



→ **Deuxième rencontre du parrainage
en Limousin [13 juin 2006]**

Sommaire

- page 1 **Allocution d'accueil de Daniel NOUAILLE,**
Président de l'APSAH
- page 4 **Intervention d'Yves CALVEZ,**
Directeur Régional du travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle
- page 6 **Intervention de Jean-Philippe JOST,**
Coordonnateur et animateur du réseau d'accueil
pour Prisme-Limousin
- page 7 **Intervention de Thierry BENOIT,**
Secrétaire général de l'association de la BOUCLE
- page 13 **Première table ronde :**
Le parrainage comme élément du parcours d'insertion
- page 17 **Intervention de Jean-Claude ESTER,**
Animateur régional des réseaux de parrainage
de Haute-Normandie
- page 22 **Seconde table ronde :**
Le parrainage comme outil de lutte contre
les discriminations
- page 27 **Conclusion d'Yves CALVEZ,**
Directeur Régional du travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

Allocution d'accueil de Daniel NOUAILLE, Président de l'APSAH

Je vous souhaite la bienvenue à Aix-sur-Vienne et à l'APSAH [association pour la promotion sociale des aveugles et autres handicapés] en tant que Président de l'association qui gère cet établissement.

J'associerai à cet accueil Monsieur Martinez, directeur de ce lieu, pour vous dire tout l'honneur que nous éprouvons à vous accueillir ici.

La forte présence de qualité que je constate ici prouve combien ces deuxièmes rencontres du parrainage en Limousin sont un succès et je ne peux que m'en féliciter.

Je remercie les organisateurs d'avoir choisi ce site. C'est en quelque sorte une reconnaissance pour toute l'équipe, du travail accompli depuis maintenant plusieurs années pour l'insertion professionnelle des adultes handicapés.

L'APSAH vient de fêter ses 80 ans. Elle milite et travaille pour l'insertion des travailleurs handicapés. Elle compte aujourd'hui cinq établissements aux compétences et missions complémentaires.

Le Centre d'Aide par le Travail de Limoges¹) accueille 116 travailleurs handicapés. Il vient d'être agréé par la commission régionale pour accueillir une dizaine d'handicapés trauma-crâniens à la demande de leurs familles. Pour l'instant, nous ne bénéficions pas de financement mais espérons bien dans l'avenir que cette forte demande de l'Association des familles de trauma crânien sera prise en compte. En effet, chaque année, ce sont plus de 80 personnes qui sont touchées sur Limoges. Seulement 20 retrouvent un travail, certains ne retravailleront jamais et pour certains passer quelques années dans un Centre d'Aide par le Travail constitue la voie de réinsertion la plus efficace.

Un foyer d'hébergement² fonctionne sur Limoges et nous avons pour lui un projet de développement et d'adaptation.

À Aix-sur-vienne, dans ses locaux, nous disposons d'un centre d'adaptation professionnelle, d'un service de pré orientation ainsi que d'un institut de formation en kinésithérapie inauguré il y a quelques jours.

Cette association emploie 140 salariés permanents et plus de 70 vacataires. Elle accueille 378 usagers dont la plupart perçoivent des garanties de ressources, versées par le Ministère du travail ou le CNASEA.

Le budget global de tous ces établissements est comparable à celui de la ville de Saint-Junien soit en 2005, 9 600 000 euros et j'ai voulu que

¹ 104 Avenue des Ruchoux à Limoges

² 56 Rue Fontauray à Limoges

soient appliquées les mêmes règles de contrôles strictes que ceux des collectivités locales afin de prévenir toute dérive.

Au cours des huit dernières années, tous les établissements ont connu une restructuration importante et une démarche qualité transversale a été engagée.

Ainsi, le restaurant traditionnel a été remplacé par un self permettant une adaptation et une personnalisation des menus en fonction des contraintes de santé ou des convictions religieuses des stagiaires.

Cette première restructuration symbolique et très forte a marqué notre volonté de progresser.

Des travaux d'amélioration visant à la sécurité et à la qualité de vie des travailleurs handicapés ont été menés : ainsi tous les locaux du CAT ont été climatisés.

Quand j'ai été élu Président et visité avec une commission les locaux, j'ai décidé qu'une amélioration des conditions de travail était réellement nécessaire et nous ne pouvons qu'être fiers de ce qui a été réalisé. L'amélioration des conditions de travail, c'est aussi reconnaître ces travailleurs et améliorer la productivité.

Dans le cadre de cette démarche, nous privilégions toujours la place de l'Homme. Nous cherchons de façon obsessionnelle à permettre aux femmes et aux hommes qui sont dans cet établissement de retrouver leur dignité, leur citoyenneté. Nous sommes là pour amener les outils indispensables, pour entreprendre les démarches nécessaires avec les équipes éducatives, afin de permettre à ces femmes et à ces hommes de retrouver toute la plénitude de leurs droits et de leur citoyenneté.

Actuellement, l'association travaille activement sur le projet de construction d'un foyer de 35 lits pour l'hébergement des travailleurs handicapés du CAT, pour un coût de 2 900 000 euros et à la création d'un SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale) de 24 places dont l'ouverture partielle est fixée au 1^{er} juillet 2006.

Le centre d'adaptation professionnelle s'est déjà engagé dans l'accompagnement des stagiaires, en s'équipant d'une cyber-base et en recrutant une psychothérapeute.

Les Technologies de l'Information et de la Communication constituent également une opportunité formidable de progrès pour nos stagiaires et nous investissons fortement dans ce domaine du temps et de la créativité. Nous lançons ainsi prochainement avec Microsoft un partenariat pour identifier très précisément les besoins des non-voyants avec l'objectif de développer des outils et mettre en réseau les écoles de kinésithérapie pour ces publics spécifiques.

Le centre de pré orientation a également déposé un projet d'extension pour passer de 15 à 30 places et répondre ainsi à des besoins réels identifiés et rendre un service efficace aux personnes.

Notre démarche se caractérise par une volonté continue de recherche, de qualité, de détection des besoins, de dynamisation et de mobilisation

aussi bien des équipes éducatives que des usagers de façon à les doter des meilleurs outils possibles pour éviter toute forme d'exclusion.

Tout ce travail de réinsertion vers l'emploi ne peut être effectué sans le concours de l'Etat et je profite de l'occasion pour remercier la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle puisque nous avons pu bénéficier d'une subvention du Fond Social Européen pour renforcer notre équipe.

Je vous souhaite une journée studieuse et intéressante. J'espère qu'elle contribuera au développement du parrainage car c'est là un système intelligent, fort, basé aussi sur le réseau.

Mesdames, messieurs je vous remercie de votre attention.

Intervention d'Yves CALVEZ, Directeur Régional du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

M. le Président de l'APAJ, mesdames et messieurs les Présidents des différentes associations et structures, Mesdames Messieurs les Directeurs, mesdames messieurs. Tout d'abord je vous prie d'excuser le préfet de la région qui devait être avec nous ce matin, mais qui empêché, m'a demandé de le représenter. En tant que représentant de l'Etat et en tant que Directeur Régional du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, je suis heureux de vous accueillir.

Nous avons en effet, avec nos partenaires, pris l'initiative de cette deuxième rencontre du parrainage et je suis personnellement très satisfait de rencontrer les gens du terrain car il est vrai que je ne les rencontre pas souvent, très pris par un travail plus institutionnel mais j'y ai toujours grand plaisir et j'apprends beaucoup au contact de celles et ceux qui rencontrent et accompagnent les demandeurs d'emploi.

Merci d'avoir répondu nombreux à cette invitation puisque vous êtes près de 120 aujourd'hui dans cette salle. Nous allons parler d'un sujet extrêmement important pour nous, celui du parrainage vers et dans l'emploi. C'est un sujet important à deux titres : il permet à la fois de valoriser les personnes qui accompagnent au quotidien, qui donnent de leur temps pour ce travail de solidarité et d'accompagnement mais cela devrait également nous permettre de dégager des pistes de progrès, d'apprendre des expériences des uns et des autres.

