



Parrainage et marrainage pour l'emploi en Occitanie - 2017

Livret d'accueil à destination des parrains et marraines des réseaux conventionnés

Vous trouverez dans ce guide des informations pour faciliter la réalisation de votre mission : l'objectif et les étapes du dispositif, le rôle des différents protagonistes, des ressources concernant les publics, la formation, l'emploi ou la création d'entreprises...

**Le parrainage vers l'emploi
On est plus fort accompagné !**

Contacts du réseau de parrainage :

Coordonnées du référent parrainage :

Nom/Prénom :

Tel :

Mail :

Tampon



Bienvenue !

Parrain ou marraine, bénévole, en activité ou à la retraite, bienvenue !

Vous avez choisi de participer aux valeurs d'entraide, d'engagement citoyen, d'égalité des chances, de non discrimination et de responsabilité sociétale en rejoignant un réseau de parrainage et marrainage pour l'emploi. Vous vous engagez ainsi à accompagner efficacement et dans la durée des filleul.es dans leurs démarches d'insertion professionnelle.

Le ou la référent.e de la structure va vous accueillir pour vous présenter l'action et répondre à vos questions ou échanger sur vos missions de parrains et marraines. Il ou elle restera votre interlocuteur tout au long de votre participation au dispositif.

Bon accompagnement et merci pour votre engagement !

Remerciements

Ce guide a été élaboré par l'animation régionale des réseaux de parrainage à partir des outils et expériences de structures conventionnées. Il a été réalisé grâce au soutien de la DIRECCTE et de la DRJSCS Occitanie. Ce guide fait partie d'un ensemble d'outils utiles, disponibles auprès de l'animation régionale du parrainage.

« Parrainer une personne est enrichissante à plusieurs titres. Pour la diversité, d'abord, pour le partage, ensuite, et pour la transmission enfin.

En tant que parrain donc, nous cultivons nos valeurs personnelles et grandissons en même temps que nous essayons de faire germer les talents insoupçonnés et/ou insoupçonnables de nos filleuls.

Paroles de parrain

Sommaire

Introduction sur le parrainage	3
Le sens du parrainage	3
Les fondements et cadre du parrainage	4
Le financement du dispositif.....	4
Publics ciblés par le dispositif Parrainage	4
Quelques repères sur les discriminations	5
Rôle des protagonistes	6
Un engagement réciproque	6
Le rôle et qualités d'un parrain ou d'une marraine	6
Être parrain ou marraine, ce n'est pas :	7
Quelques repères sur la pédagogie active	7
Le rôle du ou de la filleul.e	8
Le rôle du ou de la référent.e de la structure conventionnée Parrainage	8
Le parcours de Parrainage	9
Informations générales sur le parcours	9
Le suivi de l'action, comptes-rendus :	9
Manquements	9
L'entretien parrain / marraine et filleul.e	10
Quelques sites utiles	12
Accompagnement des publics	12
Dispositifs d'emploi.....	12
Dispositif d'engagement ou de volontariat	13
Recherche d'offres d'emploi	13
Site de recherche d'offres d'emploi par thème	14
Réseaux sociaux professionnels	14
Se préparer : le cv, la lettre de motivation, l'entretien, les tests d'orientation	15
Les PMSMP.....	15
L'intérim	16
La formation initiale et continue.....	17
Création d'entreprise	17
Info par filières : découverte des métiers et formations	18
Contacts	19

Le sens du parrainage

Le parrainage, action d'égalité des chances, met en relation des bénévoles (parrains et marraines en activité ou retraités) et des personnes engagées dans une démarche de recherche d'emploi (filleul.es) pour **faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi**.

« Ce dispositif facilite la rencontre entre les générations et en ce sens est un véritable vecteur de solidarité durable.

Parce qu'il suffit souvent d'un petit coup de pouce pour amener quelqu'un à un emploi ou pour le mettre sur le chemin ... »

Paroles d'une référente parrainage

Pour le parrain ou la marraine, c'est une action simple à mettre en œuvre et adaptée aux disponibilités de chacun.e pour :

- partager sa connaissance du monde du travail
- faire découvrir un secteur d'activité, un métier
- faciliter les contacts avec des employeurs potentiels
- apporter des conseils pratiques et un soutien moral
- accompagner l'intégration et le maintien dans l'emploi

Pour l'entreprise, c'est une action concrète et porteuse de valeurs pour

- développer des actions de Responsabilité Sociétale (RSE) et affirmer les valeurs de son entreprise
- enrichir la vie de réseau de son entreprise à travers différents partenariats privés, institutionnels ou associatifs et participer au développement économique local
- participer à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans l'entreprise
- proposer une action solidaire à ses collaborateurs qui participe à la cohésion interne
- bénéficier d'une source de recrutement potentiel

Le parrainage est avant tout une relation entre deux personnes fondée sur **l'écoute** et **l'échange**. Les objectifs centraux du parrainage, sont de créer du lien social pour ceux qui en sont dépourvus, de lutter contre toutes formes de discrimination, d'impulser de nouvelles solidarités intergénérationnelles, de favoriser les circuits courts de recrutement...

C'est un véritable passeport d'entrée dans le monde de l'entreprise, lieu fantasmé, perçu comme inaccessible pour certain.es, qui reprend à cette occasion une dimension réelle, à taille humaine. Il démystifie l'image de l'employeur mais change aussi le regard de certains sur les demandeurs d'emploi en cassant l'image du « chômeur inactif » dans ses démarches.

Le parrainage ou marrainage ne constitue pas une mesure isolée mais un renforcement de l'accompagnement des personnes les plus en difficulté d'insertion sur le marché du travail. Il s'agit d'un dispositif complémentaire au travail des professionnel.les de l'emploi et de l'insertion.



1993 : Création au plan national à destination des jeunes

1999 : Charte nationale du parrainage vers l'emploi pour lutter contre les discriminations dans le monde du travail en s'appuyant sur les dynamiques locales et la solidarité entre les générations.

2001 : Loi relative à la lutte contre les discriminations qui élargit la définition des mesures discriminatoires, aménage la charge de la preuve et renforce les moyens d'actions en justice.

2002 : Le parrainage s'adresse aussi aux adultes dans le cadre du programme de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

2003 : Circulaire structurant les actions des réseaux et permettant la diversification des actions et l'amélioration de l'organisation du parrainage.

2005 : Circulaires structurant les actions des réseaux et de l'animation régionale et informe sur la mobilisation du tissu économique et social pour assurer le développement et la diversification des réseaux de parrainage de personnes vers l'emploi.

2016 : Comité Interministériel à l'Égalité et à la Citoyenneté et plan développement parrainage et instruction DGEFP du 8 mars 2016 précisent la mise en œuvre du plan de développement du parrainage

Le financement du dispositif

Le parrainage est un dispositif cofinancé par l'État, les collectivités territoriales ou d'autres organismes publics et privés (opérateurs conventionnés, entreprises, fondations, FSE, etc.). Le financement de l'État est d'un montant maximum de 305 € par action de parrainage, même si le coût de l'action est supérieur. Ce montant doit servir à couvrir certains frais d'animation et de coordination du dispositif par les structures. Le financement est conditionné à un accompagnement de la personne d'une durée minimale de 6 semaines et au moins deux entretiens avec le parrain ou la marraine.

Publics ciblés par le dispositif Parrainage

Le dispositif Parrainage en Occitanie s'adresse à **toutes personnes en difficultés d'insertion**, notamment de faible niveau de qualification ou de formation, avec absence de réseau professionnel ; jeunes diplômés (≥ BAC +2) en difficulté d'insertion professionnelle ou personnes en risque de discrimination en raison de leur origine, de leur sexe, de leur handicap ou de leur lieu de résidence.

