

Guide pratique de création et d'animation d'un réseau de parrainage vers l'emploi au sein des entreprises

Juillet 2016



MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE
DE LA VILLE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS



Directeur de la publication :

Jean-Michel Thornary

Auteurs et contributeurs :

Sabine Thibaud, Majda Cherkaoui, Julien Giry
Direction de la Ville et de la Cohésion urbaine
Bureau du développement économique et de l'emploi

Mise en page et secrétariat de rédaction : service Communication du CGET

Contact presse :

Corinne Gonthier - corinne.gonthier@cget.gouv.fr
tél. : 01 85 58 60 49.

Ce guide a été élaboré avec l'appui du cabinet Dictys Conseil.

Guide pratique de création et d'animation d'un réseau de parrainage vers l'emploi au sein des entreprises

AVANT-PROPOS

À l'heure où l'emploi constitue la principale préoccupation des Français et la première priorité du Gouvernement, les ministères de l'Emploi et de la Ville ont décidé de lancer un plan national de développement du parrainage, lors du Comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015. L'objectif : doubler, d'ici 2017, le nombre de bénéficiaires de ce dispositif.

Alors que le réseau professionnel et relationnel est un atout nécessaire pour une insertion professionnelle réussie, ce dispositif vise donc à donner à ceux qui en ont le moins, le capital social nécessaire à l'entrée dans l'emploi.

Vis-à-vis des jeunes diplômés, et particulièrement ceux des quartiers qui ont joué le jeu de l'école, la République se doit de leur offrir les moyens de leur réussite, au niveau de diplôme qui est le leur. Mais au-delà, il s'agit de mobiliser les leviers qui rendent l'ascenseur social républicain réalité.

Bénéficiant d'ores et déjà à environ 25 000 demandeurs d'emploi, dont plus de 6 000 habitants des quartiers prioritaires de politique de la ville, le parrainage s'inscrit dans cette volonté politique forte : faire vivre partout sur le territoire, l'idéal républicain de méritocratie et d'égalité des chances.

Ce guide des bonnes pratiques, réalisé en partenariat avec les réseaux de parrainage et les signataires de la charte « Entreprises & Quartiers », doit permettre à chaque entreprise et à chaque professionnel de faire bénéficier au mieux de ses compétences et de son expérience à tous ceux qui entrent dans la vie active.

Dans un contexte économique en pleine mutation, qui nous oblige à repenser nos pratiques et nos manières de faire, la jeunesse des quartiers porte en elle une vision du monde différente. Elle peut être vectrice de renouveau et nous permettre collectivement d'appréhender ce changement plus sereinement. Lui donner les moyens d'y parvenir est un devoir que la société, dans son entièreté, se doit de porter.

En vous souhaitant bonne lecture de ce guide, nous vous encourageons à vous lancer dans cette véritable aventure, professionnelle mais aussi humaine, qu'est le parrainage.

**Myriam El Khomri,
ministre du Travail, de l'Emploi,
de la Formation professionnelle
et du Dialogue social**

**Patrick Kanner,
ministre de la Ville, de la Jeunesse
et des Sports**

**Hélène Geoffroy,
secrétaire d'État chargée de la Ville**

SOMMAIRE

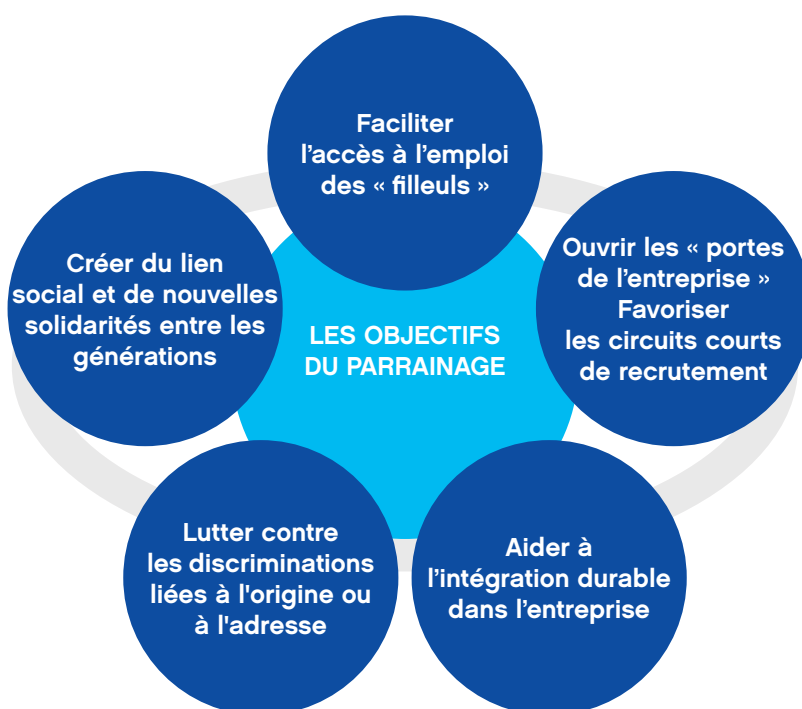
Les objectifs du guide : mobiliser les entreprises dans la mise en œuvre de démarches de parrainage	8
Pourquoi mobiliser votre entreprise en faveur du parrainage ?	9
Comment ? Des réseaux de parrainage vous accompagnent dans la mise en œuvre de la démarche	10
Des réseaux locaux et nationaux	10
Un accompagnement tout au long de la démarche	10
Quel public parrainer ? Pour quel objectif ?	11
Focus sur le rôle et le positionnement du parrain	12
Focus sur le parrainage de créateur d'entreprise	12
Focus sur la formation et l'accompagnement des parrains	13
La mise en œuvre du parrainage (grande entreprise)	14
Phase préparatoire (J'élabore mon projet)	14
Phase opérationnelle (Je mets en œuvre mon projet)	16
Schéma d'organisation spécifique aux grandes entreprises souhaitant développer le parrainage au sein de leurs délégations régionales ou territoriales	17
La mise en œuvre du parrainage (PME)	19
Annexes	21
Témoignages vidéos de chefs d'entreprises	21
Coordonnées des réseaux de parrainage	21
Les acteurs qui ont contribué à la réalisation de ce guide	21
Quelques réseaux de parrainage	22

LES OBJECTIFS DU GUIDE : MOBILISER LES ENTREPRISES DANS LA MISE EN ŒUVRE DE DÉMARCHES DE PARRAINAGE

Le parrainage consiste à faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi de jeunes ou de demandeurs d'emploi en les faisant accompagner par des parrains bénévoles.