Le parrainage, je le rappelle, a été mis en place et expérimenté en 1993, généralisé en 1997, nous avons donc désormais quelques années d'expériences derrière nous. Son principe est de faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi des personnes en difficulté d'insertion, en les faisant accompagner par des bénévoles, ayant la confiance des employeurs. Il s'est développé de façon relativement rapide et désormais au niveau régional nous disposons de véritables réseaux et d'un nombre important de parrains.

La fonction de parrainage est essentiellement une fonction de médiation, c'est un mode de construction et aussi de gestion de la vie en société. Le parrainage a aussi pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination. Il crée des solidarités entre les générations et agit sur les mentalités pour changer des représentations souvent négatives et non-fondées.

En 2004 en Limousin, 239 personnes ont bénéficié du dispositif de parrainage, soit 1.5% du nombre de personnes accompagnées au niveau

national, ce qui nous place en bonne position puisque la référence du poids de notre Région est habituellement de 1%.

Les jeunes de moins de 26 ans représentent plus de 96% des jeunes accompagnés et il nous faudra progresser pour faire en sorte que les adultes bénéficient plus du parrainage en Limousin, puisqu'au niveau national la part des adultes bénéficiaires est de 20%.

6 bénéficiaires du parrainage sur 10 sont des femmes en Limousin. Plus de la moitié des conventions de parrainage ont été signées avec des Missions Locales de la région et les autres avec des structures du réseau associatif.

En 2005, nous avons signé 14 conventions de parrainage pour 225 personnes qui vont être accompagnées jusqu'à fin 2006.

Nous avons pu mesurer concrètement l'efficacité du parrainage : à mi-mai 2006, les bénéficiaires des conventions 2005 sont en emploi pour 47%, en formation pour 35% et seulement 18% de personnes sont actuellement à la recherche d'un emploi. On ne relève que 9% d'abandons.

Le parrainage est un dispositif ancien qui s'inscrit dans les nouveaux outils d'accompagnement dans et vers l'emploi, particulièrement pour les jeunes. Ainsi le plan de cohésion sociale a introduit le CIVIS, dispositif particulier d'accompagnement pour les jeunes les plus en difficulté qui peut être mobilisé dans le cadre du parrainage.

Avant de terminer, je souhaiterai remercier les gens qui travaillent depuis des mois à l'élaboration de cette journée : l'APSAH qui nous accueille aujourd'hui et M. Lanot qui a travaillé avec ses stagiaires, l'association Pont Neuf Varlin et la boutique Club Emploi, les missions locales, M. Jost de Prisme Limousin, l'association ABEL et l'association Agir ABCD et enfin les agents de nos services de la DRTEFP et de la DDTEFP.

Je souhaite que nos travaux puissent être les plus productifs possibles. Merci encore et bon travail pour toute la journée.

Intervention de Jean-Philippe JOST, Coordonnateur et animateur du réseau d'accueil pour Prisme-Limousin

Les éléments que je vais vous présenter sont très récents et permettent de faire un point précis des chiffres du dispositif Parrainage à ce jour. Vous constaterez donc quelques différences avec les chiffres énoncés précédemment et qui datent de début 2006.

L'exercice 2005, se poursuivant sur 2006, a permis l'intégration dans le dispositif de parrainage de 235 personnes pour un budget global (Etat plus participation du FASILD) de 71 675 euros. Ce budget quasiment doublé par rapport au prévisionnel a pu être obtenu grâce aux bons résultats constatés en Limousin lors de la campagne précédente.

En 2004, nous avons pu financer 239 places.

Nous pouvons remarquer que nous avons deux réseaux sont exclusivement constitués de retraités (ABEL et AGIR ABCD)

Le nombre de binômes parrain/parrainé est de 291 au 30 mai 2006 était 291, ce qui représente l'atteinte de l'objectif fixé à 81%/

Comparativement sur l'exercice financier 2004, fonctionnant en 2005 l'objectif avait été atteint à 97% du conventionnement prévu.

Les moins de 26 ans représentent 68% des personnes dans le parrainage, en augmentation forte par rapport à 2004 où au démarrage, on en comptabilisait de 1 à 2%. Les femmes représentent 45% des parrainés alors qu'il y a quelques mois, elles représentaient une majorité des parrainés avec 60%. Pour les moins de 26 ans, la part des femmes est de 43%.

Concernant les niveaux de formation, 38% sont de niveau 4 et plus, et 42% jusqu'au niveau 5.

En termes de flux concernant les 191 personnes actuellement en cours de parrainage, 49% sont en emploi, 20% en formation et 22,4% en demande d'emploi Les contrats à durée déterminée représentent 84% des emplois occupés.

Visionnage de la vidéo réalisée par l'Association Varlin Pont Neuf

Les stagiaires de l'APSAH ont réalisé avec l'appui et les moyens techniques et humains de l'Association Varlin Pont Neuf³ une vidéo de témoignages sur la relation parrain/filleul. L'association Varlin Pont Neuf est une association limougeaude qui s'engage aux côtés des personnes dans la recherche de leur autonomie et l'accompagnement de leur épanouissement, et l'animation de solidarité collective.

³ Sylvie Texier, responsable du pôle image à l'association Varlin Pont Neuf, Aziz Merniz, animateur vidéo.

Intervention de Thierry BENOIT, Secrétaire général de l'association de la BOUCLE⁴

L'association des Boutiques Club Emploi est une association que j'ai créée en 1994 suite à la création de la première boutique club emploi. en 1993.

A la Boucle on travaille sur plusieurs axes, l'emploi et le chômage, en termes pratiques et en termes théoriques. On travaille aussi sur la notion de changement, changement au niveau des entreprises, à partir notamment d'une démarche pédagogique créée il y a pas mal d'années maintenant avec le professeur Henri Laborit, le biologiste décédé en 1995. Le dernier axe sur lequel on travaille est celui de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Je suis en outre coordonnateur auprès du préfet de région d'Ile de France d'un réseau qui s'appelle AVEC. A ce titre, nous avons créé, il y a deux ans maintenant, le premier diplôme sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, avec l'université de la Sorbonne et l'université Pierre et Marie Curie. Ce diplôme est un master et il s'adresse aussi bien à des personnes venant de l'entreprise que de l'administration ou des associations.

Le parrainage est avant tout une rencontre et dans le film, cette notion de rencontre, de relation entre le parrain et le parrainé était bien visible.

Mon propos va être d'éclairer les raisons qui font qu'on a besoin de plus en plus dans notre société de se rencontrer, peut être parce que certaines évolutions de la société font qu'on a de plus en plus de mal à le faire. Ensuite je vous propose d'essayer de voir les représentations que peuvent avoir les jeunes et les adultes vis à vis du travail et de l'emploi, pour enfin examiner cette relation parrainé parrain, au niveau institutionnel, au niveau individuel, au niveau social et mettre en évidence quelques éléments facilitateurs.

Une des définitions du mot parrainage est la suivante : « soutien d'une personne qui demande à être admise dans un ordre, une société. » Est-ce à dire que ces jeunes parrainés ne seraient pas ou n'appartiendraient pas à cette société ?

D'après le sociologue Bomal, nos sociétés contemporaines sont de plus en plus fluides, liquides du fait des nouvelles technologies, d'un rapport espace temps qui se modifie pour être de plus en plus rapide et de plus en plus difficile à maîtriser. Ainsi, les communications orales, les communications en terme de mobilité, internet etc font que l'espace temps se réduit. Or plus la société devient perméable, mondialisée,

⁴ BOUtiques Club Emploi

globalisée, plus des frontières se créent au niveau de groupes sociaux. Les repères traditionnels, la famille, le village ou les racines, la religion tendent à disparaître⁵, ils s'effritent, s'émiettent et doivent être reconstruits.

