

## LE CBE SUD 94

Le Comité de bassin d'emploi du Sud Val-de-Marne a été créé en 1994, afin de développer l'emploi local sur 6 communes du Pôle Orly-Rungis : Chevilly-Larue, Fresnes, L'Haÿ-les-Roses, Rungis, Thiais, Villejuif et la Zone Aéroportuaire Paris Orly. Il développe des actions dans 3 domaines principaux :

**L'accès à l'emploi** : accompagner les personnes en recherche d'emploi du territoire,

**Le maintien dans l'emploi** : accompagner lors de la prise de poste, faciliter le développement des compétences.

**L'animation territoriale** : mettre en place avec toutes les parties prenantes du territoire des projets pour le développement de l'emploi local.

Le CBE Sud 94 est dirigé par un conseil d'administration représentant les villes, les partenaires économiques, les représentants des salariés et les membres du secteur associatif et de l'économie sociale et solidaire. Il est présidé par **Vincent Jeanbrun**, maire de L'Haÿ-les-Roses et conseiller régional d'Ile-de-France.

## INDIVIDUEL OU COLLECTIF ?

En 2017, une nouvelle version du parrainage s'est enrichie d'ateliers collectifs à thème. Chaque rencontre était animé par un parrain ou une marraine bénévole. Le cœur de la rencontre est la mise en action concrète des personnes en recherche d'emploi qui pourront interagir entre elles et avec le bénévole présent. Les thèmes des ateliers étaient :

- ♦ **Organiser ma recherche d'emploi** : Identifier les étapes de la recherche d'emploi afin de mener une recherche organisée et efficace. Travail sur des outils organisationnels, type tableaux et calendriers de recherche.
- ♦ **Améliorer mes outils de recherche, CV et lettre de motivation** : Améliorer ses outils de recherche et comprendre ce qui doit en ressortir principalement. Il s'agira aussi de s'approprier la logique de construction de ces outils pour être capable de les adapter aux différentes offres.
- ♦ **Cibler les entreprises** : Réfléchir en groupe aux types d'entreprises que chacun pourraient cibler selon ses compétences et objectifs afin de concentrer ou d'élargir sa recherche.
- ♦ **Ma recherche d'emploi en ligne** : Les sites de recherches d'emploi, comment y mettre son CV, quels sites pour quels secteurs, rédaction de mail type pour candidater
- ♦ **Se préparer à l'entretien** : convaincre en 5 minutes, le langage non verbal ; théorie et pratique avec l'intervention de plusieurs bénévoles permettant aux bénéficiaires de croiser les différents retours qui lui sont faits sur sa présentation



Deux sessions de **préparation aux candidatures à la RATP**, ont également permis à 5 bénéficiaires de faire le point sur leur projet et de valoriser leur parcours professionnel. Un d'entre eux après deux échecs, a enfin pu accéder aux tests psychotechniques.



## NOS PARTENAIRES

### CBE Sud 94

1, rue de la CORDERIE  
CENTRA 328  
94586 RUNGIS CEDEX

Téléphone : 01 76 28 41 64  
Messagerie : contact@cbe-sud94.org  
Internet : www.cbe-sud94.org  
Facebook : facebook.com/cbesud94



## PARRAINAGE ET TUTORAT

*Rompre la solitude des personnes en recherche d'emploi, accompagner les nouveaux embauchés dans la découverte de leur postes et des relations professionnelles, le parrainage et le tutorat sont des facteurs clés de réussite pour la recherche et la sécurisation de l'emploi. Une équipe de 24 bénévoles s'y engage avec le CBE Sud 94.*



## TOUT SE JOUE DANS LES PREMIÈRES SEMAINES

Selon une étude de la DARES de 2015, 36,1% des CDI sont rompus avant leur premier anniversaire. Ce taux avoisine 50 % pour les salariés les moins qualifiés.

La fin de période d'essai est le deuxième motif de rupture des CDI. Elle explique l'interruption de 12,1% de l'ensemble des CDI et de près de 20 % de ceux des emplois les moins qualifiés.

## UN TRAVAIL COLLECTIF DES BÉNÉVOLES

Pas simple d'évaluer une intégration et d'aider un jeune embauché... Des bénévoles du CBE Sud 94 se sont réunis en groupe de travail pour élaborer un parcours de tutorat et un questionnaire permettant de mieux comprendre les conditions d'intégration.

