

LE CONTRAT D'AIDE ET DE RETOUR À L'EMPLOI DURABLE

Le Contrat d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable (CARED) est un dispositif du Conseil Régional Auvergne-Rhône-Alpes.

Cette mesure, adaptable aux réalités du terrain, est un levier pour favoriser l'accès des jeunes à des emplois disponibles et pour permettre une insertion durable dans ces emplois.



UNE FORMATION ADAPTÉE AUX RÉALITÉS DU TERRAIN

Le CARED s'adresse à un public jeune et adulte rencontrant des difficultés pour accéder à un emploi, du fait d'un manque d'expérience professionnelle, d'une qualification insuffisante ou non reconnue, d'un handicap physique, de facteurs d'exclusion ou de discrimination de toute nature.

UN CONTRAT POUR LES ENTREPRISES QUI COTISENT À L'UNEDIC

Les structures éligibles sont celles qui relèvent du champ de l'UNEDIC et notamment :

- Les entreprises du secteur concurrentiel,
- Les structures relevant de l'économie sociale et solidaire,
- Les branches et syndicats professionnels,
- Les groupements d'employeurs dont ceux pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

LE CONTRAT D'AIDE ET DE RETOUR À L'EMPLOI DURABLE

UNE RESSOURCE CAPITALE POUR VOTRE ENTREPRISE

Recruter un salarié motivé en bénéficiant d'une prise en charge du coût de la formation :

- À hauteur de 100 % dans le cadre du barème régional,
- Avec un co-financement, notamment de l'employeur en cas de dépassement du barème.

Former un nouveau collaborateur aux exigences de son métier et de son entreprise.

Renforcer une capacité d'embauche dans des secteurs où persistent des difficultés de recrutement.

UN CONTRAT AUX FORMES MULTIPLES

L'intervention de la Région s'appuie sur la conclusion d'un des contrats de travail suivants :

- CDI,
- Contrat de professionnalisation,
- Contrat d'apprentissage,
- Contrat unique d'insertion marchand,
- Emploi d'avenir sur dérogation,
- Exceptionnellement CDD d'au moins 6 mois,
- Les contrats liés à une activité saisonnière,

Le contrat est à temps plein ou à temps partiel mais au minimum de 25 heures hebdomadaires.



LA MISSION LOCALE
PARTENAIRE DE VOS
RECRUTEMENTS

Pour être accompagné dans la mise en œuvre d'un CARED
ou pour en savoir plus, contactez votre Mission Locale

www.missions-locales.org rubrique entreprises

la Région
vergne-Rhône-Alpes



Missions Locales
Auvergne-Rhône-Alpes

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs, âgés de 16 à 29 ans révolus, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre professionnel ou une certification professionnelle.



UNE FORMATION GÉNÉRALE, THÉORIQUE ET PRATIQUE

Ce contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise pour une mise en application des savoir-faire.

UNE FORMATION ADAPTÉE À TOUTES LES ENTREPRISES

Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations ou les agences intérimaires sous certaines conditions.

Tout employeur du secteur public non industriel et commercial.

UNE RESSOURCE CAPITALE POUR VOTRE ENTREPRISE

- Recruter un salarié motivé en bénéficiant de l'aide unique pour les employeurs d'apprentis.
- Une aide supplémentaire de l'AGEFIPH en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.
- Assurer une transmission des savoir-faire et un accompagnement grâce aux maîtres d'apprentissage.
- Une exonération totale ou partielle des cotisations salariales quelle que soit la taille de l'entreprise..
- Des déductions fiscales de la taxe apprentissage

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

UNE DURÉE QUI DÉPEND DU TITRE OU DIPLÔME PRÉPARÉ

En CDD de 6 mois à 3 ans (4 ans dans certains cas)

En CDI : Le contrat débute alors par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise incluant le temps de présence en centre de formation d'apprentis.

UNE ALTERNANCE ENTRE CENTRE DE FORMATION ET ENTREPRISE

L'apprenti suit son enseignement général, théorique et pratique dans le centre de formation d'apprentis et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis.

