
Isabelle EMERIAU, CIEC
Dominique TOCAVEN, CIEC
Aurélie ROUSSEAUX, Groupe POINT P
Yaël PONCON, Groupe POINT P
Philippe QUERE, Interfaces Compétences
Adrien GRIMBERT, Proximité
**Ahmed RACHEDI, MIJ (mission Intercommunale pour l'Insertion
des Jeunes d'Epina y, Villetaneuse, L'Île-Saint-Denis, Saint-Ouen)**
Philippe BESANCON, KREMLIN-REXSON
Michel CHAVES, La Plate-Forme du Bâtiment
Rémy HEUZEL, ELYO SDCSD
Mahieddine OUFERHAT, EPIE FORMATION / REALISE
Jean-Jacques JAMMES, CGA
Laurent DESMIDT, DESIGN PARCS
Francis DUBRAC, DUBRAC TP
Philippe PION, Plaine Commune
Charlotte SIMON, Plaine Commune
Rachid DEHOUCHE, Plaine Commune
Afaf BELMOUMENE, Plaine Commune
Laure HOUPERT, Plaine Commune

1. Introduction

→ Intervention de E. de PENGUILLY.

M. de PENGUILLY rappelle que le territoire de Plaine Commune est riche d'une jeunesse importante et diverse. D'une part, de nombreux jeunes arrivent sur le marché du travail après avoir suivi une formation dans les établissements d'enseignement supérieur du territoire (entre autres deux universités représentant près de 50 000 étudiants, deux IUT,...). D'autre part, un nombre important de jeunes à la recherche d'un emploi sont sans qualification, ou faiblement qualifiés, et sans formation.

Le parrainage par des salariés constitue pour les jeunes diplômés et les jeunes moins qualifiés un atout supplémentaire dans leur recherche d'emploi, car certains jeunes rencontrent plus de difficultés que d'autres à leur insertion professionnelle pour diverses raisons (manque de confiance en soi, discrimination, etc.) et ont besoin d'un accompagnement renforcé dans leurs démarches.

Un autre aspect du sujet concerne le parrainage des nouveaux embauchés par des salariés de l'entreprise. Sur cette question, l'entreprise ALSTOM présentera le parcours d'intégration proposé à ses nouveaux salariés.

2. Présentation de l'association Proximité et de son action en matière de parrainage de jeunes vers l'emploi

→ Intervention d'Adrien GRIMBERT, Directeur de l'association Proximité.

Présentation de Proximité

L'association Proximité a été créée il y a 5 ans par un avocat et est implantée à Saint-Denis. Elle propose un soutien individuel à des jeunes ayant des difficultés scolaires ou d'insertion professionnelle à travers deux actions :

- Le parrainage scolaire pour des jeunes de 14 à 18 ans scolarisés dans les collèges et les lycées de Saint-Denis en priorité.
- Le parrainage vers l'emploi de demandeurs d'emploi orientés par les missions locales et autres prescripteurs qui rencontrent des obstacles et des difficultés particulières à l'accès à l'emploi.

L'objectif de ces deux types d'action est de mettre en relation des jeunes, encore scolarisés ou en recherche d'emploi, avec des cadres d'entreprises.

Le parrainage vers l'emploi

Le parrainage vers l'emploi consiste à accompagner un jeune dans sa recherche d'emploi et l'aider à lever les obstacles qu'il rencontre.

Les parrainés sont des jeunes proches de l'emploi, ayant un projet professionnel défini et le diplôme ou la qualification adéquats pour atteindre leur objectif professionnel. Ces jeunes sont orientés vers Proximité le plus souvent par les missions locales et l'ANPE.

Le parrainage vers l'emploi d'un jeune se traduit par un accompagnement fait par un salarié d'entreprise, qui peut prendre plusieurs formes :

- Appui technique et coaching sur la recherche d'emploi, le CV, la lettre de motivation, l'entretien de recrutement, les attentes des entreprises, etc.,
- Mise à disposition du réseau et des contacts du parrain,
- Appui moral.

Le parrain reçoit si possible le jeune sur son lieu de travail, une à deux fois par mois. La durée moyenne d'un parrainage varie entre 4 et 9 mois.

Les parrains sont le plus souvent des cadres appartenant à un service ou une direction RH ou ayant une expérience dans le recrutement (manager, etc.). Les parrains qui le souhaitent peuvent bénéficier de formations gratuites dispensées par le Conseil régional.

Adrien GRIMBERT précise que 60% des jeunes accèdent à l'emploi grâce à ce dispositif. Il précise par ailleurs que cette action s'inscrit dans une logique de complémentarité avec les autres dispositifs d'insertion professionnelle des prescripteurs (missions locales, ANPE).

L'association Proximité assure la mise en relation entre les jeunes et les parrains potentiels et le suivi de l'action pour chaque binôme constitué, et ce en plusieurs étapes :

- Entretien avec le jeune pour évaluer et valider la pertinence d'une action de parrainage.
- Entretien avec le parrain potentiel sur ses attentes quant au profil du jeune qu'il souhaite accompagner, etc.
- Rapprochement entre le jeune et le parrain détecté et mise en relation lors d'un entretien tripartite pour valider la constitution du binôme (signature d'un « contrat » d'engagement mutuel qui édicte certaines règles élémentaires, que les deux parties se doivent de respecter).
- Suivi du binôme pendant toute l'action, interface avec le conseiller professionnel du jeune.

