



Observatoire  
Régional  
de l'Intégration  
et de la Ville

Centre de Ressources  
Grand Est

# LE PARRAINAGE EN LORRAINE

## OPTIMISER L'ACTION PAR UNE INTERVENTION AUPRES DU RESEAU DES PARRAINS/MARRAINES

ETUDE VISANT A COMPRENDRE LES FREINS ET LEVIERS  
DE MOBILISATION DU DISPOSITIF DE PARRAINAGE,  
EN DIRECTION DES JEUNES RESIDANT EN  
QUARTIER PRIORITAIRE DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

DOCUMENT FINAL  
Janvier 2017

Etude menée en partenariat avec Citoyens et Territoires – Grand Est



## Préambule

*Cette étude a été portée par l'ORIV (Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville – Centre de Ressources intervenant notamment dans le champ de la politique de la ville à l'échelle du Grand Est<sup>1</sup>) avec l'appui de Citoyens et Territoires – Grand Est<sup>2</sup> (anciennement Carrefour des Pays Lorrains).*

*L'étude a été réalisée par Romuald BARREY, étudiant en Master II ISA (Interventions Sociologiques et Anthropologiques), avec l'appui et l'intervention de Johan CHANAL, chargé de mission à Citoyens et Territoires – Grand Est et l'accompagnement de Murielle MAFFESSOLI, Directrice de l'ORIV.*

*L'étude a pour objectif d'identifier et de comprendre les freins et les leviers dans l'accès et la mobilisation des jeunes de quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) dans le cadre du dispositif de parrainage porté par les missions locales et leur réseau en Lorraine.*

*Pour ce faire, l'analyse s'appuie sur les données statistiques disponibles, les évaluations qualitatives de l'activité de parrainage menée en 2014 et 2015, ainsi que sur des entretiens semi-directifs effectués auprès des différents acteurs (filleuls résidant en territoires prioritaires politique de la ville, parrains/marraines, conseillers/conseillères de Missions Locales), et des entretiens exploratoires auprès d'AMILOR (Association Régionale des Missions Locales de Lorraine) et des équipes des missions locales des agglomérations de Metz et de Nancy.*

---

<sup>1</sup> [www.oriv.org](http://www.oriv.org)

<sup>2</sup> <http://www.citoyenterritoires.fr/>

# SOMMAIRE

---

## 1. La présentation du dispositif de parrainage

- 1.1. Une médiation entre un jeune et le monde de l'entreprise
- 1.2. Les différentes formes de parrainage
- 1.3. Les acteurs parties prenantes
  - 1.3.1. Les filleuls
  - 1.3.2. Les parrains/marraines et l'entreprise
  - 1.3.3. Les missions locales
- 1.4. Un engagement réciproque

## 2. Le parrainage en Lorraine

- 2.1. Le fonctionnement du parrainage en Lorraine
- 2.2. Le rôle des Missions Locales
  - 2.2.1. Les Missions Locales
  - 2.2.2. Le recrutement des parrains/marraines
  - 2.2.3. Le réseau régional des Missions Locales

## 3. La démarche d'étude

- 3.1. L'objet de l'étude et le public visé
- 3.2. Les hypothèses de travail et les questionnements
  - 3.2.1. L'effet quartier : un phénomène reconnu aux contours difficiles à appréhender
  - 3.2.2. Un enjeu d'efficacité pour les entreprises
- 3.3. Méthode de recueil des données
  - 3.3.1. Choix des territoires d'enquête
  - 3.3.2. Méthodologie de l'enquête

## 4. Eléments d'analyse concernant le profil des jeunes bénéficiant du parrainage

- 4.1. Profil des jeunes fréquentant les missions locales et des filleuls
  - 4.1.1. Les jeunes en Lorraine
  - 4.1.2. Les jeunes suivis par les missions locales
  - 4.1.3. Les caractéristiques des jeunes suivis par les missions locales
  - 4.1.4. Une majorité de parrainage vers l'emploi
- 4.2. Un dispositif régional : des mises en œuvre locales
  - 4.2.1. Un essai de typologie des situations selon les caractéristiques des territoires
  - 4.2.2. Des différences liées à un rapport particulier à l'emploi

## 5. Eléments d'analyse concernant le réseau de parrains/marraines

- 5.1. Des parrains/marraines aux profils diversifiés, dont l'éventail d'interventions est tout aussi riche et diversifié
  - 5.1.1. Un statut de parrain/marraine qui met en confiance les jeunes parrainés
  - 5.1.2. Un statut complexe à tenir
- 5.2. Des modalités de parrainage qui restent souvent éloignées d'une recherche d'accès direct à l'emploi
  - 5.2.1. Une surreprésentation des retraités, dont bon nombre de retraités « de longue durée »
  - 5.2.2. Des actions de parrainage pas toujours en prise avec le monde de l'entreprise
  - 5.2.3. L'intervention des parrains/marraines auprès des jeunes et celle des conseillers : complémentarité ? Confusion ? Palliatif ?

## **6. Eléments d'analyse du système d'acteurs (entreprises, services publics, associations...)**

- 6.1. L'organisation même du dispositif de parrainage peu adapté à l'intervention d'actifs
- 6.2. Les structures employeuses insuffisamment mobilisées sur le dispositif de parrainage en Lorraine
  - 6.2.1. Des missions locales qui prospectent, mais pas dans les milieux employeurs
  - 6.2.2. Des missions locales qui ne parviennent pas à s'emparer de propositions de structures employeuses
- 6.3. L'émergence d'un contexte favorable – sous certains aspects - à l'implication des employeurs en faveur du parrainage
  - 6.3.1. Pourquoi se refuser, a priori, à les prospecter ?
  - 6.3.2. Des employeurs qui peuvent avoir intérêt à s'engager sur ce dispositif

## **7. Préconisations**



# 1. La présentation du dispositif de parrainage

---

Les jeunes résidant en QPV rencontrent des freins importants dans l'accès à l'emploi comme le montrent les nombreuses études menées dans ce domaine depuis plusieurs années.

Une des difficultés identifiées dans ce cadre est l'absence de réseaux et de personnes ressources susceptibles de les recommander, de les orienter vers les acteurs économiques et plus globalement une méconnaissance du monde de l'entreprise.

Le dispositif de parrainage tente de répondre à ces difficultés.

## 1.1. Une médiation entre un jeune et le monde de l'entreprise

Apparues en 1994<sup>3</sup>, les actions de parrainage vers l'emploi se généralisent à tous les territoires en 1997. Le parrainage est un dispositif public de la lutte contre le chômage qui ciblait, à l'origine, les jeunes de moins de 26 ans en difficulté d'insertion.

Cette méthode d'accompagnement des jeunes vers l'emploi s'inscrit fortement en appui des politiques publiques d'insertion professionnelle et de lutte contre les discriminations.

Il part du constat que certaines difficultés d'insertion peuvent s'accroître quand les personnes présentent certaines caractéristiques : jeunesse, sexe féminin, origine étrangère, lieu de résidence situé en QPV, faible niveau de diplôme...

Le but est qu'ils accèdent à un emploi, à une formation ou à une mise à niveau et qu'ils puissent y demeurer. Le parrainage est une médiation qui met en contact un adulte, actif ou retraité, en lien avec le monde du travail et de l'entreprise par ses expériences et ses savoirs et un jeune en recherche d'emploi. Le parrain/la marraine apporte au jeune en difficulté des conseils et le soutient dans ses démarches d'insertion professionnelle.

Elle se fonde sur une démarche solidaire et citoyenne qui fait appel au bénévolat.

Le parrainage est encadré par différents textes : loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

« Le parrainage vise à faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, en les faisant accompagner par des bénévoles (actifs ou retraités), formés à cet effet. Le parrainage contribue, à ce titre, à la sécurisation des parcours et se révèle particulièrement adapté pour faciliter l'accès des jeunes au marché du travail, en particulier pour les jeunes qui peuvent être potentiellement exposés à des discriminations liées au sexe, au handicap, à l'origine ethnique, au lieu de résidence (quartiers prioritaires de la politique de la ville), au patronyme, etc »<sup>4</sup>.

L'un des objectifs du Comité Interministériel à l'Égalité et à la Citoyenneté (CIEC) de mars 2015 vise à développer le recours au parrainage. Cette décision a fait l'objet d'une instruction datée du 13 août 2015. Elle vise à augmenter le nombre de jeunes bénéficiant du parrainage dès 2015, à formaliser et

---

<sup>3</sup>Toutefois des formes de parrainage existaient dès 1983 dans certaines missions locales.

<sup>4</sup>In Plan d'actions, développement du parrainage.

rendre opérationnel un plan d'action régional concerté et de procéder à un pilotage renforcé du dispositif.

## **1.2. Les différentes formes de parrainage**

Classiquement le parrainage recouvre deux formes.

- Le parrainage d'accès direct à l'emploi : Le projet professionnel du jeune est opérationnel et les difficultés techniques ne sont plus un problème notamment au niveau de la mobilité. En revanche il s'agit de faire levier sur les freins, voire les discriminations qui peuvent apparaître au moment des embauches. C'est le type de parrainage le plus fréquent. On parle plus globalement de « parrainage vers l'emploi » qui concerne des jeunes ayant un projet professionnel en cours de finalisation.
- Le parrainage dans l'emploi : Le jeune est en emploi, ce parrainage a pour but un suivi durant la phase d'intégration (négociation, éviter les conflits parfois, les tensions) dans l'entreprise. La durée reste courte puisqu'elle est de 3 mois. Après la signature d'un éventuel contrat un suivi du parrain peut continuer afin d'assurer la transition pendant la période d'essai, l'entrée au travail. Du point de vue statistique, il concerne peu de personnes.

## **1.3. Les acteurs parties prenantes**

### 1.3.1. Les filleuls

Au départ, le dispositif était destiné aux jeunes de 16-25 ans, en particulier ceux pouvant rencontrer des difficultés d'accès à l'emploi, voire des discriminations.