Public prioritaire pour l'Occitanie

- Jeunes de moins de 30 ans, résidant des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Ce public constitue la cible prioritaire du parrainage. Le CIEC du 13 avril 2016 a mis l'accent en particulier sur la mobilisation des actions de parrainage en faveur des jeunes diplômés (Bac+3) de ces quartiers ;
- Adultes résidant un quartier prioritaire de la politique de la ville ;
- Jeunes arrivant au terme d'une formation, d'un emploi d'avenir, d'un contrat aidé ou d'un service civique ;
- Personnes en situation de handicap ou en cours de reconnaissance ;
- Personnes de plus de 50 ans en situation de chômage de très longue durée ;
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA).

"Pour ma part, le parrainage est un réel privilège. Bien au-delà d'une simple aide à la recherche d'emploi, j'ai pu me questionner sur mes compétences et mon potentiel. C'est avec plus de confiance que je vais pouvoir aborder la recherche d'emploi et les entretiens. »
Paroles de filleul

Les bénéficiaires du dispositif Parrainage sont **demandeurs d'emploi, en recherche de formation, de stage, d'emploi, de mobilité internationale...** Leur point commun est d'être **volontaire** pour bénéficier de l'expérience d'un.e professionnel.le.

Quelques repères sur les discriminations

L'**emploi** apparaît comme un milieu particulièrement discriminant, une personne sur deux considérant que les **discriminations** sont fréquentes au cours d'une **recherche d'emploi** et une sur trois dans la **carrière**. D'après le **Défenseur des droits**, les expériences déclarées par les personnes en activité – en emploi ou chômage – confirment ces représentations puisqu'un tiers de la population active (34 %) rapporte des discriminations liées au **sexe**, à **l'âge**, à la **grossesse** ou la maternité, à **l'origine**, aux **convictions religieuses** ou au **handicap** et à la **santé**, dans son parcours professionnel.

En effet, pour certaines personnes, 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, à l'âge, à l'adresse, au sexe ou à la situation de handicap constituent des freins souvent bloquants. Il est donc particulièrement important pour eux de pouvoir se constituer un réseau, d'avoir la possibilité de se faire connaître et de prouver leur motivation et valoriser leurs compétences.

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives :

1. être fondé sur un critère défini par la loi (origine, sexe, âge, handicap...)
2. relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

Quels sont les critères définis par la loi interdisant la discrimination ?

A ce jour, la loi reconnaît plus de **25 critères de discrimination**. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est **interdit par la loi**.

<ul style="list-style-type: none">● Age● Sexe● Origine● Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race● Grossesse● Etat de santé● Handicap● Caractéristiques génétiques● Orientation sexuelle● Identité de genre● Opinions politiques● Activités syndicales	<ul style="list-style-type: none">● Opinions philosophiques● Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée● Situation de famille● Apparence physique● Patronyme● Mœurs● Lieu de résidence● Perte d'autonomie● Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique● Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français● Domiciliation bancaire
--	--

Quelles sont les situations générales concernées par les discriminations ?

C'est la loi qui précise les situations dans lesquelles il est **interdit de discriminer** selon les critères précédemment définis. Ces situations concernent notamment **l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement** ;

L'interdiction des discriminations s'applique à **toutes les étapes du recrutement** (contenu de l'offre d'emploi, tri des CV, entretien d'embauche, test de recrutement, épreuve de concours...) et à **tous les types de contrat de travail**, dans le secteur public ou privé (CDI, CDD, intérim, alternance,...), stage et formation professionnelle.

Certaines exceptions sont autorisées par la loi pour l'exercice de certaines professions (par exemple, le sexe peut être un critère de recrutement pour les comédiens), pour l'accès à certains postes de la fonction publique (condition de nationalité européenne) ou pour l'accès à certains contrats aidés (contrats réservés aux jeunes...).

Quelques règles impératives

- Le réseau des structures conventionnées Parrainage se refuse tout changement mensonger du patronyme sur les CV. Cela constitue une atteinte grave à l'intégrité des personnes accompagnées. Il ne saurait être question, sous un prétexte d'efficacité, de demander au filleul de renoncer à son identité.
- Certain.es filleul.es peuvent afficher un signe distinctif religieux. Dans ce cadre, et s'ils correspondent aux critères d'entrée dans le parrainage, ils sont les bienvenus. Cela n'interdit pas au parrain d'échanger sur l'affichage de ce signe ou sur les résistances de notre société à recruter ces personnes. Cependant, cela relève de la seule et unique volonté de la personne.

Si un ou une filleul.e fait état d'un vécu de discriminations, vous vous devez de l'écouter attentivement. Tout vécu ne relève pas forcément de la discrimination mais l'écoute apparaît indispensable : prendre en compte la parole de la victime est essentiel. Si vous souhaitez être soutenu dans cette démarche, les structures conventionnées peuvent vous y aider et clarifier, si nécessaire, ce qui relève des discriminations et ce qui n'en relève pas. Elles peuvent également orienter le filleul vers le Défenseur des droits qui est une autorité constitutionnelle indépendante chargée notamment de lutter contre les discriminations.

Un engagement réciproque

Le parrainage repose sur la relation de **confiance** et **non discriminatoire** d'un trinôme constitué :

- D'un **parrain ou une marraine**, bénévole, motivé.e et prêt.e à apporter une aide personnalisée à un ou une filleul.e en recherche d'emploi. Les parrains sont actifs ou retraités, issus de tous les horizons (chef d'entreprise, cadre du privé ou de la fonction publique, salarié, élu, membre d'association, etc.).
- D'un **filleul**, jeune ou adulte en recherche d'emploi, confronté à des difficultés et des obstacles dans son insertion professionnelle (insuffisance de formation, manque de connaissance du marché du travail, obstacles liés à l'origine sociale, géographique...). Il est à la recherche d'un réseau de relations professionnelles, d'un soutien moral et d'une aide technique dans la démarche vers l'emploi.
- Du **référént de la structure conventionnée Parrainage**, garant de la mise en relation des protagonistes et du bon déroulement du parrainage.

*Le parrainage est bénéfique à la fois pour le parrain et le filleul (...).
D'expérience, quand les personnes s'accordent bien, le parrainage
apporte autant de satisfactions à celui qui donne qu'à celui qui reçoit.
Paroles de référént parrainage*

Ces trois protagonistes s'engagent ensemble pour que, in fine, les filleul.es construisent leurs propres projets personnels et professionnels. Une charte d'engagement pourra être signée en début d'action de Parrainage entre ces trois acteurs.

FILLEUL-E

UN ACCOMPAGNEMENT ORIGINAL
DANS VOTRE RECHERCHE D'EMPLOI

PARRAIN ET MARRAINE

UN SOUTIEN PONCTUEL
ET PERSONNALISÉ
À UNE PERSONNE EN RECHERCHE
D'EMPLOI

UNE STRUCTURE
CONVENTIONNÉE : RÉSEAU
DE PARRAINAGE OU
MARRAINAGE

Le rôle et qualités d'un parrain ou d'une marraine

Tout **salarié.e** ou **retraité.e volontaire**, quel que soit son niveau hiérarchique, peut devenir parrain ou marraine, à condition d'avoir les qualités de dialogue, d'écoute, de conseil, et de transmission. En tant que parrain ou marraine, vous soutenez bénévolement votre filleul.e dans ses démarches d'insertion professionnelle.

Le parrain ou la marraine est **bénévole** et ne tire aucun autre « bénéfice » de la rencontre avec le filleul que la satisfaction d'aider quelqu'un sur le difficile chemin de l'insertion en exploitant les outils et les ressources qu'il a lui-même développés sur les chemins de l'expérience. La « récompense » éventuelle peut venir d'une issue favorable mais le parrain ou la marraine n'a d'autre obligation que les engagements qu'il prend lui-même vis-à-vis du filleul.

