



COLLÈGE COOPÉRATIF EN BRETAGNE

DPITSH

*Chargé de Projet d'Insertion Professionnelle
des Travailleurs en Situation d'Handicaps*

Certification professionnelle de Niveau II
délivrée par l'Etablissement Collège Coopératif en Bretagne
(J.O. du 12/05/2011 – Code NSP 332p)

L'accompagnement par le Parrainage, un atout pour l'insertion Socio- Professionnelle des personnes en situation de handicap

Le parrainage : un engagement citoyen,
un réseau pour l'emploi

Présenté et soutenu publiquement par :

Muller Michelle

Promotion 17

Tuteur

Gaillard Bernard
Psychologue

Université Rennes 2 - Campus La Harpe
Avenue Charles Tillon - CS 24414
35044 RENNES cedex
Tél. : 02.99.14.14.41 - Fax : 02.99.14.14.44

Email : ccb@uhb.fr - Site Internet : <http://www.ccb-formation.fr>

N° de SIRET : 32712493900056 - N° de déclaration d'existence : 53 35 00693 35 - Code APE : 8559A

Mots-clés

Accompagnement, la relation d'aide, bénévolat, atout, réseau, motivation, pairémulation, autodétermination.

Synthèse :

Créée en 1929, L'ADAPT (*Ligue pour l'Adaptation des Diminués Physiques au Travail*) est une association d'utilité publique dont l'action centrale se concentre sur la prise en compte de la personne en situation de handicap dans sa globalité.

Les dispositifs de Parrainage vers l'emploi s'inscrivent dans la loi d'orientation du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions, et du 16 novembre 2001, relative à la lutte contre les discriminations.

Une circulaire du 15 mars 1999 quant à elle, a donné lieu à la signature d'une Charte nationale de parrainage vers l'emploi dont l'objectif est de :

" *Faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des jeunes, des femmes ou des chômeurs de longue durée* ",

En 2000, l'Adapt crée son réseau national de parrainage vers l'emploi des personnes en situation de handicap : Le Réseau des Réussites de l'Adapt.

Il s'agit d'un réseau de parrainage vers l'emploi des personnes en situation de handicap, composé de citoyens engagés nommés parrains et qui accompagnent les parrainés sur leurs parcours d'insertion professionnelle. Véritable allié du parrainé, le parrain encourage, soutien, conseille, partage son expérience et ses connaissances du monde professionnel avec son parrainé. Il l'aide à préparer ses entretiens d'embauche, à retravailler son CV, lui donne des pistes de recherche, et lui ouvre son carnet d'adresses.

Un travail de recherche et une enquête menée auprès des parrains m'ont permis de déterminer leurs motivations à faire du parrainage, les atouts et limites de cet accompagnement, et de comprendre comment et pourquoi le parrainage en réseau est un atout pour l'insertion ou la ré-insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap qui en bénéficient.

Avec près de 60 actions et 3500 rencontres citoyennes organisées sur le territoire national en 2011, 320 parrains et marraines du Réseau des Réussites de l'Adapt ont ainsi contribué au maintien et au développement du lien social, à l'insertion professionnelle et à la reconnaissance de la personne handicapée.

**L'ACCOMPAGNEMENT PAR LE PARRAINAGE,
UN ATOUT POUR L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Le parrainage : un engagement citoyen, un réseau pour un emploi

SOMMAIRE

	Remerciements	P. 3
	Glossaire	P. 4
I	INTRODUCTION	P. 5
II	HISTOIRE ET CADRE LEGISLATIF DU PARRAINAGE EN GENERAL, et du parrainage vers l'emploi en particulier	P.11
	II. 1 Parrainage et tradition	P.11
	II. 2 Parrainage et histoire	P.12
	II. 3 Parrainage et publics	P.13
	II. 4 La reconnaissance du parrainage	P.14
	II. 5 Une charte et une labellisation	P.15
III	L'ACCOMPAGNEMENT PAR LE PARRAINAGE	P.16
	III. 1 Un accompagnement bénévole et engagé	P.19
	III. 2 La relation d'aide	P.21
	III. 3 Les motivations du parrain	P.25
	III. 4 Les pratiques du parrainage	P.30
	III. 4. a. La pairémulation	P.30
	III. 4. b. L'autodétermination	P.31
IV	LE PARRAINAGE : Un réseau pour l'emploi	P.33
	IV. 1 La théorie des liens forts et des liens faibles	P.33
	IV. 2 En Mission locale d'insertion.	P.35
	IV. 3 En association : Le Réseau des Réussites de L'Adapt	P.38
V	ENQUÊTE	P.41
	V. 1. Méthodologie d'enquête mise en oeuvre	P.42
	V. 2. Traitement et résultats d'analyse du questionnaire	P.44
	V. 2. a. Les motivations des parrains	P.44
	V. 2. b. Les atouts vus par les parrains	P.46
	Préconisations	P.53
	Conclusion	P.55
	Bibliographie	P.57
	Annexes	P.59

Remerciements

Je souhaite adresser mes remerciements les plus sincères à Mr Bernard Gaillard mon Directeur de mémoire, qui s'est toujours montré à l'écoute tout au long de la réalisation de ce mémoire.

Je remercie chaleureusement mon ami Jean-Loup Coulon, pour le temps qu'il a bien voulu me consacrer. Je remercie mes parents et mes proches : Eric mon compagnon , Sophie ma petite soeur, Maman, Denise, Astrid et Stéphane mes amis, pour la patience dont ils ont fait preuve envers moi pendant ces deux années d'étude. Merci à tous pour le soutien que vous m'avez apporté sur ce parcours qui a été pour moi un véritable défi.

Enfin, je remercie tous les parrains et délégués du Réseau des Réussites de l'Adapt, qui m'ont accordé un peu de leur temps pour la réalisation de mon enquête de terrain, ainsi que toutes les personnes qui m'ont encouragée.

GLOSSAIRE

AAH :	Allocation Adulte Handicapé.
L'ADAPT :	La Ligue pour l' ADAPT ation des diminués physique au travail,
AFPA :	Association pour la formation Professionnelle des Adultes.
AGEFIPH :	Association de Gestion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des Personnes en Situation de Handicap.
ANPE :	Agence Nationale Pour l'Emploi.
ASS :	Allocation Spéciale Solidarité
ASE :	Aide sociale à l'Enfance
BVA :	institut de sondage français
CESE :	Conseil Economique, Social et Environnemental.
CIVIS :	Contrat d'Insertion dans la vie Sociale
CNV :	Centre National du Volontariat
DREES :	Direction de Recherche des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques.
FASILD :	Fond d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations.
FIFPH :	Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.
GIHP :	Groupement pour l'Insertion des personnes Handicapées Physique
LH2 :	Institut de sondage d'opinion et d'études de marché français anciennement connu sous le nom de Louis Harris avant 2005.
MDPH :	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MLI :	Missions Locales d'Insertion
PAIO :	Permanences d'Accueil d'Information
RQTH :	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.
RSA :	Revenu de Solidarité Active
UNAPP :	Union Nationale de Parrainage de Proximité

I INTRODUCTION

Depuis 1987, la loi impose aux entreprises de plus de 20 salariés un quota de 6% de salariés handicapés. Plus de vingt ans après, nous sommes encore loin des résultats escomptés. Même si le taux d'emploi des personnes handicapées progresse, les entreprises, dans leur majorité, restent encore loin des 6 % fixés par la loi, et ce malgré les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap mis en place. Les chiffres du chômage des travailleurs handicapés sont toujours 2 fois supérieurs à ceux de la population globale. En 2010, les demandeurs d'emploi en situation de handicap représentent 19%, contre 9,8 % pour les demandeurs d'emploi valides. A la vue de ces chiffres, on peut en déduire que le cadre proposé par la loi et sa mise en œuvre, ne répondent pas entièrement aux problèmes que rencontrent les personnes en situation de handicap dans leurs recherches d'emploi.

Dans la période de crise économique que nous traversons, l'instabilité et les difficultés du marché de l'emploi demandent un accompagnement plus personnalisé et individualisé pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap. Un accompagnement favorisant une vraie réflexion sur leurs projets de retour, ou d'accès à l'emploi. Un balisage précis du chemin à parcourir et des compétences à acquérir dans un monde du travail de plus en plus exigeant ou trois mots d'ordre règnent : compétitivité, rentabilité, réactivité. Un marché de l'emploi touché par la sinistrose, et dans lequel les plus fragiles se trouvent encore plus en difficulté. Une situation anxiogène qui laisse de moins en moins de temps aux individus pour développer des relations inter-personnelles nécessaires à l'épanouissement et l'intégration de chacun dans son environnement. L'entraide citoyenne que propose le " Parrainage vers l'emploi " trouve ici, et plus que jamais sa place, et c'est pourquoi je souhaite aujourd'hui à travers ce travail vous faire partager mon expérience et ma réflexion sur ce concept de parrainage que j'ai découvert, et que je pratique depuis maintenant 4 ans.

Atteinte de maladies chroniques depuis plus de 10 ans, j'ai été confrontée à des situations d'incompréhension dans mes relations avec mes employeurs, mes collègues de travail, mais aussi mon entourage familial et amical. Comme un grand nombre de personnes, j'ai traversé des périodes de doute et de crainte, avec un sentiment de solitude exacerbé par l'isolement qu'engendre la maladie. Ma vie a changé. Elle est maintenant rythmée par la maladie et les

traitements. Confrontée aux regards et aux jugements des autres, j'ai pu constater à quel point les préjugés et les représentations pouvaient nuire à tous types de relation et les polluer. Catégorisée " handicap invisible ", la maladie suscite des interrogations et des doutes. On vous soupçonne de fainéantise, voire même de simulation. La maladie n'est pas visible, donc, elle n'existe pas. Le handicap physique quand à lui suscite de la gêne, du malaise, voire du dégoût et surtout des représentations erronées. Autant de situations difficiles que l'on vous impose au point de perdre ses repères, son identité, et qui modifient son propre regard sur soi. Un long travail personnel a été nécessaire afin de me réconcilier avec moi-même et les autres. Retrouver enfin mon identité, et ma place dans la société. Des étapes difficiles, qui à la lecture de STIGMATES, les usages sociaux du handicap d'Irving GOFFMAN¹ ont pris tout leur sens, et notamment le passage ou il écrit :

" Selon qu'il s'agisse d'un stigmaté inné ou tardif, visible ou non, le stigmaté passe par plusieurs phases d'identification selon son parcours personnel : la prise de conscience, l'acceptation, la socialisation ".

Ma rencontre avec l'ADAPT et son Réseau des Réussites en 2009 a été un révélateur. Grâce à elle, j'ai trouvé un écho à mes convictions. J'ai pu réaliser les enjeux de l'inclusion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap et la nécessité de faire changer le regard porté sur le handicap et la personne handicapée. Aujourd'hui Déléguée du Réseau des Réussites de l'Hérault et Morraine, j'ai pris conscience à travers les accompagnements de ma capacité à apporter mon aide et mon soutien aux personnes en difficultés dans un cadre associatif bien rôdé. Je dirais que le Parrainage est un véritable levier, un formidable outil d'insertion et de renforcement du lien social. Un soutien à une socialisation ou re-socialisation, qui fait tant défaut aux personnes stigmatisées en général, et aux personnes en situation de handicap en particulier. Afin d'apporter un accompagnement efficace et bénéfique pour leurs parrainés, les parrains du Réseau des Réussites de l'Adapt mettent en application deux règles importantes qui s'apparentent d'une part, au concept d'autodétermination (selon la définition de la permanence du Jard : *favoriser une expression directe des personnes handicapées en ce qui concerne leur expérience de vie et la manière dont ils pensent l'améliorer et la rendre conforme à leurs aspirations*), c'est à dire, un accompagnement qui

1

Erving Goffman, "Stigmates, les usages sociaux du handicap". Ed. De Minuit 1975.

implique l'individu dans son parcours et qui se concentre sur la prise en compte de sa situation globale, à savoir, son ou ses handicaps, son environnement familial, les obstacles d'ordre matériel, son parcours, ses capacités, ses limites, ses potentialités, ses souhaits... dans une démarche de " faire avec ", et non pas de " faire à la place ", et d'autre part, la pair-émulation, dont la définition adoptée aux premières journées nationales pour la Vie Autonome, organisée par le GIHP en novembre 1994 à Paris est : " *la transmission de l'expérience par les personnes handicapées autonomes, pour les personnes handicapées en recherche de plus d'autonomie, et avec le but de renforcer la conscience de ces dernières quant à leurs possibilités, leurs droits et leurs devoirs* " , qui même si elle comporte ses limites, peut être très utile à la compréhension des individus entre eux dans le cadre du parrainage. Le Réseau des Réussites permet sa mise en pratique de façon très simple et spontanée. Les parrainés, une fois leur accompagnement terminé, peuvent s'ils le souhaitent à leur tour parrainer une personne en situation de handicap.

Selon l'article 21 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen :

" *Les secours publics sont une dette sacrée. La société doit la subsistance aux citoyens malheureux soit en leur procurant du travail, soit en assurant les moyens d'exister à ceux qui sont hors d'état de travailler.* "

L'Etat Français fait de son mieux pour la mise en oeuvre de cet article, mais aujourd'hui, la crise économique que nous traversons remet fortement en question la sauvegarde de l'Etat providence². Le fonctionnement de la protection sociale pose de plus en plus de problèmes. Pendant les années de forte croissance, l'enrichissement de la société permettait de financer des prestations sociales toujours plus importantes et l'on pouvait penser que cela permettrait de réduire les inégalités. Qu'il donnerait à tous l'accès à la société de consommation et la protection contre les risques de la vie. Aujourd'hui, la crise économique rend les ressources plus rares et l'on découvre les difficultés que rencontre notre pays à atteindre les objectifs qu'il s'était fixé, et à faire face aux moyens budgétaires nécessaires pour maintenir notre système de protection sociale.

² **L'Etat providence** désigne l'ensemble des interventions de l'État dans le domaine social, qui visent à garantir un niveau minimum de bien-être à l'ensemble de la population, en particulier à travers un système étendu de protection sociale

Ma réflexion me mène à penser que nous devrions tous pouvoir nous arrêter un instant, et réfléchir à deux questions qui me paraissent fondamentales :

- ➔ dans quelle société voulons-nous vivre ?
- ➔ quelles valeurs voulons-nous transmettre à nos enfants ?

