



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Délégation interministérielle à
l'accueil et à l'intégration des
réfugiés



#Fabrique n°14

Compte-rendu

Mentorat et parrainage citoyen : une société engagée en faveur des personnes réfugiées ?

19 avril 2023



Contexte général

Ces dernières années, de nombreuses crises – qu’elles soient de nature économique, politique ou encore climatique - ont bouleversé la majorité des pays européens. Dans ce contexte, la société française a ainsi pu être traversée par de nombreux clivages en écho à ces bouleversements systémiques. Ces manifestations fragilisent, significativement, la cohésion nationale et un idéal de vivre ensemble et de fraternité qui semblait, pourtant, prévaloir. Néanmoins, en dépit de ces clivages et divisions, la société française a pu montrer un engagement réel, notamment, à travers un certain nombre d’initiatives citoyennes, comme par exemple en réaction à la crise ukrainienne de 2022.

Parmi ces initiatives, nous pouvons saluer **l’essor significatif des dispositifs relatifs au mentorat ou au parrainage citoyen**. Ces programmes interviennent partout sur le territoire (QPV, milieu rural, agglomération...) et sur des thématiques très différentes. On recense ainsi près de 150 000 mentors qui se sont engagés en 2022¹. Parmi ces dispositifs, de nombreux étaient destinés aux bénéficiaires de la protection internationale et temporaire.

De ce fait, dans le cadre de la politique d’accueil et d’intégration des personnes réfugiées, **la perspective d’adapter et de construire des dispositifs en faveur des personnes réfugiées apparaît alors comme une nécessité et un objectif à renforcer**. En effet, qu’il soit à visée professionnelle, académique ou proposant une dimension interculturelle, le mentorat a un rôle essentiel pour les personnes réfugiées dans leur parcours d’intégration. Par les liens et interactions qu’il rend possible entre citoyens, le mentorat est aussi déterminant dans une perspective de cohésion sociale et d’acceptabilité des politiques d’accueil.

Réunissant de façon collaborative une diversité d’acteurs (associations, réseaux d’entreprises et entreprises, fondations, mentors et mentoré.e.s...), la 14^{ème} Fabrique du Lab’R de la DIAIR intitulée « Mentorat et parrainage citoyen : une société engagée en faveur des personnes réfugiées ? » a pour vocation à répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les particularités des dispositifs de mentorat et parrainage existants à destination du public réfugié ?
- Quelles sont les temporalités de ces dispositifs dans la perspective de l’accueil et de l’intégration des personnes réfugiées ?
- Quelles sont les visées de ces dispositifs et comment mesurer l’impact des accompagnements proposés ?
- Comment peut-on davantage développer des dispositifs de parrainage et de mentorat ?
- Comment mettre en valeur les initiatives existantes pour nourrir un narratif positif sur l’accueil et l’intégration ?

Les contributions de la journée, structurée autour de temps de témoignages et d’ateliers, ont permis de produire des éléments structurant pour les attendus suivants :

- Un guide des bonnes pratiques à usage du mentor pour le public réfugié
- Un futur plan d’action pour le développement du mentorat
- Des éléments de valorisation et des pistes d’opérations locales ou nationales de communication

¹ Source : Collectif Mentorat, Janvier 2023

Synthèse du déroulé de la journée

Cette journée structurée autour de temps de témoignages, exposés et ateliers a, notamment, été introduite par Alain Regnier – Délégué interministériel à l'accueil et à l'intégration des réfugiés – et par Christophe Paris – Président du Collectif Mentorat. Tous deux ont tenu à saluer l'annonce faite par la Première ministre de consacrer le mentorat comme « Grande Cause Nationale 2023 ».

« Par l'apprentissage mutuel qu'il permet, le mentorat permet de lutter contre les inégalités et d'incarner la cohésion sociale et la fraternité au sein de notre société. »

Tristan Reilly, Adjoint au Chef du bureau des politiques de jeunesse au sein de la DJEPVA (Direction de la jeunesse de l'éducation populaire et de la vie associative), a présenté les éléments relatifs au plan « 1jeune1mentor ».