Vous avez un rôle de **médiation** entre le projet professionnel de votre filleul.e et le monde de l'entreprise. C'est une position forte parce que neutre. Le parrain ou la marraine n'est ni le conseiller professionnel, ni l'employeur potentiel, ni le parent, ni l'enseignant. Cette absence d'enjeux institutionnels ou émotionnels autorise une relation d'écoute bienveillante, en dehors de toute obligation ou jugement.

Il ne vous est, en aucun cas, demandé « d'offrir » un emploi à votre filleul.e ou de rechercher à sa place, mais bien de l'accompagner et de le faire progresser dans la réalisation de son projet.

Vous vous engagez à :

- Rencontrer régulièrement votre filleul.e afin de l'écouter et l'accompagner dans la construction de son projet ;
- Accompagner votre filleul.e dans ses démarches : mise en valeur de ses aptitudes et compétences, conseils sur le CV, ciblage des entreprises, préparation aux entretiens d'embauche, réaliser une lettre d'accompagnement...
- Mobiliser votre réseau et partager votre connaissance du monde du travail (pour favoriser une immersion en entreprise (PMSMP – cf annexe), provoquer une rencontre avec un professionnel du domaine de recherche de votre filleul.e...;
- Capitaliser au fil des rencontres les éléments relatifs à l'accompagnement réalisé et les transmettre régulièrement au référént parrainage ;
- Solliciter et assurer les liaisons avec le référént du filleul

Être parrain ou marraine, ce n'est pas :

- Prendre des décisions à la place de votre filleul.e ;
- Agir à la place de votre filleul.e ;
- Exercer un abus d'influence dans ses choix ;
- Être toujours d'accord avec votre filleul.e ;
- S'attacher à résoudre les problèmes sociaux de votre filleul.e. Si vous avez identifié des problématiques sociales interférant avec la recherche d'emploi, vous devez vous rapprocher du référent parrainage.

Vous devez donc être **disponible** et présenter les **qualités** suivantes :

- **Savoir être**
 - **Curiosité** et **ouverture d'esprit sans jugement** (se centrer sur votre filleul.e, oublier vos préjugés...)
 - **Écoute** et **dialogue** avec vos filleul.es et les différents acteurs de l'emploi ou de l'entreprise
 - **Relation de confiance** : Dynamiser et faciliter l'expression et la reprise de confiance en soi ; Respecter la confidentialité ; Se centrer sur les besoins de votre filleul.e et non sur ce que vous avez envie de transmettre ; apporter une méthodologie, des réponses concrètes à votre filleul.e en adoptant une attitude facilitante.
- **Savoir-faire**
 - Du **bon sens**, être **concret** et **méthodique**,
 - Être le **rythmeur du temps**, (prise de rdv, plan d'action...)
 - Être reconnu par les employeurs du fait de votre **expérience professionnelle** ou de votre participation à la vie locale
 - S'intéresser et s'informer sur différents dispositifs d'emplois et de formations disponibles ;
 - Savoir guider dans la rédaction de CV, lettres de motivation et la préparation aux entretiens de recrutement en articulation avec ce qu'à déjà été travaillé avec les professionnels de l'emploi.

Le parrain ou la marraine n'est jamais seul dans l'accompagnement du filleul, son réseau de parrainage ou son entreprise sont là pour l'accompagner, l'aider et/ou le former dans la réalisation de son engagement.

« Toute seule, on est perdue. Que faire, quoi faire, par où commencer, comment s'organiser ? Ces questions simples sont insolubles. Je me perdais en hésitations, tergiversations, en pertes de temps alors que mon temps est précieux. Mon parrain m'a permis d'y voir clair, d'aller droit au but, de séparer l'essentiel du superficiel. Grâce à son aide, tout est devenu plus simple, évident. »
Parole d'une filleule

Quelques repères sur la pédagogie active

La pédagogie active a pour objectif de rendre l'apprenant **acteur de ses apprentissages**, afin qu'il construise ses savoirs à travers des situations de recherche et d'expérimentation.

Célestin Freinet, pédagogue, écrivait en 1964 "La voie normale de l'acquisition n'est nullement l'observation, l'explication et la démonstration, processus essentiel de l'Ecole, mais le **tâtonnement expérimental**, démarche naturelle et universelle". Dans cet esprit, les visites d'entreprise, périodes d'immersion, stages sont d'autant de possibilités qui permettront aux jeunes et adultes parrainés de remettre le pied à l'étrier.

Par ailleurs, la simulation offre un mode d'apprentissage efficace basé sur l'expérience. Au cours du jeu de simulation, les participants apprennent à partir de ce qu'ils font, ils se confrontent aux problèmes et aux concepts dans l'action. C'est donc une méthode d'apprentissage active où le parrain ou la marraine joue plutôt le rôle de facilitateur de l'apprentissage bien plus que celui de dispensateur unique des connaissances.

Le phénomène ludique constitue également un véritable "levier" de motivation. En particulier lorsque les thèmes traités sont en général perçus comme arides, à l'instar d'un entretien d'embauche par exemple.



Le rôle du ou de la filleul.e

Le filleul est **volontaire** et rien ni personne ne doit le contraindre à rencontrer son parrain ou sa marraine. Il ou elle doit respecter l'engagement de son parrain ou de sa marraine et mettre en pratique ses suggestions. Il ou elle reste acteur de sa recherche d'emploi ou de formation.

Il ou elle s'engage à :

- S'impliquer activement dans la **démarche de recherche d'emploi** ou de formation ;
- Honorer les rendez-vous proposés par son parrain ou sa marraine, répondre à ses sollicitations par mail ou par téléphone ;
- Tout mettre en œuvre pour atteindre l'objectif fixé, utiliser et actualiser les outils proposés et effectuer les démarches qui lui seront suggérées ;
- Tenir informé dans les meilleurs délais, son parrain ou marraine et son référent de tout élément relatif à sa situation, ses démarches et leurs résultats.

« Le parrainage m'a apporté des pistes dans mes recherches auxquelles j'aurais jamais pensé. Il a élargi mon champ d'action. Au niveau du CV aussi, je pensais en avoir fait le tour et qu'il était bien. Mais mon parrain a su me montrer qu'il pouvait être mieux. Je n'ai rencontré mon parrain qu'une fois en face à face, mais depuis nous échangeons par mail de manières régulières et je le tiens informé de mes démarches et continue de prendre ses conseils. C'est très rassurant et motivant. »

Paroles d'une filleule



Votre parrain ou votre marraine vous fait partager **sa connaissance du monde du travail**.



Vous bénéficiez de ses **relations professionnelles et personnelles**.



Vous obtenez des **conseils dans la prospection d'entreprises**, et un avis professionnel sur vos outils de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation...).



Vous pouvez faire le **point sur votre projet professionnel** et être aidé(e) dans la mise en œuvre de celui-ci.



Votre parrain ou votre marraine **vous soutient dans vos démarches**, reprise de confiance, estime de soi... et vous apporte une aide organisationnelle et méthodologique.



Votre parrain ou votre marraine vous accompagne **au début de votre contrat de travail**.

Le rôle du ou de la référent.e de la structure conventionnée Parrainage

Le référent de la structure conventionnée parrainage anime et coordonne l'action.

Il ou elle s'engage à :

- Rechercher le profil du parrain ou de la marraine le plus adapté au projet professionnel filleul et de les mettre en relation ;
- Être en appui technique et logistique : informations, formations, aides matérielles... ;
- Assurer le suivi de la relation parrainage ;
- Tenir informé le parrain ou la marraine de tout élément relatif à la situation du (de la) .filleul.e ;
- Coordonner et animer le réseau parrainage de sa structure.