La Charte nationale du parrainage, signée le 27 juillet 1999, inclut des variables complémentaires comme le niveau de qualification, le sexe, l'âge, le handicap amenant à prendre en compte les demandeurs d'emploi de faible niveau de qualification, travailleurs handicapés, adultes... Le dispositif a ensuite été étendu, à compter de 2002, à d'autres publics (public touché par la toxicomanie, public en détention). Aujourd'hui il s'agit globalement de venir en appui de jeunes en « difficulté d'insertion ».

### 1.3.2. Les parrains/marraines et l'entreprise

Le parrain est avant tout un intermédiaire entre le monde du travail, où il a ses contacts voire son activité, et les bénéficiaires du dispositif. Travailleur ayant de l'expérience, c'est un accompagnateur qui s'inscrit sur la durée. Il connaît les besoins, les attentes du monde du travail et les offres potentielles plus implicites et méconnues pour déverrouiller un marché inexploré. Présent dans le monde de l'entreprise ou par son implication dans la collectivité, cet intermédiaire s'engage dans un suivi auprès du jeune.

Ses actions reposent avant tout sur le bénévolat, même s'il peut obtenir une indemnité pour ses frais (ex : de transport).

Il est prévu qu'il bénéficie d'une formation afin d'acquérir les compétences indispensables au suivi à mettre en place (communication, dialogue, état des lieux sur la situation vécue par ceux qui en font la demande, les limites à ne pas franchir avec les jeunes), mais aussi afin de bien clarifier son rôle par rapport aux autres structures (connaître leurs places au sein de l'organisme).

C'est un processus long. Un parrainage s'inscrit sur plusieurs mois d'accompagnement.

### 1.3.3. Les Missions Locales

Un troisième acteur intervient dans cette relation : la Mission Locale qui joue une fonction d'intermédiaire. En effet, le lien entre parrainé et parrain se fait via une Mission Locale. C'est un de ses agents qui établit la connexion entre le jeune et le parrain. Il accomplit un suivi du binôme pendant toute la durée du parrainage.

Pour chaque entrée en parrainage, justifiée à l'issue d'un bilan annuel par les Missions Locales, la structure reçoit 305 euros pour maintenir le fonctionnement des actions menées (ex : formations, accompagnement, préparations...) et éventuellement les frais des parrains/marraines (transport).

La mission locale a également pour vocation d'entretenir le réseau des parrains/marraines, d'appréhender les besoins des employeurs mais aussi de constituer un « annuaire » de contacts mobilisables pour les actions à mener.

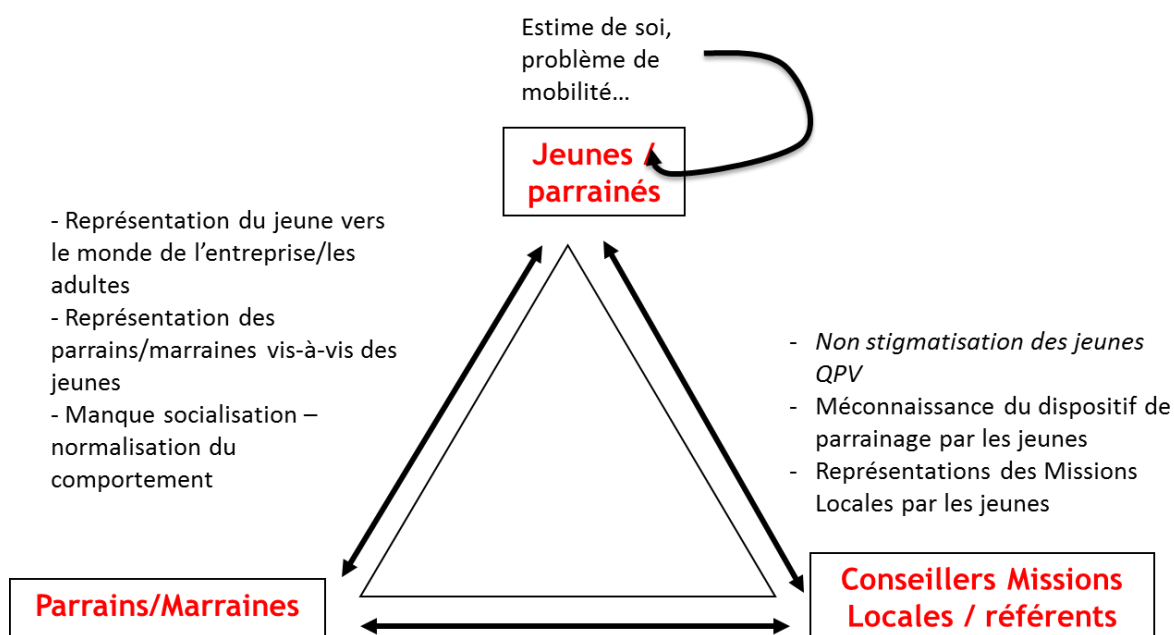
## 1.4. Un engagement réciproque

Le parrainage suppose un mode de relation basé sur un engagement de deux personnes (le parrainé et le parrain) impliquant des responsabilités de part et d'autre : rencontres régulières, rendu-compte des démarches accomplies.

Chacun des intervenants s'engage dans un contrat signé. Autrement dit, l'une des conditions d'entrer dans le dispositif pour le jeune réside dans son niveau d'implication, de motivation.

Cette relation inclut également la Mission Locale.

Le schéma ci-dessous rend compte de ce système d'acteurs en interaction.





## 2. Le parrainage en Lorraine

---

### 2.1. Le fonctionnement du parrainage en Lorraine

En Lorraine, il a été décidé de décliner l'instruction du 13 août 2015 de manière partenariale compte tenu des liens existants déjà antérieurement entre les acteurs<sup>5</sup>.

Dans cette perspective, un premier comité de pilotage régional associant l'Etat (à travers la DIRECCTE et la DRJSCS), le Conseil Régional et AMILOR a été organisé le 1er septembre 2015. Il a défini un plan d'actions régional ayant vocation à consolider et amplifier la dynamique existante en matière de parrainage.

En Lorraine, la mise en œuvre du parrainage a amené les acteurs parties prenantes de la démarche à développer surtout le « parrainage d'accompagnement vers l'emploi », notamment dans sa phase d'élaboration du projet professionnel.

Dans le cadre de cette forme de parrainage, le jeune n'est pas encore dans une formation ou un emploi. Le travail se fait en amont. C'est un travail d'accompagnement qui vise à construire un projet solide, mettre en valeur des compétences, un savoir-être et un savoir-faire. La démarche consiste en la diffusion d'informations sur la méthode à adopter (comment rechercher, présenter son parcours, réaliser un CV, connaître ce que veut une entreprise, où postuler). Les activités sont souvent organisées sur le mode d'intervention en groupes. C'est une démarche qui prend environ 6 mois.

Elle prend des formes assez proches de l'accompagnement assuré classiquement par les missions locales, mais les activités sont gérées en lien avec les parrains/marraines qui permettent un ancrage renforcé dans le monde du travail.

Trois institutions interviennent financièrement pour soutenir le dispositif de parrainage en privilégiant chacune un type de public en lien avec leur champ de compétence :

- le Conseil Régional qui subventionne des jeunes de moins de 26 ans éligibles pour une action de formation du CR sauf pour les niveaux 3 et plus,
- la DRJSCS, chargée de la politique de la ville, qui finance les jeunes issus des QPV,
- la DIRECCTE, chargée de l'emploi et l'insertion, qui finance les jeunes pouvant occuper un emploi mais qui présentent des difficultés d'insertion.

### 2.2. Le rôle des Missions Locales

#### 2.2.1. Les Missions Locales

Les Missions Locales sont en Lorraine les structures porteuses du dispositif de parrainage.

Certaines Missions Locales mettent en place des logiques de parrainage depuis très longtemps dans leurs structures, avant même que l'Etat instaure le dispositif. D'ailleurs c'est le bilan des actions menées dans ce domaine qui a amené la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) à s'y intéresser et à l'inscrire dans un cadre juridique.

Dans le cadre du parrainage, l'action des Missions Locales consiste de fait à identifier les jeunes pouvant « entrer » dans le dispositif, à faire le lien avec des parrains/marraines (qui auront été mobilisés en

---

<sup>5</sup> Fonctionnement antérieur via un comité de pilotage du parrainage en Lorraine.

amont) pour permettre la mise en place de l'accompagnement, mais également dans la mise en place d'actions (par exemple des actions de remise à niveau) afin de pallier certaines difficultés objectives des jeunes.

La démarche repose sur plusieurs étapes.

- Le travail démarre par un repérage des jeunes potentiellement concernés par un conseiller de Mission Locale à différents moments : pendant des déplacements, lors d'ateliers, à l'occasion d'entretiens. Toutefois un parrain/une marraine animant un atelier collectif ouvert aux parrainés comme aux non parrainés peut repérer un jeune susceptible d'être en parrainage et le signaler à un conseiller.
- Ensuite le conseiller ayant identifié un jeune en parle au « référent parrainage » sur la base de la « fiche de prescription » et de son CV.
- Un conseiller, voire le référent, évalue quel parrain peut être associé au jeune identifié. Sur cette base, une rencontre est alors organisée entre les trois parties (jeune/parrain-marraine/conseiller ou référent) pour définir les objectifs à atteindre et les moyens pour y arriver.
- A la suite de quoi un contrat d'engagement est signé.
- Le parrainage peut alors commencer et la démarche fera l'objet d'un suivi par le conseiller ou le référent.

La démarche mise en place peut donner lieu à la participation du jeune à différentes actions. Les actions de remise à niveau consistent pour le jeune concerné en une (ré)appropriation des savoirs de « base » notamment en français, en mathématiques. En fonction des Missions Locales, ces actions peuvent prendre plus ou moins d'importance. Au niveau de la Mission Locale de Metz, la demande était si forte que cela a nécessité des ateliers chaque semaine en FLE (Français Langue Etrangère) par le biais de séances individuelles ou collectives.

D'autres types d'actions peuvent être mises en place, soit relevant d'une dimension individuelle (simulations d'entretiens, savoir-être, connaissance des entreprises) ou collective (ateliers « code de la route » visant à répondre aux problèmes de mobilité, savoir-être, techniques de recherche d'emploi). Dans tous les cas, les actions menées visent à répondre aux besoins et demandes identifiés.

Les Missions Locales sont également amenées à former des jeunes parrainés au passage de concours, en particulier dans le domaine médico-social.