Chaque bénéficiaire (filleul) est accompagné individuellement, par un parrain ou une marraine, qui met à profit son expérience, sa connaissance des métiers, des entreprises et son réseau professionnel. C'est un outil de lutte contre les discriminations qui contribue à créer du lien social et de nouvelles solidarités intergénérationnelles.

C'est un dispositif souple, peu couteux, peu consommateur de temps et facile à mettre en œuvre dans une entreprise.



En 2015, le rapport de l'Observatoire national de la politique de la ville (ONPV) rappelle que les jeunes de 15-29 ans sont les plus touchés par le chômage, en particulier ceux qui résident dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Ainsi, « 39 % de cette classe d'âge est concernée dans les QPV contre moins de 20 % hors QPV, en 2014 ».

Pour les jeunes de ces quartiers, titulaires ou non d'un diplôme, l'accès au monde du travail constitue un défi difficile à relever. Le manque de réseaux familial ou amical, pour les orienter dans leurs parcours professionnels ou les guider vers les entreprises, et les discriminations liées à l'origine ou à l'adresse constituent des freins souvent bloquants.

Alors que les apports du parrainage ne sont plus à démontrer — **55 % des filleuls accompagnés, en 2014, ont retrouvé un emploi ou ont eu accès à une formation qualifiante** —, les jeunes, et tout particulièrement ceux résidant dans les quartiers prioritaires, doivent pouvoir accéder encore davantage à ce dispositif.

La mobilisation des entreprises et des acteurs économiques est indispensable. Des grandes entreprises et des petites et moyennes entreprises (PME) sont déjà engagées : elles se mobilisent dans la lutte pour l'emploi et contre les discriminations. Accompagnées par des réseaux de parrainage, elles œuvrent en partenariat avec les acteurs associatifs et institutionnels afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.

Le déploiement du parrainage est une mission d'intérêt général qui ne peut pas se faire sans les entreprises. Vous pouvez déployer un réseau de parrains dans votre entreprise, en suscitant l'intérêt de vos collaborateurs.

Ce guide a pour objectif de vous accompagner dans la mise en œuvre de cette démarche à l'attention des jeunes résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Il s'appuie sur l'expérience des réseaux de parrainage et des entreprises déjà engagés dans la démarche.

POURQUOI MOBILISER VOTRE ENTREPRISE EN FAVEUR DU PARRAINAGE ?

La mise en œuvre d'une action de parrainage dans votre entreprise est un vecteur pour porter vos valeurs, et il contribue à :

> développer votre culture d'entreprise

- Il renforce la cohésion interne et encourage l'esprit d'équipe de vos collaborateurs ;
- il développe le sentiment d'appartenance et la fierté de travailler dans une entreprise qui s'engage dans une démarche citoyenne ;
- il favorise la création de projets transversaux facteurs de motivation.

> renforcer votre ancrage territorial et votre visibilité

- Il facilite de nouvelles collaborations et de nouveaux partenariats avec les acteurs du territoire ;
- il valorise l'image de votre entreprise et vous rend plus visible sur votre territoire ;
- il enrichit votre communication sur votre engagement en faveur de l'emploi.

> enrichir votre politique de ressources humaines et d'innovation sociale

- Il constitue un outil efficace et peu coûteux pour enrichir votre politique de diversité et d'égalité des chances ;
- il est susceptible d'attirer de nouveaux collaborateurs ou de fidéliser vos équipes impliquées dans cette démarche ;
- il impacte positivement les compétences des salariés mobilisés dans la démarche (gain de confiance, estime de soi, découverte de nouveaux savoirs...).

COMMENT ? DES RÉSEAUX DE PARRAINAGE VOUS ACCOMPAGNENT DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA DÉMARCHE

Des réseaux locaux et nationaux

Un réseau de parrainage local peut être porté par un opérateur traditionnel de la politique de l'emploi (agence locale Pôle emploi ou mission locale, notamment), mais aussi par des réseaux nationaux qui s'appuient sur des relais locaux (Fondation Agir contre l'exclusion (Face), Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion (Crepî), Passeport avenir, Nos quartiers ont des talents (NQT), etc.

IMPORTANT

Pour identifier un réseau de parrainage de proximité, contactez les acteurs du territoire avec lesquels vous travaillez (agence Pôle emploi, mission locale, Chambre de commerce et d'industrie, organisme paritaire collecteur agréé comme l'OPCA...).

Vous pouvez aussi contacter votre Direction régionale de la jeunesse des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) ou votre Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Drecccte) pour connaître les réseaux existants (contacts en annexe du guide p.22).

