



GUIDE À L'USAGE DES PARRAINS  
ENGAGÉS DANS L'AIDE ASSOCIATIVE  
A LA RECONVERSION DES MILITAIRES

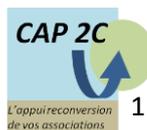
marq

**Mission d'Aide à la Reconversion de l'ANOCR**

" L'avenir ne se prévoit pas, il se prépare ! "

Maurice Blondel, philosophe Français 1861-1949.

*NOS PARTENAIRES*



## **SOMMAIRE**

« *Le Parrainage, une dynamique associative à promouvoir !* »

### **I. Le cadre général de la mission parrainage <sup>1</sup>**

1. L'aide associative à la transition professionnelle
  - a. L'aide associative
  - b. Ses outils
2. Le cadre général
  - a. Les objectifs généraux
  - b. Les objectifs opérationnels
3. Le déroulement de l'action : méthodologie
  - a. La méthodologie
  - b. Le suivi des actions

« *Le Parrainage, un engagement solidaire qui a du sens !* »

### **II. Le parrain : environnement et missions**

1. De quoi s'agit-il ?
  - a. L'intérêt d'un tel engagement solidaire
  - b. Les rôles du parrain
  - c. Les plus du parrainage
  - d. Les limites du parrainage
2. Les activités possibles d'un parrain  
(*Liste indicative, évolutive et non contraignante*)
3. Le déroulé d'une action de parrainage
  - a. Avant la mise en relation
  - b. La prise de contact : le premier entretien
  - c. Les autres rencontres
4. Que faire en cas de problème ?

« *Le Parrainage, une transmission encadrée pour une réussite commune !* »

### **III. Les outils du parrain**

1. Le questionnaire initial et les fiches guide.
2. *La démarche pédagogique et la formation du parrain (en cours de changement).*
3. *L'évaluation de l'action de parrainage (en cours de validation – droits –).*

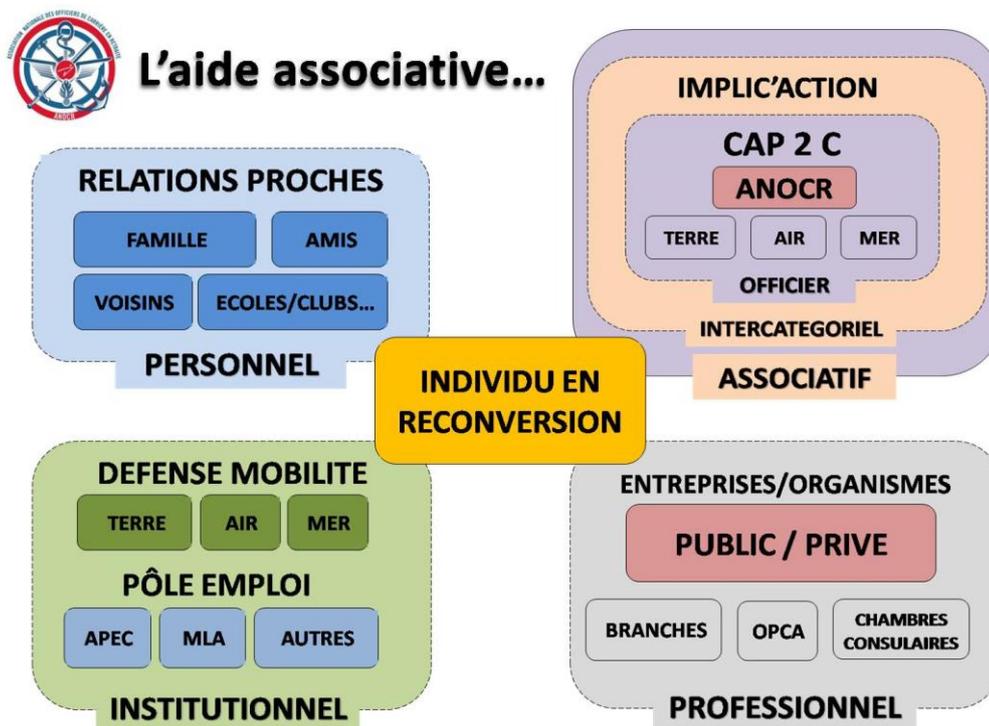
### **IV. Les annexes**

1. Modèle de questionnaire initial.
2. Exemples de fiches de suivi et d'actions (*suivi et liaison, enquête métier, entretien...*).
3. Un modèle de charte « parrainage » non exhaustif.
4. Les ateliers des techniques et recherches d'emploi (*élaboration de CV et LM, entretien d'embauche, simulation d'entretiens...*).

# I. Le cadre général de la mission parrainage

## 1. L'aide associative à la transition professionnelle

### a. L'aide associative



**L'environnement**, autour du candidat à la reconversion, comporte quatre aspects :

- **personnel**, à ne pas négliger car il y a une vraie richesse et des personnes de connaissance, qui sont souvent plus enclins à vous apporter leurs impressions sur une idée, un projet, etc.,
- **institutionnel**, représenté par Défense Mobilité –DM- et Pôle Emploi, sans oublier les organismes affiliés et autres entités spécialisées (réseau des missions locales, cabinets conseils, centres de formation, associations comme l'APEC, etc.).
- **professionnel**, public et privé, des collectivités territoriales au monde de l'entreprise, en passant par les chambres consulaires, les OPCA<sup>1</sup> et autres organismes liés aux branches professionnelles... ;
- **associatif**. Vous pouvez y découvrir schématiquement les diverses associations qui s'intéressent à la reconversion (*par catégorie ou inter-catégorielle*) :
  - **Implic'Action** est une association – réseau qui regroupe d'anciens militaires ayant réussi leur reconversion (les implic'actifs), qui aident leurs camarades en transition professionnelle (les implic'acteurs) à passer le sas de la reconversion (*par tout moyen disponible, en partenariat avec DM*) ;
  - la plateforme **Cap 2C**, qui coordonne les actions de plusieurs associations d'officiers afin de mutualiser les efforts et d'être plus efficace auprès des officiers en partance... Il