Les Missions Locales ne semblent pas intervenir de la même manière selon la forme de parrainage. Le parrainage dans l'emploi est parfois géré uniquement par les conseillers, c'est le cas de la Mission Locale de Briey. La Mission Locale de Longwy indique ne pas faire de parrainage relevant d'un accès direct à l'emploi car elle estime que les jeunes sont « rarement autonomes ». Elles placent donc tous les jeunes identifiés dans des parrainages vers l'emploi. La Mission Locale de Metz semble implicitement avoir la même démarche (sur 328 entrées 322 relèvent d'un parrainage vers l'emploi).

Jusqu'en 2014, seule une évaluation quantitative du dispositif était réalisée (nombres d'entrées, sorties... par catégories). Au titre de l'année 2015, des bilans qualitatifs ont été élaborés par les Missions Locales permettant d'identifier le travail mené dans le cadre du dispositif de parrainage.

### 2.2.2. Le recrutement des parrains/marraines

Le recrutement des parrains/marraines est assuré par les Missions Locales en mobilisant différents moyens : des plaquettes d'informations, la presse (ex Républicain Lorrain), le site internet, les affiches, ....

Le moyen le plus adéquat semble toutefois être la mobilisation des réseaux interpersonnels des professionnels de Missions Locales, de partenaires voire de parrains eux-mêmes.

Les parrains/marraines, une fois recrutés, suivent des formations proposées par les Missions Locales. Ces formations portent sur les Techniques de Recherche d'Emploi, la connaissance du public accueilli en Mission Locale, la lutte contre les discriminations,... Certaines Missions Locales proposent que les « nouveaux » parrains interviennent au départ en lien avec un parrain déjà expérimenté.

Certaines Missions Locales leur remettent un kit comportant : plaquette d'information, carte de visite, livret d'apprentissage, ...

### 2.2.3. Le réseau régional des Missions Locales

AMILOR<sup>6</sup> assure par ailleurs une mission d'animation et de gestion du dispositif pour le compte des trois financeurs et au profit de l'ensemble des Missions Locales.

Créée à l'initiative des Président(e)s de Missions Locales, l'Association Régionale des Missions Locales de Lorraine (AMILOR) réunit les 18 Missions Locales qui couvrent l'ensemble du territoire. Cette association est en lien avec une association nationale. Elle assure par ailleurs l'interface entre les Missions Locales et les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que les autres services de l'Etat et du Conseil Régional.

Les financeurs définissent ainsi de manière concertée et partagée les objectifs d'entrées et les finalités du dispositif, se réunissent lors d'un comité de pilotage régional trimestriel avec AMILOR, partagent un cahier des charges de mise en œuvre dans le respect de leurs spécificités et des modalités de suivi.

---

<sup>6</sup><http://www.amilor.fr/>

## 3. La démarche d'étude

---

### 3.1. L'objet et le public visé

Compte tenu de ces éléments et par ailleurs de l'instruction du 13 août 2015 relative à la mise en œuvre du Plan de développement du parrainage inscrits dans le cadre du Comité Interministériel à l'Égalité et à la Citoyenneté (CIEC) du 6 mars 2015 mais aussi de l'instruction de 8 mars 2016<sup>7</sup>, il est apparu pertinent de disposer d'éléments permettant de renforcer le parrainage en faveur des jeunes des quartiers relevant de la politique de la ville. Peu de données sont disponibles pour comprendre les limites et freins existants.

L'étude a ainsi permis, à partir de différentes méthodes d'identifier quelques freins et leviers dans l'accès et la mobilisation du dispositif de parrainage.

Les éléments mis en avant reposent sur :

- l'analyse de données (statistiques, documentaires),
- la réalisation et l'exploitation d'entretiens exploratoires auprès des équipes d'AMILOR et des Missions Locales des agglomérations de Nancy et Metz,
- la réalisation et l'analyse d'entretiens semi-directifs.

Deux publics ont été ciblés dans le cadre des entretiens semi-directifs :

- des jeunes de quartiers prioritaires âgés de 16 à 25 ans, ayant bénéficié du dispositif
- des acteurs : parrains/marraines et professionnels de Mission Locale, référents parrainage.

Dans le but de faciliter la prise de contact et d'informer l'ensemble des Missions Locales de l'étude engagée, la DRJSCS leur a envoyé un courrier les informant de l'enquête et faisant état des personnes en charge de l'étude.

### 3.2. Les hypothèses de travail et les questionnements

Travailler sur le dispositif de parrainage, c'est nécessairement prendre en compte le triptyque impliqué dans la démarche, à savoir le conseiller et la Mission Locale, le jeune et son environnement, le parrain-la marraine et leurs employeurs (actuels et passés).

Plusieurs éléments peuvent intervenir dans ce cadre et rendre complexe ou au contraire faire levier pour que le parrainage puisse pleinement se développer.

#### 3.2.1. L'effet quartier : un phénomène reconnu aux contours difficiles à appréhender

L'une des hypothèses posée dans le cadre de la démarche est que les jeunes résidant en territoire prioritaire de la politique de la ville rencontrent des difficultés spécifiques liées à une ségrégation spatiale. Elle vient s'ajouter à d'autres difficultés inhérentes aux jeunes globalement dans leur parcours d'insertion.

---

<sup>7</sup> Instruction interministérielle n°DGEFP/MIJ/CGET/2016/67 du 8 mars 2016 relative à la mise en œuvre du plan de développement du parrainage prévu par le Comité Interministériel pour l'Égalité et la Citoyenneté.

En écho aux travaux qui se développent depuis le milieu des années 90, on peut supposer que le système d'acteurs (en l'occurrence le triptyque) est impacté par un « effet de quartier ». Celui-ci aurait un impact à la fois sur les représentations à l'œuvre à l'égard de ces jeunes et de leur lieu de résidence, mais aussi sur les pratiques mobilisées dans le cadre du parrainage.

Les recherches menées sur les « effets de quartier » visent à montrer en quoi le fait d'habiter un quartier donné, favorisé ou défavorisé, détermine les comportements individuels. S'il est difficile aujourd'hui de distinguer, de façon précise, les effets attribuables au quartier de ceux liés à d'autres déterminants socioéconomiques, ces travaux permettent de confirmer une intuition : habiter dans un quartier défavorisé engendre des difficultés sanitaires, scolaires ou professionnelles.

Le Centre d'Analyse Stratégique a produit une note d'analyse (en novembre 2011) faisant le point sur le sujet<sup>8</sup>.

On parle d' « effet de quartier »<sup>9</sup> lorsque le fait d'habiter un quartier donné induit un changement net dans les trajectoires des individus. Ces effets peuvent être liés à l'influence des groupes sociaux, aux ressources du quartier ou encore à la perception que les individus ont de leur quartier. » Ils peuvent être positifs ou négatifs (effets « beaux quartiers » distincts des effets « quartiers défavorisés »). Dans de nombreux pays, « c'est bien l'existence présumée d'effets de quartier qui engendre des politiques publiques ciblant des territoires défavorisés et visant à promouvoir la mixité sociale. »

S'il est possible « de mettre en évidence des corrélations entre la composition socioéconomique des quartiers et des comportements spécifiques », il est plus compliqué de « déterminer les causes à l'origine de ces corrélations (effets de pairs, stigmatisation, isolement institutionnel...) ». ».

Toutefois, des liens ont pu être démontrés entre le fait d'habiter un quartier pauvre et différents enjeux :

- Les performances scolaires : d'après les rares études françaises sur le sujet, « le lieu de résidence aurait des effets significatifs sur la probabilité d'obtenir un diplôme tel que le BEP, le bac ou un diplôme niveau bac+2. Le fait d'habiter dans un voisinage défavorable en termes de caractéristiques sociales augmenterait la probabilité d'abandonner ses études, de ne pas avoir de diplôme ou d'être en retard scolaire à 18 ans. »
- Les parcours professionnels : « toutes choses égales par ailleurs, un habitant des quartiers de la politique de la ville aurait moins de chance de trouver un emploi dans les 18 mois, une durée de chômage de 9.2 % supérieure à la moyenne et entre 1.1 et 1.9 fois moins de chances d'avoir un emploi. ».
- La délinquance : les travaux sur le sujet (essentiellement américains et écossais) « établissent une corrélation entre le fait d'habiter un quartier et la délinquance sans pour autant clairement identifier les liens de cause à effet entre les deux ». Toutefois, des travaux ont mis en exergue l'influence de la perception que les habitants ont de leur quartier sur leur qualité de vie et leurs comportements. « Cette perception pourrait conduire à des émotions négatives telles que la honte et la perte de confiance en soi et engendrer des problèmes de santé mentale et une moindre participation à la vie de la collectivité. »
- Le bien-être : les travaux existants abordent le plus souvent la question des effets de quartier sous l'angle du handicap, alors que « les études centrées sur les liens sociaux montrent que le quartier pourrait constituer une ressource pour les individus, que le voisinage soit favorisé ou non. [...] Les relations sociales développées dans le quartier peuvent déterminer le bien-être des habitants et la réussite de leur insertion socioéconomique ».

---

<sup>8</sup> Note d'analyse (novembre 2011) : [http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/2011-11-24-effets-quartier-na249\\_0.pdf](http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/2011-11-24-effets-quartier-na249_0.pdf) et colloque : [http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/16-02-actes\\_sgciv-cas-val\\_nh\\_le29validpfm.pdf](http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/16-02-actes_sgciv-cas-val_nh_le29validpfm.pdf)

<sup>9</sup> Référence à une note de veille réalisée par l'ORIV.

Au-delà, on peut émettre l'hypothèse que « l'effet quartier » a également un impact sur les acteurs intervenant auprès des habitants (jeunes et moins jeunes) de ces quartiers. Le fait d'appartenir à ces « quartiers » aurait pour effet la mobilisation par les professionnels de certaines représentations, qui elles-mêmes influenceraient leur comportement, les actions mises en œuvre.

Chacun des acteurs (parrains/marraines, jeunes de quartiers ou non, entreprises, acteurs sociaux, conseillers de Mission Locale) fonctionne avec ses propres représentations et conceptions qui vont influencer les autres et ses propres comportement et attitudes. La connaissance de ses représentations peut aider in fine à identifier les freins et leviers possibles.