Pour ma part, l'engagement associatif aide à cette réflexion et contribue largement à l'atteinte d'un objectif commun aux associations, le " vivre ensemble ". Il nous permet de revenir à plus de solidarité dans notre vie quotidienne, assurant ainsi une amélioration de la qualité de vie de chaque citoyen. Dans " *La crise de l'état providence* ", Pierre Rosavallon³ écrit très justement à ce propos "... *il faut favoriser les diverses formes de socialisation transversales qui vont de l'association formalisée à l'action commune informelle pour se rendre des services...*".

Par définition, une association est : " *la réunion de plusieurs personnes dans un but commun. Ce groupement permet, en général, d'obtenir des résultats dépassant ceux qui résulteraient d'activités individualisées isolées* ".

C'est la loi du 1er juillet 1901, qui donnera son cadre législatif aux associations. Les associations " loi 1901 " comme on les nomme, fonctionnent suivant quelques principes simples :

- ➔ elles n'ont pas un but lucratif.
- ➔ elles doivent être déclarées en préfecture et leur existence est validée par une insertion au Journal Officiel de la République française.
- ➔ elles fonctionnent autour d'une structure élue en assemblée générale et composée au moins d'un(e) président(e), d'un secrétaire et d'un trésorier et dans le cadre de statuts publiés.
- ➔ elles peuvent gérer des fonds qui, pour la plupart, proviennent des cotisations de leurs adhérents et parfois de subventions publiques.
- ➔ elles peuvent ester en justice.

³ P. Rosavallon, "La crise de l'état providence" Ed. Du Seuil 1992

Sans pouvoir effectif et réel sur la vie politique, les associations tirent leur force du nombre de leurs adhérents, de leur activité en vue de l'amélioration de la vie citoyenne et des idées qu'elles font circuler. Elles discutent avec les élus, qui trouvent auprès des représentants d'associations des interlocuteurs renseignés et motivés, susceptibles de s'interposer entre les citoyens et les pouvoirs publics.

La période actuelle de difficultés croissantes a un effet de repli sur soi des individus, engendre de l'inquiétude sur les personnes fragilisées, entraîne un mode de fonctionnement de plus en plus individualiste, ce qui conduit inexorablement les plus vulnérables vers la solitude, l'isolement et par conséquent la marginalisation.

Selon une étude commandée par la DREES (*direction de l'administration centrale des ministères sanitaires et sociaux, qui fait partie du service statistique public : Sa mission est de fournir aux décideurs publics, aux citoyens, et aux responsables économiques et sociaux des informations fiables et des analyses sur les populations et les politiques sanitaires et sociales.*) à BVA, le taux de participation bénévole tous secteurs confondus en 2010 est de 32 %, contre 28% en 2002. On constate donc malgré les difficultés et la morosité ambiante, une augmentation de l'investissement citoyen auprès des associations.

Bien qu'il reste encore du chemin à parcourir au regard des besoins, je suis une adepte convaincue des vertues de l'entraide citoyenne sous toutes ses formes (*associatives, amicales...*), car elle est créatrice de lien social, et poursuit un travail de fond sur l'évolution des mentalités. Outre les associations qui oeuvrent pour la reconnaissance de la personne handicapée comme individu à part entière, les médias aussi contribuent de plus en plus à cette reconnaissance à travers la diffusion de reportages et d'émissions télévisées, comme par exemple : " Egaux et différents ", " C'est ma vie ", Le " Téléthon " diffusé en direct, les Jeux Paralympiques, la médiatisation des exploits de Philippe Croizon, et bien d'autres... permettant ainsi la sensibilisation d'un très large public. Cependant il reste encore beaucoup de travail à faire auprès des entreprises.

L'intégration d'une personne en situation de handicap en milieu ordinaire de travail rencontre des freins liés à l'influence des représentations, et des stéréotypes sur le handicap, à savoir : pas ou peu de compétences, lenteur, arrêts de travail fréquents, difficultés d'intégration dans

une équipe....

De nombreuses actions sont menées par les associations pour informer et sensibiliser les chefs d'entreprises et les salariés, mais les stéréotypes ont la vie dure ! Et c'est pourquoi travers ce travail, je tenterai de vous démontrer comment, et pourquoi, le parrainage en réseau est un atout pour l'insertion et la ré-insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap qui en bénéficient.

II HISTOIRE ET CADRE LEGISLATIF DU PARRAINAGE EN GENERAL **et du parrainage vers l'emploi en particulier.**

Selon la définition Larousse, le Parrain est : " celui qui présente, introduit quelqu'un dans un cercle, une société, ou un club ". Le mot Parrain vient du latin Pater / Patrinus : celui qui tient l'enfant sur les fonds baptismaux.

Pour les croyants, comme pour les non-croyants, le parrainage reste une tradition vivace en France. Les parents choisissent souvent une (*un parrain*) ou deux (*un parrain et une marraine*) personnes de confiance, des amis ou de la famille, auxquelles ils souhaitent par cette sollicitation faire plaisir.

II.1 Parrainage et traditions

Dans la tradition chrétienne le Parrain et la Marraine représentent la communauté chrétienne dans l'accueil du nouveau membre baptisé. Ils accompagnent leur filleul sur le chemin de sa vie chrétienne. Au III^e et au IV^e siècle en raison de l'essor du baptême des enfants la pratique du parrainage s'est modifiée. Dans ces périodes de forte moralité, les parents attendaient d'un parrain qu'il assure l'éducation de son filleul dans le cas où ils décèderaient.

L'autre forme de parrainage est le baptême civil ou parrainage républicain. Il est destiné à faire entrer l'enfant dans la communauté républicaine et à le faire adhérer de manière symbolique aux valeurs républicaines. Historiquement, la notion de baptême républicain remonte au décret du 20 prairial, an II : (*8 juin 1794 par le tribunal révolutionnaire*) qui a décidé que les municipalités seraient les seules institutions habilitées à établir les actes de l'état civil. Néanmoins, le baptême républicain n'est prévu par aucun texte législatif. Les maires ne sont donc pas tenus de le célébrer et il n'y a pas de cérémonial préétabli. Par ailleurs, ne s'agissant pas d'un acte d'état civil, le maire n'est pas autorisé à l'inscrire sur les registres de l'état civil .

Selon l'article 398 du code civil : " *l'engagement que prennent les parrains et marraines de suppléer les parents en cas de défaillance ou de disparition n'a qu'une valeur morale. Il vous est donc conseillé d'être désigné tuteur par voie testamentaire notariée ou sous-seing privé* ".

Selon la tradition juive, le parrain sera nommé " Sandak ", mais son rôle se limitera à tenir l'enfant au moment de la circoncision. Sa présence traduira symboliquement la transmission générationnelle des valeurs.

La tradition musulmane quant à elle, ne connaît pas le parrainage, mais ce sont les parents et toute la communauté qui ont pour mission d'inculquer les valeurs spirituelles aux enfants.

II. 2 Parrainage et histoire

Avant la grande guerre de 14-18, la solidarité familiale et de voisinage était l'usage. Les gens se connaissaient, se parlaient et s'entraidaient. La notion de parrainage est apparue pendant la seconde guerre mondiale, et des oeuvres telles que l'OSE, (*Oeuvre de Secours aux Enfants*) ont organisé des formes de parrainage permettant de sauver des enfants juifs en les mettant à l'abri dans des familles ou des établissements.

Créé en 1947 le Centre français de Protection de l'enfance expérimentera d'autres formes de parrainage notamment en récoltant de l'argent auprès de donateurs étrangers ; de l'argent qui sera redistribué aux familles avec des enfants dont le père est décédé à la guerre. Dans les années 50-60 le parrainage par les dons a augmenté progressivement, aussi le champ des bénéficiaires a pu être élargi aux familles en grandes difficultés sociales. Naîtra alors l'idée d'associer à l'aide financière la possibilité d'un accueil familial des enfants par leurs parrains et marraines, sur une courte période. Le Parrainage des enfants, consiste à tisser un réseau de solidarité autour d'un enfant ou d'un adolescent pour lui permettre de s'ouvrir sur le monde. Dans une démarche de volontariat partagé entre parents, enfant et parrains, il se définit comme une relation privilégiée basée sur la confiance. Il apporte à l'enfant un soutien, une présence, un accompagnement dans son éducation et son développement à travers les liens affectifs qui se créent. Le principe du parrainage des enfants a aussi fortement inspiré le Secours Populaire et le Secours Catholique. Ils instaurèrent alors un dispositif d'accueil familial de vacances, pour des enfants dont les parents sont en difficulté sociale et financière, et donc dans l'impossibilité d'offrir des vacances à leurs enfants.

Une circulaire du ministère de la famille, de l'enfance et des personnes handicapées du 21 juin

1972, incite l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) à favoriser le Parrainage des enfants qui n'ont pas pu bénéficier d'un placement familial en raison d'une admission tardive, et des enfants placés en établissement, sans lien familial suivi.

Progressivement, le parrainage est devenu " *une forme de solidarité nationale, une aide à l'enfant et non plus une substitution à la famille*⁴ "

Plus récemment, en 2006, Pascal Clément, garde des Sceaux, lance une campagne pour faire parrainer des jeunes sous main de justice, âgés de 16 à 21 ans, par des chefs d'entreprise et des cadres. L'objectif étant de : « *favoriser une meilleure insertion des jeunes dans le monde du travail et rapprocher la Protection judiciaire de la jeunesse de la société civile*⁵ ».

II. 3 Parrainage et publics

Pour le grand public, le Parrainage associatif est le plus souvent associé à des actions à destination d'enfants étrangers sous formes d'aides matérielles et financières, visant à assurer leur scolarisation. (ex : *Enfance et partage*...).

Mais aujourd'hui, les formes de parrainage sont multiples et très largement développées dans le cadre associatif :

- ➔ Le parrainage des jeunes de 16 à 25 ans issus de l'immigration et/ou ayant un faible niveau de qualification, issus d'un milieu social défavorisé, avec des risques de discrimination et une absence de réseau relationnel, pour les introduire auprès des employeurs.
- ➔ Le parrainage pour l'insertion des jeunes sous main de justice, dont l'objectif est de prolonger l'action de la protection judiciaire de la jeunesse et de rapprocher les jeunes de la société civile et du monde de l'entreprise.
- ➔ Le parrainage des demandeurs d'emploi de longue durée.
- ➔ Le parrainage des personnes en situation de handicap dans leur parcours d'insertion ou de ré-insertion socio-professionnelle.

⁴ **Clément Pascal et Sceaux Garde des**, « Le parrainage, une nouvelle dynamique pour l'insertion des jeunes sous main de justice », in Les Cahiers Dynamiques, 2006/1 n° 37, p. 4-7.

⁵ **Clément Pascal et Sceaux Garde des**, « Le parrainage, une nouvelle dynamique pour l'insertion des jeunes sous main de justice », op.cit..

II. 4 La reconnaissance du parrainage

Devant le succès rencontré auprès des familles d'accueil, et le nombre de demandes qui ne cessaient d'augmenter, Mme Simone VEIL alors Ministre de la Santé et de la Famille, lance pour la première fois une vraie politique de développement du Parrainage. L'édition d'une circulaire le 30 juin 1978 donnera une définition officielle au Parrainage qui sera alors inscrit dans le champ institutionnel, et plus précisément dans la protection de l'enfance. Cette circulaire définira le parrainage comme :

" Une aide qui peut varier dans sa forme, doit être adaptée à la situation de l'enfant, et qui peut évoluer dans le temps ".

Une aide qui présente 3 caractéristiques :

- ➔ bénévole
- ➔ partielle
- ➔ durable

Les premiers travaux menant à la reconnaissance officielle du statut de bénévole, interviendront en 1993.

C'est donc dans le but de reconnaître, protéger et encadrer le bénévolat, qu'un groupe de travail du Conseil de l'Europe se réunit pour la première fois les 18 et 19 février 1993. Le conseil conclura à l'encouragement du bénévolat par l'octroi d'un statut légal au bénévole.

Cette reconnaissance officielle du parrainage a permis l'encadrement du parrainage et par conséquent la création de nombreuses associations, qui par la suite se sont regroupées au sein d'un collectif nommé l'Union Nationale de Parrainage de Proximité (UNAPP). L'UNAPP compte aujourd'hui environ 35 associations de parrainage dont l'ADAPT, actives sur 45 départements, soit 4500 personnes engagées, qui ont contribué à plus de 10 000 parrainages depuis leurs créations. Elle interroge les pratiques des différentes associations adhérentes, leurs permettant ainsi de partager et échanger leurs expériences. L'objectif étant de faire évoluer le Parrainage de proximité, elles mettent en oeuvre des actions à caractère innovant en répondant à des besoins sociaux identifiés qui apportent une réelle valeur ajoutée aux dispositifs

existants, et contribuent à son développement. Le parrainage de proximité est une réelle opportunité pour créer du lien social, inter-personnel et inter-générationnel.

Lise Marie Schaffhauser, actuelle présidente de l'UNAPP écrira dans un article du magazine internet @priles⁶ (Agence des pratiques et initiatives locales) :

" Il nous semble qu'il faut repenser en France le rapport entre citoyens bénévoles et professionnels mais aussi mieux valoriser les engagements associatifs qui constituent les lignes de force entre individus et société. C'est une condition nécessaire à la libération des logiques de transformation sociale. "

Depuis la création de la loi dite : " 1901 ", le rôle essentiel des associations n'est plus à démontrer. Cette loi a contribué à une prise de conscience collective de l'importance des multiples associations qui oeuvrent dans l'ombre et sans lesquelles de nombreuses familles se trouveraient démunies, mais aussi à l'importance de la valorisation de l'engagement bénévole, du travail en réseau qu'il soit constitué de professionnels ou de bénévoles expérimentés, qui oeuvrent dans un seul but, atteindre les objectifs qu'elles se sont fixées.

II. 5 Une charte et une labellisation

Les dispositifs de Parrainage vers l'emploi s'inscrivent dans la loi d'orientation du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions, et du 16 novembre 2001, relative à la lutte contre les discriminations. Ces dispositifs sont financés par l'Etat et les régions.

Une circulaire du 15 mars 1999 a donné lieu à la signature d'une Charte nationale de parrainage vers l'emploi dont l'objectif est de :

" Faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des jeunes, des femmes ou des chômeurs de longue durée ", elle prévoyait le développement des réseaux de parrainage par l'intermédiaire des Missions Locales d'Insertion (MLI) et des Permanences d'Accueil d'Information et d'Orientation (PAIO), sur l'ensemble du territoire national.