Pour faciliter vos démarches, un annuaire de l'ensemble des structures proposant du parrainage est accessible sur la plateforme nationale dédiée au dispositif sur le site Internet du ministère de l'emploi :

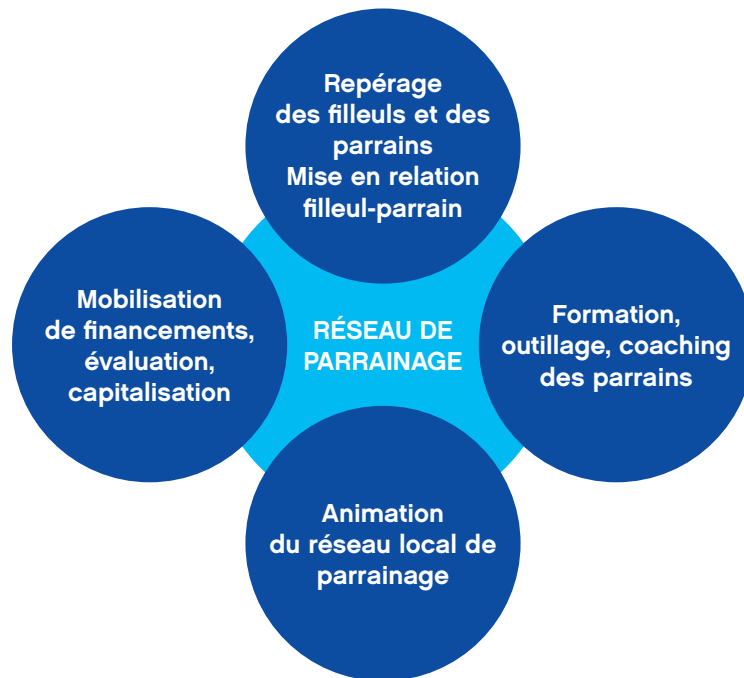
<http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/parrainage-emploi/>

Un accompagnement tout au long de la démarche

Ces réseaux connaissent les acteurs du territoire et vous accompagnent dans l'organisation et la concrétisation de votre engagement en faveur du parrainage :

1. **repérage des filleuls** à parrainer ;
2. **présentation de la démarche** dans votre entreprise, **sélection des parrains/marraines** ;
3. **mise en relation filleuls-parrains** (entretien individuel, évènement collectif) ;
4. **formation et accompagnement des parrains** (outillage, méthodologie, coaching...) ;
5. **animation** du réseau de parrains, **évaluation et capitalisation**.

DES RÉSEAUX DE PARRAINAGE MOBILISÉS TOUT AU LONG DE LA DÉMARCHE



Quel public parrainer ? Pour quel objectif ?

Il est possible de parrainer des filleuls à des étapes différentes de leur parcours professionnel pour répondre à des objectifs spécifiques. Ce ciblage pourra être discuté avec le réseau de parrainage avec lequel vous travaillez.

À titre d'exemple, le parrainage peut apporter une plus-value pour :

- > **accompagner la transition école/formation-emploi** et aider à l'enrichissement du projet professionnel (connaissance précise du secteur d'activité, des métiers, des attentes des recruteurs...);
- > **faciliter la recherche d'emploi** et créer les conditions de la rencontre avec les entreprises (mobilisation des immersions professionnelles, notamment) ;
- > **sécuriser la prise de poste et le maintien dans l'emploi** (CDD, CDI, alternance) en jouant un rôle d'intermédiaire (entre le jeune, le centre de formation d'apprentis - CFA - et l'entreprise d'accueil dans ce dernier cas) ;
- > **faciliter la reprise ou la création d'entreprise** (partager son expérience, son expertise, ses réseaux).

Focus sur le rôle et le positionnement du parrain

Le parrainage doit s'adapter aux besoins de chaque bénéficiaire. Il s'agit donc principalement d'une médiation dont les domaines d'action sont variés.

> Soutien moral

- Amélioration de la confiance en soi, dynamisation de la recherche d'emploi, partage d'expérience...

> Soutien méthodologique

- Information et orientation sur le secteur d'activité recherché par le filleul ;
- information et sensibilisation aux codes du monde du travail ;
- appui aux démarches de recherche d'emploi, notamment en contrat d'alternance ;
- rencontre avec des employeurs potentiels ;
- appui au projet de création d'entreprise ;
- organisation et recherche des offres d'emplois, adaptation du CV et de la lettre de motivation (LM) ;
- préparation à un entretien d'embauche.

> Soutien relationnel

- Prise de conscience et élargissement du réseau relationnel du filleul ;
- appui au maintien dans l'emploi ;
- transformation des étapes de parcours en emploi durable (médiation employeur).

Focus sur le parrainage de créateur d'entreprise

Le parrainage permet au créateur ou repreneur d'entreprise de bénéficier de l'expérience d'un entrepreneur expérimenté. L'expérience atteste que les créateurs bénéficiant d'un parrainage durant leurs premières années d'activité ont un taux de réussite plus élevé que la moyenne.

> **Les objectifs du parrainage** : développer des solidarités entre des personnes exerçant une même fonction, faciliter l'intégration des jeunes dirigeants d'entreprise dans leur milieu professionnel, renforcer les chances de succès et assurer la pérennité de l'entreprise.

> **Les thématiques de travail** : développement commercial (cibler les clients, affiner son positionnement, construire son argumentaire, créer ses outils de communication), développement financier (analyser ses coûts, réaliser son prévisionnel), organisation (structuration et gestion du temps, outils de suivi et de pilotage de l'activité), prospection (anticipation, étude d'impacts, moyens humains, matériels et financiers)...

> **Qui sont les parrains ?** Des chefs d'entreprise ou des cadres expérimentés, capables d'apporter un regard objectif et extérieur, ayant un sens de l'écoute et de la communication et disponibles.

Focus sur la formation et l'accompagnement des parrains

› La connaissance du public visé

- Connaissance de la jeunesse (études, reportages, repères bibliographiques...);
- appréhender la situation du filleul quant à son niveau de formation, ses conditions socio-économiques, sa perception de l'environnement, ses représentations du monde du travail, de l'entreprise, des codes professionnels ;
- décrypter les comportements discriminatoires dont le filleul peut être l'objet (lieu d'habitation, origine, apparence...).