### 3.2.2. Un enjeu d'efficacité pour les entreprises

Les analyses menées montrent que le parrainage d'accès direct à l'emploi ou dans l'emploi est peu développé. De plus une grande partie des parrains/marraines sont retraités. Le nombre important de retraités parmi les parrains/marraines résulte, on le suppose, de leur plus grande disponibilité (par rapport à quelqu'un en activité). Pour autant, ils sont de fait moins impliqués dans le monde du travail.

Mobiliser le monde de l'entreprise est l'un des enjeux du déploiement du dispositif de parrainage. Or, le dispositif de parrainage peut être un moyen de répondre aux besoins des entreprises de disposer de ressources nouvelles en adéquation avec l'entreprise.

Les études sur les discriminations, montrent que les représentations à l'égard des jeunes résidant en quartiers politique de la ville les assimilent à un « risque » pour les entreprises. En effet ils sont assimilés à de la violence. Or engager un individu susceptible de provoquer une situation de tension voire de rejet, à cause de son apparence, son origine, son quartier d'appartenance, au sein du collectif de travail constitue un risque pour le responsable. Ce risque donne lieu à certains comportements discriminatoires dans la sélection des candidatures<sup>10</sup>.

Dans ce contexte, le recours au parrainage peut permettre une autre relation à ces jeunes, la mise en place d'une relation d'interconnaissance, de reconnaissance mutuelle.

Certaines entreprises pourraient s'impliquer dans le dispositif au titre de leur démarche de « responsabilité sociale des entreprises » ou plus largement pour répondre à un enjeu de diversité. Au-delà la démarche peut permettre de répondre à un souci d'efficacité en termes de renouvellement générationnel de ses salariés, voire à encourager et renforcer l'adhésion desdits salariés à l'image et aux valeurs portées par l'entreprise.

Ces différents enjeux peuvent constituer un levier pour développer le parrainage. Cela suppose de la part des Missions Locales de travailler sur les modes de communication, mais aussi de travailler sur ce qui va faire levier dans la prise de décision de l'employeur. Le parrain est non seulement un intermédiaire entre le jeune et l'entreprise, il joue également un rôle de passeur avec l'entreprise.

## **3.3. La méthode de recueil des données**

La méthode d'enquête auprès des acteurs a eu pour but de connaître leurs fonctionnements, leurs organisations, leurs pratiques, les représentations qu'ont les jeunes et ceux qui les accompagnent. Les recherches préalables ont apporté des informations sur le contexte, l'organisation du parrainage en

---

<sup>10</sup> J.-F. Amadiou, enquête Testing sur CV, consultable sur le site de l'Observatoire des discriminations : <http://cergors.univ-paris1.fr/observatoiredesdiscriminationsfd.htm>

Lorraine et les caractéristiques des filleuls et des parrains/marraines. L'objectif des entretiens était de comprendre ce qui encourage ou limite le parrainage.

### 3.3.1. Choix des territoires d'enquête

L'étude a porté sur les quatre départements de Lorraine. Dans la mesure où il n'était pas possible (pour des raisons de temps) et pas pertinent (du fait de la localisation des territoires en politique de la ville) de travailler à l'échelle des 18 Missions Locales, il est apparu nécessaire d'identifier un « échantillon » pertinent de sites.

La base de travail pour établir l'échantillon a été celle relative aux données statistiques sur les bénéficiaires du parrainage par Mission Locale pour l'année 2014.

Cinq sites ont été retenus :

- ° Un en Meuse : le site retenu est celui du nord meusien.

Les deux sites meusiens présentent en fait des caractéristiques communes par rapport au parrainage : peu de jeunes issus de quartiers prioritaires politique de la ville bénéficiant du dispositif parrainage (2% des parrainés, toutes années confondues, en 2014), et peu de parrainés globalement.

- ° Un en Meurthe-et-Moselle : le site retenu est celui de la Mission Locale du Val de Lorraine.

Cette Mission Locale accueille de nombreux jeunes en quartiers prioritaires de la politique de la ville, alors qu'elle n'a que peu de territoires relevant de la politique de la ville en 2014. Ce taux promet d'être encore supérieur du fait des nouveaux territoires entrants en politique de la ville (quartiers de Pont-à-Mousson, Frouard et de Champigneulle). Elle comptabilise en effet 230 parrainés en 2014. Ce qui traduit une très forte attraction en parrainage pour les jeunes qui la fréquentent et elle dépasse l'objectif des 25% de QPV en entrées 2014.

- ° Deux sites ont été retenus en Moselle.

Le choix de retenir deux sites vient du fait que les parrainages sur ce département représentent près de 45% des parrainages en Lorraine, ainsi que 47 % des territoires en QPV (24 sur les 51 que compte la Lorraine). Les sites retenus sont ceux du :

- Nord Mosellan (peu de jeunes issus de QPV, à savoir 14,5%, pour un dispositif qui concerne beaucoup de jeunes globalement).
- Bassin Houiller (un très fort taux de parrainés issus de QPV : 43%).

- ° Un dans les Vosges : le site retenu est celui de la Mission Locale d'Epinal.

Il se caractérise par un fort taux de jeunes parrainés issus de QPV (quasiment 60% des jeunes entrés en parrainage en 2014), alors que le dispositif ne concerne que peu de jeunes de la Mission Locale, globalement.

### 3.3.2. Méthodologie de l'enquête

Pour chacun de ces sites, il était prévu des entretiens avec des jeunes de quartiers prioritaires de la politique de la ville inscrits dans une démarche de parrainage, des parrains et des membres du personnel de la Mission Locale en charge du dispositif. Dans la mesure du possible, nous avons tenté de disposer de binômes (parrain/filleul).

En ce qui concerne les deux territoires comptant le plus grand nombre de jeunes (à savoir Nancy et Metz), la démarche a consisté en des entretiens exploratoires avec des agents de ces Missions Locales.

## 4. Éléments d'analyse concernant le profil des jeunes bénéficiant du parrainage

---

### 4.1. Profil des jeunes fréquentant les Missions Locales et des filleuls

#### 4.1.1. Les jeunes en Lorraine

La Lorraine comptait plus de 2 350 000 habitants au recensement de 2012 dont 288 820 jeunes âgés de 16 à 25 ans, soit 12.3%.

La réforme de la politique de la ville, ayant abouti à la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014, a créé les contrats de ville et revu la géographie prioritaire. De 2015 à 2020 (durée des contrats de ville), le nombre de territoires prioritaires en Lorraine s'élève à 51 quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), répartis sur un ensemble de 38 communes.

La population qui y réside a été estimée à 132.980 habitants, soit 5,7% environ de la population régionale.

La part des jeunes de 15-24 ans y est de 15,5%, soit environ 20.612 jeunes potentiellement concernés par le dispositif de parrainage. Ils représentent par ailleurs 7,1% de la population jeunes de Lorraine, soit une sur-représentation de cette population dans la part des jeunes.

#### 4.1.2. Les jeunes suivis par les Missions Locales

La région Lorraine compte un total de 18 Missions Locales regroupant des antennes avec du personnel à plein temps et des permanences selon le territoire qui lui est assigné.

En 2014, ces Missions Locales ont accompagné (la notion d'accompagnement renvoie à un minimum d'un échange pendant l'année) 44.292 jeunes, soit 15% des jeunes lorrains<sup>11</sup>.

Parmi ceux-ci, 5.833 jeunes résidaient dans un territoire en politique de la ville (plus particulièrement en Zone Urbaine Sensible – ZUS, zonage existant avant la réforme de 2014). Ils représentent globalement 13% des jeunes accompagnés en Mission Locale en Lorraine mais avec une présence différente selon les territoires<sup>12</sup>.

On comptabilise 1.330 entrées en parrainage en 2014, soit 30% de plus que l'objectif fixé par les financeurs (qui était de 1.022), dont plus de 24 % de jeunes issus de quartiers ZUS (321 jeunes issus des quartiers prioritaires sur les 1.330 entrées).

Toutes années d'entrées confondues, on compte 2.264 parrainés, dont 570 jeunes issus de ZUS, soit un peu plus de 25 %.

---

<sup>11</sup> Source : LORPM - Lorraine Parcours métiers, <http://www.lorpm.eu/> . Portail lorrain d'information sur la formation, l'insertion, l'orientation et l'emploi.

<sup>12</sup> Cf. partie 4.2. pour plus de précision.



### 4.1.3. Les caractéristiques des jeunes suivis par les Missions Locales

Les 44 292 jeunes inscrits dans les Missions Locales en 2014 ont émis le souhait de travailler dans quatre secteurs principaux d'activité :

- 7.712 veulent s'orienter vers le commerce, la vente et la grande distribution dont 5.205 de femmes (67.5%).
- 5.152 demandes portent sur les services à la personne et à la collectivité avec une majorité de demandes émanant de femmes (3.889, soit 75.5%).
- 4.110 demandes relèvent du domaine de la construction et du BTP, sachant qu'il s'agit majoritairement d'hommes (3.956 hommes sur les 4110 demandes, soit 96% des souhaits).
- 3.728 demandes concernent le domaine de l'hôtellerie-restauration, du tourisme, des loisirs et de l'animation. Parmi ces demandeurs, 2.065 sont des femmes et 1.663 hommes.

L'ensemble de ces domaines rassemble aux alentours de 47% des souhaits. Les choix restent marqués par une approche très genrée des métiers.

On compte un nombre quasiment équivalent de jeunes hommes et de jeunes femmes parmi ces parrainés, à la fois pour l'ensemble des parrainés comme pour la totalité de ceux résidant en quartiers prioritaires de la politique de la ville.

En effet, sur les 2.264 filleuls (voir tableau en annexe) : 1.121 sont des hommes et 1.143 sont des femmes. Sur les 570 jeunes résidant en quartiers prioritaires, 287 sont des femmes et 283 sont des hommes.

Parmi eux, 1.106 ont moins de 21 ans et 1.156 entre 21 et 25 ans, les plus de 26 ans sont quasi inexistantes (5 en tout) puisque la limite d'âge est atteinte. Les jeunes résidant en territoire politique de la ville présentent à peu de choses près, les mêmes profils que les autres jeunes en termes de répartition par âges.