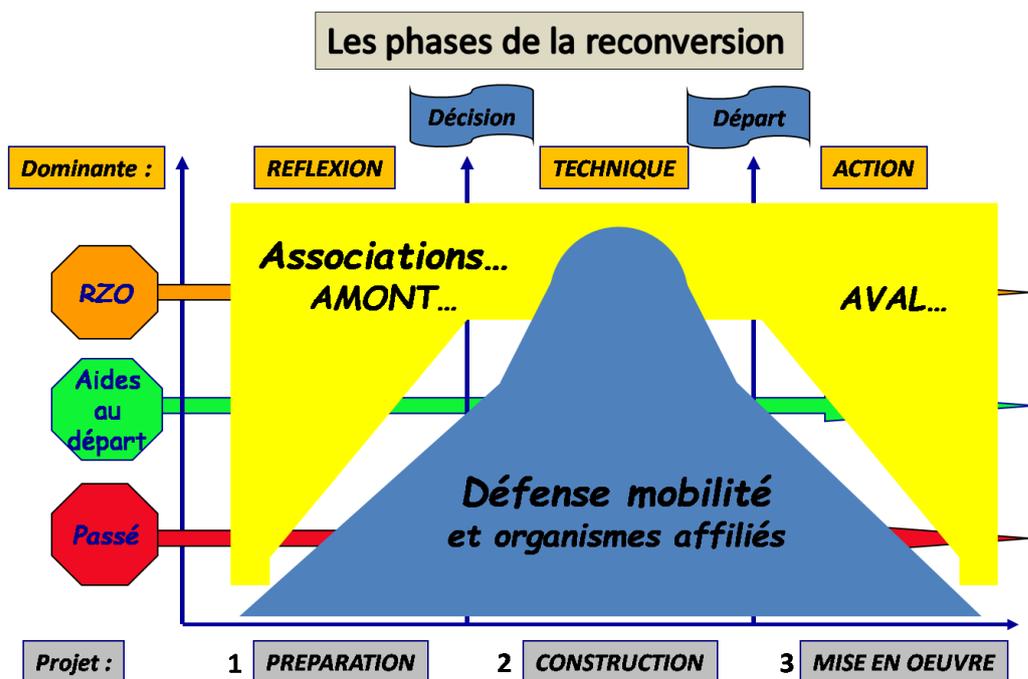
<sup>1</sup> OPCA, (organisme paritaire collecteur agréé), en charge de collecter le budget formation et d'en assurer la promotion et le suivi : exemple, OPCALIA, UNIFORMATION ou encore CONSTRUCTYS (pour le BTP)...

existe une coopération avec la MRO –mission de reconversion des officiers-. Un objectif : convaincre les employeurs potentiels de l' « employabilité » des militaires ;

➤ enfin, l'ANOCR (et sa mission d'aide à la reconversion -Mara-) participe de cette aide globale à la reconversion, en s'appuyant notamment sur son réseau de 55 groupements territoriaux... une possibilité supplémentaire pour préparer son repli sur une zone donnée voire pour une recherche d'emploi.

**Le principe de l'aide associative est simple :** dans le schéma ci-dessous, il est intéressant de se rappeler des phases de la reconversion et d'apprécier la combinaison possible des actions des uns (Défense Mobilité et organismes associés) et des autres (en l'occurrence, ici les associations. Avec un **principe de base : Défense Mobilité est (et reste) le maître d'œuvre de la reconversion Défense**, les associations œuvrant en complément ou en soutien des actions de l'agence (*participation aux forums emplois, séminaires en commun, apport réseau au plan local, mise en place d'un système de parrainage...*). Certaines de ses associations peuvent également œuvrer en autonomie.

## L'aide associative...



### b. Ses actions et ses outils

Les outils proposés par l'aide associative sont toujours en adéquation avec les possibilités locales de chaque entité (groupement, section, association...) et donc, évolutifs en fonction des disponibilités et des capacités locales.

➤ **Des actions de terrain**, notamment d'information (1), de conseils (1) et/ou d'accompagnement (2).

(1) Toute association (Cap 2C, ANOCR...)

(2) Réservée aux spécialistes... comme Implic'Action.

N'oublions pas les initiatives individuelles d'anciens militaires déjà reconvertis, notamment dans le conseil RH qui peuvent offrir des solutions complémentaires : enquête métier, visite entreprise, référent métiers, techniques de recherche d'emploi (TRE), etc.

- **Des sites Internet**, souvent interactifs (*informations, groupes d'échanges, offres d'emploi et formations e-learning*)... Globalement, chaque association possède un site Internet, généraliste ou dédié à la reconversion...
- **Des réseaux professionnels ou fonctionnels**, pour faciliter les entretiens réseau (*découvrir un métier, un emploi, se tester, évaluer un projet*), ou à faciliter l'accès à la formation et/ou à l'emploi... (*entretiens d'embauche et autres opportunités...*).

En conclusion, il faut rappeler que **l'aide associative n'est qu'une aide**, certes pragmatique, évolutive et à moindre coût (humain et financier), mais désintéressée et tributaire des disponibilités des bénévoles...

Elle est un complément utile à Défense Mobilité, avec des actions qui s'inscrivent résolument dans une logique de réseaux.

<b>MOTS CLES → SOLIDARITE &amp; PRAGMATISME !</b>
---

\* \* \*

## 2. Le cadre général de la mission parrainage

### a. Les objectifs généraux

L'action parrainage vise à permettre à des militaires ayant quitté le service actif et disponibles (*parrains et marraines*) de **donner « un coup de pouce »** dans leurs démarches, à des militaires en transition professionnelle (*filleuls et filleules*) qui en auraient fait préalablement la demande expresse.

L'action ne vise pas une mise à l'emploi " directe ", mais offre l'opportunité de bénéficier d'un regard amical mais critique sur les démarches entreprises, ou à entreprendre, pour trouver un emploi et/ou s'installer sur le lieu de repli souhaité par le militaire et sa famille.

Les filleuls sont orientés vers l'action sur les critères suivants : avoir choisi sur le lieu de repli et y préparer son installation, être en phase de recherche active d'emploi et faire preuve de motivation vis à vis de l'action proposée.

La légitimité de l'intervention des parrains et marraines se fonde d'abord sur notre principe de fraternité d'armes ; elle s'appuie aussi sur l'expérience et la connaissance concrète d'un bassin de vie, d'un milieu de travail ou d'un métier (le cas échéant), de ses règles et de ses pratiques, des conditions requises pour y entrer ou s'y installer...

Les parrains et les marraines se tiennent bénévolement à disposition des filleuls pour

- améliorer leur niveau d'**information**, tant sur le projet professionnel que sur le projet de vie,

- optimiser leur **préparation** à cette période, parfois délicate toujours complexe, de transition entre deux mondes différents,
- faciliter leur **intégration** sur un futur lieu de travail et/ou de vie... chaque fois que possible.

Les filleuls, tous en transition professionnelle, peuvent être suivis par des conseillers professionnels, des antennes de Défense Mobilité, des cabinets de placement agréés par l'agence de reconversion de la Défense, voire de Pôle Emploi ou de l'APEC. Dans ce cadre, le parrainage doit pouvoir se faire en **concertation** avec le conseiller référent, qui peut d'ailleurs refuser l'offre de parrainage du groupement de l'ANOCR.

De même, les parrains de l'ANOCR peuvent être mis à contribution, dans la mesure de leurs disponibilités et de leurs souhaits, par nos **associations partenaires** (Implic'Action et Cap 2C) au profit de leurs propres adhérents.