› La posture d'écoute bienveillante et la compréhension de ses propres stéréotypes

- Posture d'écoute bienveillante à l'égard du filleul (ne pas « projeter » son propre cadre de référence ni imposer sa vision...);
- « poser un cadre » et exprimer comment on envisage de fonctionner, demander en retour que le filleul s'exprime à ce sujet, enrichisse, valide... Principe de reformulation et de mise perspective de ce qui est fait, attendu pour la prochaine fois... ;
- évaluer ce qui, dans les représentations du filleul, constitue un obstacle à l'insertion professionnelle (autocensure, absence de projection...).

› La valorisation des savoirs et des acquis

- Analyser et valoriser les savoirs acquis chez le filleul (son expérience, ses motivations et ses engagements) comme éléments valorisables dans la démarche d'insertion professionnelle.

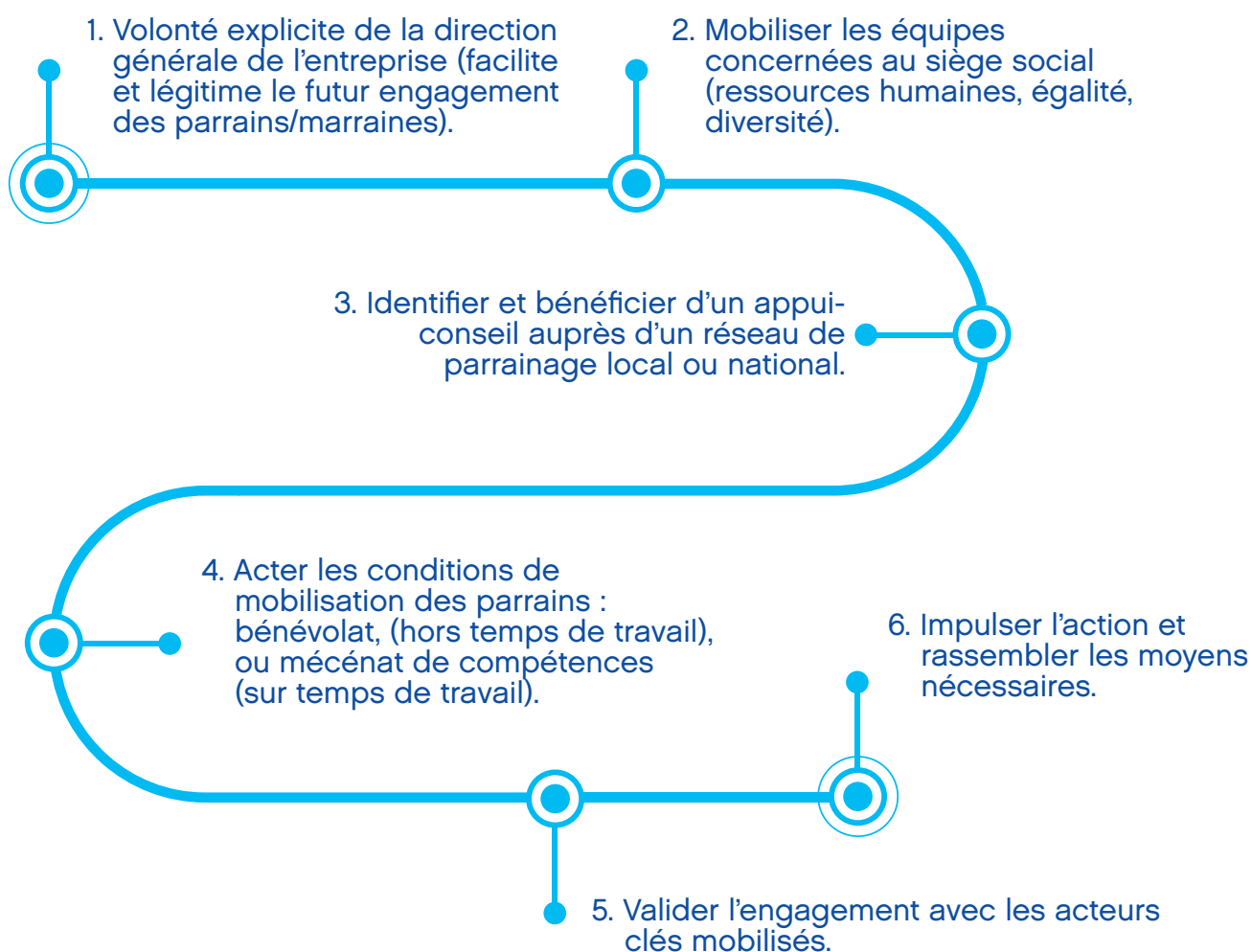
› La connaissance des dispositifs en faveur de l'accès à l'emploi

- Identifier les sources d'information dans les domaines des politiques de l'emploi (outils, structures d'accompagnement, dispositifs...);
- maîtriser quelques outils de communication dans la recherche d'emploi : CV, LM, préparation de l'entretien... ;
- identifier les démarches de médiation pour l'emploi, en particulier auprès des éventuels employeurs.

LA MISE EN ŒUVRE DU PARRAINAGE (GRANDE ENTREPRISE)

Phase préparatoire (J'élabore mon projet)

L'analyse des pratiques développées au sein des grandes entreprises engagées dans le parrainage permet de mettre en avant des points de repères facilitant la mise en œuvre optimale de la démarche. Elle passe par un certain nombre d'étapes clés :



IMPORTANT

Dès le début de la démarche, il convient d'identifier un réseau de parrainage avec lequel vous allez définir :

- **les conditions de mobilisation des parrains** (bénévolat, mécénat) ;
- **les modalités de collaboration** tout au long de la démarche (moyens de sollicitation des parrains, de mise en lien filleul-parrain, outils de reporting) ;
- **les engagements contractuels** précisant les objectifs et conditions de l'action.

TÉMOIGNAGES D'ENTREPRISES ENGAGÉES DANS LA DÉMARCHE

L'engagement de la direction est un élément clé du succès de la démarche.