Le niveau de diplôme demeure assez bas, 95.5% ont un niveau égal ou inférieur au BAC (niveau IV) dont 60.5% ont un niveau égal ou inférieur à V. Chez les jeunes issus de ZUS, on relève une proportion plus importante de bas niveau de qualification puisqu'ils sont 65.7% à indiquer un niveau égal ou inférieur à V.

Au niveau de la mobilité, de fortes disparités existent. En effet, un des chiffres les plus significatifs indique que seulement 36.6% des jeunes en ZUS d'au moins 18 ans ont le permis B contre une moyenne générale à 45.1%. Près de dix points de pourcentage les séparent. Une inégalité qui vient peser en défaveur des jeunes résidant en QPV puisque la mobilité reste un atout incontournable dans l'accès au monde du travail.

### 4.1.4. Une majorité de parrainage vers l'emploi

La majorité des parrainages mis en place relève d'un parrainage d'accompagnement vers l'emploi (78% des situations) et dans une moindre mesure d'un parrainage d'accès direct dans l'emploi (18%). Le nombre de parrainés inscrits dans une démarche de parrainage dans l'emploi est très restreint.

Pour les jeunes résidant en quartiers prioritaires, la situation est encore plus marquée puisqu'ils sont 81% à avoir bénéficié d'un parrainage vers l'emploi et 16% d'un parrainage d'accès direct à l'emploi. Ainsi, et comme pour d'autres dispositifs d'accès à l'emploi, les jeunes des quartiers prioritaires sont plus souvent éloignés des dispositifs permettant de fait un accès direct à l'emploi.

Ce constat est corroboré, par ailleurs, par les données relatives aux sorties de parrainage (voir tableau en annexe).

- Sur les 232 jeunes sortis de parrainage et résidant en territoire politique de la ville, 80 sont demandeurs d'emploi, soit 34.5%. Le taux des jeunes non résidant en territoires politique de la ville dans la même situation est un peu moins important (31%).
- Par ailleurs, les jeunes relevant de la politique de la ville sont plus souvent que les autres orientés en fin de parrainage vers des dispositifs aidés (15,1% contre 12% pour les autres jeunes).

En revanche, le pourcentage de jeunes bénéficiant d'un contrat de travail (CDI ou CDD) est identique que le jeune réside ou non en territoire politique de la ville (15% des sorties de dispositif).

## **4.2. Un dispositif régional : des mises en œuvre locales**

### 4.2.1. Un essai de typologie des situations selon les caractéristiques des territoires

Les Missions Locales n'agissent pas toutes de la même manière au regard de l'enjeu de mobilisation des jeunes résidant en quartiers prioritaires politique de la ville dans le dispositif de parrainage.

On peut distinguer quatre types de situations :

1. Les Missions Locales n'ayant pas à mobiliser ces jeunes car ne disposant pas de quartiers prioritaires de la politique de la ville sur leurs territoires d'intervention. C'est le cas des Missions Locales de la Plaine des Vosges et de Briey.
2. Les Missions Locales n'ayant pas de politique d'intervention spécifique à l'égard des territoires en politique de la ville. Il s'agit en particulier des Missions Locales de Remiremont, du Sud Mosellan, de Terre de Lorraine ou encore de la Moselle Centre. La Mission Locale de Longwy s'inscrit dans cette logique. Cependant son inaction en QPV résulte de la volonté de ne pas introduire de stigmatisation par le biais d'une action spécifique
3. Les Missions Locales intervenant sur des territoires inscrits en politique de la ville (comme les Missions Locales de Laxou, de Metz, du Nord Mosellan, d'Epinal, du Bassin Houiller et de Nancy) menant des actions spécifiques. Certaines Missions Locales ont pu par exemple développer des partenariats locaux avec des acteurs implantés dans les quartiers. C'est notamment le cas de la Mission Locale du Sud Meusien qui travaille avec l'Association Meusienne de Prévention.  
Toutefois, nous supposons que les missions locales de Nancy et de Metz relèvent de démarches de mobilisation un peu différentes dans la mesure où certaines de leurs antennes sont directement localisées dans des territoires en QPV.
4. Les Missions Locales faisant état d'une difficulté à mobiliser et/ou à agir en direction des jeunes résidant en quartiers prioritaires de la politique de la ville. C'est le cas de Lunéville, de Sarreguemines, de Verdun, de Saint-Dié et dans les quartiers de Frouard / Champigneulles / Pont-à-Mousson du Val de Lorraine et de Laxou.

### 4.2.2. Des différences liées à un rapport particulier à l'emploi

Les actions menées varient également du fait des caractéristiques des quartiers politique de la ville par

rapport aux autres territoires d'intervention des missions locales dans le domaine de l'emploi. En effet, du fait de leur localisation, les quartiers prioritaires de la politique de la ville se situent souvent à proximité de zones d'emploi (car situés en milieu urbain) et peuvent donc bénéficier de réseaux de transports. C'est une différence notable par rapport aux territoires plus ruraux mais aussi aux Missions Locales de Briey et de la Plaine des Vosges car le réseau de transport y est nettement moins développé. Les problèmes de mobilité se posent donc différemment.

Pour autant, il apparaît que les territoires en politique de la ville sont plus touchés par le chômage. Nombre d'études mettent en avant l'impact des représentations dans ce domaine, renvoyant souvent de ce fait au demandeur d'emploi, et dans le cas présent, au jeune, la responsabilité de son non-accès à l'emploi. Le manque de lisibilité des perspectives d'emploi hors du quartier de résidence et la « peur » de sortir du quartier, les attentes en termes d'emploi sont autant d'éléments mis en avant.

Plus globalement, il est souvent mis en avant le manque de connaissance des jeunes (et pas seulement des jeunes résidant en quartier prioritaire) de la « réalité du travail et des attentes des employeurs ». Dans ce contexte, le parrain doit pouvoir devenir un médiateur qui va leur permettre de mieux connaître cette réalité.

*Compte tenu de ces éléments et du fait que les jeunes des QPV étaient de fait présents dans le dispositif de parrainage, l'étude a mis l'accent sur les parrains marraines et leur lien avec les Missions Locales considérant que ce qui peut faire levier (sur ce territoire en particulier) c'est le type d'accompagnement proposé.*

## 5. Éléments d'analyse concernant le réseau de parrains/marraines

---

Les Missions Locales contribuent à l'insertion des jeunes de 16-25 ans qui se trouvent dans des situations délicates, difficiles en ce qui peut concerner leur logement, leur santé, leur formation, leurs liens familiaux, leurs relations à la justice... et, enfin, leur parcours professionnel.

Le dispositif de parrainage s'inscrit, lui, plus spécifiquement sur le champ de l'insertion professionnelle, en ce sens qu'il vise à accompagner le jeune DANS l'emploi, voire vers un ACCES DIRECT à l'emploi.

Or, pour plusieurs raisons, là aussi, les objectifs d'insertion sociale prédominent sur ceux de l'insertion professionnelle (si tant est que l'on puisse les distinguer, malgré leur grande perméabilité, et leur interdépendance).

### 5.1. Des parrains/marraines aux profils diversifiés, dont l'éventail d'interventions est tout aussi riche et diversifié

Les parrains/marraines apportent une véritable plus-value pour les équipes des Missions Locales lorraines.

Quantitativement, ils représentent plus de 40 % des « intervenants Mission Locale » (plus de 250 parrains/marraines pour près de 370 salariés des Missions Locales en 2014).

Humainement aussi, les parrains/marraines représentent a priori une « force de frappe » pour le moins appréciable puisqu'ils interviennent au titre de leurs expériences professionnelles, de leur connaissance du milieu du travail et des dynamiques dont ils sont acteurs au sein de certains milieux professionnels.

#### 5.1.1. Un statut de parrain/marraine qui met en confiance les jeunes parrainés

Leur présence auprès des jeunes est souvent ressentie par ceux-ci comme valorisante et réconfortante.

Elle est vécue comme un vrai soutien, un réel appui aux côtés des conseillers pour les accompagner dans leur cheminement.

Basée sur un contrat d'engagements réciproques, la relation interindividuelle s'appuie sur une implication volontariste et bénévole du parrain. C'est en tout cas comme telle qu'elle est présentée, mise en avant, et justifiée.

La dimension humaine de cette relation prend alors plus systématiquement une dimension affective pour bon nombre de jeunes, tantôt en manque de sérénité, de relations affectives, ou d'équilibre personnel.

Un filleul (Laxou) : « (...) Enfin c'est une personne âgée qui a fait sa vie et maintenant elle est là pour aider les autres jeunes à s'en sortir. Je vois ça comme ça (...) Voilà. Tranquille, elle est gentille. Elle n'est pas méchante, elle est là pour nous aider. »

Une filleule (Freyzing) : « (...) Mais après c'est vrai que j'étais comment dire ? On va dire entre guillemets plus proche de D... que de ma conseillère (...) Les parrains, on pouvait discuter avec eux par mail, de nos craintes ou si on avait peur, si on était stressé (...) Là je sais qu'on s'est tous concerté pour justement offrir un petit quelque chose aux parrains/marraines (...) »

Ces considérations peuvent être mises en relief vis-à-vis des jeunes issus de QPV, dont les études statistiques tendent à montrer que ces potentiels manques pourraient y être plus prégnants encore.

INSEE Analyses, lettre n°8, mai 2016 :

*« Les familles monoparentales (...) surreprésentées dans les quartiers politique de la ville (...) particulièrement dans les QPV de Verdun et Epinal, avec 23 % des ménages (...) Les familles monoparentales sont plus souvent sans emploi. En Grand Est, 32 % d'entre elles vivent sous le seuil de pauvreté (...) ».*

### 5.1.2. Un statut complexe à tenir

Aguerris par leurs expériences de vie, mais aussi par leurs expériences professionnelles, tous volontaires, les parrains/marraines ont choisi de s'engager dans cette « mission » pour des raisons qui leur sont propres. Le contrat qu'ils signent en conséquence garantit-il d'autant plus la fiabilité de cet engagement ? Disons que pour le moins, il l'encadre, il le précise, il le circonscrit, plus qu'il n'en renforce la durabilité ou la régularité.