UNE VALORISATION DES SALARIÉS À TRAVERS LE TUTORAT

L'apprenti est obligatoirement guidé par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante.

UNE RÉMUNÉRATION QUI VARIE SELON L'ÂGE ET L'ANCIENNETÉ

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC. Il bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge et qui progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat.

Age	1ère année	2ème année	3ème année
	salaire en % du SMIC		
- 18 ans	27 %	39 %	55 %
18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %
21 à 25 ans	53 %	61 %	78 %
26 ans et +	100 %*	100 %*	100 %*

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.



**LA MISSION LOCALE
PARTENAIRE DE VOS
RECRUTEMENTS**

Pour être accompagné dans le recrutement d'un jeune en contrat d'apprentissage ou pour en savoir plus, contactez votre Mission Locale.

www.missions-locales.org rubrique entreprises
www.alternance.emploi.gouv.fr

la Région
vergne-Rhône-Alpes



Missions Locales
Auvergne-Rhône-Alpes

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance qui associe formation pratique, en relation avec la qualification recherchée, et formation théorique dans un organisme de formation externe ou interne à votre entreprise.



UNE FORMATION ASSOCIANT PRATIQUE ET THÉORIE

Son objectif est de permettre au jeune d'acquérir une qualification professionnelle pour favoriser son intégration dans la vie professionnelle.

UN CONTRAT POUR TOUTES LES ENTREPRISES MARCHANDES

Tout employeur du secteur marchand soumis au financement de la formation professionnelle continue.

UNE RESSOURCE CAPITALE POUR VOTRE ENTREPRISE

- Recruter un salarié motivé qui sera formé en fonction des besoins de l'entreprise en bénéficiant d'aides financières.
- Une aide supplémentaire de l'AGEFIPH en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.
- Assurer une transmission des savoir-faire et un accompagnement grâce aux tuteurs.
- L'OPCO peut vous accorder une prise en charge des frais de formation, d'évaluation et d'accompagnement.

- Ces aides dépendent des accords validés par les partenaires sociaux de votre branche d'activité.
- L'OPCO peut également financer tout ou partie de la formation éventuellement suivie par le tuteur et couvrir une partie du coût lié à l'exercice des fonctions tutorales.
 - Le salarié n'est pas comptabilisé dans l'effectif de votre entreprise et ce, jusqu'au terme prévu par le contrat. Une dispense de versement de l'indemnité de fin de contrat est accordée.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

UN CONTRAT EN CDD OU CDI

CDD (Contrat à durée déterminée) de 6 à 12 mois, dérogation possible jusqu'à 36 mois à titre expérimental et sous certaines conditions.

CDI (Contrat à durée indéterminée) débutant par une action de professionnalisation de 12 à 24 mois.

UNE RÉMUNÉRATION QUI VARIE SELON L'ÂGE ET LE NIVEAU DE FORMATION

Le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale.

Age	Inférieur au bac professionnel	Supérieur au bac professionnel
	Salaire en % du SMIC	
- 21 ans	au moins 55 %	au moins 65 %
21 à 25 ans	au moins 70 %	au moins 80 %
26 ans et +	au moins 85 %	au moins 85 %

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

UNE ALTERNANCE ENTRE FORMATION ET ENTREPRISE

L'alternance entre les enseignements et les périodes de travail en entreprise est située au début d'un contrat à durée indéterminée ou pendant toute la durée du contrat à durée déterminée.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production.

UNE VALORISATION DES SALARIÉS À TRAVERS LE TUTORAT

L'employeur peut désigner un tuteur : celui-ci doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée. L'employeur peut être lui-même tuteur.

Pour en savoir plus
www.alternance.emploi.gouv.fr



LA MISSION LOCALE
PARTENAIRE DE VOS RECRUTEMENTS

www.missions-locales.org rubrique entreprises

Pour être accompagné dans le recrutement d'un jeune en contrat de professionnalisation ou pour en savoir plus, contactez votre Mission Locale.