« Le parrainage c'est mettre le pied à l'étrier à un jeune, lui offrir le réseau qu'il n'a pas et lui permettre d'accéder au marché caché de l'emploi. »

Parole de référente parrainage

Informations générales sur le parcours

Les engagements : Le parrain ou la marraine et le filleul s'engagent respectivement dans un parcours Parrainage. La structure conventionnée peut proposer la signature d'une **Charte** visant à définir le cadre de l'action et les engagements des différentes parties.

La durée de l'action Parrainage : La durée du parrainage est généralement de 6 mois, en fonction des besoins de la personne parrainée et de la disponibilité du parrain ou de la marraine (à minima l'accompagnement doit durer 6 semaines durant lesquelles au moins deux entretiens doivent être organisés).

Les prises de rendez-vous : La prise de rendez-vous est généralement faite par le parrain ou la marraine qui peut demander au filleul de ramener certains documents essentiels au prochain rendez-vous fixé (CV, lettre, résumé...). Le « on s'appelle » est dangereux car annonciateur de démotivation. En fonction des actions et étapes définies à l'étape précédente, parrain, marraine et filleul.e évaluent ensemble le temps nécessaire et suffisant pour effectuer les démarches, regarder ensemble des agendas, prendre une date et s'y tenir.

La fréquence des contacts : Leur fréquence et leur durée est très variable même si un contact hebdomadaire et un rendez-vous physique toutes les 3-4 semaines sous forme d'un entretien d'environ une heure est idéal. Dans tous les cas, il est important que le parrain ou la marraine rende compte régulièrement à l'animateur-riche du réseau du déroulement du parrainage

Le lieu des entretiens : il doit être au calme et accessible au filleul, sans lui générer de dépenses.

- dans votre entreprise si vous êtes en activité,
- dans la structure conventionnée si cela est possible,
- dans un bar, un parc...

Le suivi de l'action, comptes-rendus :

Il est important pour l'ensemble des acteurs du dispositif parrainage de pouvoir suivre les actions réalisées.

Liste des outils mis à disposition par l'animation régionale qui peuvent être complétés par des outils internes aux réseaux :

- La **Charte d'engagement du parrainage** : elle permet de formaliser l'engagement entre le ou la filleul.e, le parrain ou la marraine et la structure conventionnée.
- La **fiche « Filleul.e : renseignement et bilan action »** permet à la structure conventionnée d'avoir l'ensemble des informations sur chacun des filleul.es et un bilan final de l'action parrainage (peut être remplie par le parrain ou la marraine et remise à la structure conventionnée).
- La **fiche « Compte-rendu de rendez-vous parrain/marraine-filleul.e »** : Cette fiche rassemble les informations nécessaires que pourrait donner le parrain après chacun de ses rendez-vous (soit en complétant cette fiche, soit en envoyant les informations dans un mail au référent parrainage). Cette fiche permettrait au référent parrainage de suivre les rendez-vous pris et les actions menées et d'en référer au référent de chaque filleul (conseillers Missions Locales / éducateurs / assistantes sociales, conseiller PE...).
- Le **livret du parcours Parrainage des filleul.es** est un document de travail à destination des filleul.es. Il a vocation à les aider dans la préparation des actions, dans la recherche d'informations, le suivi de leurs démarches et de leurs rendez-vous.
- Le **Guide Parrainage pour la structure conventionnée**

Aujourd'hui avec un peu de recul, je trouve que chaque nouvelle aventure me donne l'occasion d'avoir un regard plus réaliste sur le monde du travail et sur les difficultés rencontrées par les candidats. Dans le cadre de mon activité professionnelle au quotidien, je porte un regard différent sur les CV que nous recevons. Lors des entretiens de recrutement que je suis amené à effectuer je donne plus de sens à la relation.
Paroles de parrain

Manquements

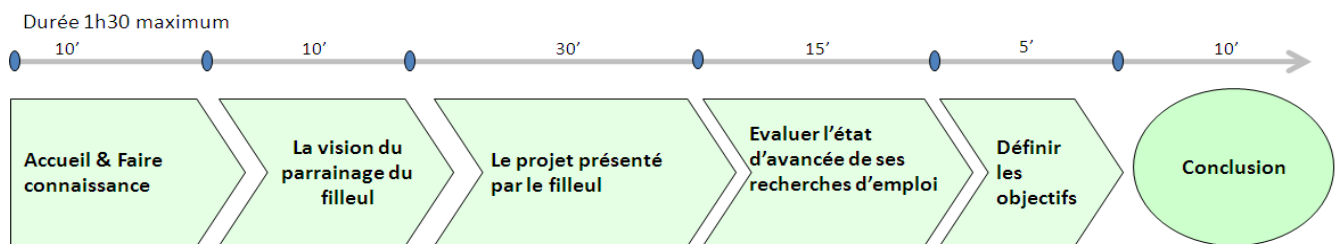
La charte d'engagement signée, si elle est mise en place par la structure conventionnée par le filleul, le parrain et la structure conventionnée est la base de la relation de parrainage. La relation de confiance établie entre le parrain ou la marraine et le ou la filleul.e doit pouvoir permettre d'ajuster les comportements pour avancer ensemble sur le projet professionnel du filleul. Des manquements à cette charte peuvent conduire à des mises au point par le référent parrainage de la structure (entretien de recadrage, exclusion du dispositif...).

Il permet de définir l'objectif de l'entretien, clarifier les attentes du filleul, se faire expliquer le projet professionnel (ou son avancement), revoir les acquis, valoriser les obstacles franchis et les progrès atteints et répondre aux préoccupations du filleul, travailler les freins, les difficultés pointées.

L'entretien d'accueil : Le premier entretien est un peu spécifique. Il permet de faire connaissance, d'engager la relation d'accompagnement et d'en poser le cadre. Lors de cette rencontre, le parrain ou la marraine est invité à :

- Se présenter : sa situation (retraité ou actif), les principaux éléments significatifs de son parcours professionnel,
- Expliquer son engagement dans la démarche de parrainage (qu'est-ce qui le motive ?),
- Définir avec son filleul le cadre de cet accompagnement différent des autres,
- Inviter le filleul à exprimer son projet, ses atouts, ses points de progrès, ses premiers contacts avec le monde de l'entreprise (stage, visite d'entreprise, environnement familial...),
- Établir les premières étapes qui permettront d'atteindre les objectifs du filleul,

Le schéma suivant est donné à titre indicatif.



Les entretiens d'accompagnement : Les types d'entretiens seront fonction des besoins exprimés par le filleul et validés par le parrain ou la marraine :

- Entretien pour travailler sur le projet : recherche des motivations, des appréhensions, des blocages éventuels, points forts, points faibles, compétences requises selon les orientations possibles, formations possibles,...
- Entretien sur la démarche de recherche : choix de stratégie, ciblage, outils à utiliser,...
- Entretien d'entraînement à une technique : travail sur le CV, rédaction de lettres, simulation d'entretien,...
- Entretien de suivi : le point sur les démarches entreprises, analyse des difficultés, remobilisation,...

A la fin de l'entretien, il est important de faire le point sur les réponses apportées aux questions du filleul et de **définir les prochaines actions/étapes**. Toutes les pistes retenues doivent faire l'objet d'une formulation claire par le filleul : « Je m'engage à... », « J'essaie de... », et donnent lieu à un accord mutuel. Mieux vaut un objectif simple et bien décrit, facile à réaliser, que quatre engagements flous, mal formulés ou mal compris.



Lors des rencontres, il sera nécessaire de :

- **Savoir favoriser l'expression en posant des questions « ouvertes »**, c'est-à-dire dont la réponse ne peut se réduire à oui ou non. *Par exemple* : « qu'avez-vous fait après avoir arrêté votre scolarité ? ».

Les questions fermées servent à préciser un point. *Par exemple* : « est-ce que vous avez le permis ? »

- **Savoir accueillir ce que dit le filleul, quelle qu'en soit la teneur et la forme :**

- par la compréhension : s'intéresser sans juger à ce qui est avancé.