Autre phénomène, ou paramètre, c'est le double pacte civil et social de « l'Etat de droit » c'est-à-dire liberté, égalité, fraternité, égalité entre tous les citoyens et de « l'Etat social », protection au niveau du chômage, de la retraite, au niveau de tous les aléas de l'existence, de la vie, qui sont aujourd'hui fortement menacés et de ce fait, nous angoissent individuellement et délitent le projet collectif. Le manque de projet collectif va nous pousser à rechercher des liens de solidarité entre les personnes.

Dans cette société du risque permanent, risque qui est individuel de manière collective, « faut pas fumer », « attention, il y a de l'amiante », « attention à la canicule », on cherche à s'assurer, à se sécuriser pour tout. Confrontés à cette angoisse, les individus ont tendance à se réfugier dans des processus d'enfermement, selon des groupes sociaux, dans des endroits identifiés, le centre ville, le quartier. D'ailleurs, on n'a jamais eu autant de centres sans savoir où se situe d'ailleurs le centre dans une ville : le centre social, le centre culturel, le centre commercial qui est à en général à l'extérieur.

Autre phénomène important, ce sont toutes les nouvelles technologies qui renforcent ce processus d'enfermement: le portable, le digicode, qui empêchent de se rencontrer à l'improviste, on ne se rend plus chez des amis sans prévenir par un appel préalable.

Il y a bien là en jeu un phénomène de rencontre, des liens de solidarité qui tendent à disparaître. On se réfugie alors dans des centres, dans des maisons, et là aussi, elles sont nombreuses : la maison des jeunes, la maison de la culture, la maison d'arrêt, la maison du temps libre, la maison de l'adolescent, la maison de retraite, la maison de l'emploi. Un peu comme E.T., on cherche « la maison », un lieu rassurant, un lieu de rencontre.

Les rencontres désormais s'instituent, regardez, tous ces speed dating qui, en sept minutes, promettent aux gens de se découvrir.

Un autre phénomène est celui de la médiation, avec la présence de médiateurs dans tous les secteurs : les médiateurs de la police, les médiateurs en assurance, et au niveau de la relation parrain/parrainé, l'agent d'insertion, la Mission Locale. Dans « Les vilains petits canards », Boris Cyrulnik parle des relations entre jeunes et modèles adultes : ce sont les maîtres, les tuteurs, les parrains et ce phénomène tend à

⁵ Cf « L'insécurité sociale » Robert Castel

disparaître. De la même manière, au niveau de l'espace public, la relation entre le jeune et l'adulte est de plus en plus difficile à établir. Il y a 20 ans ou 30 ans, si un enfant faisait une bêtise dans la rue, un adulte se permettait d'intervenir et le réprimander. Aujourd'hui, vous savez bien qu'on ne peut se permettre cela.

Alors que peut signifier la notion de relation, à partir du moment où cette notion n'est pas choisie ?

Enfin, parlons de l'effet de victimisation lié au chômage. A la fois lorsque l'individu est au chômage mais aussi quand il en est menacé. La solidarité est très légère quand une annonce de licenciement collectif est faite, c'est « chacun pour soi » alors que cet effet de solidarité reprend de la vigueur à partir du moment où l'entreprise est fermée, et des actions illégales sont même prévues comme de faire exploser les bâtiments !

Certains sociologues appellent cela l'hyper individualisme et on le voit bien au niveau du salariat comme du chômage, où on est dans une individualisation du chômage, l'accompagnement personnalisé, etc., l'individualisation du chômeur, du salariat, du salarié, avec tous les processus de notation individuelle, de normes qualités etc.

Ainsi la notion même de la rencontre entre les individus est modifiée, on passe de la rencontre organisée à la médiation. Cette relation parrain/parrainé n'est-elle pas un leurre au départ, ne serait-ce que sur les mots employés ? Ce n'est pas la qualité de la relation qui est remise en cause mais ne nous trompons pas de concepts dans la mesure où la relation est institutionnalisée et organisée.

La connaissance du contexte et de l'autre est donc primordiale dans cette relation. On peut s'improviser parrain parce qu'on veut transmettre son savoir faire, son expérience, etc. mais la connaissance du contexte social et économique du parrainé au-delà de l'image très réductrice des médias est fondamentale.

Quand on entend tous les jours que le chômage baisse, le demandeur d'emploi ne peut qu'avoir une image très négative de lui-même.

La connaissance fine du marché du travail, de l'emploi, du chômage, me paraît indispensable aussi bien pour les jeunes que pour les parrains.

Un jeune né en 81, est né avec les Missions Locales, il a vécu avec un discours ambiant sur le chômage et même si ses parents travaillaient, il avait autour de lui des adultes demandeurs d'emploi. Pour lui, le chômage fait partie de la vie quotidienne et pas seulement de celle des personnes en difficulté.

Autre élément important pour ce jeune, il appartient à une société d'hyper consommation et dire des jeunes en difficulté des quartiers qu'ils ne sont pas insérés dans la société, ce n'est pas vrai, ils pensent Mc Donald, Chevignon, Nike et leur seul problème par rapport à la société de consommation, est qu'ils ne peuvent acquérir les produits qu'ils voient à longueur de journée à la télévision ou sur les affiches.

Enfin ce jeune vit dans un zapping permanent, il est à table avec ses parents, mais il est aussi en train de répondre sur son téléphone portable ou d'envoyer des SMS et de regarder la télévision en changeant de chaînes. Sa vie est tout le temps en simultané, en attendant autre chose dans une jouissance éphémère, c'est « no future », c'est « tout de suite et maintenant », profiter de cet instant mais aussi profiter d'autre chose qui se passe à côté en même temps.

Ce jeune appartient aussi à la « génération Tanguy », en quittant le foyer familial en moyenne à 28 ans, du fait de raisons économiques, tout en reconnaissant que la précarité se vit dans des conditions relativement confortables.

Attention je n'ai pas dit luxe, il y a des cas désespérés, mais il faut être quand même conscients qu'aujourd'hui les logements sont tous équipés d'un minimum de confort.

Cela veut dire que devant cet état de fait, beaucoup de chefs d'entreprises disent « Quand on a des jeunes, le plus dur c'est de les garder, ils s'en vont pour un oui pour un non ».

Et on peut se demander si les jeunes ne consomment pas de l'emploi comme ils consomment un autre produit de consommation c'est à dire en fonction de besoins à court terme : « je veux m'acheter un scooter, je vais faire 4 mois d'emploi, et puis, je m'en vais, je retourne dans une certaine précarité chez les parents ou dans des dispositifs, mais ce n'est pas trop grave, parce que cette précarité est toute relative et après je vais pouvoir repartir pour un autre type d'emploi ».

C'est très intéressant d'avoir conscience de cela car les dispositifs d'insertion privilégient par contre les parcours longs.

Ces jeunes ont envie de travailler, d'être actifs, mais ils ont aussi compris ce que la société et le marché du travail attendent d'eux. Des études faites sur de jeunes cadres lors des entretiens d'embauche montrent que les questions posées tournent autour du temps privé et non plus de la carrière possible. Ils se projettent rarement à plus de 5 ans dans cette entreprise, ils sont tout à fait conscients que l'entreprise peut du jour au lendemain changer, muter, et qu'ils n'auront plus forcément leur place dans cette nouvelle organisation.

Cette notion de zapping du jeune par rapport à l'emploi et par rapport à la représentation du travail est fondamentale et on peut s'interroger sur la valeur travail et emploi qu'ils transmettront à la génération suivante.