Construit en partageant l'expérience de nos parrains et marraines il permet, en décrivant des situations pratiques (avec qui je mange, qui me suis...) de mieux saisir la réalité quotidienne de l'embauché.

Rempli dans les premiers jours et retravaillé quelques jours plus tard il constitue une base d'échange et de travail.



Le groupe de travail des bénévoles construisant la démarche tutorat

## TUTORAT : SÉCURISER L'EMPLOI

Les échanges avec les partenaires et en particulier lors du groupe de travail réalisés dans le cadre de l'étude « *GPS Orly-Rungis, mettons le cap sur les itinéraires professionnels de demain* », ont fait émerger le constat de l'absence de dispositif permettant de sécuriser les premiers mois de retour à l'emploi.

L'ensemble des acteurs qui accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi constatent que cette phase est critique, en particulier pour certains publics (personnes peu qualifiées, demandeurs d'emploi de longue durée, salariés qui occupent leur premier poste en France...).

De nombreuses périodes d'essai sont ainsi rompues, faute d'accompagnement et d'interlocuteur neutre à qui la nouvelle recrue aurait pu poser ses questions.

Le tuteur bénévole va pouvoir jouer ce rôle en évaluant notamment sur la base d'un questionnaire la qualité de l'intégration du nouvel embauché et en répondant aux questions qu'il n'ose pas toujours poser.



Un premier travail avec le tuteur sur un questionnaire de découverte

## TUTORAT : MODE D'EMPLOI

Concrètement, le tutorat consiste à mobiliser des bénévoles volontaires pour accompagner un salarié dans ses 3 premiers mois en poste. Ces « tuteurs » sont extérieurs à l'entreprise qui emploie le nouveau salarié, pour éviter tout risque d'autocensure. Il est néanmoins préférable qu'ils connaissent le secteur d'activité ou le métier pour guider le tuteur, et en particulier, l'aider à décrypter les codes et habitudes culturelles de ce nouvel environnement. Le tuteur et le tuteur se rencontrent à une fréquence qu'ils définissent ensemble,

idéalement au moins une heure tous les 15 jours, ajustable selon les besoins du tuteur. Ils travaillent ensemble pour la réussite de la période d'essai et de l'intégration au sein de l'entreprise et en vue de rassurer le salarié.

Le tuteur peut également bénéficier d'ateliers collectifs, sur des thèmes particulièrement importants dans l'intégration en entreprise.

En 2017, 7 jeunes embauchés ont été suivis en tutorat pour expérimenter la démarche.

## LES AVANTAGES DU TUTORAT

### POUR LE SALARIÉ

- ⇒ Favoriser son intégration au sein de l'entreprise
- ⇒ Favoriser sa stabilité professionnelle
- ⇒ Eviter un échec pour manque de visibilité, de compréhension, dû au changement, à la nouveauté
- ⇒ Se rassurer
- ⇒ Identifier et intégrer les codes de l'entreprise

### POUR L'ENTREPRISE

- ⇒ Limiter le turnover
- ⇒ Rassurer l'employeur

## PARRAINAGE : ENSEMBLE VERS L'EMPLOI

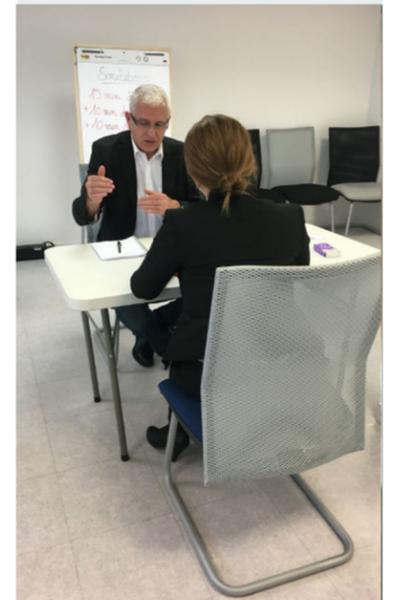
Le parrainage vers et dans l'emploi a pour objectif de favoriser l'accès et/ou le maintien dans l'emploi de demandeurs d'emploi grâce à l'accompagnement de parrains bénévoles.