Cette charte se concrétise par la prise de quatre engagements de la part de six membres signataires à savoir : les préfets de régions, les préfets de départements, le directeur du Fond d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD), le

⁶ [Apriles -> Agence des Pratiques et Initiatives Locales :: - Lise-Marie Schaffhauser Présidente de l'Unapp «Le parrainage, un avenir à construire ensemble».](#)

directeur général de l'ANPE, et le directeur général de l'AFPA :

- Engagement N° 1** Veiller à ce que le principe d'égalité des chances et de l'accès à l'emploi et aux formations soit mieux respecté, car il s'agit d'un enjeu majeur de notre pays.
- Engagement N° 2** Refuser et lutter concrètement contre toutes les formes de discriminations et notamment raciales.
- Engagement N° 3** Développer les réseaux de parrainage partout en France en invitant nos membres et nos partenaires habituels à s'engager dans cette démarche.
- Engagement N° 4** Sensibiliser nos partenaires habituels sur cet enjeu afin de permettre un développement important de cette démarche.

En vue de l'extension des réseaux de parrainage, une circulaire du 4 août 2003, a mis en place une démarche de labellisation qui s'appuie sur une expérience de 10 ans du parrainage.

Selon cette circulaire :

" la création d'un label pour les réseaux de parrains permet d'évaluer et de valoriser l'engagement des opérateurs et le travail réalisé, ainsi que de structurer la démarche de parrainage. La labellisation renforce le rôle de coordination des animateurs régionaux."

Elle étend également le parrainage à d'autres publics et notamment aux personnes en situation de handicap. Ainsi le champ de la lutte contre les discriminations est élargi à toutes les formes de discriminations et par conséquent à toutes les structures qui ont pour mission l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et des adultes : Cap emploi, Pôle emploi, les centres sociaux, les centres d'apprentissages, les groupements d'employeurs, les clubs d'entreprises, et les associations qui oeuvrent dans le champ de l'insertion socio-professionnelle. Le parrainage favorise ainsi une prise en charge globale de la personne et amène ces structures à travailler en réseau, échanger des contacts et des pratiques. C'est ce qui fera sa force et son efficacité, et comme le souligne P. Clément : « *l'opération du parrainage est une occasion unique de mobiliser le potentiel de bonnes volontés inexploitées dans la société civile* ⁷ ».

⁷ Clément Pascal et Sceaux Garde des (2006) op.cit.

III L'ACCOMPAGNEMENT PAR LE PARRAINAGE : une relation d'aide

Pour rappel, depuis 1975 la France légifère pour renforcer les droits et l'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap.

Plus de trente cinq ans après, et malgré tous les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle mis en oeuvre, les chiffres du chômage des travailleurs handicapés sont toujours deux fois supérieurs à ceux des travailleurs valides, soit 19% contre 9,8 % en 2010. Les stéréotypes et les préjugés sont toujours très présents, et engendrent des comportements discriminants de la part des recruteurs. Pourtant, selon une récente étude de LH2 (Louis harris) pour l'AGEFIPH (*Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées*), 93 % des entreprises ayant recruté un travailleur handicapé s'estiment satisfaites et 87 % des collaborateurs de ces entreprises ont jugé l'initiative enrichissante. On peut donc affirmer que la sensibilisation auprès des entreprises par le milieu associatif et notamment l'ADAPT par :

- ➔ la conclusion de partenariats avec des entreprises, des associations...
- ➔ l'organisation de colloques sur les thématiques liées au handicap.
- ➔ de forums pour l'emploi
- ➔ de handicafés (rencontres recruteurs/demandeurs d'emploi)

ainsi que l'accompagnement vers l'emploi par le parrainage, contribue largement au changement de regard sur le handicap, et par voie de conséquence à l'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le parrainage, est un accompagnement " **et** " une relation d'aide, les deux étant pour moi intimement liés. Je citerais Maela PAUL qui dit dans une intervention de janvier 2004, dans le cadre du programme d'animation du C2R Bourgogne, sur le thème " Accompagnement et formation " :

" ⁸*Aide, peut être considéré comme l'ancien terme désignant l'accompagnement. La notion d'aide renvoie à celles de bénévolat, de caritatif, d'assistantat, d'État providence. Alors que la*

⁸ www.c2r-bourgogne.org/.../com.univ.collaboratif.utils.LectureFichie... Extrait de note de synthèse à partir de son intervention publique.

notion d'accompagnement renvoie à celles de professionnalisme, de démarche outillée, réfléchie d'autonomisation de la personne. "

Pour Paul Fustier, la notion d'accompagnement différencie l'échange contractualisé et l'échange par le don qui « *théoriquement est interminable puisque le contre-don doit être supérieur au don, entraîne une obligation de rendre un contre-contre-don, supérieur au contre don qui lui a précédé. L'échange n'efface pas la dette mais l'alimente* ». Il écrit notamment que dans l'accompagnement : « *il s'agit d'un travail de la subjectivité dans lequel la personne interprète ce qu'elle observe comme n'étant pas caractéristique d'un échange contractuel neutre, porteur de professionnalité et non d'affect, mais d'un échange par le don, avec un travailleur social dont les pratiques « en dépassement » offrent des dons de reconnaissance et constituent la personne à partir d'une identité de sujet*⁹».

Une marraine AL, exprime d'ailleurs très bien cette notion de distanciation des parrains, face à leurs parrainés : « *La relation ne doit pas déborder de son cadre. Chacun doit rester à sa place dans la relation, nous ne sommes pas des amis, par exemple : il ne faut jamais prêter d'argent à un parrainé ou ce genre de choses !* ».

Sur ce plan, l'enjeu du travailleur social dans sa pratique professionnelle et du parrain dans sa pratique bénévole se rejoignent quelque peu, il faut éviter les situations de « dépassement » qu'évoque Paul Fustier dans son écrit.

La " relation d'aide " par un tiers bénévole qui existe entre le parrain et son parrainé est devenue à travers les pratiques de l'Adapt et son Réseau des Réussites un " accompagnement " dont l'objectif est l'autonomisation de l'individu. Le lien d'accompagnement qui se crée dans le duo parrain / parrainé pourrait s'apparenter au " lien d'accompagnement " dont parle Paul Fustier : " *un métissage entre échange par le don, et échange contractualisé* ". Les formations dispensées aux parrains par les formateurs de L'Adapt leurs donnent des clés et des outils, mais aussi des méthodes qui leurs permettent de mener à bien leur mission de parrain. Les rencontres mensuelles d'échanges entre parrains les aident à évoquer les difficultés et notamment les problèmes de distanciation qu'ils peuvent rencontrer dans leur pratique du parrainage. J'ai pour ma part une double approche de l'accompagnement. Une première approche à travers mon implication bénévole de marraine et de déléguées du Réseau des

⁹ Fustier Paul, « Le lien d'accompagnement : un métissage entre échange par le don et échange contractualisé », Informations sociales, 2012/1 n° 169, p. 91-98.

Réussites Hérault, et une seconde approche plus professionnelle dans le cadre de mon futur métier de chargé d'insertion.

Dans ce contexte, la frontière entre l'aide du bénévole et l'accompagnement du professionnel est bien mince, elles sont liées et se complètent. Il m'arrive dans ma pratique d'intervenir à la demande des conseillers, notamment en mission locale auprès de jeunes demandeurs d'emploi en situation de handicap. Je les écoute, répond à leurs questions, les informe sur leurs droits et démarches administratives, et je leur parle du parrainage. Ma situation lors de ces entretiens, m'impose de garder cette distance, de respecter la dissymétrie avec la personne aidée.

III.1 Un accompagnement bénévole et engagé

Nous venons de voir que l'**accompagnement** par le parrainage est une **aide*** supplémentaire pour l'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi.

En recherchant une définition de l'accompagnement, j'ai trouvé celle avec laquelle je suis le plus en accord concernant le parrainage : accompagner signifie se joindre à quelqu'un pour le suivre ou le guider (*www.l'internaute.com*). Accompagner sous-entend aussi une idée d'association, ou d'engagement dans une action commune entre deux individus. L'accompagnateur " est avec ", mais " n'agit pas à la place ", de l'accompagné. Il est présent pour le soutenir, le conseiller et l'aider à devenir autonome.

Selon ma vision, l'accompagnement par le parrainage doit respecter des critères bien précis et notamment celui de l'engagement bénévole du parrain. La définition du bénévolat sur laquelle je m'appuie est tirée du latin " *bénvolus* " qui signifie " *bonne volonté* ", ou " *benvolen* ", qui signifie " *vouloir du bien* ". C'est à partir de là, que la relation d'aide prend tout son sens dans la relation de parrainage, elle commence par " *la bonne volonté* " de quelqu'un qui " *veut du bien* " à autrui. On peut dire dans ce cas précis que l'accompagnement par le parrainage est une relation d'aide, même si le parrain n'est pas un " *aidant* "* professionnel.

* **Maela Paul** : *Aide*, peut être considéré comme l'ancien terme désignant l'accompagnement. La notion d'aide renvoie à celles de bénévolat, de caritatif, d'assistantat, d'État providence. Alors que la notion d'**accompagnement** renvoie à celles de professionnalisme, de démarche outillée, réfléchie d'autonomisation de la personne. "

* **Carl Rogers** : cité dans la Relation d'aide et la psychothérapie (Counseling and Psychotherapy, 1942)

Saviez-vous que le bénévolat représente aujourd'hui en France plus de 11 millions de personnes, tous secteurs confondus ?

Par définition et au sens large, le bénévolat est un engagement citoyen, un engagement vis-à-vis d'autrui et de la collectivité en dehors du cercle familial et amical. Le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE : composée de représentants sociaux, patronat, syndicats, associations ...), dans un avis du 24 février 1993 stipule que : "*le bénévole est celui qui s'engage de son plein gré, et de manière désintéressée dans une action organisée, au service de la communauté*". Ainsi, la situation de bénévole s'apprécie au regard de trois critères :

- ➔ Exercer une activité sans contrepartie, ce qui implique l'absence de rémunération.
- ➔ Etre membre d'une association, sans qu'il y ait un lien de subordination entre le bénévole et l'association.
- ➔ Y consacrer au minimum deux heures par semaine en moyenne annuelle, ce qui traduit un véritable engagement.

En 1994 Mme Michèle ALLIOT-MARIE, alors ministre de la jeunesse et des sports, crée " l'Association pour la Création de la Fondation du Bénévolat ". Le groupe de travail que constitue l'association aboutit à un projet de statut destiné à : "*Reconnaître, encourager et protéger, par tous les moyens possibles, les bénévoles dans le cadre de leurs activités avec comme ultime objectif la prise en charge de cette mission par les Pouvoirs Publics*". En mai 1995 la " Fondation du Bénévolat " est reconnue d'Utilité Publique. Cette instance protège gratuitement les bénévoles s'ils en manifestent le souhait. Elle assure leur responsabilité personnelle du fait de leurs activités associatives, leur défense et leur recours, ainsi que l'indemnisation de certains dommages corporels.

En décembre 2003, le " Centre national du volontariat " (CNV) a fusionné avec " Planète Solidarité " pour former une nouvelle association qui se nomme " France Bénévolat ", et qui a pour ambition de devenir le réseau national d'accueil et d'orientation, le "*Pôle emploi du*

bénévolat " au service des bénévoles et des associations.

Cette structure a pour vocation de développer l'engagement bénévole par la réalisation de trois missions :

- ➔ La mise en relation entre bénévoles et associations
- ➔ La promotion du bénévolat
- ➔ La valorisation des ressources humaines bénévoles

Les associations du secteur social et médico-social, conscientes que les bénévoles sont indispensables pour faire vivre un projet associatif, ont peu à peu clarifié leurs rôles en contribuant avec France Bénévolat à l'élaboration d'une " Charte du bénévole ".

Cette charte est un outil qui consiste à fixer les limites d'intervention des bénévoles qui peuvent parfois sans s'en rendre compte, prendre la place des salariés. Les missions du bénévole et du salarié, sont et doivent être différentes. Elles sont surtout complémentaires dans le respect de l'engagement de chacun pour une meilleure efficacité et une meilleure lisibilité de la part de la personne accompagnée : qui fait quoi, quand, comment, pourquoi ?

En 2008, France bénévolat a créé un outil de reconnaissance, " le passeport bénévole ". Ce livret, certifié par le responsable associatif dont dépend le bénévole permet de recenser l'ensemble des missions réalisées par le bénévoles et les compétences qu'il a acquises au cours de sa pratique, par ex : savoir mener à bien un projet, maîtriser les techniques de l'écoute, la prise de parole en public... Toutes ces compétences acquises par les bénévoles reposent sur leurs expériences, mais peuvent aussi être acquises à travers des formations proposées tout au long de leur parcours au sein des associations.

En conclusion, si dans un environnement professionnel l'accompagnement a ses limites, le bénévole peut apporter des réponses complémentaires parce que, comme le dit une marraine lors de l'enquête (De. BU.) : "*il n'est pas régi par un cadre institutionnel, donc il n'a pas de limite administrative pour le choix des personnes accompagnées, pas de limite de temps, et pas d'obligation de résultat afin de répondre aux besoins de manière individuelle et*

personnalisé ".

III. 2 Une relation d'aide

D'une façon générale, une relation représente un lien ou un rapport entre deux personnes ou deux objets. Une relation d'aide implique la notion de secours ou d'assistance à autrui. Dans la relation qui se noue entre le parrain et son parrainé, il s'agit avant tout d'une relation de confiance, et d'échange.

Pour Jean Foucart¹⁰ contrairement à Maela Paul : " *La relation d'aide est une technique professionnelle qui vise au maintien et à la progression de l'autonomie des usagers du travail social. Mais d'un contexte à l'autre, cette relation d'aide peut différer sensiblement* ".

En effet, dans le contexte du parrainage la relation diffère car elle se crée de façon librement consentie par les deux parties, sans contrainte administrative, ni obligation réglementaire.

Le concept de relation d'aide a été précisé par Carl ROGERS¹¹, psychologue et humaniste américain, à travers l'écriture de son premier livre " *la Relation d'aide et la psychothérapie* " (*Counseling and Psychotherapy*, 1942). Il crée en quelque sorte le modèle du psychologue thérapeute qu'il nomme " l'aidant ", et y présente sa conception de la relation d'aide.

Selon lui, " *l'individu lui-même sait ce dont il a besoin, et possède en lui-même toutes les ressources pour l'obtenir. Il doit seulement apprendre à se connaître et s'accepter, pour se développer et sortir de ses conflits affectifs* ".

S'accepter, et surtout accepter le fait qu'à l'avenir, la personne va devoir tenir compte de son handicap et des changements qu'il lui impose dans sa vie quotidienne ; Surtout quand il s'agit d'un handicap survenu au cours de sa vie, suite à une maladie ou un accident.