En face, le parrain plus âgé, héritier des valeurs traditionnelles liées à l'emploi et au travail, peut avoir du mal à admettre cette différence de représentation.

Il peut aussi se réfugier dans une mythification de l'emploi : « avant qu'est ce que c'était bien » alors que les métiers disparus relevaient souvent de l'ordre de la taylorisation, et il ne faudrait pas oublier la souffrance des gens exerçant ces emplois.

La souffrance au travail est de plus en plus grande mais elle n'est plus physique, on parle de harcèlement moral. Or, c'est certainement le seul moyen pour des salariés d'exprimer leur souffrance vis-à-vis de l'individualisation du salariat.

Le mot chômage est apparu dans son acceptation actuelle en 1890 dans les premiers recensements pour catégoriser les populations et désigner ceux qui travaillaient à la tâche et qui ne travaillaient pas les jours chômés comme le 1^{er} mai.

Le mot chômage vient du latin « comaron », qui a deux significations: le premier signifie « se reposer au soleil, faire la sieste », et le deuxième, « être en inactivité, être dans le coma ».

Le français est la seule langue européenne à avoir un mot particulier pour signifier le non emploi. En anglais, on utilise employment et unemployment, l'emploi et son contraire.

Alors je dis souvent en plaisantant, vous savez que le mot « travail » vient de l'instrument de torture qui s'appelle « tripalium », donc entre la torture et le coma, je vous laisse le choix !

Cette vision de la recherche d'emploi peut donc être déformée du fait du manque d'information et de connaissance des représentations entre le parrain et le parrainé et il y a certainement tout un travail à faire de sensibilisation, d'information, de formation communes, entre les parrains et les parrainés, sur ces représentations.

Tous les paramètres de cette relation formalisée, avec une charte, avec un contrat, cette relation quantifiée, (puisqu'on n'échappe plus à la « quantophrénie », cette pathologie qui fait tout traduire en chiffres, même les humains !), cette relation financée, ne risquent-ils pas troubler la relation entre le parrain et le parrainé telle qu'on la définissait au départ symboliquement ?

Dans le manque d'emploi, on peut aussi s'interroger sur ce qui est de l'ordre de la responsabilité collective, de la société, et sur ce qui est de l'ordre de la responsabilité individuelle.

L'exemple de Moulinex est édifiant : Quand l'usine a fermé, tout le monde s'accordait pour constater que c'était à cause de la mondialisation, des nouvelles technologies, etc. que ces femmes se trouvaient sans emploi. Trois ans après, lorsque ces mêmes femmes sont sans emploi, on leur assène un autre discours : «si vous êtes au chômage, c'est parce que vous êtes une femme, c'est parce que vous avez 40 ans et en plus vous êtes restée 20 ans dans la même entreprise, vous avez stagné». Tout doucement, ces femmes intériorisent le fait qu'elles ont des soi-disant handicaps par rapport à l'emploi.

Ainsi on est passé de la responsabilité collective de la société à une responsabilité individuelle.

Or, il faut réhabiliter la part de responsabilité collective de la société pour soutenir les personnes en recherche d'emploi et rétablir une relation plus équilibrée entre les deux types de responsabilité collective et individuelle.

Parlons maintenant des attitudes possibles du parrainé : Une des premières peut être la lutte, la posture d'opposition avec l'institution,

ou le parrain, ou l'agent d'insertion. Une autre peut être la fuite, l'inhibition, une sorte de soumission à l'autorité qui fait que le parrainé signe parce qu'il y est psychologiquement contraint.

Et enfin, troisième attitude possible l'activation de l'action à partir du moment où le parrainé croit en son parrain, pour diverses raisons difficiles à formaliser.

Les comportements et les attitudes du parrain sont également diversifiés : cela peut être le paternaliste, cela peut être l'activiste, (« allez, il faut y aller, tu me fais 10 CV, je t'appelle sans arrêt, on est sur le terrain tous les deux ensemble, on va faire une sacrée équipe»), le compassionniste, qui épouse la souffrance de l'autre et enfin le « normopathe » qui applique à la lettre les termes du contrat (« tu n'es pas venu à notre rendez vous, on arrête notre relation »).

On retrouve aussi ces comportements chez l'agent d'insertion.

La question de la formation est donc fondamentale qu'on soit bénévole ou professionnel.

Comment établir une relation saine sur une base commune, qui ne soit pas simplement formalisée, comment le conseiller peut se positionner au milieu de cette relation, quelle évaluation précise et surtout quels critères utiliser pour apprécier le parrainage ?

N'y a-t-il pas dans cette relation parrain/parrainé une question de genre à prendre en considération car on voit bien qu'il y a beaucoup plus de femmes qui sont parrainées. Concernant leur niveau d'études, on s'aperçoit aussi qu'il est plus élevé, cela ne veut-il pas dire qu'il s'agit aussi d'ouvrir un carnet d'adresses ?

En Ile de France, on accueille beaucoup de jeunes garçons avec des niveaux de formation très bas et on n'est pas forcément dans l'insertion professionnelle, mais plutôt dans l'accompagnement social et donc cette notion de genre paraît suffisamment fondamentale pour qu'elle soit creusée davantage au niveau de la relation parrain parrainé.

Les quelques éléments facilitateurs que je perçois sont donc les suivants :

- une meilleure connaissance du contexte social et économique, faite conjointement pour le parrain et le parrainé, qui permettra un dialogue sur les mêmes bases et une énonciation claire des règles du jeu et du champ des possibles,
- l'importance de la rencontre et de ses modalités : réfléchir et imaginer des rencontres peut être sous d'autres types de prétextes pour que le tandem parrain-parrainé soit davantage choisi,
- le choix des parrains et leur formation,
- la formation du conseiller à une médiation tiers, de deuxième niveau,
- resituer la relation dans un objectif social au niveau de l'individu privé, de l'individu professionnel et de l'individu citoyen, être dans un processus complet de cohésion sociale, en évitant les pièges de l'enfermement.

Première table ronde :

Le parrainage comme élément du parcours d'insertion

> Questions dans la salle à Thierry BENOIT

Intervention d'un représentant de la CGPME

La CGPME a participé à plusieurs rencontres avec les jeunes pour leur présenter ce qu'est l'entreprise et je dois vous confier ma très grande déception car la seule question posée touchait à l'entreprise comme moyen d'obtenir un salaire.

Je crains qu'après la génération des jeunes assistés, nous ayons dans le futur des jeunes lobotomisés. Il y a besoin d'une prise de conscience pour remettre le travail à sa place.

Réponse de Thierry BENOIT

C'est la notion de sens qui se fait jour. Il faut faire la distinction entre travail et emploi.

Comment redonner du sens ? Avant, l'emploi apportait de réaliser une œuvre sociale, un ouvrage, on voyait ce que l'on faisait. L'appartenance à un groupe social est également perturbée puisque l'entreprise a désormais une identité qui peut changer très vite et souvent. Ensuite, on travaillait pour gagner sa vie ce qui pose la question du salaire décent.

Dans « Travailler rend-il heureux ? », l'auteur Christian Baudelot distingue trois catégories dans le travail : l'être, l'avoir et le faire.

L'être : ceux qui travaillent en terme de survie économique

L'avoir : pour ceux qui peuvent avec le salaire s'acheter le petit plus, le bien de consommation supplémentaire.

Le faire; les moins nombreux qui donnent un sens sur ce qu'ils font.

Auparavant, grâce à l'entreprise, on tissait un réseau de relations. Tout cela disparaît au fur et à mesure et par rapport aux jeunes, ce sont des questions qu'il faut aborder au sein de la famille. Or on constate que les parents et notamment la mère parlent très peu de leur emploi.

L'insertion professionnelle commence pourtant là.

Il faudrait inventer des cours dès l'école primaire pour montrer que le travail, l'activité font partie de notre vie et de notre équilibre.

