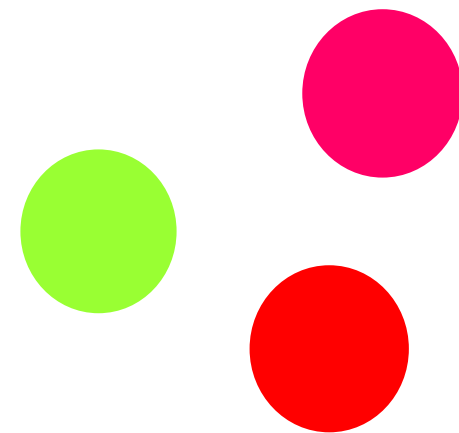
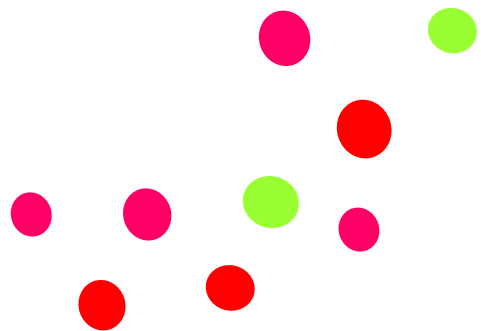
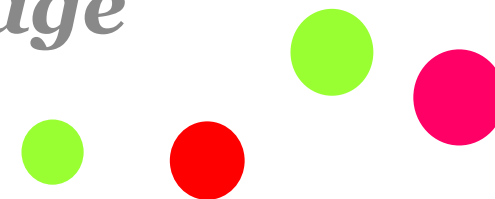


AFIP



Bienvenue dans le réseau parrainage



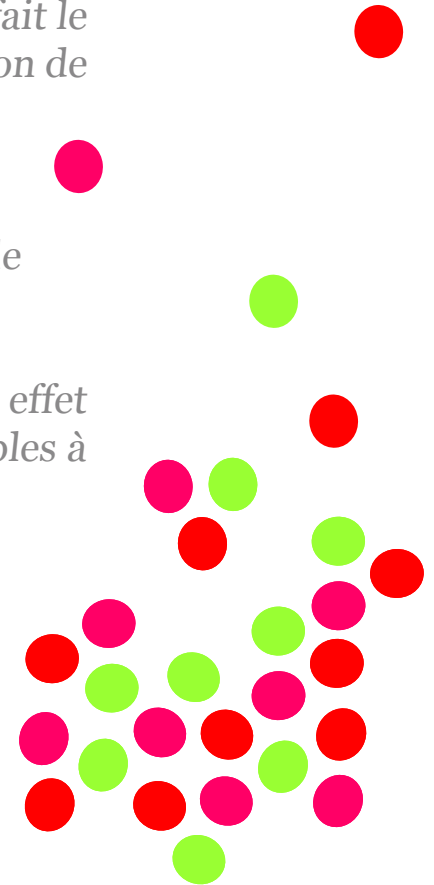
Introduction

Tout jeune diplômé de l'enseignement supérieur doit avoir un accès égal à l'emploi correspondant à ses compétences, quelle que soit son origine, sa race, son sexe, son apparence physique ou son lieu de résidence.

L'Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle (AFIP) travaille depuis plus de 6 ans à une meilleure insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des minorités visibles. L'AFIP a fait le choix de cibler les populations diplômées issues de minorités visibles qui représentent 1,7 million de personnes sur 8 millions de personnes issues de minorités visibles

Faciliter l'accès à l'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur issus de minorités visibles est un moyen stratégique de lutter contre les inégalités, de garantir une cohésion sociale pour un mieux vivre ensemble au profit de l'ensemble de la société.

C'est aussi un moyen de valoriser l'exemplarité des parcours de réussite. L'AFIP compte sur un effet démultiplicateur pour garantir dans le futur la présence de personnes issues de minorités visibles à tous les niveaux de responsabilité dans l'entreprise et dans l'administration publique.



Nos missions

Soutenir le jeune diplômé issu de minorités visibles par un accompagnement personnalisé, psychologique et pédagogique.

L'AFIP a pour but d'aider les jeunes à prendre conscience de la valeur de leur candidature. Le suivi individuel leur permettra de définir clairement leur projet professionnel et de définir la faisabilité de leur objectif par rapport à ses compétences et face au marché de l'emploi. Ce suivi, complété par des ateliers collectifs, leur permettra de travailler et de valider les trois outils de technique de recherche d'emploi indispensables pour décrocher un emploi (CV, lettre de motivation et entretien).