Missions Locales
 Auvergne-Rhône-Alpes

LE PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES (CUI CAE)

Le Parcours Emploi Compétences (PEC) est prescrit pour favoriser l'insertion professionnelle de son bénéficiaire, dans le cadre d'un CUI CAE conclu dans le secteur non marchand.

Sa mise en œuvre repose sur le triptyque emploi / formation / accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours. Son objectif est de privilégier l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi.



BENEFICIAIRES

Les personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, notamment les jeunes.

Le Préfet de région précise par arrêté les taux d'aide de l'Etat aux employeurs selon les catégories de bénéficiaires ou les activités proposées.

A défaut d'aides de l'Etat, le contrat ne peut pas être conclu ou renouvelé.

Un diagnostic est élaboré en amont du PEC et un entretien tripartite est organisé par le prescripteur avec le bénéficiaire et l'employeur au moment de la signature du CAE. Sont alors formalisés les engagements de l'employeur et les compétences que le poste proposé permet d'acquérir.

UNE EMBAUCHE RÉSERVÉE AUX ENTREPRISES

NON-MARCHANDES

Le CAE peut être conclu par les associations, les collectivités territoriales, les établissements publics hospitaliers, les autres personnes morales de droit public (GIP...) ou de droit privé gérant un service public.*

La Mission Locale peut proposer, accepter ou refuser un PEC en fonction de la qualité du contrat proposé par l'employeur et de son adéquation aux besoins de la personne. Ainsi, elle apprécie les capacités de l'employeur à proposer les conditions d'un parcours insérant au regard des critères suivants :

- Le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent,
- L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne,
- Il doit permettre l'accès à la formation : remise à niveau, pré-qualification, action de qualification (formation ou VAE),
- Le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

*L'établissement employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat et le recrutement ne doit pas résulter du licenciement d'un salarié en CDI (sauf faute grave ou lourde). L'employeur doit être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

UN CONTRAT DE DROIT PRIVÉ À DURÉE DÉTERMINÉE OU NON

Le CAE est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée ; CDD d'une durée initiale de 9 mois minimum qui peut être renouvelé dans la limite de 24 mois, voire plus dans certains cas :

- Personne reconnue handicapée : prolongation possible jusqu'à 5 ans,
- Salarié.e en CAE devant achever une action de formation en cours (prolongation jusqu'au terme de l'action).

La durée hebdomadaire de travail est de 20 à 35 h sauf exception.

Lorsqu'un CAE est conclu en CDD avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, cette durée peut être modulée sans incidence sur la rémunération et sans jamais dépasser 35 h.

ACCOMPAGNEMENT, FORMATION, VAE, SUIVI

L'employeur s'engage à mettre à la disposition du jeune un tuteur, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante.

La demande d'aide doit mentionner la nature des actions prévues au cours du contrat en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les salariés peuvent effectuer, durant leur PEC, des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) chez un autre employeur pour leur permettre de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement.

Un entretien de sortie doit être organisé 1 à 3 mois avant la fin du CAE. Il doit permettre de :

- Maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, faire le point sur les compétences acquises,
- Évaluer l'opportunité d'un renouvellement de l'aide, mobiliser des prestations,
- Enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le parcours.

Le CAE peut être rompu sans préavis par le bénéficiaire pour être embauché en CDI ou CDD d'au moins 6 mois, ou pour suivre une formation certifiante. Il peut être suspendu pour effectuer une période d'essai.

UNE RESSOURCE CAPITALE POUR VOTRE ENTREPRISE

L'aide de l'Etat est déterminée par un arrêté du Préfet de Région. Elle est modulable en fonction de la situation du bénéficiaire, de l'employeur et des spécificités du marché de l'emploi. Elle est calculée en % du Smic brut.

Les embauches réalisées en CUI-CAE donnent également droit à l'exonération :

- des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales;
- de la taxe sur les salaires;
- de la taxe d'apprentissage;
- des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

En outre ,

Les salariés en CUI ne perçoivent pas d'indemnité de fin de contrat dans le cas d'un CUI-CAE conclu sous la forme d'un CDD.