*Un responsable
« Diversité »*

L'entreprise doit donner envie aux collaborateurs de s'impliquer, mais elle ne doit pas imposer... C'est à chaque salarié de décider s'il souhaite s'engager.

La possibilité de recevoir le filleul sur le temps de travail et au sein de l'entreprise est un message fort envoyé par la direction dans le sens d'un réel engagement !

*Un responsable
des ressources humaines*



*Une directrice
de fondation*

Cette démarche nous a également permis d'accompagner des alternants « sortants » dans leur démarche d'insertion professionnelle.

C'est un travail en mode réseau et transverse qui participe à la construction d'une politique de l'emploi innovante et responsable.

*Une responsable
« Diversité »*



*Une responsable
« Diversité »*

Nous développons le marrainage de jeunes filles dans les quartiers prioritaires pour les conduire vers de nouvelles études et métiers, dans une optique d'ouverture à de nouvelles candidatures au sein de l'entreprise.

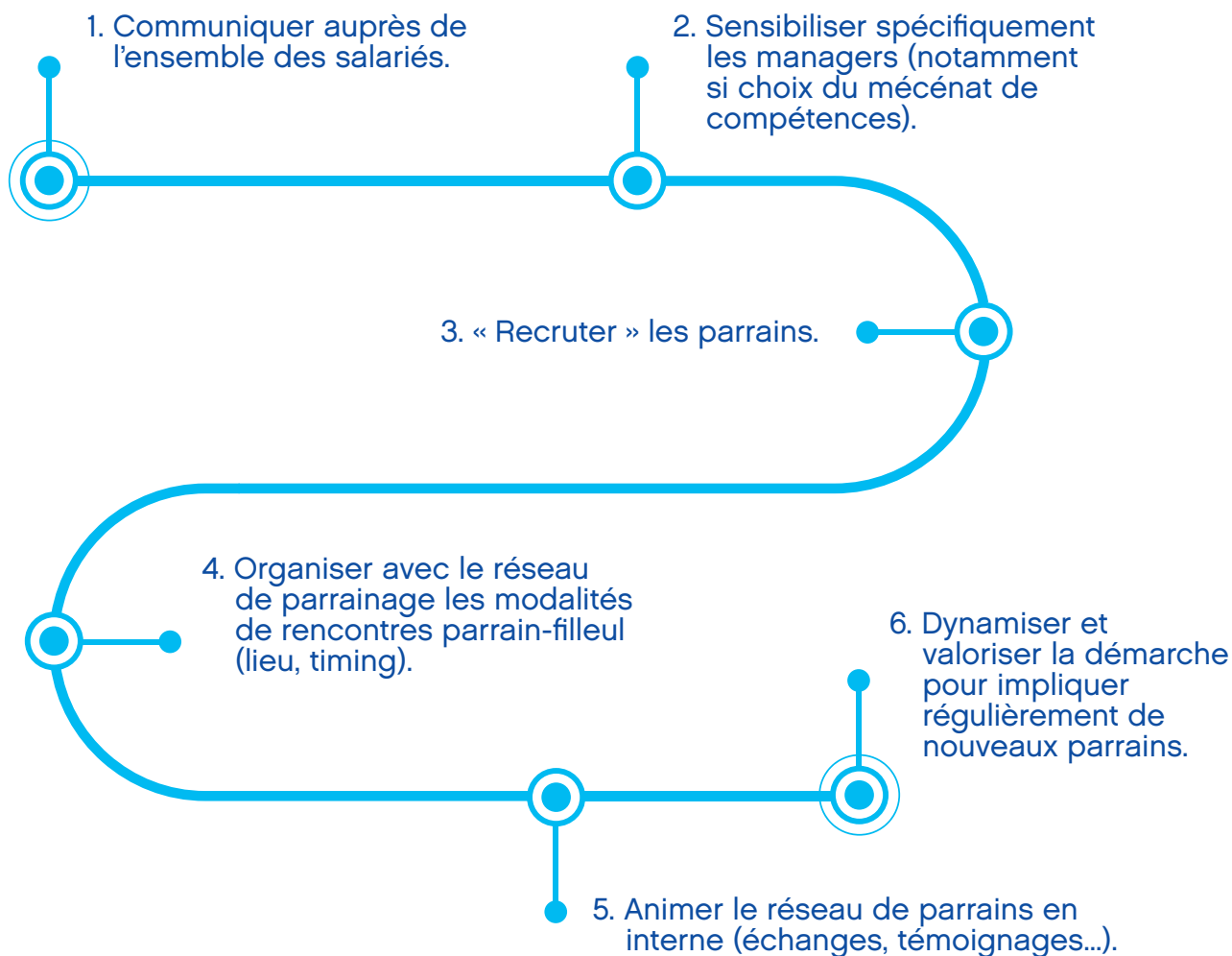


*Une responsable
« Diversité »*



Phase opérationnelle (Je mets en œuvre mon projet)

À l'issue de la phase d'élaboration, construite avec le réseau de parrainage, la phase opérationnelle peut être déclinée de la manière suivante :