Intervention d'un représentant de la Chambre de Commerce et d'industrie de Limoges et de la Haute-Vienne

La vraie question est celle du plein emploi et on a beau critiquer les professeurs, l'université et l'entreprise, cela ne change pas grand-chose. Le problème n'est pas là et il faut arrêter de critiquer les systèmes.

Réponse de Thierry BENOIT

Il est vrai que globalement le marché du travail ne fournit pas suffisamment d'heures pour tous bien qu'il y ait des rééquilibrages possibles à trouver en fonction des catégories d'emploi.

Il faut par contre intégrer dans les mentalités la notion de non emploi. Il est normal par exemple que les intermittents du spectacle soit en non emploi par période. Le concept de formation tout au long de la vie prendrait alors tout son sens s'il n'y avait pas ce regard social négatif sur le chômage. La notion d'âge et d'expérience est également très complexe surtout en France. La fraction pendant laquelle on est à la fois jeune mais pas trop, expérimenté mais pas trop, est réellement très courte ! Dans la période de plein emploi dont on parlait tout à l'heure, il y avait aussi des jeunes, des anciens, des femmes, des immigrés mais aujourd'hui on a médicalisé l'insertion et c'est ce qui est nouveau et ennuyeux : on fait une « prescription », un « diagnostic », une « ordonnance » !

> Témoignage de Marcel GROCHE, parrain et directeur de l'IESF

L'accompagnement de jeunes en tant que parrain fait partie de mon activité professionnelle depuis 35 ans. Je n'ai jamais conçu le métier de formateur, d'enseignant puis de directeur sans recevoir, écouter, conseiller et accompagner les personnes.

Dans mon activité, la délimitation entre temps professionnel et temps personnel n'existe pas. J'ai vu évoluer l'attente des personnes que j'accompagne, jeunes et moins jeunes, ceux qui souhaitent quitter le monde de l'entreprise marchande pour aller dans des secteurs d'utilité sociale. Leurs aspirations vont de plus en plus vers l'aide aux autres et je vois de plus en plus de jeunes et d'adultes très intéressés par des professions au service des exclus, des personnes handicapées ou âgées. La reconnaissance par les diplômes, l'évolution des conventions collectives, la médiatisation également ont fait bouger le regard des jeunes sur ces emplois. La rencontre interpersonnelle est fondamentale dans la réussite du parrainage.

Le parrain n'est surtout pas un expert, il peut à un moment donné transmettre des informations, des adresses mais il doit surtout cheminer avec la personne parrainée sur ses aspirations, sur son projet.

> Témoignage de Serge GHOZI,
Association AGIR Abcd

La formation des parrains est indispensable car quand on aborde cette fonction, on se retrouve face à un public que l'on ne connaît pas. Le parrain sortant d'une situation économique normative, a besoin de s'adapter à ce public qui n'est pas celui qu'il a eu l'habitude de côtoyer dans sa vie professionnelle. Le filleul est nécessairement fragilisé, il a besoin d'une thérapie de réparation et pour s'adapter à ses besoins, il faut faire abstraction de toutes ses compétences techniques et s'intéresser à l'individu. Comprendre son besoin réel, aller au fond de ses attentes nécessite une écoute attentive sans pour autant passer au stade de la compassion totale.

Après cette écoute, le parrain doit être directif sans l'être réellement. Cela suppose de la subtilité pour lui transmettre un savoir faire qu'il va s'approprier et faire sien. La véritable réussite, c'est quand la personne réussit et vous ignore complètement en ayant l'impression d'avoir fait par elle-même. C'est le cadeau fait par le bénévole.

> Témoignage de Benoît LADRAT,
filleul accompagné pour la création de son entreprise
[produits biologiques phytosanitaires] par Serge LACOMBE
[association ABEL]

Je rencontre régulièrement mon parrain qui m'apporte beaucoup sur la partie commerciale en ce moment. Ce soutien désintéressé fait du bien. Pour Serge Lacombe, un parrainage, c'est au début comme un mariage arrangé mais le but est commun. Ce qui l'a séduit dans le projet de son filleul, c'était son originalité et même s'il ne connaissait rien à ce secteur, il faisait confiance à la technicité de Benoît.

> Témoignage d'Anaël GABERSECK,
Mission Locale de Tulle

Avant de construire un réseau de parrainage autour d'une Mission Locale, il faut procéder à une étude des besoins. Il existe 14 réseaux de parrains, tous n'ont pas les mêmes objectifs et spécificités et doivent être activés en fonction des jeunes parrainés et de leurs besoins.

Pour la Mission Locale de Tulle, notre réseau de parrains s'est d'abord appuyé sur les réseaux existants comme celui d'EDF ou celui des Pompons rouges (anciens de la Marine), mais ces réseaux s'étant

épuisés, nous recherchons aujourd'hui des parrains individuels pour construire notre propre réseau.

Mr Roger, parrain actuel, était auparavant chef d'établissement scolaire et a été recruté en direct par la Mission Locale. Il souligne aussi que pour être parrain, il ne faut pas être trop directif ou s'impliquer exagérément. Le parrain n'est pas le seul à s'occuper du filleul, il doit écouter et travailler conjointement avec le référent de la Mission locale. Des rencontres sont organisées régulièrement avec les parrains pour échanger sur leurs pratiques et les problèmes rencontrés. Cela permet aussi de faire émerger des besoins. La Mission Locale a ainsi organisé une formation sur la connaissance du secteur de l'insertion : dispositifs, partenaires, outils et vocabulaire.

Une distinction est faite entre des parrains accompagnants qui vont soutenir le jeune dans sa globalité quelque soit son projet et des parrains plus techniques qui sont activés en fonction d'un besoin particulier. Ainsi, une marraine bilingue intervient pour préparer les jeunes à réaliser leur CV en anglais ou à passer des entretiens de recrutement en anglais.

> **Témoignage de Clarisse, filleule et Jean-Pierre TAILLEUR, parrain**

Clarisse s'est adressée directement à l'Association Abel. L'appui moral qu'elle y a trouvé lui a permis de poursuivre sur son projet de création d'un centre de toilettage canin.

> **Témoignage de Gil ENJALBERT, APSAH**

La qualification professionnelle est une condition nécessaire mais pas suffisante pour trouver un emploi. Les travailleurs handicapés ont souvent vécu une rupture dans leur parcours de vie pas seulement professionnelle. Dans nos établissements, ils acquièrent une formation professionnelle, mais en parallèle, un travail important est accompli pour les mettre dans les meilleures conditions de réussite possible. Les stagiaires que nous accueillons viennent parfois d'autres régions pour des parcours qui peuvent aller jusqu'à 3 ans. Ces conditions génèrent des difficultés qui s'ajoutent au fait de se remettre en formation après avoir travaillé.

Nous développons des actions éducatives pour proposer à ces personnes des conditions de vie les meilleures possibles et les soulager des tracas quotidiens. Nous travaillons aussi sur la projection vers leur avenir.

Positionné par la loi de rénovation sociale du 2 janvier 2002 comme établissement médico-social, nous avons à accompagner nos stagiaires sur tous les champs de leur vie.

Intervention de Jean-Claude ESTER, Animateur régional des réseaux de parrainage de Haute-Normandie, membre du comité de pilotage du programme ESPERE - Engagement du Service Public de l'Emploi pour Restaurer l'Égalité

Le parrainage en Haute-Normandie (Eure et Seine-Maritime) fonctionne bien depuis au moins 2000 et compte 750 parrains sur 15 réseaux dont 13 portés par les Missions Locales. Nos parrains sont essentiellement des actifs par choix pour accompagner les professionnels des Missions Locales sur le champ de la relation entreprise. Notre choix est de faire proposer le parrainage à des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'insertion inscrits au programme CIVIS.