Par la suite, trois ateliers ont été menés sur les thématiques suivantes :

1. Identifier, analyser et réfléchir aux spécificités des programmes de mentorat
2. Comment développer et améliorer les dispositifs de mentorat à destination des personnes réfugiées ?
3. Valoriser l'engagement de la société d'accueil en faveur des personnes réfugiées : comment construire un narratif positif ?

Différents groupes de travail consacrés à la fois à l'accompagnement des mentors, au renforcement des programmes et à de prochaines actions de communication seront mis en place. L'objectif ? Bâtir collectivement des actions de développement à travers, notamment, la création d'outils (guide pratique, formation, plateforme d'évaluation) à destination des futurs et actuels porteurs de projets. Ces réalisations permettront aussi d'illustrer l'engagement de la société française en faveur des personnes réfugiées.

Le mentorat consacré grande cause nationale 2023



Dans la lignée du plan *1 jeune, 1 mentor*, la Première ministre a consacré la promotion du mentorat comme Grande Cause nationale 2023.

Le mentorat constitue en effet un levier d'intégration socio-professionnelle des jeunes et des moins jeunes en France. Pour celles et ceux qui sont issus de milieux moins favorisés, qui grandissent dans des contextes socio-culturels difficiles ou qui voient leurs perspectives d'avenir entravées, le lauréat 2023 devra conduire des actions de mentorat favorisant l'orientation ou l'intégration professionnelle des jeunes. Le label sera délivré à un ou des organismes à but non lucratif qui pourront organiser des campagnes de communication faisant appel à la générosité du public et bénéficier des créneaux de diffusion gratuits sur les antennes des sociétés publiques de radio et de télévision. En savoir plus :

<https://www.gouvernement.fr/communiquelabel-grande-cause-nationale-2023>

Table-ronde : Etat des lieux, enjeux et problématiques



Le préfet **Alain Régnier** a ouvert cette journée en rappelant l'importance de relations interpersonnelles entre personnes exilées et francophones, afin de favoriser une intégration complète et réussie ainsi qu'un enrichissement mutuel.

Christophe Paris, Président du Collectif Mentorat a par la suite mis en lumière l'apprentissage mutuel permis par le mentorat invitant chacun à faire grandir ensemble ce mouvement, à l'inscrire dans les politiques publiques et d'ainsi faire du droit au mentorat une réalité. Il s'agit, en effet, de permettre à chaque personne exilée qui le souhaite d'être mentorée, et à chaque citoyen de pouvoir devenir mentor s'il le veut.

Tristan Reilly, Adjoint au Chef du bureau des politiques de jeunesse au sein de la DJEPVA (Direction de la jeunesse de l'éducation populaire et de la vie associative), a présenté les éléments relatifs du plan « 1jeune1mentor » qui a déjà permis à près d'une soixantaine de structures lauréates reconnues d'intérêt général de porter des dispositifs innovants à destination de jeunes en grande fragilité.

Pour conclure, **Nina Chini**, Directrice de cabinet de la DIAIR, a rappelé l'engagement du laboratoire de recherche-action de la DIAIR, le « Lab'R », de mener des missions destinées à rapprocher et à fédérer l'ensemble des acteurs impliqués autour d'enjeux communs en vue de réaliser des actions concrètes et destinées à être déployées à travers des projets structurants.

Atelier n°1 - Identifier, analyser et réfléchir aux spécificités des programmes de mentorat

La méthode

Les participants étaient répartis en sous-groupes de 10/15 personnes afin de pouvoir échanger dans une logique horizontale et collaborative. L'enjeu visait à permettre à chaque acteur de prendre la parole et de partager ses expériences, compte tenu de son expertise spécifique sur les programmes de mentorat. A l'issue de l'atelier, un temps de restitution collective a permis à chacun de partager et prendre connaissance des travaux menés au sein des autres sous-groupes et des avancées proposées en leur sein.

Les objectifs et finalités

Ce premier atelier de la Fabrique visait à **identifier** les caractéristiques des programmes de mentorat, à **analyser** les forces et spécificités des programmes et à **réfléchir** aux opportunités et perspectives. Cet atelier était donc divisé en 3 sous-groupes correspondant à la déclinaison thématique suivante :

Intégration professionnelle - Formation académique/orientation – Interculturalité

Les résultats des travaux serviront à alimenter l'élaboration d'un futur guide pratique ou la création d'un module de formation à destination des mentors ou tout autre élément susceptible de venir renforcer l'accompagnement, la préparation et le suivi des duos constitués.