Autrement dit, ce n'est pas tant le caractère officiel de leur démarche qui leur permet d'être plus fiables, que le fait de délimiter les contours de leur intervention. En effet, « seule limite » à leur profil que l'on pourrait éventuellement trouver : leur inexpérience en matière d'accompagnement de jeunes usagers de Mission Locale<sup>13</sup>.

Pour y remédier, les missions locales et AMILOR mettent en place des formations spécifiques, qui visent à travailler sur les enjeux et les attendus de leurs interventions. En cela, elles renforcent les appétences des parrains/marraines à faire au mieux, à dépasser leur « seul bon sens », et à s'inscrire dans les logiques et les modes de fonctionnement propres à chaque Mission Locale.

Les parrains/marraines accèdent ainsi à une forme de reconnaissance plus que symbolique de la valeur de leur mission.

La place du parrain/de la marraine semble bel et bien s'imbriquer dans une organisation structurelle précise. Elle ne paraît pas relever de processus périphériques ou subalternes.

Un agent Mission Locale : *« Ils sont hyper hyper demandeurs de savoir ce que deviennent les jeunes. (...) Ils aiment bien savoir si le boulot qu'il a fait ça a servi, si le jeune a été content du travail qu'ils ont fait. S'ils doivent s'améliorer, s'ils ont d'autres choses à retravailler. Ils se remettent toujours en question ».*

Un parrain : *« On vient comme un pompier parce qu'il y a le feu ».*

Une marraine : *« C'est un travail d'accompagnement, de vie, de euh de conseiller mais en même temps, par rapport à une conseillère technique c'est plus de proximité. On établit, si vous voulez une relation plus, pas affective mais plus proche. Plus proche parce qu'il m'est arrivé de les engueuler ».*

Une marraine : *« Alors toutes celles qui font le français des fois on se réunit, pour échanger de petites idées. Comment faire pour travailler avec tel ou tel jeune. On échange nos idées ».*

<sup>13</sup> Cette « limite » vaut tout autant pour des enseignants dont la fonction les amène (les amenait) à être en contact d'enfants et jeunes, mais dans un contexte « de classe », dans une relation très éloignée des situations rencontrées en ML.

## 5.2. Des modalités de parrainage qui restent souvent éloignées d'une recherche d'accès direct à l'emploi

Le dispositif de parrainage en Lorraine compte trois catégories, contrairement à ce qui est développé au niveau national qui n'en compte que deux. Cette troisième catégorie, spécifique, concerne les actions de parrainage qui ne sont ni dans l'emploi, ni relevant d'un accès direct à l'emploi, mais qui visent à faire progresser le jeune vers l'emploi, en le considérant encore relativement éloigné de ce marché. Cette troisième catégorie, bien que non orientée directement sur le marché du travail, recouvre des missions, des accompagnements, des soutiens dont la valeur est indéniable.

Pour autant, il a semblé opportun de comprendre la raison pour laquelle ce type de parrainage était particulièrement développé. Parmi les hypothèses avancées, l'une porte sur le profil des parrains et des marraines.

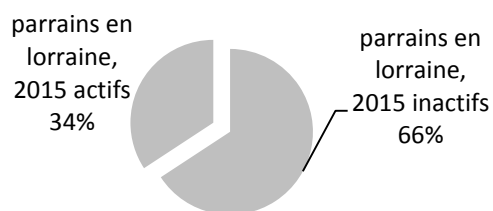
### 5.2.1. Une surreprésentation des retraités, dont bon nombre de retraités « de longue durée »

Les chiffres de 2014 et 2015 montrent que les retraités constituent les 2/3 (66 %) des parrains/marraines acteurs sur ce dispositif en Lorraine.

Certes, en soi, la condition de retraité ne rend pas ces personnes « caduques » sur une activité de parrainage.

Comme évoqué précédemment, la nature de leurs interventions offre des ressources essentielles pour les jeunes parrainés.

**Part d'actifs chez les 257 parrains et marraines de Lorraine en 2015**



Néanmoins, on peut craindre que plus la durée du statut de retraité est longue :

- Plus l'immersion dans le monde du travail risque de perdre de sa contenance, de sa réalité.
- Plus la connaissance du milieu professionnel, de ses normes, de ses exigences, de ses attentes, besoins, dynamiques, risque d'être altérée et renvoyée à des réalités devenues anciennes et révolues.
- Plus le réseau professionnel risque de s'estomper, se distendre, s'effriter. Le réseau devient d'autant moins performatif et d'autant moins proactif face aux sollicitations des parrains/marraines.
- Et plus le sentiment de fatigue, d'usure, et le risque de désengagement peuvent émerger et dominer avec la prise de conscience de ces considérations.

Un référent : « Donc à ce moment le parrain peut intervenir en renfort pour essayer d'expliquer les attentes des employeurs, des exigences et puis essayer de faire marcher son réseau. Même si, par rapport à notre Mission Locale l'histoire du réseau fonctionne pas trop parce que la plupart du temps c'est des retraités, des parrains retraités. »

Une filleule : « ils n'étaient pas forcément au courant que des modalités avaient changé au niveau des concours. Vu qu'ils sont plus trop actifs donc des fois on devait un peu leur expliquer que ça avait changé »

Pour illustration, présentation d'une liste de parrains de deux Missions Locales lorraines en 2015 :

<b>Mission Locale de ....</b>	<b>Février 2015</b>
<i>Situation Actuelle du parrain</i> : ... Retraité – Bureau d'Etudes Bâtiment	
<i>Situation Actuelle du parrain</i> : ... Conseillère JAO - Retraîtée	
<i>Situation Actuelle du parrain</i> : ... Retraité du Bâtiment	
<i>Situation Actuelle du parrain</i> : ... Psychologue retraitée	
<i>Situation Actuelle du parrain</i> : ... Responsable de Formation pour Adultes - Retraîtée	
<i>Situation Actuelle du parrain</i> : ... Directeur Administratif et Financier – Retraité	
<i>Situation Actuelle du parrain</i> : ... Retraîtée	
<i>Situation Actuelle du parrain</i> : ... Retraîtée	
<i>Situation Actuelle du parrain</i> : ... Professeur de Maths - Retraité	
<i>Situation Actuelle du parrain</i> : ... Professeur d'Histoire – Retraîtée	

<b>Mission Locale de ...</b>	<b>....</b>
METIER	AGE
Formateur électricité insertion (retraité)	66 ans
Conducteur locomotive, président association ,vice-président de ... (retraité)	53 ans
Ingénieur bâtiment TP (retraité)	81 ans
Directeur école (retraité)	64 ans
Médecin anesthésiste réanimateur (en activité)	70 ans
Responsable maintenance industrielle (retraité)	63 ans
Infirmier (retraité)	
Médecin généraliste (en activité)	70 ans
Adjoint directeur des ressources humaines (retraité)	57 ans
Factrice, élue mairie de .... en charge des services d'aides (retraité)	71 ans
Ancien HBL, reconverti prof de technologies, bénévole "resto du cœur"	
Ambulancière (en activité)	44 ans
Secrétaire sous-préfecture (retraité)	
Responsable Ressources Humaines laboratoire pharmaceutique (retraité)	71 ans
Expert-comptable (retraité)	66 ans

Ce possible délitement du réseau pose d'autant plus question sur quelques sites où les parrains/marraines sont tous retraités, voire retraités de longue durée.

- En 2015 :
- 14 Missions Locales comptent 50 % de parrains inactifs ou plus.
  - Parmi elles, 4 missions locales comptent 100 % de parrains inactifs.

Ajoutons en marge de ces considérations que la disponibilité des retraités n'a souvent rien à envier à celle des actifs. L'« hyperactivité » des uns, le cumul d'engagements des autres (responsabilités associatives, responsabilités grand-parentales, réalisation – enfin ! - de projets de longue date...) les

rendent souvent peu disponibles... Mais lorsqu'ils le sont, ils peuvent l'être en journée, durant les « horaires de bureau ». Cette considération explique pour partie au moins, leur forte présence dans le dispositif.

### 5.2.2. Des actions de parrainage pas toujours en prise avec le monde de l'entreprise

La palette des contenus des interventions des parrains/marraines est large : préparation à des concours, au code (permis de conduire), rédaction de CV, de lettres de motivation, préparation d'entretiens, coaching, remise en confiance, remise à niveau, FLE (français - langues étrangères)...

Globalement, les parrains/marraines constituent un réel appui aux acteurs des Missions Locales, dans l'approche globale du jeune, tendant à prendre en considération le plus pertinemment possible, la complexité des processus d'insertion socioprofessionnelle.

Les données disponibles sur l'activité de parrainage montrent que, dans de fortes proportions, leurs interventions portent sur les domaines de la remise à niveau (apprentissage de la langue, enseignements scolaires et langagiers), de l'estime de soi (remise en confiance, travail sur l'image de soi, théâtre...).

Ces préalables sont, dans la plupart des cas, des étapes incontournables pour un possible accompagnement à l'accès direct à l'emploi, mais elles se situent bien en amont de cet accompagnement.

Un agent de Mission Locale :  
« *Nous, on a plein de parrains qui font des cours de français, des cours de code de la route pour des jeunes qui sont pas tout de suite forcément prêts à l'emploi.(...) on se rend bien compte que comme beaucoup de jeunes ils sont pas prêts à l'emploi et qu'il y a beaucoup de choses à faire en amont. Là les parrains vont beaucoup travailler là-dessus.(...) »*

Une marraine : « *Alors on avait fait pendant un moment, on avait mis en place des ateliers code de la route »*

### 5.2.3. L'intervention des parrains/marraines auprès des jeunes et celle des conseillers : complémentarité ? confusion ? palliatif ?

On l'a vu, la nature de leurs interventions est très diverse.

S'il est fréquent d'y retrouver des interventions collectives, on s'aperçoit même que certains parrains/marraines sont en charge du « suivi individuel » de jeunes.

Une référente : « *en individuel ça pêche un petit peu en ce moment faut le dire, y a pas beaucoup de jeunes suivis en individuel actuellement par les parrains. »*

On retrouve fréquemment dans les fiches parrains, des fonctions intitulées : « *accompagnement* », « *accompagnement individuel* », « *accompagnement renforcé* »... jusqu'à, effectivement, du « *suivi individuel* ».