Parrainage et discrimination : si je vous dis discrimination, à quoi pensez-vous ?

« Femmes - hommes, jeunes - vieux », « différence- mise à l'écart », « raciale », « sexe, âge » etc. sont les mots cités le plus souvent et nous avons répété cette expérience des milliers de fois, or ce qui est intéressant sur cet exercice, c'est qu'on pense souvent publics victimes de discrimination. Et que le plus évident qui est « la discrimination est un délit » n'est jamais donné.

La discrimination est un acte délictueux et si on le commet, on relève du code pénal avec des peines qui peuvent aller jusqu'à 2 ans de prison.

Voilà ce que l'on devrait avoir en tête mais personne n'a ce réflexe-là en France.

C'est un peu comme le travail au noir, il y a quelques années.

On ne soupçonne pas l'arsenal juridique qui s'est construit depuis 1997 en France, achevé avec la HALD au 31 décembre et qui va nous obliger les uns et les autres à changer nos pratiques : les intermédiaires de l'emploi, les entreprises, l'Etat.

Qu'entend t-on par discrimination ? Ce n'est pas une opinion, comme le racisme, c'est un acte. C'est traiter quelqu'un de façon inéquitable alors que sa situation est comparable à celle de l'autre. Deux personnes se présentent, on va traiter différemment l'une par rapport à l'autre au regard d'un motif illégal.

17 cas précis de motifs de discrimination sont prévus : le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine réelle ou supposée, les opinions et les mœurs, activité syndicale, le handicap, l'état de santé, apparence physique et caractéristiques génétiques, opinion politique, ethnologie, race, religion etc.

L'article L122-45 du Code du travail oblige à veiller les uns et les autres à cette non discrimination à la fois au moment du recrutement mais aussi dans la recherche de stages, dans la gestion des carrières et des promotions.

La réalité française est d'avoir été extrêmement en retard par rapport aux autres pays européens sur cette question. Ce n'est que dans les années 80 avec SOS Racismes qu'on a commencé à parler de situations inévitables mais c'était sous un angle militant, anti-racisme et solidaire.

Il a fallu attendre les premiers rapports des sociologues comme Marie-Thérèse Join-Lambert en 1993, pour commencer à identifier la discrimination. C'est le traité d'Amsterdam qui a permis que l'ensemble des pays adopte des procédures de lutte anti discrimination. En France, la première déclaration officielle date de 1998.

La loi française sur le sujet ne date que de novembre 2001 et la création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations a été réalisée en novembre 2004.

Aujourd'hui, l'arsenal juridique est complet, il n'y a plus qu'à générer des jurisprudences, rôle dévolu à la HALD. 70 personnes y ont été embauchées (800 au Royaume Uni pour la même mission). Sont reconnus comme permettant une action en justice, le faisceau de présomptions, le testing et les outils statistiques.

Notre histoire collective fait donc que la question de la discrimination a longtemps relevé du déni collectif, ce qui nous oblige à mettre en place des démarches résolument volontaristes pour essayer de régler ces problèmes.

Le manque d'espoir, le sentiment d'impuissance, les violences des banlieues ont certainement à voir avec ce retard de prise en compte et traduisent ces souffrances accumulées.

En tant que parrain, il est important de connaître ces éléments pour sensibiliser et informer les chefs d'entreprise sur les risques et la nécessité de réfléchir à leurs pratiques de recrutement et de gestion de carrière.

Certains Directeurs de Ressources Humaines construisent aujourd'hui des stratégies pour se prémunir de ce risque en objectivant notamment leurs méthodes de recrutement.

Au-delà du droit, on peut regretter le gâchis humain, le gâchis économique : toutes ces personnes qui ont des compétences et qui, à cause d'un a priori et parce que leur différence est visible, n'ont pas

l'occasion de les valoriser, de les exprimer, sont très dévalorisées. La violence de ce rejet est importante : on n'est pas pris parce qu'on est femme, on n'est pas pris parce qu'on est handicapé, on n'est pas pris parce qu'on est de couleur différente. C'est l'identité qui est remise en cause.

De plus, il est totalement anti-libéral de ne pas faciliter la libre circulation, dans le cas présent des personnes. C'est se priver de ressources humaines sur des a priori. C'est une aberration économique et c'est bien cette idée là qui est combattue dans le cadre du plan de cohésion sociale notamment avec l'encouragement des signatures de chartes de la diversité. Ces grandes entreprises disent non seulement « je dois me préserver du droit, je dois me préserver du risque encouru par des pratiques discriminatoires dans ma gestion des ressources humaines » mais reconnaissent également qu'au-delà « je me prive d'avantages économiques ».

Ainsi, si IKEA s'est lancé dans des politiques affichées de luttés contre les discriminations, c'est en partie parce que la société a été condamnée mais c'est aussi la volonté stratégique d'avoir des vendeurs qui ressemblent à leurs clients.

Sur TF1, un antillais va remplacer Patrick Poivre d'Arvor au Journal télévisé. En matière de représentation, le constat est fait que la télévision blanche « middle classe », de 40 ans avec l'accent parisien, ce n'est pas la France.

Il y a de nombreux arguments commerciaux à aller vers la diversité.

En matière de discrimination, nous disposons donc aujourd'hui des moyens d'agir. L'Agence de Lutte contre la Discrimination est un outil précieux qui permet aux personnes victimes ou qui se sentent victimes, d'avoir quelqu'un à qui le dire, de trier ainsi ce qui relève de discrimination de ce qui relève d'autre chose.

Le témoignage filmé de Boubaka et de son parrain est très édifiant. On les voit obligés de faire de la médiation en entreprise en se taisant. Bien sûr c'est efficace sur l'instant et l'objectif de stabilisation de l'emploi est atteint. Mais toutes ces atteintes aux identités parce qu'on est différent sont violentes et inacceptables.

Il faut libérer la parole et écouter ces plaintes. Le parrain a alors un triple rôle : écouter, savoir dire non et dire que ce n'est pas normal, sans pour autant s'enfermer dans un combat, puis agir et faire ensemble.

Dans ce contexte, en allant au delà de l'information, le parrainage est typiquement un outil utile de lutte contre la discrimination. Pourquoi ? Parce que, ce n'est pas qu'une question de « je respecte la loi ou pas ». Dans la majorité des situations, les gens discriminent parce qu'ils se sont construits une représentation et qu'ils ne pensent pas mal faire. Le parrainage permet à des gens de se rencontrer indépendamment du réseau habituel, de se rencontrer vraiment entre êtres humains.

La preuve ? En Haute-Normandie, un parrain sur cinq embauche son jeune parrainé alors que ce n'est surtout pas l'objectif premier du couple parrain-filleul. Que se passe-t-il ? Quand on rencontre quelqu'un au-delà des a priori de CV, de quartiers, qu'on prend le temps d'écouter vraiment, on découvre une personne, on découvre des compétences. Tous les chefs d'entreprises vous le diront : « on sait construire et donner de la qualification, des compétences mais ce qui compte c'est la personne, sa construction personnelle, sa motivation, sa personnalité ». Favoriser la rencontre directe, c'est permettre aux compétences de s'exprimer, aux représentations d'évoluer. Etre sur la lutte contre les discriminations c'est valoriser la reconnaissance des compétences plutôt que des a priori. C'est pour cela que le parrainage est un fantastique outil de lutte contre les discriminations.

Le parrain lui-même découvre au fur et à mesure du dialogue qu'il noue avec son jeune filleul ses qualités et bien souvent s'étonne des difficultés rencontrées. Cela est parfois amusant car dans sa vie professionnelle de DRH ou d'employeurs, il est parfois plus rapide dans ses jugements...Comme quoi, les hommes sont les mêmes, ce sont les dispositifs, les circonstances qui sont favorables ou pas.