Carl ROGERS¹² a profondément influencé les pratiques d'aides à la personne par sa théorie de la non-directivité. Son Approche Centrée sur la Personne (ACP) met l'accent sur l'importance de la qualité de la relation entre le thérapeute et le patient, ou l'intervenant et l'utilisateur, car ses

¹⁰ Jean Foucart : Relation d'aide, fluidité sociale et enjeux symbolico-identitaires. Du paradigme réparateur au paradigme de l'accompagnement. Pensée plurielles 2005/2 n°10 p 97 à 117. DOI :10.3917/pp.010.0097.

¹¹ C. Rogers " *la Relation d'aide et la psychothérapie* " (*Counseling and Psychotherapy*, 1942)

¹² C Rogers, op.cit.

préceptes ont été largement repris dans le cadre du travail social.

Une relation qui passe par :

- L'écoute sans jugement
- La reformulation
- L'empathie

" le client en thérapie prend peu à peu confiance en lui, se sent plus libre et acteur de sa vie. L'objectif est de lui permettre de gérer sa nouvelle autonomie hors de la relation thérapeutique " (C. Rogers).

Un objectif partagé par les intervenants sociaux dans le cadre d'un accompagnement, mais aussi par un parrain qui va aider son parrainé à reprendre confiance en lui.

La définition de la relation d'aide dans l'accompagnement des parrains du Réseau des Réussites, est pour moi l'écoute, la bienveillance, et un accompagnement vers l'autonomie. Nos parrainés se tournent bien souvent vers le parrainage, épuisés par les difficultés et les lenteurs administratives, les échecs répétés, les difficultés financières... qu'ils rencontrent sur leur parcours d'insertion, ou de ré-insertion socio-professionnelle.

J'ai relevé une phrase dans un article de A. PENVEN¹³ dans lequel il parle " *d'une intervention sociale alternative, une coopération sociale qui implique la capacité des divers acteurs de l'insertion socio-professionnelle (et des parrains), à co-construire un accompagnement* ". En ajoutant, " parrains " dans cette phrase je précise ma vision du parrainage vers l'emploi : " une intervention sociale alternative " et " un accompagnement co-construit grâce au Réseau des Réussites ".

Historiquement, au XIXème siècle, les interventions sociales passaient par l'assistanat et le soutien aux individus dans le besoin. Au XXème siècle, avec l'influence de la psychologie, les pratiques sociales se sont plutôt orientées vers l'aide et le suivi des usagers.

A partir des années 1970 on parlait de " prise en charge " des individus. Cette prise en charge était attribuée aux acteurs du champ médico-social, alors que " l'accompagnement " était

¹ ³ Social alternatif, : <http://www.ccb-formation.fr/telecharger/Breves/Eclas/Penven.pdf>,

l'apanage des bénévoles et des thérapeutes. On parle aujourd'hui de " prise en compte " des attentes et des besoins des personnes.

Depuis les années 90, la notion d'accompagnement s'est largement développée dans divers secteurs : l'accompagnement social, l'accompagnement à l'insertion professionnelle, l'accompagnement pédagogique, l'accompagnement en fin de vie...

Les termes de coaching ou de tutorat sont également employés. L'évolution des modèles d'accompagnement font que la responsabilité du parcours, du projet et des objectifs, sont de plus en plus reportés sur l'individu lui-même. Dans le secteur social on parlera alors de l'autodétermination.

Dans une relation d'aide sociale, c'est à dire avec l'intervention de professionnels du secteur sanitaire et social (*assistante sociale, conseiller en insertion professionnelle, conseiller d'orientation, éducateur, psychologue..*), la relation établie lors de la rencontre entre l'aidant et l'aidé a un objectif précis, selon sa spécialité et son lieu d'exercice.

L'aidant intervient alors auprès de la personne selon une méthode qui relève directement de sa pratique professionnelle :

- ➔ Une assistante sociale propose des aides administratives, matérielles et financières, elle soutient les familles dans leurs difficultés économiques et sociales.
- ➔ Un conseiller en insertion professionnelle propose des choix d'orientation professionnelle, des offres d'emploi, des formations, des ateliers de CV ou de technique de recherche d'emploi...
- ➔ Un conseiller d'orientation accompagne les élèves dans leur cursus scolaire, et les guide dans leur orientation professionnelle au sein des établissements scolaires.
- ➔ Un éducateur accompagne les parents dans leurs méthodes éducatives, et les enfants dans leurs difficultés quotidiennes, aux seins des établissements ou en milieu familial.
- ➔ Un psychologue assure le soutien psychologique des personnes, et les aide a mobiliser leurs ressources pour atteindre leurs objectifs personnels.

Même si les missions et les méthodes de travail des professionnels du secteur social varient, on constate que la relation d'aide est le dénominateur commun de tous ces professionnels.

La relation d'aide du secteur social et médico-social met la personne en posture de bénéficiaire, ou d'usager. Les services publics sont financés par l'état et les régions, ce qui pour les professionnels implique l'élaboration de comptes rendus d'activité qui répondent à l'obligation de moyens.

Les associations sont financées par les subventions et les dons, ce qui implique l'élaboration de comptes rendus d'activité qui répondent à une obligation de résultats. Depuis longtemps et plus encore en cette période de crise, l'ensemble des moyens financiers ne sont pas à la hauteur pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap. Cette situation se traduit par un manque de moyens humains et matériels. Ce constat explique en grande partie les difficultés supplémentaires que peuvent rencontrer les demandeurs d'emplois en situation de handicap dans leur parcours d'insertion professionnelle.

Sur mon bassin d'emploi, les possibilités de rencontrer un conseiller Cap Emploi se limitent à un rendez-vous par mois, voire tous les deux mois, pour une durée de 15 mn environ par entretien, avec un quota de personnes à recevoir dans la journée pour le conseiller.

Partant de ce constat, la relation de parrainage trouve tout son sens. Concrètement, elle permet de combler un manque entre les rendez-vous, contribue à éviter les situations de rupture et par conséquent, à maintenir la motivation du parrainé. Dans ma pratique, je constate que le besoin d'un accompagnement régulier, plus long, et plus rapproché dans le temps est une demande récurrente de la part des personnes que je rencontre la première fois dans ma permanence. L'accompagnement par le parrainage propose ce complément, et sur mon territoire d'intervention il est bien reçu et bien compris par les intervenants sociaux et les conseillers. La disponibilité organisée et planifiée d'un commun accord qu'offre le parrain à son parrainé est une réelle opportunité et de surcroît est très appréciée par les parrainés. L'intervention du parrain, dans le parcours d'insertion de la personne en situation de handicap apporte une nouvelle approche de l'accompagnement. Une approche qui permet de mutualiser les ressources des parrains, leurs réseaux, leurs expériences, leurs idées... une volonté commune qui permet d'agir ensemble dans un esprit citoyen, et d'inventer des réponses appropriées à la situation de la personne accompagnée dans le contexte social actuel. Un réseau de " bonnes volontés " qui contribue à combler le déficit de lien social et brise l'isolement des personnes en situation de handicap dans leur parcours d'insertion socio-professionnelle.

III. 3 Les motivations du parrain

Pour ma part, la motivation est la raison pour laquelle nous agissons, une énergie qui nous stimule pour l'accomplissement de nos besoins et nos envies. Elle peut être soit inconsciente, soit consciente, pour répondre à un besoin identifié. A mon sens, il y a dans le bénévolat autant de motivations de le pratiquer, que de bénévoles qui le pratiquent. Pourtant, pour ce qui concerne le parrainage vers l'emploi et notamment au Réseau des Réussites, j'ai pu constater que le levier commun à la motivation des parrains est le fait qu'ils soient touchés de près ou de loin par le handicap ou la maladie, soit, eux-même, un enfant, un proche ou un ami...

Globalement, je m'aperçois que dans le parrainage, les motivations sont multiples et peut-être plus complexes que dans d'autres domaines comme le sport, les loisirs.... C'est ce qui m'a incité à approfondir mes recherches sur le sujet.

On retrouve le terme " motivation " dans beaucoup de domaines et notamment ceux qui touchent à l'humain. Afin d'éclaircir les différents concepts de la motivation qui ont été étudiés, je me suis appuyé sur l'ouvrage d'Alex MUCCHIELLI ¹⁴ qui définit quatre conceptions essentielles :

La conception innéiste :

➔ qui met l'accent sur *les facteurs internes inscrits dès la naissance de l'individu. Il existe des caractères fondamentaux de la nature humaine qui déterminent le comportement humain.*

H. Piéron (1935) fondateurs en France de la psychologie scientifique, distingue 2 types de besoins fondamentaux de l'homme :

- ➔ Les besoins viscérogéniques, (air, eau, nourriture...)
- ➔ Les besoins psychologiques, (sécurité bien être, communication...)

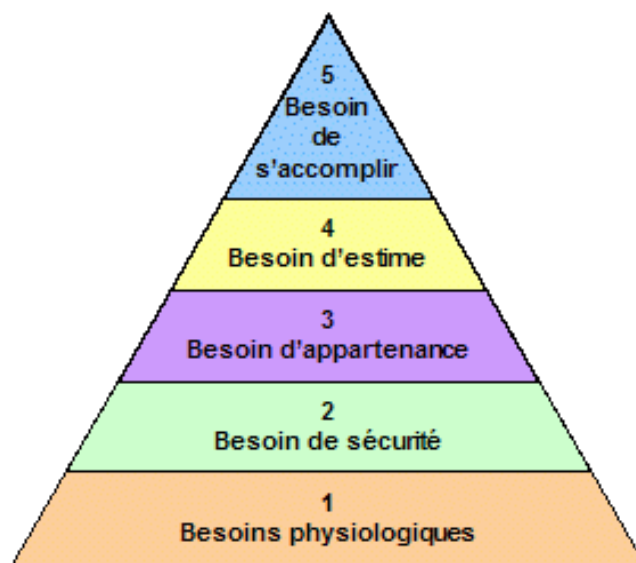
Dans cette même conception innéiste, Abraham MASLOW ¹⁵ a élaboré une théorie selon

¹ ⁴ Alex Mucchielli, *Les motivations*, P.U.F, 1981, coll. "Que sais-je ?", Paris, 7^e

¹ ⁵ Abraham Maslow, *Motivation and personality*, 1954, Ed. Harper

laquelle l'homme aurait des besoins essentiels qui doivent être satisfaits de façon hiérarchique, afin d'obtenir un équilibre satisfaisant dans sa vie. Selon lui, il faut que les besoins d'un niveau soient satisfaits, avant de passer au niveau suivant.

Outil d'évaluation utilisé par les psychologues du travail, la théorie de Maslow, est présentée sous la forme d'une pyramide pour en faciliter la lecture. Maslow distingue cinq grandes catégories de besoins. Il considère que l'homme passe à un besoin supérieur quand le besoin de niveau immédiatement inférieur est satisfait.



La pyramide de Maslow est l'un des modèles d'analyse de la motivation les plus enseignés, notamment en formation au management (*recrutement*), et marketing (*motivation d'achats*). A sa lecture on peut affirmer que tous les individus sont directement concernés par les deux premiers niveaux, le besoin de nourriture et d'un toit, essentiel à la survie de chacun individu. Or, la hiérarchie de Maslow a été vivement critiquée pour la rigidité de sa hiérarchisation. Concernant les trois niveaux suivant, les besoins de chaque individu sont variables. Selon son parcours de vie, ses priorités, ses motivations ne seront pas, ou plus les mêmes. Dans ma pratique de parrainage au Réseau des Réussites, je rencontre des personnes en situation de handicap pour qui la hiérarchie des besoins n'est pas aussi catégorique que dans la pyramide de Maslow.

La conception situationniste :

C'est Raymond Boudon dans son ouvrage (*La logique du social*, 1979, éd. Hachette) qui formalise la conception " *de prédominance, prépondérance des éléments externes sur la conduite humaine*¹⁶ ". C'est à dire que nos motivations sont influencées par notre environnement, et par conséquent restreignent notre autonomie.

La conception empiriste :

L'homme ne naît pas avec des instincts et des pulsions en lui, ses besoins et tendances sont façonnées par ses expériences et son vécu. Il devient le résultat conditionné de son passé.

La conception interactionniste :

Les motivations sont d'origine externes et naissent de la rencontre de deux individus, ou d'un individu et d'un objet ayant des caractéristiques inter-agissantes.

Selon la pyramide de Maslow, les principales motivations des parrains se situent dans les trois derniers niveaux de la hiérarchie :

- ➔ le besoin de socialisation
- ➔ le besoin de reconnaissance et d'estime de soi
- ➔ le besoin d'épanouissement personnel

dans un ordre de priorité propre à chaque individu. La motivation à faire du bénévolat peut naître de ces besoins, s'ils ne sont pas satisfaits dans la vie professionnelle ou privée. Je considère que " le besoin " peut être un élément déclencheur du passage à l'acte de " faire du bénévolat ".

Les différentes conceptions des origines du besoin, de l'élément déclencheur de la motivation

¹ ⁶Raymond Boudon *La logique du social*, 1979, Paris : éd. Hachette

seraient :

- ➔ innée, et font partie de la nature humaine, (*altruisme*)
- ➔ l'influence des éléments externes (*touché personnellement par le handicap*)
- ➔ le conditionnement par le vécu et l'expérience (*présence de bénévoles dans le cercle familial ou amical*)
- ➔ la solitude (*besoin de nouer des contacts*)

Selon A. CAILLE, " *le don est un intérêt pour soi* ¹⁷ ".

L'accompagnement par le parrainage implique cette notion de don et notamment le don de son temps, de son expérience, de son réseau... à un individu en particulier, c'est à dire à son parrainé. Un don qui ne se monnaie pas, mais à travers lequel le parrain trouve son " intérêt pour soi " dans la satisfaction personnelle que lui procure son engagement, (*le plaisir de faire plaisir*) ; dans l'entretien de relations diversifiées, (*les réunions avec d'autres parrains, les manifestations organisées...*) ; et bien d'autres motivations que je vais tenter de développer dans ce chapitre.

Pour en faciliter la compréhension nous allons classer les quatre différents types de motivation :

- ➔ **Les motivations idéologiques** (Définition de www.l'internaute.fr) : *Ensemble de croyances, des idées caractéristiques d'une personne d'un groupe, d'une société à un moment donné.... la volonté de défendre des valeurs, un projet de société ...*(défense des droits ou des intérêts, adhésion à un parti politique...)
- ➔ **Les motivations altruistes** (Définition de www.l'internaute.fr) : *disposition, propension désintéressée à se consacrer et à aimer les autres...*(être utile socialement, venir en aide aux autres...)