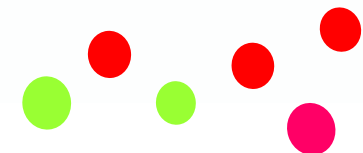
Servir de passerelle, entre les jeunes et les entreprises.

Par le biais de rencontres avec les jeunes diplômés, l'AFIP attire l'attention des recruteurs sur le potentiel de ces candidats issus des minorités visibles.

Dans le cadre des processus de recrutement, l'AFIP met en relation recruteurs et candidats afin de favoriser l'exploitation de réservoirs de compétences aujourd'hui sous-utilisés, notamment pour les postes les plus diplômés.

Donner aux entreprises les moyens de changer leurs pratiques de recrutement et de management.

AFIP sensibilise et forme les collaborateurs en charge du recrutement, de la formation et de la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité. L'association met à leur disposition une base de données exhaustive de candidats afin de les aider à élargir leurs sources de recrutement. Enfin, elle contribue à changer les mentalités dans l'entreprise et ouvre le marché professionnel à la « différence ».

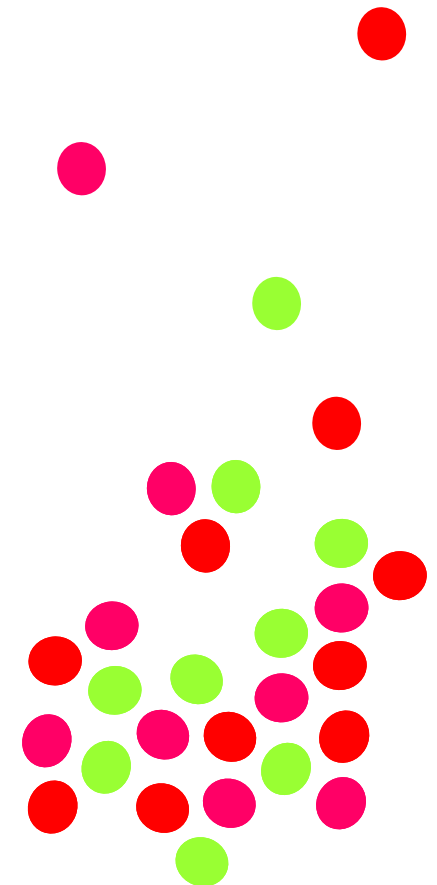


Le réseau de parrainage

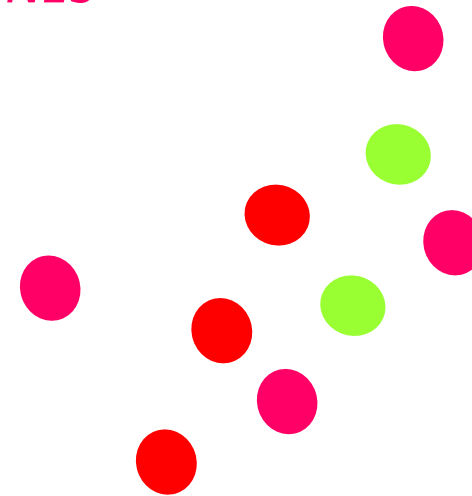
Construire et développer un réseau d'experts en activité pour soutenir le jeune diplômé.

Le réseau de parrainage de l'AFIP est constitué d'hommes et de femmes, professionnels en activité, qui souhaitent participer activement à la lutte contre les discriminations en assistant les jeunes diplômés dans leur recherche d'emploi.

Les parrains et marraines sont là pour offrir aux jeunes une aide technique, une analyse critique et constructive du marché de l'emploi. Ils facilitent l'intégration dans les réseaux professionnels, tout en partageant leurs savoir-faire et leurs techniques personnelles.



LE ROLE ET LES MISSIONS DES PARRAINS ET MARRAINES



“ Parrainer un jeune, c’est faciliter son accès à l’emploi grâce à une écoute, des conseils, un accompagnement et un réseau qui l’aide à retrouver la confiance perdue et à savoir se valoriser. C’est aussi s’engager sur la durée, cela demande d’être réactif et de ne pas décevoir ses espoirs.”

Joëlle, Marraine à l’AFIP depuis 4 ans

Le rôle des parrains et marraines

Lorsque nous procédons à la mise en relation, votre filleul(e) a été préparé(e) au sein de l'AFIP. Vous intervenez en tant que professionnel afin de valider ses acquis et lui permettre de valoriser au mieux ses compétences. En fonction du profil des candidats, il vous faudra travailler sur plusieurs axes.