En générant de l'écoute, on permet aux gens de se rencontrer pour de vrai et cela contribue, modestement mais efficacement grâce à la répétition à transformer les représentations des jeunes ou des personnes discriminées par rapport au monde économique ou au monde adulte et réciproquement du monde adulte vers ces publics.

Deuxième idée importante : toute l'histoire de la discrimination est une question de réseau et de connaissance des règles du jeu.

Le parrainage, c'est redonner du réseau à des gens qui n'en n'ont pas. Dans un pays comme la France où 40% de l'offre d'emploi relève du marché caché, le relationnel est très important. Le parrainage va permettre à des gens qui naturellement n'y auraient pas accès de découvrir ce marché caché de l'offre d'emploi..

Le fait de pouvoir restaurer de l'humain dans une relation économique sur le marché de l'emploi, restaure un pacte républicain malmené par toutes les violences subies de la discrimination.

Il y a une dimension de réparation. Le chômage fait perdre confiance en soi. La société est vécue comme rejetante et le parrainage essaie de réparer cela.

Un point important est que le parrainage fonctionne comme outil de lutte contre les discriminations que s'il est construit avec cet objectif, organisé autour des réseaux de parrains, destiné à ceux qui perdent confiance en eux.

Les Missions Locales ont donc un rôle particulier à jouer en identifiant les jeunes trop souvent rejetés du circuit. C'est une vraie réflexion collective qui doit être menée au niveau local.

Comment mener des actions qui redonnent des chances à ceux qui sont exclus, comment construire ensemble des réponses parce que le parrainage peut devenir un véritable instrument pourvu que l'on conscientise l'importance de cette question et qu'on se dote d'outils.

La discrimination est par définition un système, c'est à dire que chacun y apporte une contribution sans en être l'unique cause. J'ai rencontré un DRH qui me disait « J'ai des parents de sénégalais qui sont venus me reprocher que je n'embauchais aucun noir. Or je voudrais bien mais aucun n'a le niveau requis » Effectivement ce n'est pas de sa faute, il exprime l'idée qu'on est dans un système.

La question à résoudre collectivement et au niveau local c'est comment agir, effectivement, efficacement, sur le champ de l'école, sur le champ du logement, sur le champ de la santé, sur le champ de la formation, sur le champ de l'emploi, etc. pour résoudre cette situation de fait discriminante.

C'est donc très important que les parrains puissent se retrouver régulièrement ensemble sur un territoire pour partager le diagnostic, réfléchir aux vraies questions qui se posent et chercher des solutions et faire ainsi que l'espoir se restaure.

Visionnage de la seconde vidéo

réalisée par l'Association Varlin-Pont Neuf

Film réalisé par les stagiaires de l'APSAH et le concours de l'Association Varlin-Pont Neuf

Portraits de parrains et de filleuls, Mission Locale de Tulle.

Seconde table ronde :

Le parrainage comme outil de lutte contre les discriminations.

> **Témoignage de Pierre RICHARD,**
Association AGIR ABCD

Les difficultés à surmonter lors d'un recrutement sont de plusieurs types : certaines sont liées à la nature du poste, à l'emploi qui peut être proposé au jeune. Il y a des emplois qui sont de type très concurrentiel, et d'autres plus faciles d'accès, des emplois tournés uniquement vers l'intérieur de l'entreprise et d'autres qui ont des relations avec l'extérieur et nécessitent des profils différents.

Il peut y avoir des exigences en matière de savoir faire, de relationnel et ce sont des difficultés qui peuvent apparaître et poser des questions aux jeunes et aux parrains.

Certaines difficultés sont liées au type d'entreprise : entre une très grande entreprise, une PME et un artisan qui travaille seul, le type de recrutement et le type de relation ne sont pas du tout les mêmes. On constate qu'entre 30 à 40 ans, les choses ont bien évolué dans les entreprises en matière de discrimination, on n'embauchait que des gens de nationalité française, on spécifiait bien le sexe sur les annonces d'emploi.

La première des choses à faire pour le parrain est d'analyser la situation, de voir ce qui relève d'une véritable discrimination ou d'une pratique de l'entreprise. C'est facile de dire « il faut » mais ce sera certainement très long de faire tomber tous les préjugés. Et même si une entreprise a la volonté de faire de l'intégration, elle peut édicter un certain nombre de critères de profil qui réduisent le nombre de candidats possibles au poste.

En ce qui concerne le recrutement de nouveaux parrains, Agir ABCD est une association nationale avec des antennes départementales. Nous disposons en permanence de volontaires prêts à parrainer des jeunes. Nous recrutons souvent de nouveaux volontaires par le bouche à oreille, qui viennent soit pour participer aux actions en cours soit en proposer de nouvelles pour lesquelles seuls, ils sont démunis.

> Témoignage de Philippe LANAUD,
APSAH

En novembre 2005, les écoles spécialisées de la Haute-Vienne, l'APSAH et l'école Ferré du Longbois, ont organisé une série de rencontres d'entreprises. Une centaine de stagiaires accompagnés d'enseignants sont allés visiter des entreprises pour les sensibiliser au problème du handicap et de la compétence. Nous avons réalisé cette action en tant que formateurs confrontés directement au problème de l'insertion de nos stagiaires.

Nous avons eu des résultats intéressants avec une quinzaine d'emplois directement liés à cette action.

Par contre, sur ces 625 entreprises de Haute-Vienne visitées, 200 ont dit non à l'accueil d'un stagiaire handicapé. C'est un non presque catégorique, qui n'a pu être débattu.

150 entreprises se sont déclarées sans avis sur la question « êtes vous prêts à accueillir un stagiaire handicapé en stage ? »

228 entreprises étaient opposées à recruter un travailleur handicapé, 202 sans avis sur cette question.

Le même type d'action mené l'année précédente par le PDITH a permis d'établir près de 1000 contacts mais sans la présence de formateurs aux côtés des stagiaires, les résultats qualitatifs ont été moindres ce qui montre bien la valeur de ce premier niveau de parrainage par un formateur.

En 2006, nous allons poursuivre ce type d'information sur le terrain avec stagiaires et formateurs.

> Témoignage de Nawel AMAR,
AFIJ

L'AFIJ est une association qui consiste à aider tous les jeunes de l'enseignement supérieur, quel que soient leur âge, leur diplôme, leur formation, ou leur origine et nous proposons des modules, des séances collectives de formation aux techniques de recherche d'emploi.

Nous avons constaté que parmi ces publics là, certains étaient plus en difficulté du fait de leur origine ethnique et nous avons alors mis en place des actions d'accompagnement individuel et notamment du parrainage.

Nous avons donc un nouveau réseau de parrainage sur Limoges qui mobilise aujourd'hui une vingtaine de professionnels, et sa spécificité est que nous essayons de mettre en relation des jeunes diplômés dont le projet professionnel correspond au domaine d'expertise du parrain. Tous

les parrains que nous avons recrutés sont actifs dans un secteur d'activité particulier.

La discrimination est difficile à mesurer, surtout pour les publics jeunes diplômés. Nous travaillons sur cette question au niveau national, avec nos 40 relais et nos 37 000 jeunes inscrits en 2005.

On a eu en Limousin un cas de discrimination, pour lequel notre conseillère insertion a mobilisé la HALD parce que le jeune titulaire d'un BTS en mécanique, n'a jamais pu parler de ses compétences ni du poste lors de l'entretien qui n'a porté que sur des questions personnelles.

Nous travaillons aussi avec les grandes entreprises qui ont signé la charte de la diversité et pour ce jeune, nous avons pu trouver une piste à la SNCF.

Il est faux de penser que la discrimination ne touche pas les diplômés. Nous travaillons depuis 1997 sur cette question et nous constatons que ces jeunes mettent plus de temps à trouver un emploi et lorsqu'ils trouvent un emploi, ce sont des emplois précaires, déqualifiés, ce qui engendre une démotivation générale.