Enfin pas d'obligation d'embauche à l'issue du CDD; la Mission Locale mettant tout en œuvre pour permettre au jeune d'accéder à un emploi durable.

Un accompagnement réalisé tout au long du contrat par la Mission Locale.

LA MISSION LOCALE
PARTENAIRE DE VOS
RECRUTEMENTS

Pour être accompagné dans la mise en œuvre d'un Parcours Emploi Compétences (CUI CAE) contactez votre Mission Locale.

www.missions-locales.org rubrique entreprises



Missions Locales
Auvergne-Rhône-Alpes

LA PMSMP PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

La PMSMP permet à un salarié ou à un demandeur d'emploi de se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité afin de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement.



LES OBJECTIFS DE LA PMSMP

La PMSMP a pour objet de permettre à un travailleur, un demandeur d'emploi ou d'autres personnes en parcours d'insertion de se confronter à une situation réelle de travail pour :

- découvrir un métier ou un secteur d'activité,
- ou confirmer un projet professionnel,
- ou initier une démarche de recrutement.

La PMSMP peut être activée à différents moments du parcours du bénéficiaire vers et/ou dans l'emploi. Elle s'inscrit tant dans une démarche de mobilité professionnelle que dans le cadre d'une sécurisation de parcours professionnels.

Attention

Le bénéficiaire ne peut pas se voir confier une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent. Il ne peut pas être accueilli pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de la structure d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

La PMSMP ne peut se substituer à une période d'essai.

QUI EN BÉNÉFICIE ?

La PMSMP est ouverte à toute personne, qu'elle soit en emploi ou non, mais poursuivant un parcours d'insertion ou de réorientation professionnelle.

Ces personnes doivent impérativement bénéficier d'un accompagnement professionnel ou social.

QUELS EMPLOYEURS ?

Personnes morales disposant :

- d'un numéro SIRET,
- à jour de ses obligations sociales et fiscales,
- non condamnées dans les cinq dernières années,
- disposant au moins d'un salarié susceptible d'assurer le tutorat de la personne en PMSMP.

Les personnes physiques, dont font partie les particuliers employeurs, sont donc exclues du dispositif.

Les PMSMP sont possibles auprès d'organismes de formation, CFA, Écoles de Production sous réserve de respect des principes de la mesure et disposant notamment d'un SIRET.

QUELLES MODALITÉS ?

La durée : Une durée maximale d'un mois mais pas de durée minimale. En revanche, la PMSMP ne peut excéder un mois de date à date, que la présence du bénéficiaire soit continue (temps plein) ou discontinue (temps partiel).

Un renouvellement exceptionnel jusqu'à un mois supplémentaire. Lorsque le ou les objectifs afférents à l'objet de la PMSMP n'ont pas été atteints, la convention peut être renouvelée une fois sous conditions.

Un même bénéficiaire peut bénéficier d'autant de PMSMP que nécessaire auprès de structures d'accueil différentes.

QUEL EST MON RÔLE ?

La structure d'accueil doit désigner en son sein un tuteur chargé d'aider, d'informer, de guider et d'évaluer le bénéficiaire pendant toute la durée de la PMSMP. Ce dernier doit notamment s'assurer que le bénéficiaire a reçu l'ensemble des informations relatives aux dispositions et consignes en matière d'hygiène et de sécurité.

La structure met à sa disposition, le cas échéant, les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires.

COMMENT ÇA MARCHE ?

Une convention : La prescription d'une PMSMP se fait par voie conventionnelle entre :

- Le prescripteur ;
- Le bénéficiaire ;
- La structure d'accueil.

Peuvent également être amenés à signer la convention :

- L'employeur, si le bénéficiaire a un statut de salarié ;
- La structure d'accompagnement, si elle est distincte du prescripteur (les personnes faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé étant éligibles aux PMSMP, leur structure d'accompagnement peut en effet ne pas correspondre à l'identité du prescripteur).