Contact : Adrien GRIMBERT, Tél. : 01.48.20.51.78 / 06.70.56.34.62 ; Email : infos.proxite@free.fr ; Site internet : www.proxite.com

Proximité est détentrice du label « Association de parrainage vers la formation et l'emploi » attribué par le Ministère du Travail.

3. Présentation du partenariat développé entre l'association Proximité et GENERALI

➔ Intervention de Brigitte VIGNAUD, Responsable Emploi et Insertion chez GENERALI.

Mme VIGNAUD est à l'origine de la constitution du réseau de parrains au sein de l'entreprise. L'action a débuté avec « IMS-Entreprendre pour la Cité », puis s'est prolongée avec Objectif Emploi et Proximité à partir de 2006.

Au démarrage en 2005, l'action a été testée avec 5 parrains. Les premiers retours ont été très positifs ce qui a facilité l'extension du réseau de parrains qui compte aujourd'hui 30 salariés. Mme VIGNAUD souligne néanmoins qu'il est nécessaire, en préambule du démarrage de l'action, qu'un cadre de l'entreprise soit convaincu de l'intérêt de la démarche et la relaye auprès des salariés (le bouche à oreille a très bien fonctionné dans ce cas précis).

GENERALI a travaillé avec Proximité sur l'élaboration des profils des parrainés. Il a ainsi été défini que les jeunes parrainés devaient avoir une formation dans un domaine tertiaire (vente, administratif, comptabilité).

Les jeunes sont reçus régulièrement par leurs parrains entre 12h et 14h dans l'entreprise. Depuis le lancement de l'action chez GENERALI, 50 jeunes ont été parrainés par des salariés de l'entreprise.

Brigitte VIGNAUD évoque les avantages d'un tel dispositif pour l'entreprise, les salariés impliqués et les jeunes :

- Le parrainage est un moyen de valoriser les métiers, les salariés, les valeurs et l'image et de l'entreprise.
- Le parrainage permet aux salariés d'aller davantage à la rencontre du territoire et de ses habitants.
- Les jeunes sont suivis par des salariés qui connaissent les codes de l'entreprise et qui leur transmettent.

Brigitte VIGNAUD précise par ailleurs que l'objectif de cette action n'est pas de recruter les filleuls, même si cela est arrivé quelque fois (1 contrat d'apprentissage et quelques contrats résiduels).

4. Echanges

Philippe PION (Plaine Commune) souhaite savoir s'il est possible d'organiser des formations délocalisées (en entreprise) pour les salariés souhaitant parrainer des jeunes. Adrien GRIMBERT l'informe que Mounir NABIL est le correspondant à la région sur le parrainage.

Jean-Jacques JAMMES (CGA) interroge Brigitte VIGNAUD sur le profil des parrains, leur mode de sélection et sur la méthode pour susciter des vocations. Mme VIGNAUD précise que la très grande majorité des parrains sont cadres (28/30), que le « recrutement » des parrains s'opère sur la base du volontariat et par réseau.

La CIEC et la SCDSO expliquent qu'elles ne pratiquent pas le parrainage de jeunes demandeurs d'emploi, mais qu'en revanche elles ont mis en place un système de tutorat poussé pour les nouveaux embauchés et les apprentis.

5. Présentation du dispositif de parrainage de la MIIJ (mission locale intercommunale d'Epinay, Villetaneuse, L'Île-Saint-Denis, Saint-Ouen)

→ Intervention d'Ahmed RACHEDI, responsable de l'antenne MIIJ de Saint-Ouen.

La MIIJ reçoit environ chaque année 4000 jeunes de moins de 26 ans et les accompagne dans leur recherche d'emploi et de formation.

Elle a une expérience d'une dizaine d'années sur le parrainage. L'objectif du parrainage est de construire avec un jeune proche de l'emploi, mais qui manque de confiance en lui et qui a besoin d'être coaché, un parcours vers l'emploi durable et qualifié.

Ahmed RACHEDI précise qu'au lancement de l'action les parrains étaient des cadres de l'entreprise L'OREAL, mais lorsque le référent de l'entreprise est parti, ce réseau s'est affaibli. Actuellement cette action est assurée par une équipe de 10 parrains qui sont des retraités bénévoles mis à disposition de la mission locale dans le cadre d'une convention avec l'association PIVOT. Ces parrains bénéficient de formations dispensées par le Conseil régional et leurs frais de transport et de nourriture sont remboursés par la MIIJ.

Ces parrains sont intégrés à l'espace Emploi de la mission locale et sont à disposition des jeunes qui sont orientés par leur conseiller professionnel vers cette action. Chaque parrain est présent au minimum une ½ journée par semaine.