Du coup, ils ne pensent même plus que le parrainage peut leur apporter quelque chose.

> **Témoignage de Janine CHADELAS,** Association ABEL

Avec l'association ABEL, nous menons une action de conduite accompagnée depuis déjà 5/6 ans. Nous nous retrouvons au contact de jeunes extrêmement démunis, cumulant de nombreux handicaps. Nous avons des craintes au départ sur leur perception de notre appui. Au final, c'est une opération qui leur apporte beaucoup, parce que nous seulement on les fait conduire, mais surtout on les aide à bien se conduire. Quand on est dans une voiture pendant une demi journée avec 2 ou 3 jeunes, il est bien évident que d'autres problèmes en dehors de ceux de la conduite sont évoqués aussi. On s'aperçoit que le plus gros souci de ces jeunes, c'est bien sûr l'emploi, et on est donc amenés à leur donner des conseils, à les suivre et même à les revoir. Ils nous confient aussi leurs problèmes familiaux.

Nous pratiquons également des simulations d'entretiens d'embauche. Etant d'anciens cadres, nous en avons l'habitude et le fait que nous soyons des personnes extérieures aux organismes de formation dans lesquels nous intervenons, apporte aux formateurs et aux jeunes un autre regard.

Enfin, nous venons de mettre en place une action d'apprentissage du code de la route avec un membre de notre association qui se rend auprès d'une jeune fille ayant des difficultés en français et qui apprend le code en même temps qu'elle.

En ce qui concerne le recrutement de nouveaux parrains, notre association est purement locale.

Nous avons donc décidé d'organiser en 2005 des portes ouvertes à notre siège de Condat et nous avons pu recruter une dizaine de personnes, cadres à la retraite, souhaitant apporter le témoignage de leur expérience et aider dans les actions de l'Association.

Nous sommes donc prêts à intervenir.

> **Témoignage de Patrick RATHONIE, parrain et Aurore NICOLAS, sa filleule**

Lorsque j'ai rencontré ma filleule, je ne pensais pas à recruter. Au contraire, j'étais dans une phase où je ralentissais volontairement mon entreprise. Dans mon entreprise et dans ma famille, nous avons la culture citoyenne de la rencontre, de l'échange, et c'est pour cela que j'ai répondu à la demande de la Mission locale. Quand j'ai rencontré Aurore, elle ne savait pas précisément ce qu'elle voulait faire, elle voulait juste découvrir les métiers d'art sans trop savoir. Nous avons visité ensemble le salon « Maison et objets », et en attendant qu'elle mûrisse son projet, je lui ai proposé de venir passer une quinzaine de jours à l'atelier.

Immédiatement, Aurore s'est sentie à l'aise et intégrée par nos ouvriers qui sont très impliqués et possèdent une réelle culture de la relation. Aurore s'est rapidement rendue indispensable et quand il y a eu une opportunité d'embauche, j'ai proposé Aurore de poursuivre cette expérience en atelier.

Le parrainage s'est transformé en apprentissage, maintenant cet apprentissage qui est sur trois ans nous permet de parler de création d'entreprise. Et donc pour l'instant tout est fait pour que Aurore soit bien formée et commence à mûrir son parcours professionnel après l'apprentissage.

Aurore est maintenant en deuxième année d'apprentissage et elle nous confirme totalement son goût pour ce métier.

La rencontre avec M. Rathonie a vraiment été déterminante dans son parcours. Jusqu'à présent, elle se cherchait. Aujourd'hui, elle est dans son élément.

> **Témoignage de Gil VERGNE, Mission Locale rurale de Haute-Vienne**

La conseillère de la Mission Locale qui suivait Aurore préconisait de rechercher un parrain ayant une sensibilité artistique. M. Rathonie avait précédemment participé à l'organisation d'un parcours découverte sur le thème des métiers d'art en animant un atelier à la maison de l'émail. De

plus, il exerce son activité sur Saint-Junien. Les choses se sont donc faites naturellement et il a tout de suite accepté de faire découvrir les métiers d'art à une jeune fille.

En milieu rural, on a moins de problèmes liés à l'ethnie, ou à l'origine. Par contre, c'est vrai qu'on peut souffrir de l'éloignement géographique. Certaines entreprises refusent de prendre des jeunes parce qu'ils sont éloignés géographiquement et vice et versa, on a des entreprises qui nous disent : « moi je ne veux que des jeunes du coin » et qui éliminent les autres.

C'est parfois une erreur parce qu'elles se privent de potentiels et puis de jeunes qui sont en capacité de devenir et de réaliser à la fois leur projet professionnel et leur projet personnel. C'est une autre forme de discrimination qui est liée à la distance en milieu rural.

Le parrain qui s'engage dans cette voie là, arrive à démonter un certain nombre de mécanismes, en faisant jouer son réseau de connaissances et nous avons eu l'exemple d'une jeune qui voulait devenir chauffeur poids lourd, qui n'arrivait pas à faire financer sa formation ni à trouver d'entreprise d'accueil et pour laquelle le parrain a aidé l'organisme de formation à signer une convention de stage avec une entreprise. Un second parrain a pris le relais pour trouver une entreprise à la sortie de la formation et c'est chose faite avec un CDI en cours de signature.

Conclusion d'Yves CALVEZ, Directeur Régional du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Nous avons évoqué tout au long de cette journée, les questions liées à des crises : crise de l'emploi et crise du travail, crise de la qualité du travail et souffrance des salariés. Récemment, lors d'une conférence spécifique sur ce sujet, les médecins du travail précisait qu'il y a à peu près 20% des salariés qui développent des symptômes liés à la souffrance mentale au travail. L'illustration de la compagnie Paroles était tout à fait d'actualité.

Crise de l'emploi bien sûr puisqu'on a une qualité et une quantité d'emplois aussi sans doute insuffisantes. Mais dans le même temps, les entreprises connaissent des difficultés de recrutement. Je pense que ces deux crises sont complètement liées et leurs conséquences sont renforcées aussi par la crise du lien social.

Le parrainage contribue à la restauration de ce lien social et c'est ce qui en fait aussi sa force, sa qualité, sa pertinence.

Au niveau de la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, nous allons inscrire une action sur les questions des pathologies liées au travail dans un plan régional de santé au travail. Revoir les organisations, passer de l'individuel au collectif, améliorer la qualité des recrutements et la qualité des conditions de maintien des personnes dans les entreprises sont des pistes de réflexion et de travail.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi et la lutte contre la discrimination, le parrainage n'est bien entendu pas le seul moyen de lutte. Il existe désormais des outils juridiques et on en parle enfin.

Les employeurs aussi prennent en compte ces éléments, en évaluent également le coût économique et sont conscients que la cohésion de notre société est aussi le garant de la pérennité de leur entreprise. Pour revenir au parrainage, il a un rôle dans un ensemble global qu'il nous faut aujourd'hui développer et c'est pourquoi le parrainage restera une priorité des modalités d'actions.

Alors certains s'interrogent peut-être pour savoir les ressources mobilisables en 2007. Nous ne pouvons en dire grand-chose car nous sommes dans l'attente des notifications dans le cadre de la LOLF. Nous conserverons des moyens suffisants pour le parrainage, qui en plus d'être efficace est économique. Nous réfléchissons à une éventuelle déconcentration au niveau des directions départementales.

Je terminerai en disant encore une fois merci aux parrains, merci aux filleuls, merci aux organisateurs et à tous les participants de cette journée qui a été extrêmement riche.



19, boulevard de la Corderie
87000 Limoges
tél : 05 55 79 36 00
fax : 05 55 79 36 01
contact@prisme-limousin.fr
www.prisme-limousin.fr