Aucune rémunération n'est due par la structure d'accueil. Les bénéficiaires conservent leur statut et le régime de rémunération ou d'indemnisation antérieur.



LA MISSION LOCALE
PARTENAIRE DE VOS
RECRUTEMENTS

Pour être accompagné dans la mise en œuvre d'une période de mise en situation en milieu professionnelle, contactez votre Mission Locale.

LA GARANTIE JEUNES

La garantie jeunes permet d'accompagner tout jeune en situation de grande précarité vers l'emploi ou la formation. Pour mettre en œuvre ce dispositif, un contrat est signé entre le jeune et la Mission Locale. Ce dispositif s'accompagne d'une aide financière.



LES OBJECTIFS DE LA GARANTIE JEUNES

La Garantie Jeunes est un dispositif d'Etat d'accompagnement social et professionnel qui offre aux jeunes bénéficiaires :

Une garantie à une première expérience professionnelle : conclue sous la forme d'un contrat réciproque d'engagements entre un jeune et une mission locale, la Garantie Jeunes propose un programme d'accompagnement basé sur le principe de «l'emploi d'abord» et d'une pluralité des mises en situation professionnelle.

Une garantie de ressources : afin d'appuyer cet accompagnement et en fonction de ses ressources, le jeune bénéficie d'une allocation forfaitaire mensuelle.

Un accompagnement vers et dans l'emploi : en cas d'accès à un emploi durable, la mission locale assure un suivi d'appui à l'intégration, tant auprès du jeune que de l'employeur, pendant une durée pouvant aller jusqu'à 6 mois en fonction des situations d'emploi. Le jeune peut alors ne plus recevoir l'allocation forfaitaire, mais reste bénéficiaire de l'accompagnement renforcé.

LE CONTRAT

La garantie jeune est un contrat d'accompagnement. L'accompagnement du jeune est assuré par un référent au sein d'une mission locale. Ce contrat prévoit : les actions engagées par la mission locale en vue de l'insertion du jeune (entretiens individuels et ateliers collectifs avec des mises en situation professionnelle, propositions d'emploi, de stage, d'apprentissage...), ainsi que l'obligation pour le jeune d'y participer.

Il précise également la nature et la périodicité (au moins mensuelle) des contacts entre la mission locale et le jeune.

Ce contrat est accompagné du versement d'une aide financière.

QUI EN BÉNÉFICIE ?

Pour pouvoir bénéficier de la garantie jeunes, il faut :

- avoir au moins 16 ans, et avoir 25 ans au plus.
- avoir quitté l'école et être sans emploi ou formation.
- il faut que les ressources du jeune ne dépassent pas 480.02 € ou 624.02 € de manière dérogatoire.

D'autres jeunes en situation de rupture peuvent exceptionnellement être acceptés.

QUELS EMPLOYEURS ?

TOUT EMPLOYEUR RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

LE SERVICE AUX EMPLOYEURS

Le dispositif apporte aux employeurs un service d'appui au recrutement, en les associant à la construction du projet du jeune, selon leurs besoins et leurs propositions d'expériences d'emploi ponctuelles (stages, périodes d'immersion, missions d'intérim, CDD).

Ces expériences peuvent déboucher sur des recrutements pérennes : contrats en alternance, contrat de génération, emplois d'avenir...

Les missions locales assurent un suivi dans l'emploi et accompagnent les entreprises dans leurs pratiques professionnelles internes d'accueil, d'information et de formation.

LA GARANTIE JEUNES
un accompagnement vers l'autonomie et l'emploi

ÇA CONCERNE QUI ?

Les jeunes de 16 à 25 ans :

- Ni scolarisé • Ni en emploi
- Ni en formation • Sans soutien familial
- Non imposable
- Ressources inférieures au plafond RSA

POURQUOI ?

- Identifier vos points forts
- Développer vos compétences
- Bénéficier d'ateliers et de formations gratuites
- Se créer un réseau social et professionnel
- Entrer dans la vie active

C'EST QUOI ?