## b. Les objectifs opérationnels

- Répondre au manque de **réseau relationnel** et faciliter la **création de contacts**, en fonction des besoins ou des contraintes (*organismes sociaux, cabinets immobiliers, associations locales, entreprises, etc.*).
- Apporter une **ouverture au monde local**, avec une meilleure connaissance de la réalité du territoire choisi pour l'installation et pour le projet professionnel...
- Créer une **dynamique** dans la démarche de recherche d'emploi, grâce à l'écoute et l'échange, d'autant plus forte si le parrain ou la marraine sont encore en activité professionnelle ou ont eu l'occasion d'exercer en milieu professionnel civil après leur départ de l'institution militaire... *Maintenant, tous les membres de l'ANOCR sont capables de relire une lettre de motivation et d'y apporter des corrections élémentaires (voir d'autres conseils en ce sens dans l'espace correspondant du site Mara).*

\* \* \*

## 3. Le déroulement de l'action :

### a. La méthodologie

Après une phase de rencontres individuelles, la **mise en relation** est effectuée, soit de manière individualisée, par le référent reconversion du groupement ANOCR considéré, soit de manière collective, les parrains rencontrant les filleuls au cours d'une réunion conviviale. À la suite de cette rencontre, les "tandems" formés signent une « **charte de parrainage** » (*de préférence*) et établissent un calendrier de rencontres, plus ou moins formel en fonction des besoins et des possibilités de chaque participant : une régularité minimale est à rechercher dans toute la mesure du possible.

**Le parrainage doit rester une simple aide**, que ce soit pour la recherche d'emploi, la structuration de la démarche de recherche d'emploi ou l'installation sur la commune souhaitée ; chaque tandem établit ses axes de travail de façon individualisée et sans obligation de linéarité.

Concernant la démarche de **recherche d'emploi**, les thèmes abordés peuvent aller de la relecture de CV ou de lettre de motivation, en passant par le ciblage d'entreprises ou la préparation d'entretien, ou encore la mise en relation avec des professionnels pour des entretiens « réseau » ou des enquêtes métiers, etc.

Si le parrainage se fait au profit d'une antenne de l'ARD ou d'une autre association, les thèmes de réflexion ou de travail sont choisis en liaison avec les représentants de ces partenaires. Une fiche de suivi de l'action de parrainage peut alors être souhaitée (*voir un modèle de fiche dans l'espace Mara dédié au parrainage*).

Concernant l'installation sur le **lieu de repli**, les sujets abordés tournent autour des besoins traditionnels de tout membre de la communauté de Défense arrivant sur un nouveau lieu de mutation : possibilités de logement, conditions matérielles de vie, capacités scolaires et universitaires, vie sociale, culturelle et associative, etc.

Très souvent, les brochures distribuées par les bureaux de garnison et autres unités de la Défense, les organismes sociaux ou encore les communes suffisent à rassembler l'essentiel des informations utiles. Encore faut-il les récupérer et les transmettre à temps.

## **b. Le suivi des actions**

Le suivi assuré par le référent reconversion du groupement ANOCR, ou à défaut par un membre volontaire du comité de groupement.

Le référent reconversion veille, en lien avec le niveau national :

- au bon fonctionnement des binômes : entretiens (*directs, téléphoniques ou via mails*) entre les parrains et les filleuls,
- à l'animation des rencontres et à l'organisation de la logistique des rencontres de groupes, si besoin,
- à la rédaction et l'envoi de compte rendu de réunions, etc.

De même, ce référent reconversion local (ou le référent régional) peut proposer des **réunions entre parrains**, (tous les trois mois par exemple) afin d'échanger sur les expériences, d'évaluer les actions entreprises et d'effectuer les améliorations nécessaires, tout en validant l'opportunité du parrainage.

*Pour toute information complémentaire sur le parrainage, voir les sites de l'ANOCR (site général ou plateforme Mara).*

\* \* \*



## II. Le parrain : environnement et missions

### 1. De quoi s'agit-il ?

Le parrainage peut être considéré comme une sorte de « coaching », reposant sur un **acte de solidarité** et symbolisé par le **bénévolat** d'une part, et la **transmission** d'une ou plusieurs expériences de l'autre.

#### a. L'intérêt d'un tel engagement solidaire.

- Pourquoi être parrain ? Il s'agit essentiellement de donner du sens à sa retraite, de continuer à être utile en pratiquant cette forme de bénévolat et de faire profiter à d'autres de son propre retour d'expériences ; pour les autres, encore actifs dans le secteur privé ou public, il s'agit aussi d'apporter leur perception personnelle sur l'emploi tenu, les nouvelles relations sociales, l'environnement particulier du monde de l'entreprise, les démarches administratives et commerciales... En bref, aider à passer le « sas » parfois délicat de la reconversion, grâce à un éclairage individualisé et réaliste, et continuer ainsi à faire preuve de cette fraternité d'armes qui nous est familière !
- Qui peut être parrain ? Tout le monde peut s'engager dans cette noble et exaltante mission et participer à des actions solidaires : c'est bien sûr en fonction de ses disponibilités, de ses expériences et de sa volonté qu'un adhérent se portera volontaire.

#### b. Le rôle du parrain

Elément essentiel du binôme de parrainage<sup>2</sup>, le parrain va jouer, en fonction de sa propre expérience, un triple rôle :

- de **référence**, d'un métier, d'une fonction, d'un type d'entreprise, d'un secteur d'activités ou encore d'une branche professionnelle...
- d'**accompagnement**, plus ou moins long en fonction des besoins et des attentes du filleul, des compétences et de ses disponibilités du moment...
- de **médiation**, entre les filleuls et les premiers contacts réseau (*entretiens de présentation et d'évaluation du projet*), avec les employeurs, les cabinets de recrutement ou encore avec les partenaires locaux (*conseillers ARD<sup>3</sup>, représentants des chambres consulaires, associations, partenaires sociaux, autres<sup>4</sup>...*).

Il existe ainsi plusieurs formes de parrainage :

Un **parrainage court** (PC), sur quelques séances de 1 à 2 heures, qui visent à informer, à porter témoignage de sa propre expérience ou à faire part de ses impressions sur un projet professionnel, une idée de formation ou un lieu de repli potentiel...

Un **parrainage long** (PL), dont l'intérêt réside dans un accompagnement **dans la durée** de candidats au départ.... Il a aussi l'avantage de nouer des liens plus forts au sein du binôme et de faciliter ainsi les échanges, quels qu'ils soient. Mais le parrain devra veiller à laisser un maximum d'initiatives au filleul.

Sur le schéma de la page 4, l'action de parrainage s'applique essentiellement dans les créneaux « **amont** » et « **aval** » des actions spécifiques de Défense Mobilité, pour faciliter

---

<sup>2</sup> Ou trinôme, si l'action s'effectue en liaison avec un conseiller extérieur (Défense Mobilité, Pôle Emploi, etc.).

<sup>3</sup> ARD : agence de reconversion de la Défense (ou Défense Mobilité).

<sup>4</sup> D'autant plus utile quand le filleul n'a pas encore rejoint son lieu de repli...

la **réflexion**, le plus tôt possible avant un choix ou une prise de décision, ou apporter une densité d'informations locales utiles pour la **mise en œuvre** du projet in situ.