Il est parfois apparu, dans les échanges avec des conseillers lors des entretiens, une confusion possible (même si elle n'est pas systématique) entre la place des conseillers et celle des parrains.

Celle des premiers risquerait d'engendrer une perte de légitimité de celle des seconds, si l'on en croit certaines craintes exprimées, qui ne semblent toutefois pas être dominantes.

Un agent de Mission Locale : « *des fois c'est eux qui me donnent des consignes. Je leur dis attention, on n'échange pas les rôles. Des fois ça a besoin d'être un petit peu cadré.* »

Un référent : « *Certains conseillers ont peur que les parrains ne « volent leur travail ».* »

Une référente : « *Alors parfois c'est le parrain qui met en place la visite entreprise parfois c'est notre conseillère en charge des relations entreprises.* »

Par ailleurs, la nature de certaines interventions questionne. Leur justification relève essentiellement d'une lacune latente de services publics sur les territoires concernés.

Particulièrement, les interventions en matière de Français Langue Etrangère, de remise à niveau... traduisent le plus souvent l'absence totale de structures référentes, ou parfois, le manque d'effectifs suffisants pour répondre à l'ampleur des besoins exprimés sur lesdits territoires.

Un référent parrainage : « *Ensuite on a aussi des parrains euh qui interviennent là en appui mais surtout ce qui va être vraiment en amont de la recherche d'emploi pour tout ce qui va être alphabétisation, illettrisme.* »

Une filleule (expliquant son arrivée à la ML) : « *J'ai été inscrite pour apprendre le français. Pour rentrer dans un lycée. Pour plein de choses et après j'ai recherché un emploi...rencontré Mme... et on a commencé des cours. Et ça passe très bien.* »

Un parrain : « *Alors une fois on m'avait demandé euh un jeune qui arrive de je ne sais d'où, il connaissait pas du tout la langue française à l'écrit.* »

Une référente : « *Nous on a plein de parrains qui font des cours de français* »

Un référent : « *Le parrain il arrive dans une première étape. (...) la première des étapes c'est quand il y a vraiment un gros frein et que la remise à niveau apparaît nécessaire pour suivre le projet et parce qu'il a besoin d'un appui renforcé en remise à niveau hein.* »

## 6. Éléments d'analyse du système d'acteurs (entreprises, services publics, associations...)

---

Une proportion importante de parrains/marraines est retraitée. La moyenne de 66 % (comme toute moyenne) est trompeuse, et dissimule des réalités diverses.

Ainsi 4 Missions Locales en Lorraine comptent plus d'actifs que de retraités parmi les parrains/marraines. Comment expliquer les différences de situation ?

Elles sont peut-être à rechercher dans le fonctionnement du système d'acteurs impliqués dans le parrainage.

### 6.1. L'organisation même du dispositif de parrainage peu adapté à l'intervention d'actifs

Des actifs sont déjà impliqués dans le dispositif dans certaines Missions Locales. Il est avéré qu'ils apportent une réelle plus-value dans la préparation de concours, dans la sollicitation de réseaux pro-actifs, dans la connaissance de milieux professionnels spécifiques.

S'ils peuvent parfois faciliter la mise en œuvre du parrainage dans l'emploi, néanmoins, ils ne permettent pas de développer plus qu'ailleurs le parrainage d'accès direct à l'emploi (jeunes peu autonomes, « autres problématiques à régler avant d'aborder la recherche d'emploi »...).

La réalité quotidienne de certains actifs les rend-elle disponibles en « horaires de bureau », sans nécessité systématique de réorganisation des équipes des missions locales ? Y éprouve-t-on des difficultés particulières ? Quelles adaptations organisationnelles pour les ML ?

Une marraine : « je pense qu'il faut être retraité pour faire ça parce que les cours c'est dans la journée. Et dans la journée ils travaillent automatiquement. La logique c'est qu'ils doivent être retraités. »

Une référente : « c'est plus compliqué parce que justement qui dit actif bah dit activité professionnelle. Nous les horaires de la Mission Locale sont sur des heures euh classiques donc après ils pourraient peut-être se voir le week-end avec les jeunes mais ça me paraît plus compliqué, c'est parfois plus simple dans un cadre, avec la Mission Locale, pour que le parrain vienne recevoir les jeunes ici. On a eu un parrain qui était actif mais il était toujours absent, il s'excusait en fait. Voyez quand moi je fais une réunion avec les parrains bah je ne la fais pas le samedi, je la fais le vendredi. A chaque fois il s'excusait et puis au final il a arrêté en disant je vous sers à rien, je suis toujours absent. »

Une référente : « Le problème des actifs, c'est leur disponibilité, le fait que le jeune doit aller les voir dans leur entreprise et que les retours avec les conseillers sont compliqués. »

### 6.2. Les structures employeuses insuffisamment mobilisées sur le dispositif de parrainage en Lorraine

Malgré la nature du dispositif, l'entreprise elle-même semble parfois assez éloignée du dispositif de parrainage. La part de chacune des catégories de parrainage tend à le montrer, et les échanges durant

les entretiens renforcent ce sentiment. Les parrains ne sont (presque) jamais évoqués comme membres de structures employeuses.

Paradoxalement, la mobilisation des employeurs se fait à l'échelle régionale. AMILOR, en qualité de réseau régional, tisse des liens avec des organisations employeuses (entreprises, services publics...) en vue de déployer divers partenariats, dont certains axés sur le dispositif de parrainage. AMILOR cherche ainsi à étoffer son réseau d'interlocuteurs et de partenaires.

Au regard du rôle d'AMILOR, et des impératifs liés au dispositif (proximité...), il serait judicieux que les Missions Locales elles-mêmes œuvrent aussi pour « tisser la toile de ce réseau » d'acteurs sur leur propre territoire, permettant ainsi d'augmenter le nombre de parrains/marraines actifs.

### 6.2.1. Des Missions Locales qui prospectent, mais pas dans les milieux employeurs

Le taux d'actifs est globalement faible par rapport à celui des retraités. On pourrait croire que des démarches sont mises en œuvre par les Missions Locales, mais sans succès. Or, si tel est rarement le cas, il s'avère que bien souvent, les Missions Locales ne s'aventurent pas en ce sens.

Lors des entretiens, les démarches évoquées relèvent plutôt du registre de l'intention (« ah oui, il faudrait qu'on y pense... » ; « on se disait qu'on ferait bien une plaquette, peut-être... »). Ou encore, les recherches effectuées s'orientent quasi uniquement vers la mobilisation de personnes (en s'appuyant sur des relations interpersonnelles), indépendamment de structures employeuses.

En effet, les actions menées visent à construire le réseau des parrains/marraines via le réseau personnel du conseiller ou la sollicitation d'associations de bénévoles.

La démarche s'appuie sur la « bonne » volonté d'individus, pris isolément, mais pas sur la mobilisation ou l'engagement d'entreprises, d'organisations diverses.

Agent de Mission Locale : *« j'ai fait beaucoup de bouche à oreille. J'ai communiqué, je suis allée voir chez France Bénévolat ».*

Une marraine : *« En fait ça s'est fait euh je suis passé à l'ancienne Mission Locale et puis je connaissais bien la secrétaire avec qui j'ai discuté et elle m'a proposé si je voulais (elle se lève et ferme la fenêtre). Si je voulais être euh marraine à la Mission Locale. Je lui ai demandé en gros en quoi ça consistait et puis j'ai eu un entretien avec le directeur de l'époque, M Malot et puis voilà j'ai commencé comme ça. Donc j'ai suivi des jeunes depuis 2009 je crois. »*

Une référente : *« On a essayé de contacter des associations, comment qualifier ces associations ? Tout ce qui est Rotary, des associations dans lesquelles s'investissent souvent des personnes retraitées. Vous voyez ? »*

Plus globalement, un manque de communication sur le dispositif a été relevé.

En effet les référents entreprises des Missions Locales ne relaient pas (ou peu) l'information relative au dispositif de parrainage auprès des entreprises qu'ils sont amenés à rencontrer au fil de leurs diverses démarches (suivi de jeunes, recherches de lieux de stages, de partenariats...).

### 6.2.2. Des Missions Locales qui ne parviennent pas à s'emparer de propositions de structures employeuses

Il peut arriver qu'une Mission Locale refuse l'offre d'une entreprise de mise à disposition de personnel au titre du dispositif de parrainage.

Plusieurs éléments peuvent entraîner le refus d'une telle proposition : accompagnement non régulier, dépendant des impératifs de l'entreprise, limité en durée sur l'année...

Effectivement, si des rendez-vous hebdomadaires, tout au long de l'année, dans des « horaires de bureau » sont parfois pris avec des parrains/marraines retraités, on peut douter qu'il puisse en être de même pour des actifs en poste, en total accord avec leur responsable.

Un agent de Mission Locale « *Par exemple j'ai un monsieur qui est taxi, qui était taxi il vient il aimerait bien faire taxi avec les jeunes. Enfin c'est pas, on peut pas travailler, j'ai rien moi. J'ai pas de voiture à lui prêter, voilà j'ai pas le matériel nécessaire (...) par rapport au parrainage vous voulez dire ? On n'en a pas, on travaille avec ERDF mais c'est pas évident. Il faut du temps euh il faut... non on n'a pas d'entreprises partenaires dans le parrainage.* »

Une référente « *pour des « raisons de temps », la Mission Locale n'a pas exploité des offres de grosses entreprises comme Orange, AMP et la SNCF, qui, dans le cadre du mécénat de compétences, donnent des heures, de l'ordre de 5-6 demi-journées par an.* »

### **6.3. L'émergence d'un contexte plus favorable – sous certains aspects - à l'implication des employeurs en faveur du parrainage**

Le contexte économique est difficile et les entreprises souvent sollicitées. La crise, la mondialisation, les charges... quelques mots-clés-valises illustrent les freins à l'engagement du monde entrepreneurial.

Néanmoins, s'il semble, au travers du prisme de plans sociaux médiatisés, que certaines entreprises licencient, il est une certitude : d'autres embauchent, innovent, parient sur la jeunesse, d'autant que beaucoup d'entreprises vont se retrouver confrontées à des enjeux de renouvellement générationnel.