La synthèse des échanges

Plusieurs constats, communs aux 3 sous-ateliers, se sont dégagés :

- La richesse de l'écosystème mobilisé auprès du public réfugié sur les programmes de mentorat existants : universités, entreprises, associations et tant d'autres acteurs ont décliné des programmes spécifiques pour les personnes réfugiées mais beaucoup d'autres acteurs engagés sur des programmes de mentorat ne portent pas d'actions auprès du public réfugié ;
- Les difficultés de recrutement de mentors et l'absence d'outils dédiés pour les accompagner sur la compréhension des spécificités du public réfugié ;
- La nécessaire transversalité des programmes de mentorat.

1^{er} sous-atelier dédié à l'intégration professionnelle

Les programmes de mentorat à visée professionnelle rassemblent des **acteurs** divers tels que les associations, les administrations compétentes en collaboration avec les instances locales, les entreprises et leur fondation ainsi que, et avant tout, les salariés engagés. Les objectifs qui animent cet écosystème sont les suivants :

- Favoriser l'employabilité des réfugiés par la transmission des codes et l'appui dans la recherche d'emploi mais aussi lutter contre le déclassement professionnel ;
- Favoriser l'engagement sociétal des entreprises et sensibiliser les acteurs privés à leur rôle crucial dans la réponse à apporter aux défis d'aujourd'hui et de demain sur le sujet de l'accueil des réfugiés ;

- Capitaliser sur les compétences des personnes réfugiées et mettre en lumière l'enrichissement de la société française au travers et grâce aux flux migratoires dont le pays bénéficie ;
- Contribuer indirectement à une meilleure maîtrise de la langue française, à l'intégration sociale des réfugiés et à la création de liens interculturels.

Le **financement** de tels dispositifs passe par les fondations d'entreprises, les directions RH et RSE, les institutions publiques à l'échelle locale, nationale et européenne, la société civile via le bénévolat (notamment de compétences) et le mécénat de personnes privées.

Les **bénéficiaires** du mentorat englobent un spectre très large, allant du bénéficiaire de la protection internationale (BPI) à l'entourage du mentor, en passant par l'entreprise accueillante et la société française dans sa globalité.

Les **forces** des programmes à visée professionnelle résident principalement dans l'interaction et l'articulation de relations professionnelles et personnelles favorisant une adaptabilité et une accessibilité renforcée. Rapidement opérationnel, il s'agit d'un accompagnement court et pleinement intégré au monde de l'entreprise mais qui peut évidemment évoluer vers une relation plus longue et non professionnelle. Du côté des mentors, ces dispositifs de mentorat ne nécessitent pas d'expérience particulière et sont vecteurs de sens ; du côté des mentorés, ils permettent d'avoir accès à un réseau, de découvrir indirectement le monde de l'entreprise et de faire avancer son projet professionnel. Le contexte actuel offre de vraies opportunités avec l'importance croissante accordée au sens par les salariés, celle de la marque employeur pour les entreprises et la prise de conscience collective générée par la crise ukrainienne.

Les **faiblesses** du mentorat à visée professionnelle résident avant tout dans le manque de notoriété tant du côté du public réfugié que du côté des salariés. Pour les mentors spécifiquement, le manque de temps, le mauvais *matching* ou le manque de reconnaissance des dispositifs de mentorat peut entraver les velléités d'engagement. Du côté des mentorés, les freins généraux tels que la langue, la mobilité ou le logement peuvent jouer un rôle limitatif, tout comme le fait que le mentorat ne conduise pas nécessairement à un recrutement. L'inégal engagement des mentors peut aussi constituer un frein dans l'efficacité de ces programmes.