Actifs ou jeunes retraités, ils ont pour rôle de partager avec le parrainé leur connaissance du monde du travail, des métiers et des pratiques de recrutement. En 2017, trente demandeurs d'emploi ont bénéficié de l'accompagnement de nos bénévoles pour atteindre leurs objectifs vers l'emploi.

**Parrainer une personne dans sa recherche d'emploi**, c'est « se mettre à la portée des gens et les tirer vers le haut. C'est jouer différents rôles liés au parrainage car il n'y a pas que le CV et la lettre de motivation. Il faut savoir se mettre à la place d'un éventuel recruteur tout en s'adaptant à son interlocuteur pour l'aider. » (Un bénévole au CBE SUD 94).

En résumé, le parrainage est une plus-value dans la recherche d'emploi et surtout :

- ⇒ Un soutien méthodologique
- ⇒ Une « connexion » à la réalité de l'entreprise et aux critères de recrutements
- ⇒ Un apport relationnel



« Les conseils et les entretiens avec ma marraine étaient très bénéfiques pour moi. Avec elle, j'ai appris à parler, à avoir confiance en moi, à parler positivement. » Amina, filleule au CBE Sud 94

## LE PARCOURS DE PARRAINAGE

Un référent emploi identifie un demandeur d'emploi pour qui le parrainage pourrait être bénéfique et lui propose le dispositif. Si celui-ci est intéressé, il transmet son CV au CBE Sud 94 puis échange avec un membre de l'équipe sur l'opportunité de bénéficier du dispositif et sur le profil du parrain potentiel.

A l'issue de cet entretien, une rencontre a lieu avec le parrain, le parrainé et un membre du CBE Sud 94.

### Un engagement mutuel

Le parrainage ne démarre qu'une fois que le parrainé et le parrain ont réfléchi à leur engagement mutuel et sont d'accord pour démarrer le parrainage.

Cet engagement est alors officialisé par la signature de la « charte d'engagement ».

En cas de refus de l'un ou de l'autre, après concertation avec le prescripteur emploi, le parrainage peut, soit être de nouveau tenté avec un autre parrain, ou être suspendu, le temps que le demandeur d'emploi règle d'autres freins à l'emploi ou soit orienté vers un dispositif plus adapté.

Une fois le dispositif lancé, le parrainage dure

6 à 9 mois en moyenne. Le parrainé et le parrain sont invités à échanger le plus régulièrement possible : une rencontre une à deux fois par mois et des échanges par mail et téléphones régulièrement.

Le CBE Sud 94 maintient en parallèle une relation avec le parrain, le parrainé et le prescripteur emploi, afin d'identifier une éventuelle baisse de motivation du parrainé, un manque de disponibilité du parrain ou d'autres éléments bloquant.

### Un parcours vers l'emploi

Le parrainage prend fin lorsque la personne a trouvé un emploi ou une formation et se maintient dans celui-ci.

Entre chaque rencontre, le parrain reste à la disposition du parrainé pour toute question qui lui permettrait de faciliter son intégration au sein de l'entreprise.

A la fin de parrainage un bilan est fait avec le parrainé, le parrain, le prescripteur emploi et la chargée de projet emploi du CBE Sud 94. Le parrainage dans l'emploi prend fin au terme de la période d'essai, quand le nouveau salarié est bien intégré dans son équipe et qu'il a assimilé les codes.

## LE PARRAINAGE AJI

Ce dispositif de parrainage concerne des jeunes de 16 à 21 ans suivis par l'aide sociale à l'enfance.

Le 31 janvier 2018 a vu la clôture de la 5ème session ainsi que le lancement de la 6ème session du parrainage REAJI : « Renforcer l'autonomie des jeunes vers l'insertion ». Ce fut l'occasion pour les « nouveaux » de démarrer l'accompagnement et de rencontrer leur marraine/parrain respectif. Ce moment festif fut l'occasion d'un bilan pour les « anciens » qui ont partagé leur expérience du parrainage professionnel avec le CBE Sud 94.

Quatorze des quinze jeunes ayant bénéficié de l'accompagnement ont repris une activité suite au parrainage.