Ahmed RACHEDI rappelle que le rôle du parrain n'est en aucun cas de remplacer celui du conseiller emploi, mais plutôt d'apporter aux jeunes un soutien individualisé dans leur recherche d'emploi (techniques de recherche d'emploi, prise de contacts téléphoniques avec les employeurs, préparation aux entretiens, à l'entrée en entreprise, etc.). Il souligne la part importante que l'affectif prend ou peut prendre dans la relation parrain-filleul.

60 jeunes sont parrainés chaque année avec un taux de sorties positives vers l'emploi de 65% à 70%.

Aujourd'hui, la MIIJ souhaite développer le parrainage mais en s'appuyant davantage sur des cadres d'entreprise encore en activité. Ahmed RACHEDI souligne qu'en effet les carnets d'adresse des parrains retraités ont tendance à s'épuiser au bout d'un moment.

Contact : Ahmed RACHEDI, Tél. : 01.40.11.21.17; Email : a.rachedi@epinay.reseau-idf.org; Site internet : www.mission-locale-epinay.org

6. Echanges

Francis DUBRAC (DUBRAC TP) souligne que pour créer un réseau de parrains au sein de l'entreprise tous les rangs de la hiérarchie doivent être mobilisés et que par ailleurs une compréhension des jeunes par l'encadrement est nécessaire.

Mahieddine OUFERHAT est directeur d'un organisme de formation à Saint-Denis, EPIE FORMATION, qui suit des jeunes en insertion. Il pointe la nécessité de créer des ponts entre l'entreprise et les structures d'insertion afin de faciliter la mise en place de passerelles entre ces « mondes ». Le parrainage et le tutorat, qui sont complémentaires, sont des facteurs de rapprochement entre les jeunes et les entreprises et permettent une meilleure compréhension mutuelle des comportements de chacun et des attentes respectives.

Michel CHAVES explique que La Plate-Forme du Bâtiment n'a pas encore développé d'action de parrainage mais qu'il souhaite prendre contact avec l'association Proximité. Il évoque le système de cooptation qui existe dans son entreprise et qui permet l'embauche régulière de jeunes peu qualifiés.

7. Présentation du parcours d'intégration proposé par ALSTOM Power Service aux nouveaux embauchés

→ Intervention de Laetitia MAROUANI, chargée de Développement RH chez ALSTOM Power Service.

Laetitia MAROUANI rappelle que 2000 salariés dépendent du site de La Courneuve et que l'activité principale d'ALSTOM Power Service est la maintenance et la réparation de centrales de production d'énergie.

L'entreprise propose depuis un an un parcours d'intégration aux nouveaux embauchés en CCD et CDI. Un parcours cadre a été élaboré en amont par un groupe de travail composé de la DRH et des différentes unités « Business » afin d'être en mesure de proposer à tous les nouveaux embauchés, quel que soit leur secteur d'activité, le même accompagnement et les mêmes outils.

Le parcours d'intégration est adossé à un livret d'accueil remis aux nouveaux embauchés qui est individualisé et qui décrit les différents modules ou étapes à accomplir :

- Liste des personnes à rencontrer
- Présentation du Groupe
- Présentation des métiers et de l'organigramme
- Présentation des informations générales sur la vie de l'entreprise et des services généraux.
- Etc.,

Lorsqu'un module est réalisé, le salarié passe à l'étape suivante. Lorsque la feuille de route est complète, l'intégration est terminée.

8. Présentation de l'action « Conseils RH » par Interfaces Compétences

→ Intervention de Philippe QUERE ; Directeur de l'association Interfaces Compétences.

Philippe QUERE a eu l'occasion lors d'une précédente réunion du Club des DRH de présenter Interfaces Compétences qui pour rappel assure l'interface entre les étudiants de Paris 8 et Paris 13 à la recherche d'un stage et les entreprises ayant des besoins en la matière.

Il constate qu'il y a un déficit de savoir-être même chez des étudiants de niveau Bac + 4 / Bac + 5 et que ceux-ci n'appréhendent pas et ne préparent pas toujours de la meilleure façon leur arrivée dans l'entreprise pour effectuer leur stage (il s'agit le plus souvent de stages longs de fin d'étude). Afin de les aider dans cette démarche, l'association travaille actuellement sur une action appelée « Conseils RH » qui consiste à recueillir, sous forme de très courtes séquences vidéo, des témoignages et des

conseils de DRH sur la préparation à l'entrée en stage et sur les comportements à adopter et attendus par l'entreprise.

L'objectif de ce projet est ensuite de faire visionner ces séquences aux étudiants avant leur arrivée dans l'entreprise. Ces séquences vidéo seront par ailleurs en ligne sur le site internet de l'association. Pour ce faire, Philippe QUERE est à la recherche de DRH qui seraient volontaires pour se prêter à l'exercice et qui accepteraient d'être filmés.

Contact : Philippe QUERE, Tél. : 01.30.40.92.68; Email : philippe.quere@interfaces-competences.fr;
Site internet : www.interfaces-competences.fr

Prochain déjeuner du Club des DRH : Mardi 11 septembre 2007 à 11h45