En résumé, peuvent être mis en place :

- des liens renforcés avec l'OFII et les acteurs de l'intégration afin de remédier à certaines difficultés de sourcing ;
- Une plus grande articulation entre les différents acteurs sur ce sujet, qui permettrait sans doute de mieux identifier les dispositifs, alors même que la multiplicité des acteurs du mentorat engendre un manque de clarté pour les potentiel.le.s intéressé.e.s ;
- Enfin, mieux penser « l'après » mentorat dès le départ et articuler les programmes avec l'enjeu plus large de l'insertion socio-professionnelle durable qui permettra d'améliorer l'efficacité de ces dispositifs.

2nd sous-atelier dédié à la formation académique et aux dispositifs d'orientation

Les programmes de mentorat à visée académique mobilisent des **acteurs** institutionnels divers tels que la DGESIP ou les DRAJES, les rectorats et les centres de formation (CFA), les réseaux associatifs engagés (comme le Réseau MENs et UEE), les universités, le MESR sans oublier les lycéens et les étudiants. Les objectifs qui animent cet écosystème sont les suivants :

- L'orientation et la reprise d'études des mentoré.e.s
- L'accompagnement et la montée en compétences des mentors
- L'éclosion d'une relation interpersonnelle privilégiée, garante d'une intégration réussie

Le **financement** de tels dispositifs passe, notamment, par le fonds *1 jeune, 1 mentor* (DJEPVA) ainsi que par le concours de fonds privés. Si les premiers **bénéficiaires** sont les étudiants en tandem, il est incontestable que le système universitaire ainsi que la société dans son ensemble en profitent également. Les **forces** d'un tel dispositif résident, entre autres, dans la présence d'une structure encadrante ainsi que dans la mise à disposition d'outils de formation. Ses **faiblesses** ont principalement trait à l'absence d'information sur les procédures et sur les difficultés de recrutement des mentors.

Le développement d'une **offre de formation** a été abordé, proposant :

- Un cycle de formation initiale
- Des modules complémentaires orientés vers les publics spécifiques
- La création d'un label « Mentorat de qualité »
- L'organisation de rencontres annuelles entre les différents acteurs impliqués

3^{ème} sous-atelier dédié à l'interculturalité

L'interculturalité est une réalité transverse et constitutive de la réalité de l'ensemble des dispositifs de mentorat. Elle est portée par divers acteurs, à l'instar de la diversité des programmes : binômes, salariés, prescripteurs, structures encadrantes etc... L'objectif commun est celui du recueil et de la bonne compréhension des besoins ainsi que l'accompagnement vers et *dans* le projet socio-professionnel.

Des constats communs avec les deux précédents sous-groupes sont relevés, notamment, sur les objectifs et acteurs engagés.

Les avancées suivantes sont relevées : l'inclusivité et la permanence du lien entre mentor / mentoré.e, la richesse de l'écosystème mobilisant entreprises et citoyens, la création d'une communauté de bénévoles engagée. Les perspectives d'amélioration reposent sur les constats suivants : manque de bénévoles, et particulièrement des jeunes.

Atelier n°2 – Comment développer et améliorer les dispositifs de mentorat à destination des personnes réfugiées ?

Les objectifs et finalités

Ce second atelier est dédié au développement des programmes de mentorat à destination des personnes réfugiées. Les réflexions avaient pour objectifs de servir un futur plan d'actions visant le renforcement des dispositifs existants et, notamment, leur articulation dans le parcours d'intégration des personnes réfugiées.

Répartis en sous-groupes, les participants étaient invités à réfléchir aux :

- Moyens et sources de financement
- Public cible : *sourcing* et *matching* des mentors et mentoré.e.s
- Dispositifs de suivi et d'évaluation, aux mesures d'impact et à la structuration des *alumni*

Chaque groupe disposait d'une matrice pouvant servir à l'ébauche d'un plan d'action.

La synthèse des échanges

Plusieurs constats, communs aux différents sous-ateliers, se sont dégagés :

- La disparité des approches relatives au recrutement et au sourcing des mentors / mentoré.e.s ;
- La nécessité de renforcer les programmes sur l'ensemble de la temporalité de la relation de mentorat : du recrutement, au sourcing jusqu'à l'évaluation et la mesure d'impact à travers des outils dématérialisés ;
- Une meilleure circulation de l'information à travers la création de temps dédiés à des échanges de bonnes pratiques entre l'ensemble des acteurs impliqués.