- Un engagement réciproque entre un jeune et sa mission locale d'un an renouvelable
- Une allocation de 480,02 €/mois au maximum

ÇA CONSISTE EN QUOI ?

- Un accompagnement collectif
- Un suivi personnalisé
- Des périodes en entreprise

Candidature et inscription auprès de votre mission locale

Le Réseau des Missions Locales

Logos: République Française, Europe Engagée en France, République Française

Faire appel à la mission locale c'est

- Accéder à un potentiel de jeunes disponibles pour toutes durées et types de contrats.
- Recruter des jeunes engagés par un contrat GJ.
- Intégrer des jeunes ayant confirmé leurs compétences.
- S'assurer que le jeune est connu, suivi, évalué.



**LA MISSION LOCALE
PARTENAIRE DE VOS
RECRUTEMENTS**

Pour être accompagné dans la mise en œuvre de la «Garantie Jeunes» contactez votre Mission Locale.



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme « Initiative pour l'Emploi des Jeunes »



LE PARRAINAGE

Le parrainage consiste à faciliter l'accès à l'emploi et à la formation de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

Il s'agit d'un accompagnement bénévole et personnalisé, d'une durée moyenne de 3 à 6 mois, réalisé par un parrain ou une marraine sur la base du partage de son expérience professionnelle. Il prend la forme de divers entretiens entre le parrain et le filleul.



LE PARRAINAGE C'EST QUOI ?

Le parrainage consiste à faciliter l'accès à l'emploi et à la formation de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

Il s'agit d'un accompagnement bénévole et personnalisé, d'une durée moyenne de 3 à 6 mois, réalisé par un parrain ou une marraine sur la base du partage de son expérience professionnelle. Il prend la forme de divers entretiens entre le parrain et le filleul.

LE PARRAIN OU LA MARRAINE

Salariés, chefs d'entreprises, élus, jeunes retraités issus du monde économique ou institutionnel : ils s'engagent bénévolement dans la démarche solidaire et citoyenne qu'est le parrainage.

- Ils disposent d'un réseau professionnel actif
- Ils ont des capacités de médiation (écoute, discrétion, ouverture d'esprit, valorisation d'autrui)
- Ils souhaitent faire bénéficier de leurs connaissances et de leurs expériences d'un secteur d'activité, du marché du travail, des attentes des recruteurs...

LES FILLEUL(LE)S

Des jeunes répondant à l'un des critères suivants :

- Manque de réseau professionnel
- Besoin de connaissance sur une filière professionnelle, un métier
- Niveau de formation ou de qualification parfois faible
- Risque de discrimination en raison de son âge, de son sexe, de son origine ethnique ou sociale, du lieu d'habitation (quartier politique de la ville) d'un éventuel handicap (...)

Les filleuls intéressés par le parrainage :

- Ont défini un projet professionnel qu'ils souhaitent affiner et valider (généralement la recherche d'emploi)
- Sont informés par leur conseiller de l'investissement que le parrainage nécessite
- Sont conscients que leur parrain n'a pas vocation à les recruter directement
- S'engagent à informer régulièrement leur parrain de leurs démarches et des résultats obtenus

Une attention particulière est portée aux jeunes en recherche d'emploi dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Exemples d'actions de parrainage

- Orienter le filleul dans sa recherche d'emploi (conseils sur les démarches à faire, le CV, l'entretien d'embauche...)
- Le sensibiliser aux réalités du monde du travail (règles, pratiques, exigences des employeurs)
- Lui donner des informations sur la filière professionnelle dont il est issu, la manière de se former
- Accompagner le filleul en entreprise (le présenter à ses connaissances pour un stage, une découverte de métier)
- Maintenir la relation avec le filleul en emploi pour réduire les risques d'échec, d'abandon



LA MISSION LOCALE
PARTENAIRE DE VOS RECRUTEMENTS

Pour devenir parrain ou marraine contactez votre Mission Locale.

www.missions-locales.org rubrique entreprises



Missions Locales
Auvergne-Rhône-Alpes