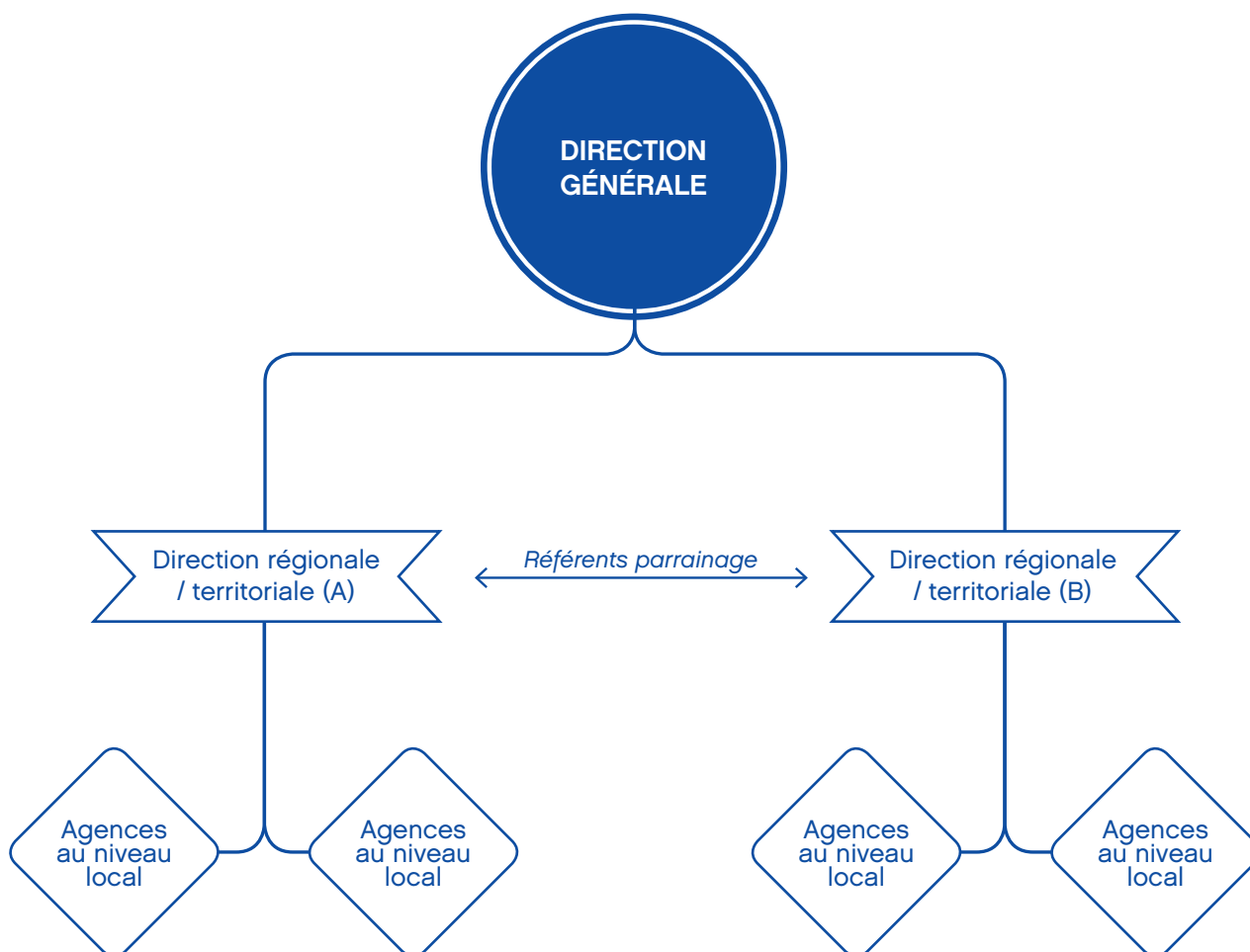


IMPORTANT

- **La communication interne doit mobiliser différents supports** (newsletters, web TV, Intranet...), mais aussi favoriser **des rencontres** conviviales (témoignages de parrains d'autres entreprises...);
- **les futurs parrains doivent être suffisamment sensibilisés et informés** sur l'action de parrainage et, plus globalement, sur les problématiques relatives à l'accès à l'emploi ;
- **les futurs parrains/marraines doivent être disposés à s'investir** dans la démarche d'accompagnement et de médiation qu'est le parrainage, dans les conditions définies au niveau de l'entreprise ;
- **la valorisation de la démarche des parrains auprès de l'ensemble des salariés constitue un facteur essentiel de mobilisation et de développement de la démarche** dans l'entreprise (organisation d'évènements, de rencontres et de témoignages de parrains, remise de prix...).

Schéma d'organisation spécifique aux grandes entreprises souhaitant développer le parrainage au sein de leurs délégations régionales ou territoriales

L'organisation et l'animation du réseau de parrains dans votre entreprise doit pouvoir, aux différents niveaux (directions régionales, délégations territoriales, établissements locaux), être assurée par des personnes ressources (référénts parrainage).



1. **Niveau national** : démarche inscrite dans une politique globale (emploi, égalité, diversité). Levier animé par les équipes des ressources humaines et celles en charge de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) au sein de la direction générale ;
2. **Niveau régional** : pilotage et relais opérationnel au niveau régional (référént parrainage) ; impulsion, animation et gestion du dispositif ;
3. **Niveau local** : mise en œuvre du parrainage au niveau local.

Nous sommes allés voir
les managers sur le terrain
pour échanger, expliquer.
Il ne faut pas rester
dans son bureau !

*Une directrice
de fondation*



Il est important de créer et
de faire vivre une communauté
de parrains dans l'entreprise,
pour discuter, échanger.

Un parrain



Quand on devient parrain, on s'engage pour
donner... Mais, en fait, on reçoit plein de
choses... La spontanéité du filleul
et les questions qu'il pose sur notre métier
nous aide à prendre du recul sur notre
travail. C'est très intéressant.

Un parrain



On attend souvent la fin de l'année
pour se poser les questions, et on
ne lève pas la tête pour réfléchir...
Le parrain nous aide à nous
impliquer réellement dans notre
projet professionnel, sans attendre
la fin des études !

J'apprends beaucoup...
Je comprends mieux les jeunes,
les difficultés à trouver un travail...
Cela change ma manière de
manager. Je suis plus ouvert,
je comprends mieux
la diversité.



Un parrain



Un filleul



Je suis un peu anxieuse
pour l'avenir... Mon parrain
m'aide à avancer au
quotidien, à relever des
défis, à rester déterminée
quant à mon objectif
à atteindre.