« A ton âge, c'est souvent difficile de savoir vers où s'orienter »

- par la reformulation : reprendre ce qui vient d'être dit.

« Si je comprends bien, tu voudrais travailler dans le bâtiment ».

- Rendre compte de ce que l'on observe.

« Tu ne dis rien quand je te pose des questions sur ta scolarité ».

- Exprimer ce que l'on ressent.

« J'ai l'impression que ça t'agace que je pose cette question ? ».

Les différentes formes de reformulation permettent au parrain ou à la marraine d'amener le ou la filleul.e à prendre conscience de ce qu'il ou elle dit ou montre, pour qu'il ou qu'elle réagisse et puisse le valider ou le modifier.

- **Savoir amener le ou la filleul.e à analyser et à creuser sa problématique** en lui permettant d'aller plus loin dans le questionnement. Une phase d'exploration qui s'appuie sur des questions de type

« Quand tu dis, travailler dans le bâtiment, à quels types de métiers penses-tu ? ».



- **Savoir manier avec précaution l'interprétation**, qui peut être acceptée ou refusée par le ou la filleul.e avec des effets plus ou moins positifs sur le niveau de confiance.

Par exemple : - Le parrain ou la marraine : « *Je pense que si tu as du mal à prospecter de nouvelles entreprises, c'est que tu ne crois pas encore assez à ton projet.* »

- Le ou la filleul.e : « *Pas du tout ! C'est que c'est loin et que je n'ai pas de moyen de locomotion !* ».

En même temps, un entretien sans tension ni heurt n'est pas une garantie d'efficacité. Même si certaines questions peuvent générer une gêne qui va se traduire par de l'agressivité, le parrain ou la marraine doit réorienter cette énergie pour passer d'une situation d'affrontement de personnes à une situation d'affrontement de problèmes.

- **Savoir doser les conseils...** c'est souvent en amenant des propositions (idées, contacts, coup de main...) que le parrain ou la marraine se sent le plus utile. En même temps, une solution « clé en main » n'est pas forcément la plus efficace pour le ou la filleul.e. Privilégiez les conseils portant sur les méthodes (apprendre à pêcher) plutôt que sur les solutions (donner du poisson), en référence au proverbe chinois qui dit : « *Si tu donnes du poisson à celui qui a faim, tu le nourris un jour, si tu lui apprends à pêcher, tu le nourris toute sa vie* »

Quelques sites utiles

Les pages suivantes renvoient à un certains nombres de notions et de références internet qui ne sont pas exhaustifs et qui sont susceptibles d'évoluer. N'hésitez pas à enrichir cette liste en envoyant vos suggestions auprès de l'animation régionale.

Accompagnement des publics

Public	Descriptif	Sites d'information
Jeunes et adultes demandeur d'emploi	Toute personne en recherche d'emploi peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à Pôle emploi , dans le respect de la procédure en vigueur. Des aides financières peuvent être proposées sous certaines conditions (accès à l'emploi, à la formation, mobilité...). Consulter le site, dans l'espace candidat	www.pole-emploi.fr (avec accès à « trouver ma formation » et « emploi store »)
Jeunes	Présentes sur l'ensemble du territoire, les Missions Locales exercent une mission de service public de proximité afin de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale. Elles font partie du service public de l'emploi et mettent en œuvre le droit à l'accompagnement vers l'emploi des jeunes tout au long du parcours, notamment au moyen du PACEA, Parcours d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie et dispositif de garantie jeune...	http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/service-public-de-l-emploi/article/missions-locales http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/mesures-jeunes/pacea
Travailleurs handicapés	L'AGEFIPH , Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (FIPH), collecte les contributions financières des entreprises d'au moins 20 salariés qui s'acquittent par ce moyen de leur obligation d'employer des travailleurs handicapés. Les sommes collectées sont utilisées pour favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. Dispositif du FIPHP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) vise à favoriser le recrutement, la formation et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées L'accompagnement de ces publics est principalement mené par le réseau Cap Emploi. Synergie Handicap LR , Plateforme Régionale de mutualisation des ressources et des compétences pour l'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap.	www.agefiph.fr www.fiphfp.fr www.capemploi.com
Personnes au RSA	Le revenu de solidarité active (RSA) est un revenu minimum et un dispositif d'accompagnement social et professionnel pour faciliter l'accès à l'emploi de ses bénéficiaires. Il est géré par les Conseil Départementaux	www.conseil-general.com/departements/conseils-generaux.htm
Personnes victimes de discrimination	La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre toute discrimination depuis l'embauche jusqu'à la rupture du contrat (promotion, accès à la formation, évaluation, qualification...), quelle qu'en soit la forme (CDI, CDD, CTT, stages, l'alternance...).	http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F19448.xhtml

D'autres associations locales, régionales ou nationales soutiennent les publics sur le champ de l'insertion.

Dispositifs d'emploi

Dispositif	Descriptif
Contrats de travail	Synthèse sur les principales caractéristiques du contrat de travail et lien vers des fiches complémentaires http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/
Contrat d'apprentissage www.alternance.emploi.gouv.fr	Objectif : Permettre à un jeune de suivre une formation en alternance en entreprise et CFA Public : Tous les 16 à 25 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire (collège) Possible à partir de 15 ans ou pour les plus de 25 ans sous conditions. Employeurs : Tous
Contrat de professionnalisation www.alternance.emploi.gouv.fr	Objectif : Insertion par l'acquisition d'une qualification professionnelle Public : Les 16-25 ans Les plus de 25 ans (demandeurs d'emploi, au RSA ou ayant bénéficié d'un contrat aidé) Employeurs : secteur marchand
CUI-CAE	Objectif : Favoriser le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés d'insertion Public : Personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Pour les jeunes de 16 à 25 ans non éligibles aux emplois d'avenir : DE ou Civi de plus de 6 mois ou décrochage scolaire. Employeurs : secteur non marchand
Emploi d'avenir	Objectif : Permettre aux jeunes d'accéder à une expérience professionnelle d'une durée déterminante et d'acquérir une qualification reconnue. Public : Les 16-25 ans (30 ans si en situation de handicap), -sans diplôme, peu qualifiés (niveau V en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois) ou jusqu'à un Bac+3 (si résidant en ZUS/ZRR et en recherche d'emploi). Employeurs : tous
Contrat de génération	Objectif : Permettre l'emploi durable des jeunes en favorisant le maintien et le retour en emploi des seniors Public : Jeunes de 16 à 25 ans (30 ans en situation de handicap) Séniors de plus de 57 ans (55 ans si TH ou embauche) Employeurs : Tous les employeurs de droit privé