¹ ⁷Gotbout J. Et A. Caillé, 1992, L'esprit du don, Paris, La découverte, coll. Poche/sciences humaines et sociales

➔ **Les motivations affectives** (Définition de www.l'internaute.fr) : *motivations en lien avec les sentiments et les émotions* (se faire des amis, sortir de la solitude, améliorer son estime de soi....)

➔ **Les motivations utilitaristes** (Définition de www.Wikipédia.fr) : *La pensée utilitariste consiste à peser le pour et le contre d'une décision et comparer cette dernière aux avantages et désavantages de la décision inverse.* (se faire des relations utiles socialement ou professionnellement, entretenir ou acquérir des compétences et des connaissances, enrichir son CV, acquérir de la notoriété...)

Pour le parrain qui s'engage dans une relation de parrainage, outre le plaisir du don, j'ai pu constater lors de l'analyse de l'enquête que diverses motivations étaient présentes et pouvaient évoluer au fil du temps, selon qu'il y trouve la satisfaction recherchée, consciente ou non.

Les questions auxquelles ont répondu les parrains interrogés lors de l'enquête (voir annexes), ont permis à certains d'entre eux de prendre conscience de leurs motivations, et ainsi d'y mettre des mots.

J'ai ainsi pu identifier lors de mon enquête pour la totalité des personnes interrogées, trois principales motivations à faire du parrainage, ce qui a contribué à mon analyse de l'intérêt et des atouts que constituent le parrainage dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap :

- ➔ la volonté d'être utile et d'aider son prochain.
- ➔ la volonté de créer une relation d'échange.
- ➔ la volonté de transmettre leur savoir.

III. 4 Les pratiques du parrainage

III. 4. a La pairémulation (*Emulation par les pairs*)

Selon la définition de l'association Handi'cap Citoyen ¹⁸ : " *La pairémulation est la transmission de l'expérience par les personnes handicapées autonomes, pour les personnes handicapées en recherche de plus d'autonomie, et avec le but de renforcer la conscience de ces dernières quant à leurs possibilités, leurs droits et leurs devoirs.*"

Au sein des réseaux de parrainage et notamment du Réseau des Réussites, l'entretien de relations dites " *mixtes : stigmatisés et normaux* " décrite par E. Goffmann dans son ouvrage *Stigmates, les usages sociaux du handicap, Ed. De Minuit, 1975*, sont selon lui, très positive pour l'estime de soi. Au sein de ce type de relation, l'individu stigmatisé peut se mesurer à l'autre et reprendre confiance, en faisant mieux que certains de son groupe, et aussi bien qu'un individu dit " normal ". Cette relation peut aider les " normaux " à mieux comprendre les " stigmatisés " grâce à son savoir faire acquis dans les " relations mixtes ". Cette capacité pour les parrainés, comme pour les parrains, à entretenir les " relations mixtes " est très importante pour lutter contre la discrimination. Les individus stigmatisés n'ont pas tous la capacité d'accéder à l'acceptation de leurs stigmates. La multiplication des " relations mixtes " favorise ce travail. Hormis l'entretien positif de relations mixtes, le parrainage au Réseau des Réussites permet le développement de la pair-émulation de façon spontanée et naturelle. En effet, les parrainés une fois leur accompagnement terminé, peuvent s'ils le souhaitent, parrainer à leur tour.

Selon les résultats d'enquête seuls 2 parrains handicapés (D.B et P. M) sur 6, parmi les 15 interrogés, pensent qu'il faut soi-même être en situation de handicap pour bien accompagner.

III. 4. b L'autodétermination

L'action centrale de L'adapt aujourd'hui, et c'est son point fort, se concentre sur la prise en compte de la personne handicapée dans sa globalité et en favorisant l'application du concept d'autodétermination : définition selon la permanence du Jard : " *Il s'agit de favoriser une expression directe des personnes handicapées en ce qui concerne leur expérience de vie et la manière dont ils pensent l'améliorer et la rendre conforme à leurs aspirations* ".

¹ ⁸**Handi'cap Citoyen** : <https://sites.google.com/site/handicapcitoyen/home/la-pairemulation-en-basse-normandie>

Pour ce faire l'Adapt pratique ce qu'elle appelle une médecine associative. Celle-ci centrée autour de la personne l'accompagne autour de son projet de réinsertion sociale ou professionnelle, favorisant ainsi le développement de son autonomie.

- ➔ L'éducation thérapeutique permettra à la personne de retrouver confiance en elle et de se centrer sur son potentiel et non plus sur ses déficiences.
- ➔ La mobilisation des filières et des réseaux par la mise en oeuvre de l'accompagnement de la personne en amont, avec la médecine et la chirurgie et, en aval avec les acteurs de l'insertion professionnelle.
- ➔ La préparation de l'avenir des jeunes avec les jeunes par la scolarisation en milieu ordinaire, l'ouverture à l'enseignement supérieur, le développement de réponses adaptées pour leur accès à l'emploi, la création de nouvelles voies telles que le contrat d'apprentissage et de professionnalisation.
- ➔ La construction d'une autonomie progressive, en repensant l'hébergement comme une forme d'accès à l'autonomie et à la citoyenneté pleine et entière.
- ➔ La sécurisation du parcours de chacun en développant des actions de prévention afin d'anticiper les processus de désinsertion sociale et professionnelle d'une part, et d'autre part, en favorisant le décloisonnement des prises en charge sanitaires et médico-sociales.

Et,

- ➔ L'innovation sur toutes les formes d'accompagnement, et notamment le parrainage.

Dans sa pratique de l'accompagnement, le parrain stimule la volonté de son parrainé par le faire avec, le savoir agir, et non pas le faire à sa place. Une pratique qui rejoint le concept d'Autodétermination également prôné par l'Adapt.

IV LE PARRAINAGE, UN RESEAU POUR L'EMPLOI

Etymologiquement Réseau vient du latin *retiolus*, petit filet, diminutif de *retis*, filet.

Le terme Réseau inspire une multitude de lignes qui se rejoignent entre elles et qui constituent une toile d'araignée. Pour exemple, le réseau ferré, les réseaux informatiques, et bien entendu les réseaux sociaux...

Pour ma part, je définirai le travail en réseau comme un ensemble de personnes physiques (professionnels, bénévoles, élus ...) et / ou morales (services médico-sociaux, associations, entreprises ...) qui mettent en commun leurs expertises et leurs expériences dans un objectif commun.

Bien plus récent dans l'intervention sociale que le partenariat, le travail en réseau est rentré en force dans ce champ dans les années quatre vingt dix. Il y met en relation des acteurs non seulement de différentes fonctions mais aussi de différentes disciplines. Il fonctionne sur un principe de complémentarité et non pas d'autorité, de réciprocité et non pas de hiérarchie. Il est associé aux notions de confiance, et de sociabilité. Les acteurs de terrain sont concernés par la problématique qui les réunit et les mobilise, à la différence parfois de certains partenaires institutionnels qui sont des agents mis à disposition de la population sur des dispositifs qu'ils ne choisissent pas.

Un réseau pour l'emploi n'a pas pour but de faire plus, mais de faire différemment de manière plus efficiente et complémentaire, que ce soit avec l'existant ou en innovant. La prise en charge des personnes ne se conçoit plus de façon individuelle et isolée, mais coordonnée, et partagée, une

prise en compte dans sa globalité.

IV. 1 La théorie des liens forts, et des liens faibles

Selon un article de Mark Granovetter, sociologue américain de l'Université de Stanford considéré comme l'un des principaux représentants de la sociologie des réseaux sociaux, le réseau d'un individu est constitué de liens fort, et de liens faibles, " La force des liens faibles " publié en 1973 : "*les réseaux denses de relations comme celles qui existent entre individus ayant entre eux des liens forts (amis, famille...), font circuler des informations largement redondante entre les membres du groupe, alors que les liens faibles (connaissances, collègues...), entre des individus de groupes distincts, sont eux, susceptibles d'y introduire des informations nouvelles*¹⁹". Il définit la force d'un lien comme "*une combinaison de la quantité de temps, l'intensité émotionnelle, l'intimité partagée et les services réciproques qui caractérisent ce lien*²⁰". Pour le chercheur, "*les personnes avec lesquelles on entretient des liens faibles, c'est à dire que : l'on voit rarement, avec qui on a peu de relation intime, ou des simples connaissances, sont plus utiles que les personnes avec qui l'on entretient des liens forts*". C'est à travers ces liens que l'individu va pouvoir obtenir des informations nouvelles, et avoir connaissance de nouvelles opportunités.

Le Réseau des Réussites de l'Adapt, permet cette multiplication des liens faibles, et par conséquent est générateur d'opportunités nouvelles pour les personnes accompagnées par le parrainage à travers son réseau.

Le parrainage en réseau de l'Adapt apporte son soutien aux personnes en situation de handicap qui rencontrent des difficultés d'adaptabilité et de

¹ ⁹ Mark Granovetter (1973) The Strength of Weak Ties, American Journal of Sociology, 78, May, 1360-1380..

² ⁰ Mark Granovetter (1973) op ;cit.

socialisation, et qui créent bien souvent une situation d'isolement. Cette démarche fait partie intégrante du parrainage, car plus la sociabilité et l'adaptabilité du parrainé est importante, plus il développera son réseau. La position du Parrain est d'autant plus porteuse pour le parrainé, que son statut et son réseau relationnel est important pour en faire bénéficier au mieux son parrainé.

En 1999, une enquête menée à Chicago par Raggins et Cotton auprès de 350 femmes et 260 hommes, a démontré " *que les salariés avec l'aide d'un mentor (parrain) informel ont de meilleurs résultats que les protégés (parrainés) avec un mentor institutionnalisé. Ils soulignent par ailleurs " le manque de différence significative entre les salariés bénéficiant d'un mentor formel, et les salariés qui ne bénéficient d'aucun parrainage* ²¹".

Le résultat de cette étude laisse penser que : " *pour que les relations de mentoring soient efficaces, encore faut-il qu'il y ait une volonté réciproque entre les deux parties, c'est à dire " une relation choisie, et non une relation imposée* ²²".

Une relation choisie, avec une volonté réciproque. Voilà bien une des définitions du Parrainage à l'Adapt, et ceci étant vérifié par l'enquête que j'ai menée, où la totalité des parrains interrogés l'affirment.

IV. 2 En mission locale d'insertion (MLI)

Suite à son rapport sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, qui lui avait été commandé en 1981 par Pierre MAUROY alors 1er ministre, Bertrand SCHWARTZ, *délégué interministériel à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté de 1983 à 1985*, a été l'inspirateur des Missions Locales.

Le rapport propose alors : " *de promouvoir une nouvelle façon de poser le problème de la transition professionnelle. Il insiste sur la nécessité de qualifier les jeunes pour faire face à la modernisation des champs professionnels qui est à l'œuvre, en particulier dans l'industrie. Cette modernisation ne doit pas laisser de côté les jeunes sortis sans qualification du système éducatif. Il convient de mettre en place un dispositif d'insertion et de formation adapté et innovant pour leur offrir une seconde chance* ".

² ¹ philippepierre.com/_.../ventolini_1_analyse_des_reseaux_sociaux.pdf...

² ² philippepierre.com/ op ;cit

Pour Bertrand Schwartz l'accompagnement des jeunes doit se faire par rapport à un projet global. L'action globale consiste à prendre en compte tous les problèmes rencontrés par le jeune. Qu'ils concernent sa qualification, son insertion professionnelle, sa santé, son temps libre, ou sa citoyenneté. La prise en compte globale est une vision que partage l'Adapt à travers l'accompagnement par le Parrainage. La question de la qualification des jeunes tient une place essentielle dans le rapport de Bertrand Schwartz. La formation en alternance serait pour lui une méthode de qualification et d'insertion professionnelle particulièrement efficace et à développer.

En 1988, une étude et un premier bilan sur la situation du réseau des missions locales qui ont maintenant six années d'existence, est commandée par J. Pierre SOISSON, alors Ministre du travail à Bernard HASTOY (*Inspecteur général du travail et de la main d'oeuvre à l'Inspection générale des affaires sociales en 1989*).

Les résultats de cette étude conclueront : " *à la poursuite du développement des Réseaux Locaux d'Insertion qui doivent favoriser les complémentarités entre les institutions et les acteurs* " .

Suite à ce rapport, la loi du 19 décembre 1989 instituera le " *Conseil National des Missions Locales, en charge du développement et de l'animation des réseaux* " .

Les missions locales remplissent une mission de service public pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes. Selon l'article 13 de la loi de programmation pour la cohésion sociale (2005) elles s'adressent à tous les jeunes de 16 à 25 ans qui rencontrent des difficultés, notamment en matière d'accès à l'emploi ou à la formation. Toujours selon l'article 13 de la loi de cohésion sociale " l'accompagnement " est devenu un nouveau droit voulu par le législateur :

" *Toute personne de seize à vingt-cinq ans révolus en difficulté et confrontée à un risque d'exclusion professionnelle a droit à un accompagnement, organisé par l'Etat, ayant pour but l'accès à la vie professionnelle* " .

Financées par l'état, les communes, les collectivités territoriales et le fond social européen, les missions locales ont vocation à nouer des partenariats avec des organismes spécialisés dans l'action sociale. Elles se situent comme une interface entre les divers acteurs, tels que pôle

emploi, les services sociaux, les centres de formations, les associations...qu'elles constituent en réseau sur leurs territoires d'interventions. Les entreprises sont présentées comme partenaires de la formation professionnelle et responsables de l'adaptation des jeunes à l'emploi. L'objectif étant de les mobiliser pour accueillir des jeunes en immersion, en stage, ou en contrats d'alternance.

Les conseillers en mission locale accompagnent de façon individuelle et personnalisée des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire, dans leur parcours d'insertion socio-professionnelle. Ils assurent un service d'accueil, d'orientation, et d'information. L'efficacité de l'intervention du conseiller comme le préconise Bertrand SCHWARTZ dans son rapport, repose sur : *" un accompagnement, c'est à dire être à côté ou avancer avec, plutôt qu'un suivi qui fait allusion à une posture de distance "*.

On retrouve ici une définition claire et partagée par les parrains du Réseau des Réussites de l'Adapt. L'objectif étant de bien identifier les besoins et les potentialités du jeune. Le parrainage vers l'emploi des jeunes peut être proposé par un conseiller dans son parcours d'insertion professionnelle, en complément de la mise en oeuvre d'autres dispositifs et notamment le CIVIS (Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale).