Une filleule



LA MISE EN ŒUVRE DU PARRAINAGE (PME)

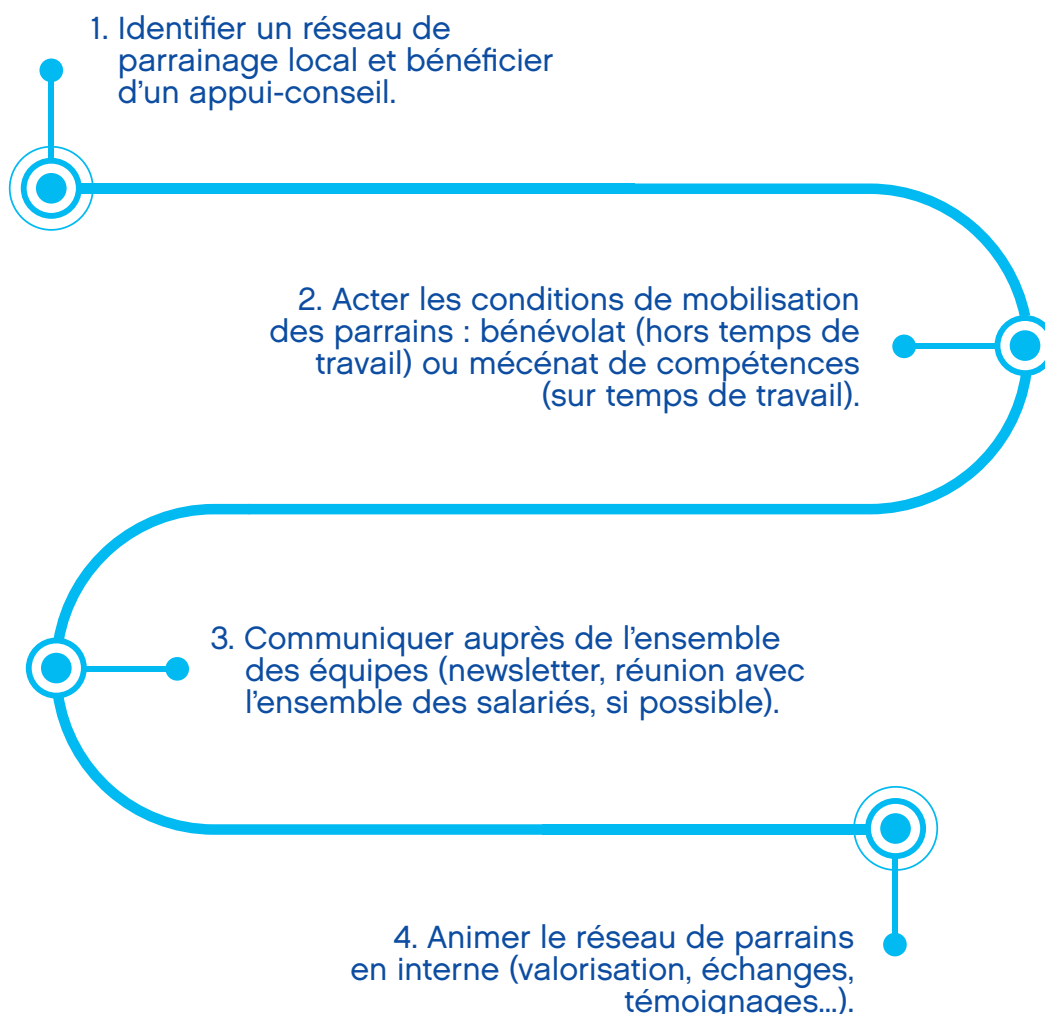
La plus-value spécifique pour une PME

Le parrainage offre de nombreux avantages spécifiques aux PME dans cet engagement :

- > **la politique de RSE** ne peut pas être l'unique apanage des grandes entreprises, et la mobilisation du parrainage est un vecteur de mise en œuvre de cette RSE ;
- > **la plupart des PME ne bénéficient pas de la visibilité des grandes entreprises sur leur territoire.** La diversité des métiers qu'elles proposent, la variété des missions, le potentiel de développement et d'innovation, nécessitent d'être mieux connus par les jeunes (qui se dirigent plus naturellement vers les grands groupes). Le parrainage constitue un levier efficace pour favoriser un ancrage local.

Les points clés de la démarche :

L'implication du chef d'entreprise est un préalable indispensable à un déploiement efficace de la démarche.



I M P O R T A N T

Dès le début de la démarche, il convient d'identifier un réseau de parrainage local avec lequel vous allez définir :

- **les conditions de mobilisation des parrains** (bénévolat, mécénat) ;
- **les modalités de collaboration** tout au long de la démarche (moyens de sollicitation des parrains, de mise en lien filleul-parrain, outils de reporting) ;
- **les engagements contractuels** précisant les objectifs et conditions de l'action.

T É M O I G N A G E S

Je considère que ma PME doit être innovante sur la RSE ! Je sens de plus en plus présent, au sein de mes équipes, le besoin de sens et de valeurs au travail. Mes collaborateurs sont sensibles à ce type de démarches.

Six collaborateurs sont parrains. J'espère que d'autres vont se lancer. Les filleuls sont reçus dans notre entreprise, sur le temps de travail. C'est un élément clé pour faire découvrir l'entreprise et m'assurer que le jeune est mobile et motivé.

Je ne souhaite pas formaliser la démarche. J'informe mes équipes (newsletter) et les incite à contacter le réseau de parrainage. J'impulse l'action, mais pas plus. Je demande simplement à être informée des nouveaux salariés parrains actifs dans l'entreprise.

Il y a un lieu convivial dans l'entreprise où les parrains discutent de leurs pratiques. Mes collaborateurs parrains gèrent leur temps de travail, je leur fais confiance. Le parrainage n'est pas consommateur de temps.

C'est un projet d'entreprise. Les PME doivent se rendre visibles et ne pas attendre que les jeunes viennent vers elles ! Elles sont innovantes et offrent une réelle diversité de métiers. À elles de le faire savoir !