- *Détecter ses points forts et ses points faibles*
- *Dynamiser sa recherche d'emploi*
- *L'aider à structurer et à affiner son projet professionnel*
- *L'aider à développer une analyse stratégique du marché de l'emploi*
- *Perfectionner son CV et le préparer aux entretiens*
- *Faciliter son intégration dans les réseaux professionnels*

Au sein du réseau parrainage

Les missions et les obligations des parrains peuvent être complexes, c'est pourquoi vous pourrez bénéficier du soutien des autres membres du réseau de parrainage. Ils seront là pour vous aider dans votre suivi, pour vous conseiller, vous offrir leurs services et mettre à votre disposition leur réseau.

- *Alerter le réseau parrainage sur les obstacles rencontrés par votre filleul(e)*
- *Partager les bonnes pratiques avec les autres parrains et marraines*
- *Mettre en place des plans d'action à destination des candidats les plus en difficulté*
- *Mutualiser les compétences, les connaissances et les sources d'information.*
- *Fournir un accès élargi aux réseaux professionnels*

Fonctionnement et attribution

Attribution des filleul(e)s

Les binômes sont organisés en fonction des secteurs d'activité et des compétences connexes des parrains et marraines.

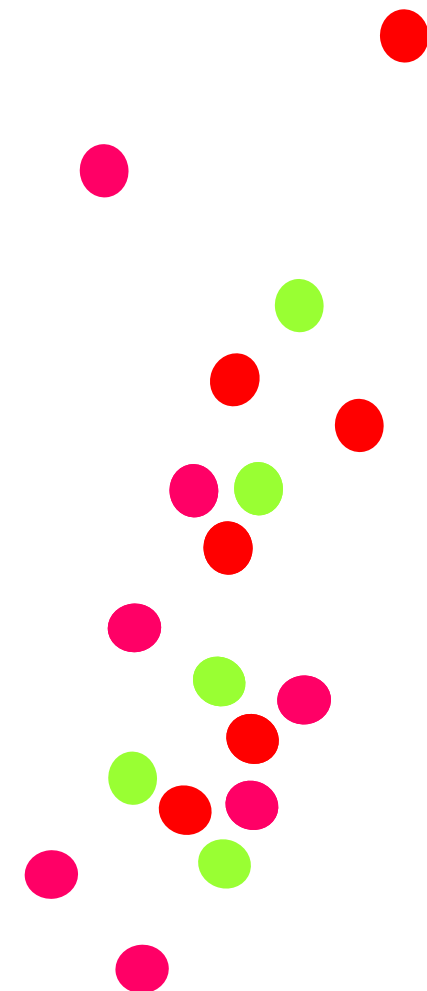
L'AFIP s'assure du bon respect de la relation de parrainage

Les jeunes diplômés s'engagent à effectuer toutes les démarches nécessaires pour trouver un emploi en s'aidant des connaissances apportées par leurs parrains et leurs marraines. Ils mettent en pratique leurs suggestions, ils communiquent les résultats obtenus et respectent les engagements contractés auprès de leurs parrains et/ou marraines.

Les attributions

A chaque nouvelle session, les parrains et marraines reçoivent une notification d'attribution. Elle comprend :

- Le CV mis à jour du jeune
- Une fiche de présentation



La mise en relation

Après réception des informations, le parrain ou la marraine doit valider le choix de l'AFIP. Il prendra ensuite contact directement avec le jeune afin de lui fixer un premier rendez-vous. Le filleul(e) devra par la suite revenir vers son parrain ou sa marraine en fonction des modalités de fonctionnement fixées lors de la première rencontre.

Les relations avec l'équipe de l'AFIP et le réseau parrainage

Les membres du réseau et l'équipe de l'AFIP sont en contact permanent afin de faciliter la circulation des informations et le suivi des filleul(e)s. Les parrains et marraines peuvent à tout moment solliciter l'aide des autres membres du réseau ou de l'équipe AFIP.

Les sessions d'information

Une fois par mois, les membres du réseau de parrainage se réunissent dans les locaux de l'AFIP. Ce temps fort permet aux parrains et marraines de faire le bilan des suivis en cours et de discuter des stratégies à adopter.