### c. Les plus du parrainage

- Il sert de point d'appui au filleul et peut l'aider à sortir de son isolement (*parfois lié au degré de confidentialité voulu par le candidat au départ*) ;
- Il encourage l'adoption d'une vision plus globale, détachée de la gestion quotidienne de la fin du service actif et de son ensemble procédural.
- Il peut aussi permettre de pallier le manque de connaissances et d'expérience du filleul dans un métier ou un secteur d'activités souhaités ;
- Il constitue un moyen d'éviter des erreurs, parfois lourdes de conséquences (*choix du bassin de vie/bassin d'emploi*) et ainsi d'accroître les chances de succès du projet ;
- Il donne la possibilité au filleul d'élargir son réseau de contacts et de mieux faire ses choix :
- Il représente une source de motivation pour agir, particulièrement aux moments difficiles (*prises de décision, lancement du projet, déménagement...*) ;
- Il permet de confronter le filleul à une vision différente, susceptible de lui faire réviser son jugement et de prendre des décisions mieux éclairées.

### d. Les limites du parrainage.

- **Le parrain ne prend pas de décision à la place du filleul** ; il conseille au mieux de ses connaissances.
- Le parrain ne doit jamais se substituer au filleul, notamment pendant les premiers entretiens réseau d'évaluation du projet.
- Le parrain n'est pas un formateur, il apporte son témoignage et son expérience.
- Le parrain ne remplace pas un consultant ou un professionnel, généralement plus spécialisé.
- **Le parrainage ne garantit pas le succès du projet**, bien qu'il soit un atout le favorisant.
- Le rôle principal du parrain n'est pas le suivi.
- **Le parrainage reste limité dans le temps**, même si des relations d'amitié peuvent naturellement perdurer après la réalisation du projet.

## Éléments favorisant la réussite du Parrainage

Etablissement de **règles du jeu** définies entre le parrain et le filleul  
**Rencontres régulières** constructives et non seulement de courtoisie.

Vérification des **attentes mutuelles**.

Bonne **communication**.

Relation de **confiance** privilégiée.

**Respect** par chacun de ses engagements.

**Proximité** géographique ; à défaut, des moyens de communication modernes facilitant les échanges !

## 2. Les activités possibles d'un parrain<sup>5</sup>

Cette liste est indicative, certainement perfectible, mais elle donne un premier cadre d'action au parrain. Elle n'est en aucun cas contraignante et doit être adaptée à la situation du filleul et au cadre de coopération mis en place par le binôme ou le groupement.

Axes	Activités
<p><b>Clarification du cadre de coopération</b> (<i>en liaison avec le référent reconversion du groupement ou le conseiller DEF MOB si besoin</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identification des parrains et filleuls (<i>intérêts personnels, valeurs, expériences du parrain, attentes du filleul...</i>).</li> <li>- Accord sur le cadre du parrainage (<i>objectifs ciblés, modalités techniques – lieu, fréquence, outils de communication, durée globale... –</i>).</li> <li>- Identification des autres parties prenantes (<i>structures de soutien, conseillers externes...</i>).</li> </ul>
<p><b>Prise de contact – aide à la réflexion</b> (<i>soutien et écoute du filleul, confiance en soi...</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identification de l'ébauche de projet du filleul, de ses qualités, compétences et motivations (<i>à valoriser si besoin</i>)</li> <li>- Analyse des difficultés, contraintes et limites (<i>niveau d'avancement, échecs antérieurs ? Points à améliorer ?</i>)</li> <li>- Mise en contact réseau (<i>camarades reconvertis, acteurs socio-économiques, professionnels...</i>).</li> </ul>
<p><b>Valorisation du projet / structuration de la démarche de recherche d'emploi</b> (<i>se lancer dans une démarche active et progressive</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aide à la finalisation du projet professionnel du filleul (<i>témoignages sur les métiers, fonctions, entreprises, autres</i>)</li> <li>- Infos-conseils sur démarches (<i>recherches d'emploi / missions ; création d'entreprises...</i>).</li> <li>- Etablissement de répertoires d'adresses (<i>contacts réseaux, entreprises, partenaires socio-économiques, conseillers prof...</i>)</li> <li>- Suivi du planning d'actions (<i>visites d'entreprises, entretiens réseaux, prises de contacts...</i>)</li> <li>- Besoins de formations complémentaires...</li> </ul>
<p><b>Aide technique à la recherche d'emplois / missions</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aide à la rédaction de CV et lettres de motivation</li> <li>- Aide à l'élaboration d'argumentaire personnalisé (<i>le pitch de présentation du projet...</i>).</li> <li>- Simulations d'entretiens (<i>RZO/embauche</i>)</li> <li>- Informations diverses (<i>les contrats de travail, les codes et les règles sociales en entreprise, tenues et comportements...</i>).</li> </ul>

<sup>5</sup> En fonction des capacités et de l'expérience du parrain

<p><b>Aide à la recherche d'offres / mise en relation filleul entreprises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exploitation du réseau personnel (<i>réseau caché</i>)</li> <li>- Aide à la sélection de petites annonces et à l'envoi de candidatures</li> <li>- Relance téléphonique / mail</li> <li>- Accompagnement du filleul lors de premiers entretiens</li> <li>- Appui à la candidature (<i>éventuel</i>)</li> <li>- ...</li> </ul>
<p><b>Fonction de relais de l'information</b> vers le groupement ou la structure support (<i>antenne Déf Mob, autres associations...</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informer le groupement (ou autre) sur l'action (<i>relations, avancement du projet, problèmes matériels, autres...</i>).</li> <li>- Participer de l'évaluation de l'action (<i>cadre du parrainage et modalités</i>)</li> <li>- S'accorder sur la procédure de clôture de la relation</li> <li>- Etre prêt à témoigner et aider au recrutement de nouveaux parrains</li> <li>- ...</li> </ul>

### Engagements du parrain à l'égard du filleul

Fournir à **titre personnel, désintéressé et gratuit**, au filleul tous avis, informations, conseils...

**Conseiller** au mieux de ses compétences et connaissances.

Assurer un minimum de **disponibilité**

Etre à **l'écoute**.

Faire preuve de **confidentialité**

***Mais le parrain ne peut être tenu responsable des avis qu'il donne***

### Engagements du filleul à l'égard du parrain

**Informé, consulter et motiver** régulièrement le parrain.

**Optimiser** le temps consacré par le parrain.

**Préparer** les rencontres.

Faire preuve de **transparence**, d'honnêteté et de discernement.

Etre à **l'écoute**.

Ne pas avoir peur de **poser des questions**, de "déranger", mais ne pas en "abuser".

### 3. Le déroulé d'une action de parrainage

#### a. Avant la mise en relation

Le parrain doit avoir un minimum d'informations sur le filleul avant la première prise de contact : l'entretien est beaucoup plus productif et on gagne du temps en allant directement à l'essentiel.