Par ailleurs, le monde de l'entreprise est divers. Et les entreprises « classiques » ne sont pas les seules employeuses. Elles comptent à leurs côtés le monde de l'Economie Sociale et Solidaire et la fonction publique.

#### 6.3.1. Pourquoi se refuser, a priori, à les prospecter ?

Qu'est-ce qui peut empêcher les équipes des Missions Locales d'orienter leurs prospection en leur direction... si ce n'est la conviction que ce serait peine perdue ?

- parce que ce type de dispositif ne serait pas de nature à intéresser les entreprises
- parce que pas adaptables au fonctionnement de la Mission Locale
- parce que ces entreprises ne recèleraient pas de volontaires en leur sein
- parce que les jeunes auraient besoin de bien d'autres choses, d'abord, que d'un accompagnement dans l'emploi, ou vers l'accès direct à l'emploi...

Ces réticences sont dommageables et s'appuient sur des représentations et une vision uniformisée du monde économique. Les employeurs ne sont pas traversés uniquement par des contraintes de rentabilité, d'efficacité, d'employabilité qui les détourneraient de tout dispositif du type du parrainage.

Les expériences montrent que :

- Les mises à disposition proposées par certaines entreprises ne sont pas nécessairement faites au prix de conditions inatteignables pour les équipes de conseillers.
- Les actifs ne sont pas nécessairement rétifs à ces interventions souvent valorisantes et diversifiées.

L'enjeu en vaut la peine car de nombreux jeunes usagers des Missions Locales, mêmes « éloignés de l'employabilité », gagneraient à côtoyer le monde du travail d'un peu plus près.

### 6.3.2. Des employeurs qui peuvent avoir intérêt à s'engager sur ce dispositif

Deux perspectives peuvent être mises en exergue.

Cela peut paraître une lapalissade, mais le recrutement se trouve être au cœur des problématiques de l'employeur.

Souvent l'entreprise butte sur la difficulté à trouver la personne recherchée (le spectre des compétences recherchées pouvant commencer par la ponctualité, le niveau de langage, la force physique, la présentation de soi...). Et souvent, donc, elle s'ingénie à la détecter, à la repérer par tous les moyens à sa disposition. Parmi ceux-ci, le stage, la mission d'intérim, le CDD... et pourquoi pas le parrainage ?

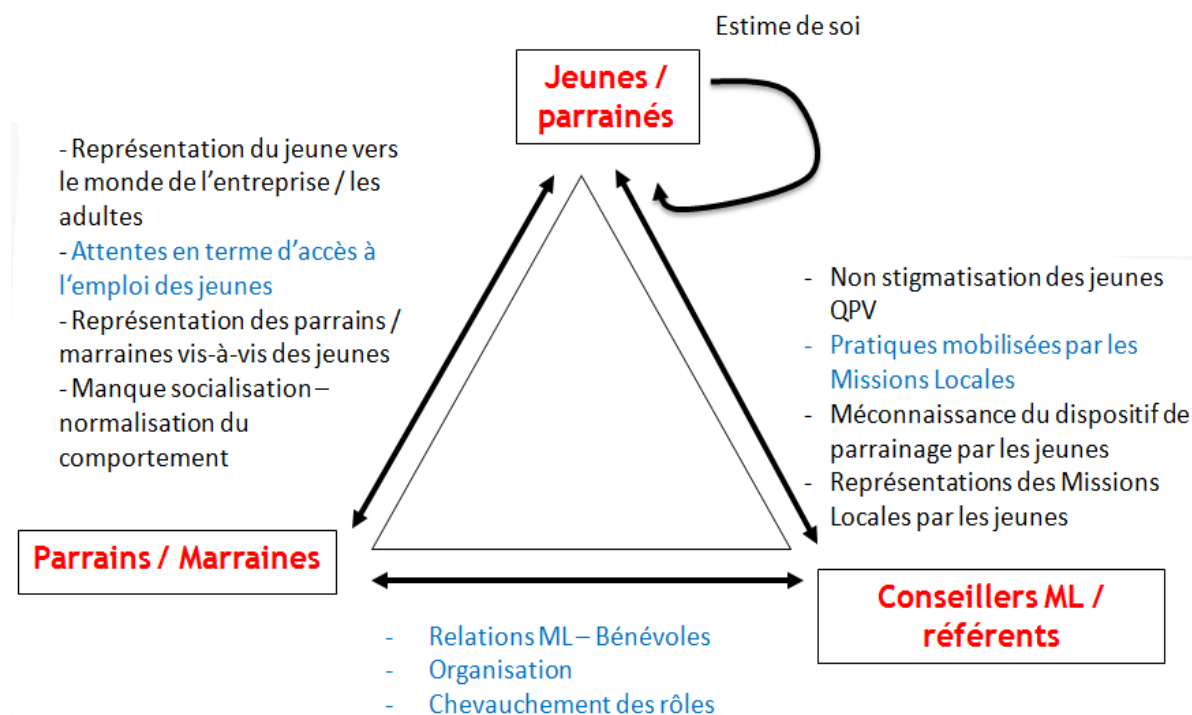
Beaucoup d'entreprises s'engagent – parfois contraintes, mais pas uniquement - dans des démarches de labellisations diverses que l'on pourrait regrouper dans des démarches RSE-RSO (responsabilité sociale des entreprises – des organisations).

Certaines de ces démarches visent et/ou peuvent impacter directement les jeunes issus des quartiers : label diversité, charte entreprises et quartiers.... L'inscription dans le dispositif de parrainage peut offrir un axe de travail valorisable dans ce cadre.

Une référente « *Vous savez, je pense qu'une fois qu'on a un contact avec une structure [une entreprise, un partenaire...] et que ça passe bien, ce contact continue* ».

## 7. Préconisations

Améliorer le dispositif de parrainage peut nécessiter d'activer plusieurs leviers comme le présente le schéma ci-dessous.



Au regard des éléments de constats relevés en Lorraine, il a semblé opportun de mettre plus particulièrement l'accent sur les aspects organisationnels relevant du lien entre les Missions Locales et les parrains/marraines (donc la base du triangle présentée ci-dessus).

Intentions :

- Préserver l'accompagnement vers l'emploi, dans le cadre du parrainage ou d'autres dispositifs, certes, mais développer le parrainage d'accès direct à l'emploi et dans l'emploi.
- Mobiliser des actifs et des organisations employeuses sur ce dispositif.

Pour ce faire, trois pistes ont été mises en avant :

- **Cibler les actifs isolés**
  - viser les syndicats, les entreprises d'intérim, les groupes d'auto-entrepreneurs
  - diffuser des « appels à parrains/marraines », valoriser ce rôle
  - inciter à l'essaimage par le « pair à pair ».

- **Mobiliser des entreprises**
  - repérer les organisations employeuses du territoire (entreprises, structures de l'ESS, fonction publique)
  - élaborer un argumentaire spécifique, articulé aux autres dispositifs proposés par la Mission Locale
  - démarcher les organisations employeuses
  
- **Motiver et accueillir les actifs**
  - viser la contribution de parrains/marraines actifs sur des métiers relevant des secteurs primaire et secondaire autant que du secteur tertiaire
  - adapter les modalités du parrainage aux disponibilités des parrains/marraines volontaires
  - systématiser la formation, valoriser l'accompagnement, et être clair sur le partage des rôles parrain/marraine et conseiller(ère)

**Pour viser plus particulièrement l'accès et la mobilisation des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville :**

- Identifier les organisations labellisées « diversité », celles signataires de la « charte entreprise et quartier »... et les mobiliser plus particulièrement.
- Repérer des structures employeuses impliquées et concernées par les QPV : acteurs associatifs locaux, entreprises locales installées en ZFU-quartiers entrepreneurs,...
- Recueillir le témoignage d'anciens parrainés, a fortiori de QPV, pour valoriser les réussites.

## Annexes

### Tableau de Bord - Région Lorraine / 2014

Total des filleuls accompagnés dans l'année

Total des filleuls accompagnés dans l'année, quelle que soit l'année de démarrage du parrainage	Effectif		Age			Niveau de formation				Type de parrainage		
			< 21 ans	21 - 25 ans	26 et plus	VI-Vbis	V	IV	> IV	Accès direct à l'emploi	Dans l'emploi	Accompagnement vers l'emploi
<b>H</b>	<b>1 121</b>	559	563	2	313	422	340	45	207	40	826	
<b>F</b>	<b>1 143</b>	547	593	3	213	422	452	56	183	41	866	
<b>Total</b>	<b>2 264</b>	1 106	1 156	5	526	844	792	101	390	81	1 692	
<i>dont politique de la ville (ZUS-CUCS)</i>	<b>H</b>	<b>283</b>	141	141	1	111	93	70	8	54	8	212
	<b>F</b>	<b>287</b>	122	164	1	70	101	108	8	36	7	238
	<b>Total</b>	<b>570</b>	263	305	2	181	194	178	16	90	15	450

Sorties du parrainage

Sorties dans l'année, quelle que soit l'année de démarrage du parrainage et quel que soit le type de parrainage	Total		CDI / CDD > 6 MOIS	CDD < 6 MOIS	contrat aidé sect. marchand	contrat aidé non marchand	emplois d'avenir	C.Apprentis/ C.Professionnalisation	création d'activité	Formation de - de 6 mois	Formation de + de 6 mois	Intérim < 6 MOIS	Autre	Demandeur d'emploi
	<b>H</b>	<b>486</b>	74	17	1	15	28	44	0	28	90	26	10	153
<b>F</b>	<b>464</b>	73	25	1	24	45	33	1	12	84	3	18	145	
<b>Total</b>	<b>950</b>	<b>147</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>39</b>	<b>73</b>	<b>77</b>	<b>1</b>	<b>40</b>	<b>174</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>298</b>	
<i>dont politique de la ville (ZUS-CUCS)</i>	<b>H</b>	<b>109</b>	15	5	0	7	2	0	7	18	2	3	41	
	<b>F</b>	<b>123</b>	23	2	1	6	12	10	0	2	24	0	39	
	<b>Total</b>	<b>232</b>	<b>38</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>80</b>