Un contrat signé entre le jeune et la structure et qui a pour objectif : *d'accompagner les jeunes en grande difficulté vers un emploi durable ou dans un projet de création ou de reprise d'une activité non salariée "*.

Dans le cadre du parrainage en mission locale, la structure fait appel à des adultes bénévoles prêts à soutenir, aux côtés du conseiller Mission Locale, des jeunes dans leurs démarches de recherche d'emploi. Les parrains sont des chefs d'entreprises, des cadres en activités, des actifs de divers secteurs professionnels, et aussi des retraités.

Avant tout, le parrain doit posséder une bonne capacité d'écoute et de dialogue afin d'établir une relation de confiance avec son parrainé. Le parrain occupe principalement une fonction de médiateur auprès des employeurs potentiels. Il met à la disposition du parrainé un réseau relationnel à travers son carnet d'adresse, ce qui permettra au jeune de multiplier ses contacts avec le monde de l'entreprise.

Pour le jeune, le parrainage est une prise ou reprise de confiance, un nouveau départ dans ses recherches d'emploi et un échange souvent inter-générationnel. La durée moyenne d'un parrainage est de six mois, et la mission locale reste en permanence en soutien du parrain et

du jeune pour les informations utiles aux deux parties :

- informations sur les contrats de travail
- communication d'offre d'emploi
- soutien administratif
- prêt de locaux pour les entretiens
- atelier de recherche d'emploi...

Les exemples de missions locales qui pratiquent le Parrainage sont nombreux à travers la France entière, notamment en Région PACA (Provence Alpes Côtes d'Azur), en Normandie, en Région Parisienne, Région Lyonnaise... Cependant, cela n'était pas le cas sur mon bassin d'emploi, c'est à dire, le Bassin de Thau dans l'Hérault. Je me suis donc rapprochée des missions locales afin de leurs présenter l'Adapt et son réseau de parrainage, son but, et son fonctionnement. Aujourd'hui les conseillers font appel à mes compétences pour intervenir auprès de jeunes en situations de handicap, et cela de deux manières, soit en intervenant de façon ponctuelle sur une question précise à la demande d'un conseiller, soit pour un accompagnement par l'un de nos parrains. Dans l'état actuel des choses, je peux dire que le partenariat conclu sur le principe du Réseau de parrainage que le Réseau des Réussites de l'Hérault a établi avec les conseillers des Missions Locales de notre bassin d'emploi fonctionne bien, et répond à la double attente des Parrains et des conseillers.

IV. 3 En association : L'ADAPT et son Réseau des Réussites

L'ADAPT (*Ligue pour l'Adaptation des Diminués Physiques au Travail*) créée en 1929, est une association d'utilité publique dont l'action centrale se concentre sur la prise en compte de la personne en situation de handicap dans sa globalité. Elle met en relation des professionnels de la médecine, de la formation et les entreprises, pour proposer aux personnes handicapées des services qui s'étendent des soins et de la rééducation, à l'insertion professionnelle. Elle compte à ce jour 150 établissements sanitaires et médicaux-sociaux, ce qui représente 2500 salariés, 12500 personnes accueillies chaque année, et 1200 adhérents.

En 2000, l'Adapt a créé un réseau de bénévoles, " le Réseau des Réussites ". Un réseau de parrainage vers l'emploi qui compte aujourd'hui 30 comités répartis dans toute la France,

constitués de 350 bénévoles / parrains, qui parrainent en moyenne 440 personnes chaque année. Pour l'Adapt, la mise en place au plan national d'un tel réseau, répond à la nécessité de sensibiliser le plus grand nombre de citoyens et d'entreprises aux difficultés et aux freins rencontrés par les personnes en situation de handicap dans leurs démarches vers l'insertion professionnelle.

Les Comités des Réussites de l'Adapt, représentés par un délégué, ont pour mission dans leur département, la mise en oeuvre de toutes formes d'actions définies par l'association :

- ➔ Accompagnement par le parrainage en réseau.
- ➔ Organisation de forum pour l'emploi dans la fonction publique, avec le concours du FIFPH. (*ouvert aux personnes en situation de handicap qui souhaitent intégrer la fonction publique*)
- ➔ Organisation de Handicafés. (*rencontres face à face de 10/15 mn environ autour d'un café en toute convivialité entres des recruteurs et des demandeurs d'emploi en situation de handicap. L'objectif étant de dédramatiser l'entretien d'embauche.*)
- ➔ Organisation de Cafés des Réussites. (*réunions publiques traitant de thématiques diverses sur le handicap, l'emploi des personnes handicapées...*).
- ➔ Sensibilisation au handicap vers le grand public à travers la participation à des manifestations telles que des foires aux associations, des salons...
- ➔ Actions d'information et de sensibilisation au handicap auprès des entreprises dans le but de dé-dramatiser le handicap, et d'aider les recruteurs à changer de regard sur les candidats. De voir le candidat en situation de handicap à travers ses compétences et ses aptitudes, et non plus à travers son handicap ou sa déficience.

Pour son implantation, chaque comité s'appuie soit, sur un établissement de l'Adapt s'il y en a un dans son département, soit, il demande la mise à disposition de locaux aux mairies du département d'exercice.

Afin de se développer, le comité s'appuie d'une part, sur les relations et les réseaux de ses membres, et d'autre part, il établit des relations privilégiées et des partenariats avec les différents acteurs de l'insertion socio-professionnelle telles que : le Cap emploi, les Missions Locales (MLI), la Maison des Personnes Handicapées (MDPH), la Médecine du Travail, les associations d'insertion, les agences d'intérim, les petites et moyennes entreprises du

département d'action du Comité...) afin de mettre en synergie toutes les compétences nécessaires à la réussite des projets d'insertion des personnes en situation de handicap qu'ils accompagnent.

Pour le Réseau des Réussites de l'Adapt le parrainage vers l'emploi favorise les rencontres citoyennes mixtes, c'est à dire, des personnes valides et des personnes en situation de handicap. C'est un accompagnement qui consiste à faciliter l'accès et/ou le maintien dans l'emploi des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle et notamment celles du handicap. Il s'adresse à des personnes en recherche active d'emploi, prêtes et aptes à occuper un emploi. L'existence du Parrainage est basée sur les liens qui se créent entre le parrain et son parrainé au fil du développement de la relation. Cette relation se formalise par un contrat moral entre les deux parties, qui s'engagent réciproquement dans une relation d'accompagnement individualisé clairement définie :

- ➔ **Le parrain** s'engage à aider le demandeur d'emploi en situation de handicap à franchir les obstacles afin d'accéder aux différents droits et activités ouverts à tous les citoyens, pour leur insertion professionnelle en entreprise.
- ➔ **Le Parrainé** s'engage à effectuer ses démarches de façon volontaire et motivées, de rencontrer régulièrement son parrain, lui faire part de ses démarches, de rencontrer les personnes avec lesquelles il le met en relation, et de lui signaler toute intégration dans une entreprise.

Véritable engagement citoyen, le parrainage contribue à la remise en question des préjugés par une meilleure compréhension du handicap, et de la personne handicapée. A travers ma pratique de marraine et de déléguée, j'ai pu constater que le handicap fait toujours peur. Les futurs parrains appréhendent la première rencontre avec la personne en situation de handicap. Ils me confient leur crainte de ne pas savoir comment se comporter face à une personne handicapée, et le disent ouvertement lors de notre première rencontre. Une fois ce premier pas franchi, et après quelques entretiens pour faire connaissance avec le futur parrainé, les Parrains prennent conscience que leurs inquiétudes face à " l'autre ", sont bien souvent liées à la méconnaissance du handicap, et aux stéréotypes. Ils réalisent qu'il s'agit de personnes normales mais avec une différence pas forcément visible. Des individus comme eux, avec des envies, des projets, des besoins, des qualités, des défauts...

Les personnes concernées par le parrainage présentent au moins une des caractéristiques suivantes :

- ➔ Un faible niveau de formation.
- ➔ Un milieu social défavorisé.
- ➔ Une absence de réseau de relation pour une introduction auprès des employeurs
- ➔ Jeune diplômé primo demandeur d'emploi en difficulté d'insertion professionnelle

Le parrainage en réseau à l'Adapt, est basée sur une relation composée de plusieurs facteurs déterminants :

- ➔ L'échange réciproque du parrain avec son parrainé
- ➔ Le soutien et les encouragements du parrain
- ➔ L'écoute empathique de la part du parrain
- ➔ La disponibilité et la proximité du parrain.

C'est une rencontre qui doit aboutir à une volonté commune d'atteindre l'objectif que s'est fixé le duo parrain / parrainé. Une rencontre qui peut être un réel atout, et c'est pour définir quels sont exactement ces atouts que j'ai mené l'enquête qui va suivre.

V L'ENQUÊTE

A partir de mon expérience de Déléguée et marraine du Comité des Réussites de l'Hérault, et mon expérience professionnelle, j'ai pu constater que les freins liés au handicap ou à la maladie étaient multiples et récurrents sur le parcours de retour à l'emploi des personnes handicapées :

- ➔ Le manque de moyens humains des dispositifs de retour à l'emploi en milieu ordinaire (Pôle emploi, Cap emploi, MLI...).
- ➔ Le manque de formation des conseillers à l'emploi aux problématiques liées au handicap, et la méconnaissance de la personne handicapée.
- ➔ Le manque d'accompagnement avec une prise en compte globale de la personne handicapée hors structures protégées.

Et aussi :

- ➔ De faibles revenus (AAH, RSA, ASS...) qui engendrent des difficultés d'ordre matériel (*déplacements, communication, recherche d'emploi...*)
- ➔ Un faible niveau de formation qui limite l'accès aux offres d'emploi.
- ➔ Une faible estime de soi qui engendre repli sur soi et isolement...

Des freins qui compliquent le parcours et diminuent considérablement les chances d'accès ou de retour à l'emploi et aggravent les situations d'un public déjà fragilisé. Engagée dans le parrainage et fermement convaincue de ses vertus, j'ai mené une enquête auprès des parrains de l'ADAPT afin de tenter de soutenir l'hypothèse que :

" L'accompagnement vers l'insertion ou la ré-insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap par un Parrain, est un réel Atout pour le Parrainé "

V. 1. Méthodologie d'enquête mise en oeuvre :

Compte tenu de la distance géographique qui me séparait des parrains des différents comités et du temps imparti pour mener la recherche, j'ai opté pour une méthode d'enquête la plus adaptée à la situation. J'ai donc procédé en trois temps.

Dans un premier temps, j'ai élaboré un questionnaire* pour tenter de définir les 5 questions les plus pertinentes, puis j'ai testé ce questionnaire sur un parrain de mon comité. Cette phase test m'a permis d'affiner la formulation des questions et de m'assurer qu'il permettra aux parrains de mener une réflexion sur leurs motivations, sur les atouts et les limites qu'ils auront pu identifier à partir de leurs propres expériences. Le questionnaire est ainsi constitué :

- ➔ Parmi toutes les possibilités de faire du bénévolat, pourquoi avoir choisi le parrainage ?
- ➔ Comment le définiriez-vous ?
- ➔ Comment procédez-vous, et entretenez-vous la relation avec le parrainé ?
- ➔ Selon votre expérience, quels sont les principaux atouts du parrainage ? Et quelles en sont les limites ?
- ➔ Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?

Dans un second temps j'ai envoyé les questionnaires aux Délégués des Comités par mail, afin qu'ils le transmettent à leurs parrains lors de leurs réunions. Même si j'ai dû les relancer plusieurs fois, j'ai obtenu 15 réponses écrites.

Dans un troisième temps et afin d'affiner les réponses que j'ai obtenues par retour et avec leur accord, j'ai organisé soit un rendez-vous téléphonique avec le parrain ou la marraine interrogé, soit un rendez-vous face à face lorsque cela m'était possible. Ces compléments d'informations m'ont surtout permis de revenir sur certaines réponses qui ne me paraissaient pas claires, et éviter ainsi une interprétation erronée.

*

Voir annexes p.59

Les profils des parrains :

Dans le tableau ci-dessous, j'ai représenté les différentes caractéristiques des parrains interrogés sous forme de tableau afin d'en faciliter la lecture. Le panel est assez représentatif des divers Comités, puisque j'en connais un certain nombre, et plus particulièrement les délégués. Les seuls " manquant au tableau " sont les chefs d'entreprises, qui même s'il y en a quelques-uns répartis sur le territoire national, sont peu nombreux. (*tableau ci-dessous*)

Parrains	Homme	Femme	Retraité	Cadre	Fonctionnaire	Employé	Recherche d'emploi	Invalide TH
A.L		X	X	X				
C.V	X		X	X				
D.B	X							X
FP	X			X				X
FT	X		X		X			
GL	X		X			X		
GR	X			X				
JL.M	X		X	X				
M.L	X		X	X				
M.M	X			X				
N.M	X					X		X
P.BS		X				X	X	
PM	X		X			X		X
R.F	X					X		X
De.BU		X		X			X	X

	12	3	7	8	1	5	2	6
--	----	---	---	---	---	---	---	---

Comme on peut le constater les hommes sont plus nombreux que les femmes, ce qui est également représentatif, et sur la plupart des comités du territoire. Effectivement les femmes s'engagent moins, mais je constate que lorsqu'elles le font elles s'investissent d'avantage. Elles prennent plus de responsabilités et notamment celle de déléguée départementale d'un Comité.

Les catégories professionnelles sont bien représentatives de la réalité de terrain puisque selon ma propre expérience et mes connaissances, les cadres retraités sont les plus actifs dans le groupe des parrains.

On constate qu'environ la moitié des parrains ont soit une RQTH (*Reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé*) ou sont en invalidité, les demandeurs d'emploi quant à eux font très peu de parrainage ou alors ils sont professionnels du secteur social ou de l'insertion et veulent rester actif dans leur domaine de compétence, même en recherchant eux-même un emploi.

V. 2. Traitement et résultats d'analyse du questionnaire.

Dans un premier temps, j'ai procédé à la lecture des questionnaires afin d'en dégager les mots-clés et les expressions récurrentes parmi les réponses. A partir de là, j'ai effectué un travail de regroupement des mots-clés et des expressions, unités de sens, par thèmes. J'en ai dégagé les trois principaux facteurs de motivation des parrains, et les cinq principaux atouts vus par les parrains, que j'ai retranscrits dans des tableaux (*ci-dessous*), pour en faciliter la lecture et l'interprétation.