Donc, avant la mise en relation, nous recommandons au parrain :

- de se renseigner sur le cadre du parrainage prévu par son groupement (*parrainage long, court, en interne ou en externe, modalités, etc.*) ;
- de s'informer sur les modalités pratiques de mise en œuvre du parrainage, dans son groupement ou dans la structure au profit de laquelle il va exercer son action (antenne ARD par exemple), et de se les approprier ;
- d'identifier, le cas échéant, les spécificités du public<sup>6</sup> avec lequel l'organisme partenaire ou l'autre association travaille ;
- de spécifier son profil et ses attentes (*s'il a des besoins spécifiques sur le public avec lequel il aimerait travailler, un secteur d'activité ou un espace géographique...*) ;
- d'engager une réflexion sur ses qualités de parrain, et les éléments qu'il devrait optimiser (*par exemple, réactiver son réseau professionnel, s'approprier le processus de reconversion Défense, étudier les outils du parrain, questionnaire initial et autres fiches de suivi, revoir les formes du CV et de la lettre de motivation, etc.*) ;
- de recueillir un minimum d'informations sur son futur filleul...

Bon nombre de réponses à ces interrogations seront données au parrain par le référent reconversion de votre groupement ou à défaut par le président de groupement. Il trouvera aussi d'autres éléments informatifs plus généraux sur le site Mara, espace « parrainage ».

***Le premier contact est une étape clé, parfois difficile à appréhender, qui est déterminante pour la suite du parcours ! Autant bien se préparer...***

#### b. La prise de contact : le premier entretien

Dans ce paragraphe, nous entendons par prise de contact le premier entretien qui va permettre de se connaître mutuellement, de définir le cadre de la relation et de valider le choix des deux parties.

Dans cette première séquence, l'objectif est de se mettre d'accord sur :

- la possibilité du parrain à accompagner le filleul dans la mise en œuvre de son projet,
- la fréquence et les modalités des rencontres (lieu, durée...),
- les engagements du parrain à l'égard du filleul et à l'égard de la structure concernée,
- l'implication active du filleul dans la démarche de reconversion,
- la durée globale du parrainage,
- les modalités de communication et de suivi des actions entre les rendez-vous.
- ... ..

---

<sup>6</sup> Rappel : si la mission Mara s'adresse prioritairement aux cadres officiers (et à leurs familles), elle peut aussi se faire au profit d'autres catégories de personnel de la Défense (sous-officiers, militaires du rang, personnel civil).

Lors de cette rencontre, le parrain ou la marraine peut :

- expliquer son engagement dans la démarche de parrainage (*qu'est ce qui le motive à s'inscrire dans cette démarche de parrainage ?*) ;
- définir avec son filleul le cadre d'action du binôme, notamment afin de lever le décalage qui pourrait exister entre les attentes du filleul et les possibilités d'accompagnement du parrain (« *droits et devoirs* » *des uns et des autres*) ;
- inviter bien sûr le filleul à exprimer son projet, ses atouts, ses points de progrès, ses premiers contacts avec le monde de l'entreprise (*sessions reconversion déjà faites, visites d'entreprise, environnement familial...*) ;
- définir les premières étapes qui permettront d'atteindre les objectifs du filleul.

Evitez, lors de la première séance, d'utiliser votre carnet d'adresses. Prenez d'abord le temps de connaître votre interlocuteur et ses besoins avant de rentrer dans une phase plus opérationnelle de mise en œuvre du projet ou de recherche d'emploi.

Selon la méthode utilisée, la prise de contact différera : parfois, le parrain et le filleul auront besoin de plus de temps (*une heure par exemple*) si la mise en relation s'est faite à distance. Dans d'autres cas, la prise de contact et la mise en relation seront confondues, comme par exemple dans le cas de rencontres lors de forums emploi préparés par Défense Mobilité ou de "speed-dating organisés par une association partenaire (cas d'Implic'Action).

### **CONSEILS : lors du premier entretien**

**Adoptez un comportement accueillant et rassurant.**

Des petits gestes d'hospitalité (tel qu'offrir un café...) sont des signes de bienvenue.

**Demandez à votre interlocuteur s'il préfère le "tutoiement" ou le "vouvoiement".**

**Partez de la connaissance par le filleul de la formule du parrainage.**

**Dosez et hiérarchisez les informations à partager.**

**Appréciez les attentes du filleul en face de vous, et pourquoi pas, ses appréhensions (ou simplement ce qu'il ne veut pas de ces entretiens).**

**Ne négligez pas la mémoire visuelle. Appuyez votre discours sur des documents.**

**Prenez des notes et invitez votre interlocuteur à prendre des notes sur les points d'accord.**

**En fin d'entretien, s'il a été concluant de votre part, laissez vos coordonnées afin que le jeune puisse vous joindre si nécessaire (*le n° de portable permettant un accès direct*). Définissez un cadre de communication à distance.**

**Partez en laissant la porte ouverte : "si vous avez (ou tu as) des questions, il ne faut pas hésiter à me contacter..."**

Cette première rencontre **peut** être organisée par et avec le groupement de l'ANOCR (réfèrent Mara et/ou président) afin d'en faciliter la préparation et d'appuyer le parrain dans son action. Cela permettra alors au réfèrent « reconversion », s'il est présent **au début** de l'entretien, de

- formaliser et vérifier les attentes mutuelles.
- s'entendre sur le fonctionnement des rencontres, les objectifs, la périodicité.
- aborder les questions de confidentialité.
- faire signer la charte de parrainage aux deux partenaires.

**Le réfèrent n'a pas vocation à assister à l'ensemble de l'entretien.**

## e. Les autres rencontres

Le rythme des rencontres et les contenus abordés dépendent des besoins de votre filleul. Le cadencement de vos relations ne peut s'imposer, mais doit être régulièrement adaptée...

L'important est de débiter chaque entretien à partir d'une trame logique :

- point sur la dernière rencontre,
- actions décidées lors de la dernière séance,
- résultats obtenus/difficultés rencontrées par le filleul,
- définition d'un ordre du jour.

Il s'agira à chaque rencontre de :

- faire le point sur les avancées du filleul dans la mise en œuvre de son projet, ses enquêtes terrain, ses entretiens réseau ou sa recherche d'emploi,
- aider le filleul à surmonter les difficultés qu'il a pu rencontrer,
- réajuster, si nécessaire, les démarches envisagées (personnes à contacter, planification des entretiens et autres visites, accompagnement...),
- décider ensemble des démarches suivantes à réaliser,
- fixer la date et l'objectif de la prochaine rencontre.

Le parrain pourra utiliser une fiche de suivi des rencontres pour s'assurer de l'implication et de la "responsabilisation" du filleul ou utiliser d'autres fiches outils visant à faciliter le retour d'expériences des actions entreprises par le filleul (*voir en annexe*). Ces documents sont à remplir à l'issue de chaque rencontre, en fonction des besoins. La fiche de suivi quant à elle est un outil de synthèse de l'entretien qui vient de se dérouler, mais également une "fiche action", fixant les réalisations à entreprendre jusqu'au prochain rendez-vous.

### **Quelques recommandations pour suivre votre filleul**

#### **Des contacts réguliers**

Entretiens réguliers (*fréquence à définir en fonction du besoin et du degré d'autonomie du candidat*).