Le parrainage est une façon de se faire connaître, de mobiliser ses équipes et d'attirer de nouveaux profils. Tout ça, pour très peu de temps et d'argent !



*Une chef d'entreprise
PME de 95 salariées*

Un filleul



Je pense que ça apporte un accomplissement au parrain de voir quelqu'un qui atteint ses objectifs ; ça donne du sens. Ma marraine est dans une démarche constructive qui lui apporte beaucoup, je crois.

ANNEXES

Témoignages vidéos de chefs d'entreprise

En complément du guide, vous pouvez visualiser deux témoignages de chefs d'entreprise engagés dans des démarches de parrainage.

- Lien vidéo Eiffage Énergie région Centre : <https://vimeo.com/125913900>
- Lien vidéo Ericsson France : <https://vimeo.com/125913902>

Coordonnées des réseaux de parrainage

R A P P E L

Il existe de nombreux réseaux de parrainage locaux et nationaux. Pour trouver un réseau à proximité de votre entreprise, vous pouvez contacter les acteurs du territoire avec lesquels vous travaillez (cf. p. 10).

Vous pouvez aussi contacter votre Direction régionale de la jeunesse des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) ou votre Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Drecccte).

Enfin, un annuaire de l'ensemble des structures proposant du parrainage est accessible sur la plateforme nationale dédiée au dispositif sur le site Internet du ministère de l'Emploi :

<http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/parrainage-emploi/>

Voir également : <http://www.drjscs.gouv.fr/> et <http://www.drecccte.gouv.fr/>

Les acteurs qui ont contribué à la réalisation de ce guide

> Entreprises

- Randstad intérim : <http://www.randstad.fr/>
- Accenture : <http://www.accenture.com/>
- Eiffage Énergie Tours : <http://www.eiffageenergie.com/>
- Salvia Développement : <http://www.salviadeveloppement.fr/>
- Pro BTP : <http://www.probtp.com/>
- Generali : <http://www.generalif.fr/>
- Fondation TF1 : <http://www.fondationtf1.fr/>
- Orange : <http://www.orange.fr/>
- PSA Peugeot Citroën : <http://www.psa-peugeot-citroen.com/fr>
- BNP Paribas : <http://www.bnpparibas.com/>
- Microsoft : <http://www.microsoft.com/>

› Réseaux de parrainage

- Fédération nationale des Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion (Crep) : <http://www.crepi.org>
- Passeport Avenir : <http://www.passeport-avenir.com/>
- Fondation Agir contre l'exclusion (Face) : <http://www.fondationface.org/>
- IMS Entreprendre pour la cité : <http://www.imsentreprendre.com/>
- Nos quartiers ont des talents (NQT) : <http://www.nqt.fr/>
- Mission locale de Redon : <http://www.ml-redon.com/>

Quelques réseaux de parrainage

Missions locales

En charge de l'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans, les missions locales font appel au parrainage pour faciliter l'accès des jeunes à l'emploi ou leur maintien dans l'emploi. Plusieurs conventions de partenariat avec des réseaux de parrains favorisent l'organisation et la valorisation de ces coopérations au service des jeunes.

Plus de 450 missions locales proposent près de 5 000 lieux d'accueil sur le territoire national pour l'accueil et l'accompagnement de plus de 1,4 million de jeunes par an.

<http://www.emploi.gouv.fr/cnml/> et <http://www.unml.info>

Passeport Avenir

Passeport Avenir a pour mission d'accompagner, avec les entreprises, les jeunes issus de milieux populaires dans leur réussite scolaire et professionnelle. L'association a pour vocation de constituer une communauté d'exemples de réussite, composée de jeunes cadres représentatifs de toutes les composantes de la société française.

Ce sont 1 200 cadres d'entreprise bénévoles, prêts à se réinvestir, qui redonnent confiance à leurs cadets en l'école et en leur avenir, et qui luttent, au cœur des entreprises, contre les stéréotypes et les discriminations.

<http://www.passeport-avenir.com>

Nos quartiers ont des talents (NQT)

NQT met en œuvre, depuis son lancement en 2005, une opération destinée à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, Bac+4 minimum et plus (ou Bac+3 dans certains départements), âgés de moins de 30 ans, issus des quartiers prioritaires ou de milieux sociaux défavorisés (parrainage de cadres et de dirigeants d'entreprises expérimentés en activité).

Ce réseau rassemble 780 mécènes partenaires et 6 430 parrains ou marraines.

<http://www.nqt.fr>

La Fédération des Crepi (Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'Insertion)

Les Crepi mobilisent leur réseau d'entreprises autour du « parrainage vers l'emploi » pour permettre à toute personne en recherche d'emploi, quels que soient son parcours professionnel, son âge et ses diplômes, d'être accompagnée par un responsable ou un salarié d'entreprise.

Ce réseau rassemble 1 400 entreprises du CAC 40 à la TPE de tous les secteurs d'activité.

<http://www.crepi.org>

IMS - Entreprendre pour la cité

L'IMS accompagne et conseille les entreprises dans la définition et la mise en place d'actions sociétales (dont le parrainage). Le réseau rassemble 250 entreprises engagées dans des démarches RSE. L'IMS, de par sa connaissance des territoires, agit comme facilitateur pour favoriser l'implication des entreprises et leurs collaborateurs. L'IMS intervient également dans l'animation de la charte « Entreprises & Quartiers », lancée en 2013 et dont plus de 50 grandes entreprises sont signataires.

<http://www.imsentreprendre.com>



Premier ministre

COMMISSARIAT
GÉNÉRAL
À L'ÉGALITÉ
DES TERRITOIRES

Retrouvez-nous sur
www.cget.gouv.fr
 [@CGET_gouv](https://twitter.com/CGET_gouv)
 [/CGETgouv](https://www.facebook.com/CGETgouv)