V. 2. a. Les motivations des parrains.

Les principales motivations des parrains	
Le besoin de se sentir utile, d'aider autrui	15

L'entretien de relations d'échange et de partage	15
La transmission des expériences et des connaissances	12

Nombre de réponses sur 15 questionnaires reçus

Ma première analyse est de déterminer les principales motivations des parrains à faire du parrainage. Sans équivoque pour la totalité des parrains interrogés, l'envie d'aider et de se sentir utile est une des principales motivation des parrains.

J'ai comparé ces résultats avec d'autres enquêtes menées auprès de parrains d'enfants, d'étudiants et de lycéens et j'ai pu constater que ces résultats rejoignaient les miens. En effet, une enquête de 2011 sur les motivations des parrains dans une association de parrainage d'enfant : " *Vos motivations pour parrainer un enfant restent les mêmes que l'année dernière : l'aider de manière efficace (74.5%) et faire un don concret dont on peut voir les résultats sont vos motivations phares* ²³ ".

Les mêmes motivations sont partagées par les parrains d'une association de parrainage de lycéens : " *Les résultats ont révélé que la motivation première concernant l'engagement des parrains auprès des lycéens réside dans l'envie de se rendre utile et de transmettre son expérience* ²⁴ ".

Pour être parrain, les motivations sont primordiales ; l'engagement doit être solide et mûrement réfléchi. Pour exemple, lorsque je recrute de nouveaux bénévoles pour mon comité, je constate à quel point la motivation est importante. En effet, après un entretien au cours duquel je les informe sur le parrainage, l'engagement sur la durée (6 mois minimum pour un parrainage) et la détermination dont il faut faire preuve, environ neuf personnes sur dix ne donnent pas suite. Car comme le précise V.C : " *c'est un lien direct avec la personne, il ne s'agit pas d'intervention globale comme on peut en avoir en soutenant certaines causes* ". Tout comme le parrainage d'enfant par exemple, il s'agit d'un lien direct d'une relation d'accompagnement personnalisée, une relation de proximité basée sur la confiance réciproque.

Cela nous amène à la seconde motivation qui tient la même place pour la totalité des parrains

² ³ Enquête février 2011- association Planfrance.org-<http://fr.slideshare.net/planfrance/compte-rendu-de-lenquete-9543721>

² ⁴ Sondage Octobre 2010 - <http://www.actenses.org/la-vie-du-parrainage/actenses-mne-une-nouvelle-enquete-auprs-de-ses-parrains/>

interrogés 15 sur 15 : l'entretien d'une relation d'échange et de partage, et la transmission des expériences et des connaissances qui elle est motivante pour 12 parrains sur 15.

J'ai également comparé ces résultats avec d'autres enquêtes menées auprès de parrains d'enfants, d'étudiants et de lycéens et j'ai constaté que ces résultats rejoignaient également les miens. Dans cette enquête menée en 2011 auprès de parrains d'étudiants, j'ai relevé dans la " Synthèse des commentaires les plus récurrents des parrains/marraines : « *La découverte d'autres personnes et cultures, Echange culturel avec des étudiants internationaux, Echanges de culture, de valeurs, de connaissances, de pratiques, Partager des moments privilégiés avec des étudiants étrangers...*²⁵», ce qui confirme une fois de plus l'importance d'une relation ressentie ou vécue sur la base de l'échange et du partage. Ces items corroborent les expressions relevées dans notre recherche, en effet :

Pour MM : " *Le parrainage c'est aussi un apport pour le parrain qui reçoit en retour, c'est une richesse sur les échanges parrains/parrainés, sans jugement, et qui ne s'appuie que sur l'apport à l'autre* ".

RF, se voit comme : " *un passeur d'expérience* ",

et pour GL : " *le parrainage est est la mise en commun et la diversité de nos expériences, la diversité de nos parcours qui font la force et la réussite du parrainage* "

Ainsi, nous remarquons que le parrain partage son expérience professionnelle, ses éventuels changements d'orientation et son évolution professionnelle avec son parrainé. Petit à petit, le parrainé se sent plus à l'aise pour parler de lui, de son propre parcours, des difficultés qu'il rencontre et de ses attentes par rapport à cette relation de parrainage. La relation de partage devient alors une relation d'échange.

V 2. b. Les atouts vus par les parrains.

Même si le parrainage n'est pas forcément le meilleur ou l'unique facteur de réussite, il est un facteur de lutte contre l'échec, et le parrain un fidèle allié du parrainé. Les atouts vus par les parrains définis dans l'enquête, traduisent les fondement de la relation de parrainage attendue

² ⁵Enquête 2011: <http://www.pres-univ-montp.fr/002/Bilan%20parrainage%20international%202011.pdf>
p.13

par les parrainés et tenue par les parrains.

Les atouts vus par les parrains	
La disponibilité, l'écoute et le conseil	15
Une relation informelle choisie	15
Les encouragements et le soutien	15
Une relation d'échange et de partage	15
Briser l'isolement	15

La disponibilité, l'écoute et le conseil.

La totalité des parrains interrogés sont d'accord pour dire que la disponibilité, l'écoute et le conseil sont des atouts pour le parrainé. Effectivement, le manque de disponibilité des conseillers à l'emploi est l'une des premières motivations qui poussent un candidat au parrainage à nous rencontrer. Il a besoin d'écoute, d'une oreille attentive qui peut lui accorder le temps nécessaire, car comme le dit AL : *" la plupart a besoin d'écoute, et nous bénévoles avons du temps que n'aura pas un professionnel "*.

Un conseil bien avisé peut faire avancer comme le raconte MM : *" Un échange sur un forum avec un parrainé m'a permis de la convaincre sur ses capacités à intégrer une profession qui ne l'intéressait pas et pour laquelle elle n'avait pas postulé. Elle-même se définissait sur un profil non compatible. Je l'ai accompagné sur cette nouvelle orientation, et elle à fini par être embauchée en CDI sur ce poste "*. Un bel exemple de réussite pour le parrain et le parrainé de ce comité.

Une relation informelle choisie

La totalité des parrains interrogés sont d'accord pour dire qu'une relation informelle est un atout, et notamment GR quand il affirme que : *" l'aspect informel est un plus pour le dialogue "*, ou GL qui dit : *" C'est aussi une relation où chacun, parrain et parrainé doit se sentir libre "*

d'interrompre l'accompagnement quand il le souhaite " ou RF qui parle de " libre arbitre du parrainé "

Je reviens à cette enquête menée à Chicago en 1999 par Raggins et Cotton auprès de 350 femmes et 260 hommes, qui confirme la mienne sur ce plan. Elle a démontré *" que les salariés avec l'aide d'un mentor (parrain) informel ont de meilleurs résultats que les protégés (parrainés) avec un mentor institutionnalisé. ²¹"*. Le résultat de cette étude laisse penser que : *" pour que les relations de mentoring (parrainage) soient efficaces, encore faut-il qu'il y ait une volonté réciproque entre les deux parties, c'est à dire " une relation choisie, et non une relation imposée ²²"*.

Les encouragements et le soutien.

La totalité des parrains interrogés estiment que les encouragements et le soutien sont un atout. Le parrainé peut traverser des périodes de doute quand à ses choix ou ses méthodes de recherche d'emploi. Avoir des difficultés d'ordre matériel, familial, ou autre, dans cette situation le parrain peut aussi être un : *" coach confiance en soi, un coach sourire "* comme le dit si bien une marraine De.Bu.

Le parrain est là pour remobiliser son parrainé et l'aider à franchir les obstacles qu'il peut croiser sur son parcours. Il est aussi présent pour prévenir le découragement et aider son parrainé à prendre du recul lors de périodes difficiles, comme le dit GL : *" c'est en principe au parrainé de prendre l'initiative du contact, mais l'expérience montre qu'une longue période de silence du parrainé peut être symptomatique d'un découragement, voire d'une détresse, personnellement en l'absence de nouvelles pendant deux semaine, je prend l'initiative du contact."*

Une relation d'échange et de partage.

L'une des principale motivation est aussi vue par la totalité des parrains interrogés comme un atout. Cela ne me paraît pas très surprenant. Les parrains sont très conscient que le parrainage crée ou re-crée du lien social et que la relation faite notamment d'échange et de partage qui en

² ¹ philippepierre.com/_.../ventolini_1_analyse_des_reseaux_sociaux.pdf...

² ² philippepierre.com/ op ;cit

découle est fondamentale pour l'équilibre des individus.

Briser l'isolement.

L'entretien de ce lien social qui nous amène justement à briser l'isolement que peuvent subir les catégories de personnes stigmatisées, et notamment les personnes en situation de handicap face au monde du travail. C'est aussi pour cette raison que la construction, l'entretien ou la mobilisation d'un réseau tient toute sa place dans le parrainage car il aide également à rompre cet isolement.

L'entretien de " liens faibles " décrits par M. Granovetter ²³, (*les personnes avec lesquelles on entretient des liens faibles, c'est à dire : que l'on voit rarement, avec qui on a peu de relation intime, ou des simples connaissances, sont plus utiles que les personnes avec qui l'on entretient des liens forts*²⁴)" à travers le Réseau des Réussites est porteur d'opportunités professionnelles pour le parrainé grâce au carnets d'adresses des parrains, mais aussi à travers la mobilisation de tout un réseau départemental, voir même national. Pour GL : "*La qualité d'un parrainage est intimement liée au travail en réseau des parrains et marraines. C'est la mise en commun et la diversité de nos expériences et de nos parcours qui font la force et la réussite d'un parrainage. Sans ces rencontres régulières qui nous nourrissent, il me serait personnellement plus difficile d'être personne ressource et accompagnant efficace pour les personnes que je parraine*".

Les limites du parrainage.

La question portant sur les limites du parrainage n'a pas particulièrement inspiré les parrains. En effet un faible nombre de réponses portant sur leurs limites face au parrainage ou des réponses récurrentes comme :

- Pas de substitution aux professionnels
- Pas d'affect

² ³ Mark Granovetter (1973) op ;cit.

² ⁴ Liens forts : les réseaux denses de relations comme celles qui existent entre individus ayant entre eux des liens forts (amis, famille...)

- Pas de prêts d'argent

ne m'ont pas paru fondamentale, mais me font dire qu'ils font preuve de bon sens et en même temps c'est aussi ce que l'on attend d'eux.

Pour GR : *" le parrain doit connaître ses limites et savoir ré-orienter son parrainé si besoin. Pas de substitution aux professionnels "*.

Pour JLM : *" l'implication du duo dans le parrainage est à la fois un atout et la limite du parrainage "*. *" On ne peut pas aider quelqu'un contre sa volonté, ou s'il ne participe pas pleinement "*

Pour GL : *" ne pas tomber dans l'affect "*

Pour AL : *" la relation ne doit pas déborder de son cadre, chacun doit rester à sa place dans la relation, nous ne sommes pas des amis "*, *" il ne faut pas prêter d'argent ou ce genre de choses "*.

La pairémulation.

Selon la définition de l'association Handi'cap Citoyen ¹⁸ : *" La pairémulation est la transmission de l'expérience par les personnes handicapées autonomes, pour les personnes handicapées en recherche de plus d'autonomie, et avec le but de renforcer la conscience de ces dernières quant à leurs possibilités, leurs droits et leurs devoirs "*.

Au cours de l'enquête seuls deux parrains handicapés sur six ont spontanément noté qu'ils pensent accompagner plus efficacement parce qu'ils sont eux même en situation de handicap :

Selon DB : *" je suis convaincu qu'un problème doit être pris en charge par des personnes en situation de handicap, avec l'aide de personnes valides. Mon handicap (DB est mal-voyant) me permet d'être plus proche des parrainés et de mieux comprendre leurs problématiques.*

Selon PM : *" je pense qu'il faut avoir vécu le handicap pour apporter son aide à une personne dans la même situation. J'ai besoin de redistribuer et de transmettre ce que mon parcours personnel et professionnel m'ont apportés, car malgré les obstacles, j'ai réussi une belle carrière "*.

¹ ⁸**Handi'cap Citoyen** : <https://sites.google.com/site/handicapcitoyen/home/la-pairemulation-en-basse-normandie>

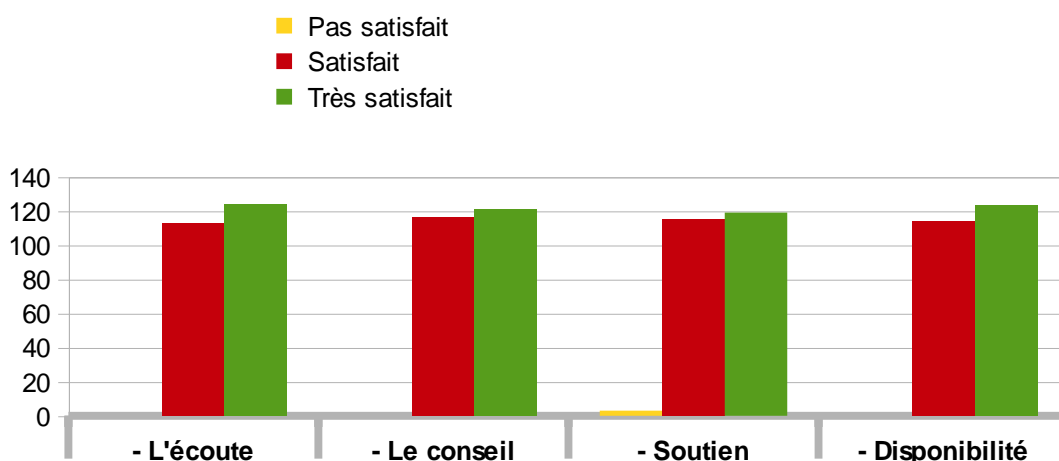
Pour ma part, connaissant ces deux parrains et suite à nos échanges, il s'agit d'une réflexion individuelle qui fait partie de leurs motivations personnelles à agir. Elle n'est pas représentative des principales motivations des parrains. Par contre, j'ai constaté que le point commun de tous les parrains est le fait qu'ils soient touchés de près ou de loin par le handicap ou la maladie soit eux-même, un enfant, un proche ou un ami ou qu'ils soient professionnels du champ du handicap. Ce qui montre que touchés personnellement par le handicap ou pas, les parrains *transmettent de la même façon leurs expériences professionnelles, leur savoir-être et leur savoir-faire, sans faire à leur place, avec le but de renforcer leur autonomie et leur conscience quant à leurs possibilités, leurs droits et leurs devoirs.*

Conclusion de l'enquête.