Si les emplois du temps respectifs ne le permettent pas, les échanges peuvent se faire à distance (selon vos compétences, les outils de communication accessibles : téléphone, SMS, mail, Skype ([www.skype.com](http://www.skype.com))...

#### **Des contacts directs**

Evitez d'avoir trop d'intermédiaires entre le parrain et le filleul.

Le filleul doit pouvoir joindre directement son parrain et inversement (privilégiez la ligne directe et n° de tel portable).

Le parrain doit aussi s'assurer que son réseau professionnel connaisse l'identité du filleul et qu'il n'y ait pas de filtres qui pourraient les empêcher de communiquer.

#### **Une "mémoire vivante"**

Préparez-vous avant chaque entretien et prenez le temps de faire une mini synthèse des échanges après. Il s'agit notamment de se demander si l'on a bien répondu aux besoins du filleul pour lui faire des propositions concrètes dans l'optique de démarche et de la prochaine rencontre.

#### 4. Que faire en cas de problème ?

L'engagement de parrainage suscite souvent un enthousiasme et des attentes fortes de la part des bénévoles. Mais, peuvent apparaître inévitablement quelques facteurs de découragement.

Il arrive que des filleuls présentent des difficultés d'implication dans la durée, soient impatients voire insatisfaits des premiers résultats, ou que l'évolution de leur situation personnelle induise de nouvelles contraintes... Cela oblige parfois le parrain à remettre en cause ses méthodes de travail pour en inventer d'autres, plus adaptées au filleul (*d'autant plus vrai s'il est jeune, cas d'un OSC par exemple*).

Parfois aussi, certains comportements liés à la situation des filleuls sont susceptibles de remettre en cause la motivation du parrain : le non-respect des horaires, les absences sans prévenir, une certaine forme de "désinvolture", l'absence de reconnaissance... Il est donc primordial, en plus des règles élémentaires de respect, de fixer clairement les modalités de la relation et de rappeler ces règles aussi souvent que nécessaire. N'hésitez pas à souligner que le besoin de reconnaissance est partagé. L'engagement des deux parties doit être réaffirmé et encouragé tout au long de la démarche.

Comme déjà précisé au préalable, le parrain n'a aucune obligation de résultat. Si, pour une quelconque raison, les échanges ne sont pas fructueux, voire conflictuels, il vaut mieux envisager, après réflexion, leur suspension, voire leur interruption. Tout ceci dans l'intérêt du filleul et du parrain.

Face à ce constat, il est important de réfléchir, en binôme, sur les raisons de cette interruption du parrainage, et d'en dresser des recommandations si vous estimez que la situation mérite d'être partagée. Mieux vaut faire en sorte de ne pas signifier cet état de fait comme un échec, mais de le transformer en une source d'apprentissage pour les deux parties.

Vous pouvez bien sûr vous appuyer sur votre groupement (réfèrent Mara ou président), le conseiller Défense Mobilité ou le représentant de l'association partenaire pour vous accompagner dans cette dernière entrevue.

Quelles que soient les questionnements/difficultés que vous rencontrez, il est important de les signaler au plus tôt à votre groupement et à vos partenaires pour que soient envisagées collectivement les solutions les plus adaptées.



#### Que faire en cas de problème ?

- Identifier précisément le problème
- Signaler le problème à la personne concernée
- Identifier les causes du problème
- S'accorder sur les conditions de résolution du problème (attentes mutuelles, délais...)

Si nécessaire :

- Signaler l'intention de rupture de la relation, avec les causes précises
- Ne pas centrer les reproches sur la personne, mais sur ses actes
- Orienter la réflexion sur la suite (recherche d'un nouveau parrain/filleul, points de vigilance...)

### III. Les outils du parrain

Sans autre formalisme, il s'agit essentiellement de vous donner quelques outils afin de faciliter l'action de parrainage dans le temps et dans son contenu voire d'en mesurer la pertinence et l'efficacité autant que de besoin.

*Tous ces documents sont évolutifs et restent perfectibles : les retours d'expérience et les propositions des parrains et des filleuls seront utiles pour les optimiser...*

#### 1. Le questionnaire initial et les fiches de suivi

##### Le questionnaire initial

Cette grille est un outil d'évaluation des attentes, des atouts et des difficultés du filleul classés par thématiques. Elle n'est pas figée et peut être complétée d'autres observations ou rubriques. Une fois remplie par le filleul et transmise au parrain, de préférence **avant** la première rencontre, cette grille peut constituer le point de départ d'un échange entre les deux partenaires. L'objectif final de ce questionnaire est de mettre en lumière des pistes d'action supplémentaires, non identifiées par le filleul, qui viendront compléter son plan d'action initial (élaboré avec Défense Mobilité ou un cabinet spécialisé, ou...).

**Les fiches de suivi et les guides** (voir annexe 2).

La fiche de liaison et de suivi : comme son nom l'indique, cette fiche va servir à faire le point entre le parrain, le parrainé et le chargé de mission reconversion du groupement. Il constitue aussi un outil de compte rendu des activités entreprises ensemble pour aider à l'insertion du candidat en transition.

La fiche guide « enquête métier » : quand le projet professionnel a déjà pris forme et que le filleul a besoin de valider sur le terrain les représentations qu'il se fait d'un métier ou d'appréhender tous les éléments concrets qui le composent (*compétences exigées, aptitudes, conditions de travail, relations de travail etc.*), il prendra rendez-vous avec un professionnel qui lui parlera en direct de son métier. L'entretien sera préparé en amont, avec cette fiche guide, en sélectionnant les questions les plus pertinentes concernant le métier en question.

La fiche de simulation d'entretien : (voir l'espace « atelier », module entretien de recrutement, lien : <https://mara-anocr.com/course/view.php?id=3&section=6>).

Les autres fiches : d'autres fiches vous sont proposées pour aider votre filleul dans la finalisation et la mise en oeuvre de son projet de reconversion. Vous en trouverez sur notre site Mara dans l'espace dédié « ateliers » et bien sûr sur les sites Internet de nos partenaires, dont Pole Emploi et l'APEC notamment. Voir l'espace Mara « nos partenaires ».

#### 2. La démarche pédagogique et la formation du parrain<sup>7</sup>

Cette formation est sans doute une condition préalable pour la mise en place d'un parrainage efficace. Dans les cas où sa mise en place est négligée par la structure, l'action des parrains peut être perturbée par la découverte des difficultés ou des particularités des filleuls (ou du mode d'intervention des professionnels) vis-à-vis desquelles ils ne savent pas réagir. Elle apparaît ainsi dès le début comme une attente et un besoin<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> En cours de validation et d'études de droits par LATEM (partenaire Mara).