Dispositif d'engagement ou de volontariat

Dispositif	Descriptif	Sites d'information
Service Civique et Service Civique volet international	<p>Objectif : Permettre de s'engager, pour une période de 6 à 12 mois dans une mission en faveur de la collectivité sous statut de volontariat.</p> <p>Public : Jeunes de 16 à 25 ans</p> <p>Organismes d'accueil : Collectivités, associations ONG, l'Etat... susceptibles d'offrir une mission dans un des 9 domaines prioritaires définis par l'agence de Service Civique (un agrément est nécessaire)</p>	www.service-civique.gouv.fr
Erasmus+ Service Volontaire Européen (SVE)	<p>Objectif : Programme de l'Union européenne pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport</p> <p>Public : Tout public, pas de niveau requis.</p> <p>Organismes d'accueil : structure d'accueil étrangère accréditée</p>	www.erasmusplus.fr www.erasmusplus-jeunesse.fr www.2e2f.fr
Volontariat Franco-allemand (VFA et VEFA)	<p>Objectif : Contribution au projet d'une association ou collectivité</p> <p>Public : 18-25 ans, pas de niveau requis</p> <p>Organismes d'accueil : structure d'accueil étrangère accréditée</p>	www.volontariat.ofaj.org
Volontaire International en entreprise (VIE) ou en administration (VIA)	<p>Objectif : Mission professionnelle à l'étranger tout en bénéficiant d'un statut public protecteur.</p> <p>Public : Jeunes de 16 à 28 ans ressortissant d'un pays de l'Espace économique européen (EEE), étudiants ou diplômés en recherche d'emploi</p> <p>Organismes d'accueil : entreprise française de rang international agréée par l'État (pour les VIE). Pour les VIA : une ambassade, un consulat, un établissement culturel, un laboratoire scientifique ou tout autre organisme en lien avec le ministère des affaires étrangères.</p>	www.civiweb.com
Volontariat de solidarité internationale (VSI)	<p>Objectif : Accomplissement d'une mission dans le domaine de la coopération et de l'action humanitaire dans les pays en voie de développement</p> <p>Public : Toute personne majeure sans activité professionnelle, sans condition de nationalité</p> <p>Organismes d'accueil : Pour trouver une mission, il faut entrer en contact avec les associations agréées volontariat de solidarité internationale.</p>	Liste des associations agréées VSI sur le site : www.diplomatie.gouv.fr ou http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F11444.xhtml www.clong-volontariat.org www.france-volontaires.org
Chantier internationaux jeunes bénévoles	<p>Objectif : Contribution à un chantier ou à une œuvre culturelle ou sociale.</p> <p>Public : à partir de 15 ans, pas de niveau requis</p> <p>Organismes d'accueil : chantiers en France ou à l'étranger</p>	www.cotravaux.org
Solidarité internationale	<p>Objectif : Rencontre interculturelle de jeunes français et étrangers organisées autour d'une action de développement</p> <p>Public : groupe de 5 à 16 jeunes, de 15 à 25 ans</p> <p>Organismes d'accueil : parrainage par une association de solidarité internationale et partenariat avec des jeunes dans un pays tiers.</p>	www.fonjep.org

Recherche d'offres d'emploi

Il faut le plus souvent s'inscrire sur les sites et créer ou exporter un CV, avant de pouvoir se créer une alerte mail sur les offres cibles. *Liste non exhaustive* :



VOS SERVICES DE L'EMPLOI

www.emploi-store.fr



www.pole-emploi.fr



www.apec.fr

emploi des cadres



MOTEUR DE RECHERCHE D'EMPLOI

www.100emploi.fr



www.keljob.com



www.jobintree.com



un clic. tous les emplois. France

www.indeed.fr



www.monster.fr



<http://fr.jobrapido.com/>



www.jobijoba.com



www.adzuna.fr



<http://fr.jooble.org/>



www.studyrama.com



Moteur de recherche Emploi

www.123-emploi.com



www.regionjob.com



www.optioncarriere.com

Et aussi, certains sites d'annonces tels que



www.leboncoin.fr



petites annonces GRATUITES

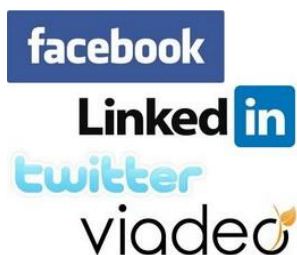
www.vivastreet.com

Site de recherche d'offres d'emploi par thème

Liste non exhaustive :

Filière	Sites d'emploi
Animation	www.animjobs.com
Agriculture	www.apecita.com VIN : www.vitijob.com www.anefa.org www.agrojob.com
Agroalimentaire	www.agrojob.com www.jobagroalimentaire.com
Banque / Assurance	www.emploi-assurance.com www.efinancialcareers.fr http://jobbanque.com/emploi www.jobfinance.com
Beauté	www.beaute-job.com www.coiffure-emploi.fr
BTP	www.actionbtp.com www.pmebtp.com http://emploi-btp.lemoniteur.fr/ www.carriere-btp.com
Commerce et vente	www.erecrut.com www.jobvente.com
Environnement	www.reseau-tee.net www.emploi-environnement.com
Grande distribution	www.distrijob.fr
Hôtellerie / restauration	www.hotelleriejobs.com/fr www.hotelcareer.fr www.lhotellerie-restauration.fr/emploi/job/job-hotel-restaurant.htm
Industrie	www.les-industries-technologiques.fr www.usinenouvelle.com www.abcelectronique.com
ONG	www.coordinationsud.org
Sanitaire et social	www.pes34.com
Service à la personne	Assistants maternelles : www.assmat.com , www.assistante-maternelle.biz
Secrétariat, comptabilité	www.phonemploi.com www.admincompta.fr http://assistanteplus.fr/
Santé	www.staffsante.fr Fonction hospitalière : https://emploi.fhf.fr/ http://emploisante.com/ www.emploisoignant.com Professionnels dentaires : www.abcdent.pro
Transport et logistique	www.jobtransport.com

Réseaux sociaux professionnels



Moyen de communication très prisé pour se faire connaître et développer son réseau de relations, ils sont de plus en plus utilisés dans un but professionnel : contacter des recruteurs, se faire recommander, trouver un emploi...

Il s'agit, pour le candidat à l'aise avec ces outils, de se concentrer sur la création de profils professionnels clairs et rigoureux, à compléter au maximum en jouant sur les mots clés afin de faire ressortir sa page.

www.onisep.fr (Cap vers l'emploi puis « recherche d'emploi »)

www.pole-emploi.fr/candidat (Conseil pour chercher un emploi)

www.clicnjob.fr

www.lexpress.fr/emploi/conseils-emploi/

www.aide-emploi.net

www.id-carrieres.com (demandez conseil, profil : en recherche d'emploi)

www.letudiant.fr (jobs, -stages, emploi / exemples CV et lettres)

www.cidj.com (utiliser le moteur de recherche : CV, lettre de motivation...)

www.acifr.org/ressources/lettre_de_motivation_cv.html

www.bob-emploi.fr

Les PMSMP

Toute personne accompagnée dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle, et quel que soient son statut, son âge ou son support d'accompagnement, peut mobiliser au cours d'un parcours d'insertion des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

<http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-demandeurs-d-emploi/article/periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel>

S'adresser aux prescripteurs (Pôle emploi, Missions Locales, Cap emploi, Fongecif)



L'intérim

Il y a 584 agences en Occitanie, il n'existe pas de liste exhaustive, c'est un secteur en perpétuel mouvement avec des agences qui ferment d'autres qui ouvrent qui changent de nom...

Voir www.pagesjaunes.fr ou www.interim-agences.net

Il faudra, le plus souvent, s'inscrire sur les sites et créer ou exporter un CV. Il faudra également compléter son profil par un entretien dans l'agence d'intérim et passer ou téléphoner régulièrement (toutes les deux semaines par exemple). C'est la 1^{ère} mission la plus dure à décrocher !