A l'issue de notre enquête, nous pouvons confirmer que les atouts vus par les parrains définis dans l'enquête, traduisent les fondements de la relation de parrainage attendue par les parrainés et tenue par les parrains.

Pour appuyer cette affirmation, j'ai croisé les résultats obtenus au cours de mon enquête auprès d'une centaine de parrainés en 2011, (voir graphique ci-dessous, doc unique DPITSH 1ère année), et les résultats de l'enquête 2012 auprès des parrains. Ces résultats montrent que les principales motivations et les principaux atouts vus par les parrains sont en adéquation avec les attentes des parrainés. Cette cohérence des attentes des uns et des autres représente de mon point de vue, un atout majeur de l'accompagnement par le parrainage puisque chacun y trouve son compte.

**Dans votre accompagnement par le parrainage,
diriez-vous que vous êtes : Pas satisfait, Satisfait, Très satisfait,
en ce qui concerne :**



Et enfin, pour apporter un éclairage supplémentaire à l'intérêt du parrainage, je m'appuie sur les chiffres de l'Adapt qui dans son rapport 2011 (annexe p.), indique que 60 % de solutions positives (emploi, formation, orientation) ont été trouvées pour les parrainés.

Malgré mon enthousiasme concernant les bienfaits du parrainage, je ne serais pas objective si je ne tenais pas compte des points négatif avancés par les parrains pour eux-mêmes ou pour les parrainés. Même si les points négatifs ressortent peu dans l'enquête, s'agissant d'interactions entre des individus, tout n'est pas si simple dans le parrainage. Je peux donc évoquer à ce propos, deux points qui me paraissent importants :

1. Comme nous l'avons vu P. 46 : « *Pour être parrain, les motivations sont primordiales ; l'engagement doit être solide et mûrement réfléchi* ». Partant de ce principe, le parrain s'investit pleinement dans le parcours d'insertion de son parrainé mais il arrive que comme le dit De. Bu que : « *l'attente des parrainés est parfois trop exigeante . Le Réseau est souvent le dernier recours et ils fondent beaucoup d'espoir dans le parrainage* » ; des attentes trop exigeante qui peuvent être vécues comme de grandes déceptions. Le discours du parrain se doit d'être clair quant à ses possibilités et ses limites d'intervention. Mais parfois le parrainé, selon son parcours et son état d'esprit

écoute son parrain mais n'entend que ce qu'il souhaite entendre. Un comportement qui peut survenir chez des personnes fragilisées par un parcours d'insertion épuisant moralement, qui crée une situation d'incompréhension dans le duo, engendre de la déception pour le parrainé et une remise en question de sa capacité à accompagner pour le parrain. Une situation parmi d'autres, qui précise l'importance des réunions entre parrains qui permettent notamment d'évoquer les problématiques rencontrées et d'y trouver ensemble des réponses adéquates dans le but d'éviter les abandons.

2. Selon moi, le second point négatif et pas des moindre se situe au niveau des comités eux-mêmes. Le recrutement de parrains motivés est difficile. Comme je le précise P. 46 : *« après un entretien au cours duquel je les informe sur le parrainage, l'engagement sur la durée (6 mois minimum pour un parrainage) et la détermination dont il faut faire preuve, environ neuf personnes sur dix ne donnent pas suite »*. Le manque de parrain est une réalité à laquelle chaque comité doit faire face, car contrairement aux parrains les parrainés en attente de parrainage sont nombreux. Selon ses disponibilités un parrain pourra accompagner deux parrainés, mais cela n'est pas suffisant. C'est pourquoi dans mon comité j'ai mis en place une permanence hebdomadaire afin que les personnes puissent nous rencontrer pour des demandes ponctuelles et précises.

PRECONISATIONS

Depuis mon engagement à l'Adapt, j'ai su presque intuitivement que l'accompagnement par le parrainage avait des vertues positives pour la création de lien social et la recherche d'emploi. L'écriture de ce mémoire m'a permis de vérifier cette hypothèse à savoir que : L'accompagnement par le parrainage est un atout pour l'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap.

Selon les résultats de l'enquête, la disponibilité, l'écoute, le conseil, le soutien, sont des atouts du point de vue des parrains et particulièrement appréciés des parrainés. (voir résultats d'enquête menée auprès des parrainés en 2011, p. 50). Effectivement, le manque de disponibilité des conseillers à l'emploi est l'une des premières raisons qui pousse un candidat au parrainage à nous rencontrer. Il a besoin d'écoute, d'une oreille attentive qui peut lui accorder le temps nécessaire:

AL : " la plupart a besoin d'écoute, et nous bénévoles avons du temps que n'aura pas un professionnel ".

Par ailleurs, les atouts d'une relation informelle choisie comme le parrainage ont été démontrés par Raggins et Cotton Chicago en 1999 : " pour que les relations de mentoring (parrainage) soient efficaces, encore faut-il qu'il y ait une volonté réciproque entre les deux parties, c'est à dire " une relation choisie, et non une relation imposée ²²", et partagés par les parrains comme par ex :

GL qui dit : " C'est aussi une relation où chacun, parrain et parrainé doit se sentir libre d'interrompre l'accompagnement quand il le souhaite ".

On peut donc dire que le résultat de cette enquête est en adéquation avec les retours de mes parrainés sur leurs attentes en cours de parrainage ou lorsqu'ils ont trouvé une solution satisfaisante pour eux.

Grâce à ce travail de recherche-action, j'ai aujourd'hui une vision plus claire de l'intérêt du développement du parrainage vers l'emploi. Le maintien du lien social est primordial pour les personnes fragiles et le parrainage y contribue. Selon l'actualité économique et les difficultés actuelles de l'emploi on ne peut pas s'attendre à une amélioration significative de la situation dans les années à venir. Plus que jamais l'accompagnement par le parrainage est un atout incontournable pour créer ou re-créeer du lien social et éviter que les personnes les plus fragiles soient mises en marge de la société. C'est pourquoi je propose de :

- ➔ poursuivre le développement du Réseau des Réussites par la création d'autres comités, car tous les départements n'en sont pas encore pourvu.
- ➔ multiplier les rencontres du monde du handicap avec celui des entreprises notamment en ouvrant des débats auprès des salariés et des chefs d'entreprises du département couvert par chaque Comité des Réussites.
- ➔ L'information sur le parrainage vers l'emploi et ses bienfaits, sur le parrain et son rôle dans la lutte contre la discrimination à l'emploi des personnes en situation de handicap doit être multipliée dans le but de recruter un maximum de parrains et pourquoi-pas d'ici 2014 organiser dans les grandes villes du territoire une journée nationale du Parrainage.
- ➔ La formation des bénévoles est selon moi un point très important qu'il faut développer et adapter afin qu'ils puissent accompagner leurs parrainés dans de bonnes conditions.

² philippepierre.com/ op ;cit

Des formations uniformisées au plan national sont dispensées aux parrains telles que : Mieux connaître le handicap, La loi du 11 février 2005, Les techniques de recherche d'emploi... , mais la complexité des parcours de leurs parrainés nécessite d'avoir une bonne connaissance de l'environnement social et professionnel pour mieux les accompagner. Comme je le constate régulièrement dans mon comité, en plus de leurs problèmes de santé les parrainés cumulent bien souvent les difficultés : matérielles, financières, logements... Il est donc important que les parrains puissent être formés à appréhender ces problématiques.

➔ Et enfin, la sensibilisation des jeunes collégiens, lycéens, étudiants par l'intervention de délégués des comités de parrainage pour leurs parler handicap et scolarité, handicap et études... Les préparer à être des futurs citoyens responsables qui contribueront à faire évoluer les mentalités.

CONCLUSION

" Le courage, c'est d'agir et de se donner aux grandes causes sans savoir quelle récompense réserve à notre effort l'univers profond, ni s'il lui réserve une récompense." Jean Jaurès

Lorsque j'ai commencé cette formation, j'avais bien conscience du travail important qu'il me fallait accomplir pour pouvoir utiliser en situation de professionnelle de l'insertion les apports de ces deux années de travail. Peu à peu, j'ai réalisé que ma situation " hors contexte professionnel " me permettait d'avoir plus de liberté et plus de distance pour traiter mon sujet. J'ai donc eu au départ quelques difficultés de positionnement du fait de mon statut de " bénévole " ou de " non-professionnelle " au sein du Réseau des Réussites de l'Adapt. Mais au fur et à mesure, cette difficulté est devenue un atout qui m'a permis de professionnaliser mon expérience de l'accompagnement et prendre confiance en moi. Pendant ces deux années de

préparation au DPITSH, je me suis appuyée sur ma pratique de l'accompagnement de personnes en situation de handicap comme marraine d'une part et sur mes relations avec les institutions (cap-emploi, pôle emploi, MLI, MDPH....) et les entreprises comme déléguée du comité de l'Hérault d'autre part. Cette immersion dans le monde associatif du handicap m'a permis d'appréhender les divers acteurs du champ social et notamment de l'insertion professionnelle et de mieux les connaître. Par ailleurs, mon travail de recherche-action sur le thème de " l'accompagnement " m'a permis de prendre la mesure de l'intervention d'un professionnel et les limites de l'intervention d'un bénévole.

Aujourd'hui je me positionne comme une professionnelle de l'insertion, mais je n'en suis pas moins une citoyenne engagée. C'est pourquoi je pense que dans une période aussi difficile que celle que nous traversons, l'accompagnement par le parrainage est un complément aux dispositifs existant, créateur de lien social et un soutien pour les plus fragiles dans l'atteinte de leurs objectifs.

Au-delà des connaissances et de la méthode de travail, ces deux années m'ont apportée de l'assurance et m'ont conforté dans ma résolution à développer cette approche du parrainage et du travail en réseau. Je peux aujourd'hui m'appuyer sur une meilleure connaissance théorique de la relation d'aide et de l'environnement du handicap et qui donnera du sens aux actions que je pourrai développer en tant que professionnelle.

Nous avons vu en p. 15 du mémoire qu'une circulaire du 15 mars 1999 a donné lieu à la signature d'une Charte nationale de parrainage vers l'emploi dont l'objectif est de : " *Faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des jeunes, des femmes ou des chômeurs de longue durée* ". Elle prévoyait le développement des réseaux de parrainage par l'intermédiaire des Missions Locales d'Insertion (MLI) et des Permanences d'Accueil d'Information et d'Orientation (PAIO), sur l'ensemble du territoire national.

Me projetant dans l'exercice de ma fonction de chargée de projet d'insertion, j'envisage la mise en oeuvre d'un réseau de parrainage au sein de l'établissement, du centre de formation ou de l'association dans laquelle je serais en poste. La loi prévoit des subventions pour les réseaux de parrainage de l'ordre de 305 € par binôme parrain/parrainé, ce qui en plus des bienfaits du parrainage décrits dans mon mémoire, sera sans doute un argument de plus pour convaincre mon futur employeur de développer ce type d'accompagnement dans son établissement.

" Un voyage de mille lieues commence toujours par un premier pas "
LaoTseu, philosophe chinois

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ouvrages :

Edin Vincent et Hammouche Saïd, (2012), *Chronique de la discrimination ordinaire*, Lonrai, Ed. Gallimard, 234 p.

Goffman Irving, (1975), *Stigmates : Les usages sociaux du handicap*, Paris, Ed. De Minuit, 175 p.

Mauss Marcel, (2007), *Essai sur le don*, Paris, Ed. Presses universitaires de France, 248 p.

Mucchielli Alex, (1981), *Les motivations*, Paris, Ed. Presses universitaires de France, coll. Que sais-je ? 125 p.

Rogers Carl,(1970), *La relation d'aide et la psychothérapie*, Issy les Moulineaux, Ed.esf-éditeur, 235 p.

Rosanvallon Pierre, (1992), *La crise de l'Etat-providence*, Paris, Ed. du Seuil, 183 p.

Tisserant Guy, (2012), *Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ?*, Orléans, Ed. Pearson,

Collection Village Mondial, 234 p.

Ouvrages collectifs :

Gardou Charles (dir), (2010), *Professionnels auprès des personnes handicapées*, Toulouse, éd. Erès, 204 p.

Articles :

Brégeon Philippe, (1981), extrait de *"A quoi servent les prof. de l'insertion"*, éd. 2008, coll. Le travail du social, dirigé par Alain Vilbrod, éd. L'Harmattan

Clément Pascal et Sceaux garde des, (2006), " *Le parrainage, une nouvelle dynamique pour l'insertion des jeunes sous main de justice* ", Les cahiers dynamiques, 2006/1, n°37, p. 4-7. DOI : 10.3917/lcd.0370004

Dubost Nathalie, (2007), " *Motivations des bénévoles* ", Une revue de la littérature, 01, Orléans, IAE, pages X-X.

Foucart Jean, (2005), " *Relation d'aide, fluidité sociale et enjeux symbolico-identitaires* " Du paradigme réparateur au paradigme de l'accompagnement, Pensée plurielle, 2005/2 no 10, p. 97-117. DOI : 10.3917/pp.010.0097

Fustier Paul, (2012), " *Le lien d'accompagnement : un métissage entre échange par le don et échange contractualisé* ", informations sociales, 2012/1 n°169, p.91-98

Penven Alain, " *Détermination collective, et innovation en intervention sociale* ", www.ccb-formation.fr/telecharger/Breves/Eclas/Penven.pdf

Vermeersch Stéphanie, (2004), " *Entre individualisation et participation* ", *L'engagement associatif bénévole* - <http://www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-2004-4-page-681>

Rapports de recherche :

Schwartz Bertrand, www.ml-salon.org/dossiers/rapport_bertrand_schwartz.pdf

Références internet :

[Apriles -> Agence des Pratiques et Initiatives Locales :: - Lise-Marie Schaffhauser Présidente de l'Unapp «Le parrainage, un avenir à construire ensemble».](#)

Enquête Mémoire de DPITSH- Michelle MULLER

L'accompagnement par le parrainage, un atout pour l'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap

Le parrainage, un engagement citoyen, un réseau pour l'emploi

Initiales nom/prénom, âge, situation professionnelle, handicapé ou non ?

1 Parmi toutes les possibilités de faire du bénévolat, pourquoi avoir choisi le parrainage ? (Motivations)

2 Comment le définiriez-vous ?

3 Comment procédez-vous, et entretenez-vous la relation avec le parrainé ? (relation d'aide)

4 Selon votre expérience quels sont les principaux atouts du parrainage ? et quelles en sont les limites ? (si possible une ou deux anecdotes de réussites ou d'échecs...)

5 Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?

Possibilité de vous contacter par tél pour d'éventuelles précisions ?