<sup>8</sup> Notamment des adhérents ayant quitté l'activité professionnelle depuis longtemps

Cette formation s'appuie d'abord sur les besoins exprimés par les parrains et les attentes de l'association ou de la structure support en la matière. Tout le monde ne s'improvise pas consultant RH, coach certifié ou spécialiste en bilan de compétences. **Et ce n'est pas le rôle d'un parrain !**

Ce type de formation est appelée à prendre des formes successives, se diversifier et s'étager dans le temps. Dans un premier temps, il s'agit avant tout d'une **information** :

- sur les buts et fonctionnement des associations et des structures supports de l'action de parrainage ;

- sur les mesures et autres dispositifs pouvant faciliter l'accès à l'emploi des personnes parrainées, afin que les parrains en aient une connaissance exhaustive et pratique (rappel de l'organisation, du fonctionnement et des outils proposés par Défense Mobilité ou ses organismes affiliés – dont la MRO - ;

- sur les caractéristiques des publics ciblés par le parrainage : leurs représentations du mode du travail, leurs attentes, les obstacles qu'ils rencontrent pour accéder à l'emploi, la situation des contractuels (OSC Encadrement ou Spécialiste...), les difficultés possibles rencontrées par le personnel féminin en transition professionnelle, etc.

Si la phase d'information relève de la responsabilité directe du groupement, assisté par la structure associée (antenne ARD par exemple), la seconde phase de **formation** devra faire appel à des formateurs externes, indépendants du réseau, aptes à travailler avec le groupe de parrains, à susciter une réflexion sur les pratiques et leur évolution, mais aussi à valoriser l'action entreprise. **Les OPCA** peuvent apporter des solutions « clés en main » (voir ci-dessous le *Le lien vers le module de tutorat proposé par OPCABIA* (tous droits réservés) : <https://mara-anocr.com/course/index.php?categoryid=6>

### 3. L'évaluation<sup>9</sup> de l'action : à quoi sert le parrainage ?

Un bilan de l'action doit pouvoir être conduit annuellement, au moment d'un AG locale ou de la réunion du comité de coordination « reconversion » central. Il est donc utile de prévoir, dès le démarrage de l'action, la manière dont on va estimer les apports du parrainage. Cela concourt aussi à faciliter la formulation des objectifs du parrainage.

**Objectif 1** : apprécier les résultats du parrainage sur l'insertion professionnelle des filleuls, avec des critères simples : taux global d'accès à l'emploi ; réussite d'une formation ; fiabilité de l'emploi (types de contrat, durée) ; motivation et confiance en soi des filleuls ; consolidation du projet professionnel, etc.

**Objectif 2** : mesurer les effets du parrainage sur les parrains et les employeurs potentiels : quid de la prise de conscience des difficultés réelles des filleuls dans la réalisation de leur projet de reconversion ? Le parrainage dissipe-t-il les représentations négatives que les employeurs peuvent avoir de ces candidats issus du monde militaire ? Change-t-il les regards sur les difficultés liées à l'absence de qualification civile ou d'expérience professionnelle ? Incite-t-il les employeurs à infléchir leur mode de recrutement ? ...

**Objectif 3** : apprécier le soutien du groupement et/ou de la structure support aux binômes « parrainage » : le groupement a-t-il développé des compétences en matière d'aide à la reconversion (ateliers spécialisés, offres d'emploi... ? le parrainage a-t-il eu des effets sur le développement de liens entre les acteurs de l'emploi et de l'insertion (réseau) ?

---

<sup>9</sup> Module en cours de validation (divergence d'appréciation entre les pdts de groupements sur l'utilité d'un tel module...).

## CONCLUSION

Ce guide n'est pas un règlement en soi. Il constitue un référentiel d'un fonctionnement raisonné du système de parrainage associatif et des actions possibles pour parrain et filleul. Il reste évolutif et s'enrichira des retours d'expériences des binômes sur le terrain.

La légitimité de l'intervention des parrains et marraines se fonde d'abord sur notre **principe de fraternité d'armes** ; elle s'appuie aussi sur l'expérience et la connaissance concrète d'un bassin de vie, d'un milieu de travail ou d'un métier (le cas échéant), de ses règles et de ses pratiques, des conditions requises pour y entrer ou s'y installer.

Quelques rappels pour finir...

### Le Parrainage, c'est

- ◆ une relation **dynamique** pour une **réussite commune**
- ◆ une alliance de **travail**
- ◆ une affaire de relations **interpersonnelles**
- ◆ une relation **gagnant - gagnant** entre un « jeune » et un « ancien ».

### Vous voulez devenir parrain ?

Vous trouverez les coordonnées du référent reconversion de votre groupement ANOCR sur le site [mara-anocr.com](http://mara-anocr.com). A défaut, vous pouvez contacter directement le référent national qui relayera la demande au niveau considéré ([dgcfid@gmail.com](mailto:dgcfid@gmail.com)).

Pour toute information complémentaire sur le parrainage, voir les sites de l'ANOCR (site général de l'ANOCR ou sur la plateforme Mara).

**« La chance ne sourit qu'aux esprits bien préparés ! » Louis Pasteur.**



## ANNEXE 1 : le questionnaire initial

Commentaire à donner au filleul : *pour nous permettre de vous appuyer au mieux dans votre projet de transition professionnelle, nous vous remercions de bien vouloir remplir le questionnaire ci-joint **avant** un premier entretien. Prenez le temps de répondre et n'hésitez pas à en parler avec votre conjoint ou toute personne de confiance susceptible de partager votre futur **projet de vie**.*



### Mission d'Appui à la Reconversion de l'ANOCR (MARA)

#### Questionnaire avant reconversion

Nom : .....  
Prénom : .....  
Grade : .....  
Ancienneté : .....

Pour nous permettre de vous appuyer au mieux dans votre projet de transition professionnelle, nous vous remercions de bien vouloir remplir le questionnaire ci-joint avant un premier entretien. Prenez le temps de répondre et n'hésitez pas à en parler avec votre conjoint ou toute personne de confiance susceptible de partager votre futur projet de vie.

#### 1. Votre situation actuelle

Cochez la case correspondant à votre situation

##### 11 Votre armée ou service :

- Armée de Terre .....
- Armée de l'Air .....
- Marine .....
- Gendarmerie .....
- SGA .....
- Autres .....
- [.....]

##### 12 Vos responsabilités :

- Direction .....
- Encadrement .....
- Expertise .....
- Technique .....
- Autres .....
- [.....]

##### 13- Votre métier de base dans...

- L'opérationnel .....
- Les ressources humaines .....
- L'informatique et les SIC .....
- L'administration et la gestion...
- La maintenance .....
- La logistique .....
- Les techniques d'armement ....
- Le renseignement .....
- La sécurité .....
- La pratique médicale .....
- Autres .....

#### 2. Votre carrière dans la Défense

Cliquez sur ce lien pour obtenir le questionnaire complet :

<https://mara-anocr.com/course/view.php?id=10&section=3>



## CHARTRE DE PARRAINAGE

### ***PREAMBULE***

Le but d'une mission de parrainage est de renforcer les chances de succès du projet porté par un candidat au départ en lui permettant de développer les compétences nécessaires à la réussite de son projet professionnel.

Le parrain, fort de sa propre expérience, de ses compétences et de son réseau, s'engage à aider le filleul dans sa démarche transitoire par une attitude d'écoute, de dialogue, d'accompagnement et de mise en réseau, afin que le bénéficiaire de cette action progresse dans son autonomie, sa capacité de décision et l'identification des ressources utiles à la réussite de son projet.