Les pièces nécessaires à présenter à l'agence pour l'inscription :

- Pièce d'identité en cours de validité
- Carte de Sécurité Sociale
- CV
- Justificatif de domicile de moins de 3 mois au nom du jeune ou attestation d'hébergement (accompagnée de la pièce d'identité de l'hébergent)
- RIB du jeune
- Toutes les preuves des expériences passées : diplômes, attestations, certificats de travail

Agence d'interim	Sites d'information	Implantation en Occitanie
Abiliti	http://abiliti-rh.com/	Toulouse et Tarbes
Accedif	www.accedif.fr	Toulouse
Actual	www.groupeactual.eu	Région
Adecco	www.adecco.fr	Région
Adequat Interim	www.groupeadequat.fr	Région
Adice Intérim	www.adice-interim.fr	Toulouse, Castelnaud, Béziers, Nîmes
Aile médicale	www.aile-medicale.fr	Toulouse, Montpellier, Nîmes
Alfa Interim	www.alfa-interim.fr	Montpellier, Béziers
Appel Interim	www.appel-interim.fr	
Appel médical	www.appelmedical.com	Région
Arobase Intérim	www.arobase-interim.net	Ex-Midi-Pyrénées
Crit Interim	www.crit-job.fr	Région
Derichbourg	www.derichbourg-interim.com	Région
Flexim Interim	www.flexim-interim.com	Gers
Groupe empléo	www.groupe-emplo.com	Montpellier, Agde, Béziers, Narbonne, Toulouse
Intérim d'Oc	www.interimdoc.fr	Béziers, Lunel, Pamiers
Jubil	www.jubil.fr	Région
Leader	www.groupeleader.com	Toulouse
Lip Interim	www.lipinterim.fr	Région
Manpower	www.manpower.fr	Région
Masgroup travail temporaire	www.mastempo.com	Ex-Languedoc-Roussillon
Mission Interim	www.missions-interim.fr	Béziers, Montellier, Pezenas, Toulouse
MyJob	www.myjob-rh.fr	Montauban et Toulouse
Oxygène Intérim	http://oxygene-interim.fr/	Ex-Midi-Pyrénées
Partnaire	www.partnaire.fr	Montpellier
Pil-emploi	www.pil-emploi.com	Montpellier, Béziers
Profils emplois	www.profilsemplois.com	Agde
Proman	www.proman-interim.com	Région
Randstad	www.randstad.fr	Région
RAS Interim	www.ras-interim.fr	Montpellier, Toulouse, Montauban
Samsic emploi (axe emploi)	http://samsic-emploi.fr/	Région
Start people	www.startpeople.fr	Région
Synergie	www.synergie.fr	Toulouse
Tag system solutions	www.tagssystem.fr	Hérault (St Clément de Rivière)
Temporis	www.temporis-franchise.fr	Région
Yes interim	www.yes-interim.com	Toulouse

La formation initiale et continue

Impala est une application d'aide à l'orientation : <http://impala.in> et le **Blog Impala** : <http://blog.impala.in>
www.laregion.fr ; www.meformerenregion.fr ; <https://labonneformation.pole-emploi.fr/> ; www.centre-inffo.fr

Formation initiale	La formation initiale est la première formation obtenue au terme d'un cycle d'étude. Elle s'oppose à la formation continue. Elle est aussi la formation acquise par l'individu dans le cadre éducatif et dans le cadre d'apprentissage et d'expérience acquise au sein de l'entreprise. www.admission-postbac.fr et www.ac-montpellier.fr ; www.ac-toulouse.fr
Formation pré-qualifiante	La formation pré-qualifiante est aussi appelée stage préparatoire, d'insertion ou de pré-professionnalisation. Elle constitue un laissez-passer à la formation continue professionnelle; une aide à la validation de votre projet, un aperçu du métier et de la formation que vous visez, un premier pas dans les habitudes de la formation. Il peut également être fait dans ce cadre un bilan de compétences, une remise à niveau, une mise à jour ou un perfectionnement.
Formation diplômante	Les formations diplômantes sont sanctionnées par un diplôme d'Etat (par exemple, les diplômes de l'Education nationale qui vont du CAP/BEP au master professionnel).
Formation certifiante	On parle de formation certifiante dès lors qu'elle est validée par un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle et enregistrée au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). Toutes ces formations peuvent se faire pendant les périodes de professionnalisation, mais aussi par l'intermédiaire des autres accès à la formation continue : le plan de formation, le CIF et le DIF. www.rncp.cncp.gouv.fr
Formation qualifiante	Toute formation est qualifiante , quand elle vise le perfectionnement des compétences dans un métier, l'apprentissage d'un métier, l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification. Les formations qualifiantes peuvent être de courte durée, excédant rarement un an, s'effectuer en interne ou au sein d'un organisme de formation. Elles permettent d'obtenir une attestation de stage en fin de formation ou un « certificat d'aptitude » lié au milieu professionnel. Elles peuvent, le cas échéant, être reconnues par les employeurs lorsqu'une convention collective le prévoit (exemple : les certificats de qualification professionnelle ou CQP)
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	CQP, est une certification spécifique créée et délivrée par une branche professionnelle et reconnue par les entreprises qui entrent dans son champ d'application. Ce n'est pas un diplôme au sens commun mais un « diplôme fabriqué sur mesure » par des Professions (plus de 60 branches professionnelles sont concernées). Il vise à reconnaître des savoir-faire propres à un métier quand il n'existe pas de diplôme correspondant, à compléter un diplôme de base ou à répondre à de nouveaux besoins de qualification (innovation technologique, organisation du travail, nouveaux produits). www.cncp.gouv.fr
Titre professionnel	Un Titre Professionnel est une certification délivrée par le Ministère chargé de l'emploi et atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées. Les TP s'adressent à toute personne déjà engagée dans la vie active, qu'elle soit titulaire d'un contrat de travail ou à la recherche d'un emploi. Le parcours de formation s'effectue dans un centre AFPA ou dans un centre de formation agréé. Liste des TP : https://www.banque.di.afpa.fr/espaceemployeurscandidatesacteurs/egprecherche.aspx
Validation des Acquis de l'expérience (VAE)	Toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; www.vae.gouv.fr / http://vae.atout-metierslr.fr/

Création d'entreprise

 AGENCE FRANCE ENTREPRENEUR www.afcreation.fr	 Le site d'information des CCI sur les aides aux entreprises Les aides aux entreprises https://les-aides.fr/	 pôle emploi www.pole-emploi.fr
 www.cci.fr	 Chambres de Métiers et de l'Artisanat www.artisanat.fr	 AGRICULTURES & TERRITOIRES CHAMBRES D'AGRICULTURE www.chambres-agriculture.fr
 Le réseau Groupement de Créateurs Se construire & entreprendre, pour réussir www.groupement-de-createurs.fr	 Appui aux entrepreneurs http://bge.asso.fr/	 réseau entreprendre www.reseau-entreprendre.org
 www.adie.org	 Un réseau. Un esprit www.initiative-france.fr	 Entrepreneurs de la Cité www.entrepreneursdelacite.org
 www.entreprendre-occitanie.fr	 www.talentsdescites.com	 www.yesouican.co

URSSAF : 2 guides « protection sociale du créateur d'entreprise ». L'un concerne plus particulièrement les créateurs d'entreprises artisanales et commerciales ; l'autre s'adresse aux créateurs « professions libérales » (hors praticiens et auxiliaires médicaux).
<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-independant/les-2-guides--protection-sociale.html>