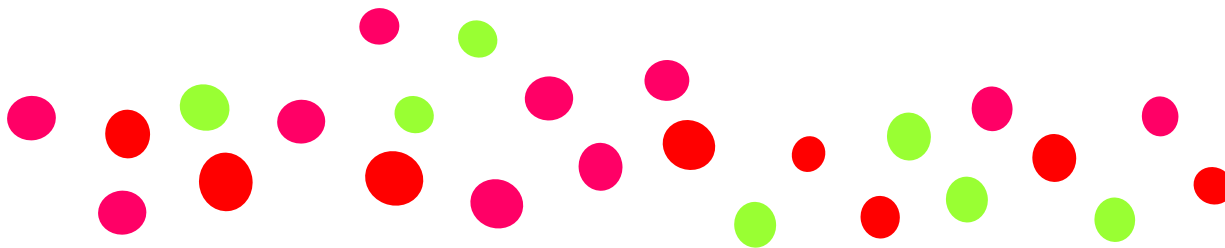
Extension du programme de parrainage

L'AFIP met en place depuis septembre 2008 des actions spécifiques en direction des jeunes lycéens scolarisés dans les établissements situés dans les quartiers politique de la ville. Ce projet a pour but d'ouvrir de nouvelles perspectives à de jeunes en leur permettant de faire les meilleurs choix pour leur avenir.

Nous proposons aux parrains et marraines qui le souhaitent d'intervenir en classe.

Les interventions durent environ une heure. Elles permettent à un intervenant professionnel de présenter son parcours, son métier, son rôle au sein de l'entreprise, d'explicitier le fonctionnement de sa société et son organisation. Ces modules permettent également aux élèves d'échanger avec des professionnels sur différents sujets liés à l'entreprise, aux études, aux évolutions des métiers ou au contexte économique et social.

Les interventions peuvent avoir lieu dans des classes préparant au métier de l'intervenant (par exemple, une personne occupant un poste en RH pourra intervenir auprès des lycéens de première STG option GRH).



Paroles d'Afipiens

“Avec Aline, nous avons refait une simulation d'entretien qui s'est bien déroulée. Je suis parvenue à assimiler ses précédentes remarques. Je suis maintenant capable de fournir un entretien convaincant et concis.”

“En plus de tout cela, ma marraine a eu la gentillesse (ces 2 dernières semaines) de transmettre mon CV à certaines de ses connaissances DRH”

“Par exemple Nurra m'a conseillé de trouver un stage en tant que Chef de produit en Angleterre si c'était cela qui m'intéressait le plus. Je pourrai toujours valoriser cette expérience dans le secteur de la communication. Elle est une marketeuse donc elle m'a bien préparé à l'entretien.”

“Chantal, de par son expérience sait parfaitement ce qui se passe dans la tête d'un RH donc ses conseils à ce niveau sont parfaits. Ils m'ont évité de dire bien des bêtises. Comme de demander au RH des explications sur les cafouillages de ma candidature, résultat je ne l'ai pas fait et c'est le RH de manière spontanée qui s'est expliqué et a présenté à deux reprises ses excuses.”

“J'ai rencontré ma marraine à quatre reprises. Les premiers entretiens m'ont permis de refaire mon CV et d'élaborer une stratégie par rapport à ma recherche d'emploi et à mon départ en Grande-Bretagne.”

Paroles de parrains et de marraines

“Je lui ai expliqué que même si ce poste ne correspond pas à ce qu'elle avait espérer, il lui permettait premièrement de reprendre un rythme professionnel, et deuxièmement d'appréhender le milieu des génériques qui est en plein essor.”

“J'ai décelé chez elle certaines difficultés. Par exemple, elle ne parvient pas à se mettre en valeur lorsque l'on pointe des manques”

“Son cv est à ce jour beaucoup trop plat et général, il faut qu'elle puisse mieux mettre en avant ses réalisations et les secteurs d'activité au sein desquels elle a évolué.
Formellement, la mise en page est un peu triste pour quelqu'un qui veut évoluer dans l'univers de la communication.”

“Je pense qu'il doit se trouver assez rapidement en difficulté face à une question déstabilisante non préparée. “

“J'ai eu depuis plusieurs entretiens téléphoniques avec Nelly.

Je l'aide notamment à préparer son entretien de mercredi prochain avec la DRH internationale sur la ligne des produits professionnels pour un poste de chef de produit junior.”

“Son CV est en effet intéressant, mais il peut poser question à certains recruteurs...comme elle n'indique pas que ce sont des CDD elle peut passer pour inconstante. Je mettrais aussi plus en avant les marques...”

“Nous avons donc préparé un certain nombre d'arguments, balayé un maximum de pièges mais on ne peut jamais être exhaustifs (et ce n'est pas le but, pour moi il faut surtout développer une capacité à rebondir sur tout type de question)”