La présente charte a pour objet de définir les attentes et engagements respectifs du filleul et du parrain qui accepte cette mission bénévole. Le parrainage ne saurait en aucune façon remplacer les divers appuis (formation, accompagnement, expertise...) apportés aux candidats par des organismes spécialisés ; il leur est un appui complémentaire bénévole.

Il est rappelé que le parrain ne peut être tenu pour responsable des avis qu'il fournit et que le filleul reste seul maître de ses choix et de ses actes.

Cette charte est conclue entre,

d'une part, le groupement départemental de l'ANOCR (*association déclarée sous la loi 1901, reconnue d'utilité publique*), ayant son siège social (*adresse du groupement*)

dénotée ci-après "le **groupement ...**" et représentée par son président, Mr...

d'autre part

Monsieur \_\_\_\_\_, appelé "**parrain**"

et Monsieur \_\_\_\_\_, appelé « **filleul** »

Parrain et filleul, après avoir pris connaissance des principes de parrainage (*voir le guide du parrainage Mara*), en acceptent les modalités pour permettre un véritable suivi sérieux et utile à la mission d'aide à la reconversion.

### **1. PRINCIPE DU PARRAINAGE**

Destiné à accompagner le filleul, au moins en amont du processus de reconversion initié par l'agence de reconversion de la Défense (Défense Mobilité), au mieux, de part et d'autre de ce processus notamment en avak, pendant la phase de mise en œuvre du projet sur un bassin de vie et/ou d'emploi, le parrainage a pour objectif :

- d'apporter au candidat en transition, une véritable expérience sur le vécu de salarié, de consultant, voire de chef d'entreprise, en fonction de la qualité du (des) parrain(s), une aide dans les choix de métier ou de poste, (aide à la réflexion, mise en confiance, entretiens réseau...);

· d'inciter à la mise en place de formations complémentaires, générales ou spécialisées, visant à mettre à jour les compétences du filleul ou à en acquérir de nouvelles, indispensables à la crédibilité du projet.

L'action ne vise pas une mise à l'emploi " directe ", mais offre l'opportunité de bénéficier d'un regard amical, mais critique, sur les démarches entreprises ou à entreprendre, pour trouver un emploi et/ou s'installer sur le lieu de repli souhaité par le militaire et sa famille.

## **2. ENGAGEMENT DU PARRAIN**

Le parrain fournira à titre personnel, désintéressé et gratuit, au bénéficiaire, tout avis, information voire cooptation.

Il accepte de consacrer au minimum une rencontre physique tous les mois, et un entretien de 2 heures environ par semaine au bénéficiaire, notamment pour faire le point à partir des documents que celui-ci lui aura transmis.

Après chaque entretien, un compte rendu succinct des échanges pourra être restitué à l'association, par le filleul ou le parrain (voir la fiche de suivi et de liaison).

Il sera attentif à ne pas se substituer au candidat qu'il parraine et se gardera de toute prise de décision en son nom (cas notamment d'entretien d'embauche téléphonique).

Il est rappelé que le Parrain ne peut être tenu pour responsable des avis qu'il donne à titre bénévole.

Bien que le(s) parrain(s) soi(en)t à la disposition du filleul et qu'il apparaisse normal que celui-ci prenne l'initiative de le(s) contacter pour bénéficier d'un appui, le constat de l'expérience nécessite, par souci de réalisme, de demander au(x) parrain(s) de susciter lui(eux)-même(s) ces rencontres (surtout en début de processus).

## **3. ENGAGEMENT DU FILLEUL VIS A VIS DE SON PARRAIN**

Le bénéficiaire, accepte les objectifs d'intervention du parrain, qu'il sollicitera à cet effet et s'engage notamment :

- à considérer son parrain comme un appui bénévole et moral pouvant lui faire bénéficier de son expérience, réseau et autres avantages ;
- à tenir compte des informations et conseils reçus de son parrain, en considérant toutefois que les décisions pouvant découler de ces informations ou l'utilisation pouvant en être faite lui appartiennent exclusivement et qu'il conserve l'entière responsabilité de ses décisions ;
- à fournir régulièrement au parrain les informations nécessaires à l'exercice de sa mission, et particulièrement ses propres supports de pilotage (tableaux de bord d'activité, résultats formation, relations humaines...)
- à lui faire part de ses difficultés éventuelles et à lui communiquer en toute franchise les éléments nécessaires à l'appréciation de sa situation.

Restant seul décisionnaire quant à la mise en œuvre des avis ou recommandations prodigués par le parrain, le bénéficiaire dégage le parrain de toute responsabilité en raison des dits avis ou informations données.

## **4. SUIVI DU PARRAINAGE**

Filleul et parrain informeront le groupement des modalités et des résultats de leur relation, le groupement étant chargée de veiller au bon déroulement du parrainage dans son contenu et dans sa forme.

A cette fin, un état périodique des dates de rencontres, ou des échanges effectivement tenus, devra être communiqué au groupement par le filleul.

La fiche de suivi et de liaison ou une trace écrite des rencontres périodiques (mail) sera également transmise par le parrain, afin d'optimiser les remontées d'informations importantes, auprès du groupement.

## **5. CLAUSE DE RUPTURE**

Il est possible que le parrainage ne puisse se dérouler dans de bonnes conditions (facteurs nouveaux, incompatibilité, déménagement...), de sorte qu'il ne se révèle pas bénéfique pour le filleul ni pour son projet. Dans ce cas, il est demandé au parrain de s'en expliquer avec le président de groupement, afin qu'une décision de rupture soit prise rapidement.

## **6. CONFIDENTIALITE**

Le groupement, le parrain et le filleul s'engagent à respecter la confidentialité des démarches entreprises, notamment en ce qui concerne les mises en relation professionnelles ou les offres d'emploi éventuellement proposées par l'un de ses membres et des parrains.

Fait en 3 exemplaires, dont un pour le groupement

(Ecrire lu et approuvé et signer).

A ....., le .../.../.....

Le filleul,

Le parrain,

Le groupement.

#### **ANNEXE 4 : Les techniques et recherches d'emploi (TRE)**

Vous trouverez ces fiches guides dans l'espace « ateliers » du site MARA.

Lien ci après : <https://mara-anocr.com/course/index.php?categoryid=2>

Il vous sera demandé de vous inscrire sur cet espace d'auto-formation. Deux possibilités vous alors sont proposées :

- soit en connexion anonyme (essai) : le mot de passe est : « ateliermara » tout attaché et en minuscule. Vous pourrez alors surfer sur les différents ateliers, mais certains tests ou cours seront limités.
- soit avec vos propres identifiants de connexion, à récupérer auprès du référent reconversion de votre groupement ou du coordinateur reconversion national ([dgcfid@gmail.com](mailto:dgcfid@gmail.com)).

Vous pourrez alors surfer sur les trois ateliers principaux de cet espace afin de vous aider à mieux vous connaître et à préparer votre projet professionnel dans les meilleures conditions.