Info par filières : découverte des métiers et formations

Filière	Sites d'information
TOUTES FILIERES	<p>www.laregion.fr (dans formation professionnelle et apprentissage)</p> <p>www.atout-metierslr.fr</p> <p>www.mpfm.fr</p> <p>www.orientation-pour-tous.fr</p> <p>http://www.onisep.fr/Les-metiers-animes 57 films métiers en animation graphique pour permettre aux jeunes d'explorer 7 secteurs professionnels (Agriculture, alimentation, automobile, BTP, industrie, nouvelles technologies, services)</p> <p>https://seriousgamesmetiers.com</p> <p>http://www.netvibes.com/onisep-grenoble#Accueil Répertoire web des métiers (serious game et sitothèque par secteurs)</p> <p>www.concepteursdavenir.fr (métiers d'avenir : numérique, ingénierie, conseil, études, évènementiel...)</p>
Agricole	<p>www.fafsea.com / Observatoire des métiers : www.metiers-cooperation-agricole.fr</p> <p>www.apecita.com / www.anefa.org / www.agrorientation.com</p>
Alimentaire	<p>Observatoires du Secteur Alimentaire : www.observatoires-alimentaire.fr et www.alimetiers.com</p> <p>Observatoire des métiers de la coopération agricoles : www.metiers-cooperation-agricole.fr</p> <p>OBSERVIA / Observatoire des Industries Alimentaires : www.observia-metiers.fr</p> <p>Observatoire des métiers et des qualifications dans l'alimentation : www.metiersdelalimentation.fr</p> <p>Observatoire des Distributeurs Conseils Hors Domicile : www.observatoire-dchd.fr</p> <p>Institut de Formation Régionale des Industries Alimentaires : www.ifria-lr.com</p>
Ameublement et bois	<p>les métiers et formations des Industries de l'Ameublement : www.orientationameublement.fr</p> <p>les métiers et formations dans la filière Bois : www.metiers-foret-bois.org</p> <p>les rencontres Ecoles / Entreprises des Industries de l'Ameublement : www.mobidecouverte.com</p>
Animation	www.occitanie.drjcs.gouv.fr
Assurance	www.metiers-assurance.org
Audiovisuel	Emploi et formation dans l'audiovisuel : www.cpnef-av.fr
Automobile	www.metiersdelauto.com / www.educauto.org / http://observatoire.anfa-auto.fr/
Banques	www.observatoire-metiers-banque.fr
BTP	<p>Observatoire des métiers et des qualifications : www.metiers-btp.fr</p> <p>Offre régionale de formation de Constructy, OPCA du BTP</p> <p>http://www.formations-obligatoires-btp.fr/</p>
Camion	www.metiersducamion.fr
Chimie	Les métiers : www.lesmetiersdelachimie.com / Médiathèque dédiée à la Chimie : www.mediachimie.org
Commerce en gros	<p>Choisir une formation clef en main : http://solutionsformation.intergros.com/</p> <p>Observatoire prospectif des métiers : http://observatoire.intergros.com</p>
Commerce&distri	Observatoire métiers : www.forco.org/Branche/PanoramasEtEtudesDeBranche / www.metiersducommerce.fr
ESS	Portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire : www.emploi-ess.fr
Environnement	www.ecometiers.com
Evènementiel	http://referentiels-metiers.opiiec.fr/page/4-carte-des-metiers-evenement
Fonction publique	<p>http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/fonction-publique-france-5</p> <p>Répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME) : https://www.fonction-publique.gouv.fr</p> <p>http://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-recrute-dans-la-fonction-publique-edition-2016</p> <p>http://www.cnfpt.fr/evoluer/metiers-fonction-publique-territoriale/repertoire-metiers</p>
Hotellerie	http://www.metiers-hotel-resto.fr/
Industrie	www.formation-industries-lr.fr / Kit métier (accessible uniquement par les conseillers) : http://www.kit-metiers.fr/
Interim	http://observatoire-interim-recrutement.fr/ / www.fastt.org / www.faftt.fr / www.fpett.fr
Matériaux	<u>Les métiers et formations</u> : www.carrieres-materiaux.com / Papier-carton : www.lesindustriespapierscartons.org
Métallurgie	<p>Obs. des métiers : www.observatoire-metallurgie.fr / Union des industries et métiers de la métallurgie : https://uimm.fr/</p>
Numérique	http://observatoire-metiers.opiiec.fr/ / http://referentiels-metiers.opiiec.fr
Presse	http://cartographie.metiers-presse.org
Propreté	<p>https://www.monde-proprete.com/les-metiers-de-la-proprete / www.ressources-pedagogiques-proprete.com</p> <p>www.itineraire-proprete.com</p>
Publicité	http://metiers-publicite.fr
Restauration	http://www.metiers-hotel-resto.fr/
Sanitaire et social	Observatoire des métiers www.obs-professionssolidaires.fr - Guide Onisep sur le sanitaire et social www.lesocial.fr
Santé	<p>L'institut virtuel des métiers et des formations: www.imfis.fr</p> <p>Observatoire des métiers de la santé : http://metiers.anfh.fr/ Hospitalisation privée : www.observatoire-hp.com</p>
Sécurité -défense	www.etremarin.fr/kit-d'orientation
Spectacle vivant	Emploi et formation dans les spectacles vivants : www.cpnefsv.org
Sport	http://occitanie.drjcs.gouv.fr/spip.php?rubrique475
Tourisme	http://www.metiers-hotel-resto.fr/
Transp .& logist.	Observatoire des métiers du Transport et de la logistique : www.optl.fr

Pour toute suggestion d'amélioration et d'évolution, vous pouvez vous adresser à l'animation régionale

L'animation régionale

- **Le Mouvement Associatif Occitanie**

108, route d'Espagne - 31100 Toulouse

Agnès HORRIERE, Chargée de mission - Animation régionale des réseaux de parrainage pour l'emploi,

Tel : 05 62 21 59 19 / 07 81 01 95 04, agnes.horriere@lemouvementassociatif.org

- **L'ARML Occitanie**, Association Régionale des Missions Locales d'Occitanie

Bât A/B1 - 64 rue Alcyone - Entrée par la Place du Lycabette, 34000 Montpellier

Sylvanie JAUBERT, chargée de mission, 04 67 73 27 38,

Mail: sylvanie.jaubert@armloccitanie.org

Site internet (en cours de construction) : www.parrainage-emploi-occitanie.org

Réseaux sociaux :



Pilotage régional du dispositif: l'Etat

- **DIRECCTE Occitanie**, Unité régionale

615, Bd d'Antigone – CS 19002 – 34064 Montpellier Cedex 2

Sophie NEGRE, cheffe de service, sophie.negre@direccte.gouv.fr

Mathieu FERRER, chargé de mission Insertion professionnelle des jeunes, Pôle 3E Service EMPLOI

Tél : 04 30 63 63 35 / 06 68 07 95 88, Courriel: mathieu.ferrer@direccte.gouv.fr

- **Les Unités Départementale de la DIRECCTE**

UD09 : Alain REYNES	Tél : 05.62.02.46.33	mail : alain.reynes@direccte.gouv.fr
UD11 : TOURET Evelyne	Tel : 04 68 77 25 58	mail : evelyne.touret@direccte.gouv.fr
UD12 : Sylvie MIQUEL	Tél : 05.65.75.59.55	mail : sylvie.miquel@direccte.gouv.fr
UD30 : Annick FOURCADE,	Tel : 04 66 38 55 62	mail : annick.fourcade@direccte.gouv.fr
UD31: Marie-Sylvie MICHAUT	Tél : 05 62 89 81 00	mail : marie-sylvie.michaut@direccte.gouv.fr
UD34 : Malika OMARI,	Tel : 04 67 22 88 86	mail : malika.omari@direccte.gouv.fr
UD46 : Fabienne SEBAG	Tél : 05.65.20.31.34	mail : fabienne.sebag@direccte.gouv.fr
UD48 : Sandrine CALERO,	Tel : 04 66 65 62 20,	mail : sandrine.calero@direccte.gouv.fr
UD65 : Agnès DIJOU	Tél : 05 62 33 18 15	mail : agnes.dijoud@direccte.gouv.fr
UD66 : Rose Marie ROE ou Marjorie MIRALLES	Tel : 04 11 64 39 09	mail : lrouss-ut66.insertion@direccte.gouv.fr
UD81 : Catherine PEIL-IRATNI	Tél : 05.63.78.32.28	mail : catherine.piel-iratni@direccte.gouv.fr
UD82 : Michèle LAVAZAIS	Tél : 05.63.91.87.28	mail : michele.lavazais@direccte.gouv.fr

- **DRJSCS Occitanie**, Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

3, avenue Charles Flahault - 34094 Montpellier cedex 5

Christine BRUNEAU, chargée de mission Pôle de cohésion sociale territoriale, Mission politique de la ville, prévention et lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances / Tél. : 04.67.10.14.92, courriel christine.bruneau@drjscs.gouv.fr

Céline COLIN, assistante administrative courriel : celine.colin@drjscs.gouv.fr / tel : 04.67.10.14.07