1^{er} sous-atelier - Moyens et sources de financement

Cet atelier visait à décliner les moyens et les ressources nécessaires à la mise en œuvre des programmes. Chaque participant a été amené à décliner les besoins : ressources humaines, (ETP, bénévoles, mécénat de compétences...). L'importance du rôle des bénévoles a été soulevé et, en conséquence, la nécessité de les outiller et accompagner (voir 3^{ème} sous atelier).

Deux types de financements sont mobilisables :

- Les ressources publiques peuvent être mobilisées via des AAP et la labellisation Grande cause nationale permet d'étoffer la reconnaissance du mentorat comme dispositif contribuant à la cohésion sociale.
- La mobilisation financière d'acteurs privés via du mécénat et notamment du mécénat de compétences est une perspective à explorer en vue de la structuration de futur programmes à venir. La mise en lien de l'ensemble des acteurs engagés dans cette démarche et les associations proposant du mentorat apparaît en ce sens comme une priorité.

2^{ème} sous-atelier : *Sourcing / Matching*

- Sourcing

Le recrutement de volontaires pour le mentorat se pose tant pour les mentors que les mentorés :

- Pour les mentorés, les dispositifs de mentorat peuvent s'appuyer sur l'ensemble des acteurs de l'accueil et de l'intégration (OFII, opérateurs du DNA, opérateur AGIR, opérateurs FLE) mais également des acteurs portants des dispositifs de droit commun (PMI, assistants sociaux, universités, foyers d'accueil...). La mobilisation des *alumni* de ces programmes de mentorat peut aussi être un levier utile. Les réseaux sociaux peuvent enfin constituer un canal très large de diffusion et de promotion de ces programmes.
- Pour les mentors, plusieurs acteurs peuvent contribuer en tant qu'intermédiaire au *sourcing* ou accompagner la démarche d'instauration de dispositifs de mentorat : les syndicats d'entreprises (Medef, CPME...), le collège des directeurs du développement durable (C3D), Association française des managers de la diversité ou encore France bénévolat et France Active. Les réseaux de retraités ou les anciens salariés en mécénat de compétences peuvent également constituer un vivier de recrutement de mentors.

S'agissant de la communication à réaliser en vue de recruter mentors et mentorés, il est possible d'organiser des événements dédiés (forum de recrutement) ou de mobiliser des actions complémentaires (formation de sensibilisation) en ce sens. Des leviers spécifiques ont été identifiés pour inciter à l'engagement des collaborateurs comme la mobilisation de témoignages de salariés déjà engagés ou la valorisation RH de ces engagements. A cet égard, la création de « badge de compétences » que permettraient d'acquérir les dispositifs de mentorat pourrait être envisagée.

- Matching

La réflexion en amont dans la mise en lien entre les mentors et mentorés est une condition essentielle de la réussite des dispositifs de mentorat et de la création d'un lien fort entre le duo.

- Pour la constitution des duos, plusieurs éléments personnels peuvent être pris en compte : l'âge, le sexe, le pays d'origine, le niveau de langue. Attention, selon les dispositifs, il peut être pertinent de constituer des duos d'âge différents ou identiques par exemple. La proximité ou la différence doivent justement être pensés dans le cadre de l'objectif des programmes de mentorat et afin de répondre au mieux aux besoins du bénéficiaire.
- La préparation en amont du duo est aussi un critère important. Elle peut passer par la sensibilisation à l'asile et à l'interculturalité des mentors ou la signature d'une charte d'engagement tripartite (mentor-mentoré-représentant du programme). Idéalement, l'accompagnement peut être poursuivi tout au long du parcours afin d'aider au mieux les mentors dans leur tâche et de résoudre d'éventuelles difficultés dans la relation.

3^{ème} sous-atelier - Dispositifs de suivi et d'évaluation, aux mesures d'impact et à la structuration des alumni

- Structuration d'un réseau d'alumni

La structuration d'un réseau d'*alumni* a pour objectifs principaux de faciliter le recrutement des binômes, de permettre aux mentoré.e.s d'hier de devenir les mentors de demain et ainsi d'assurer la continuité des programmes. Les **bases de données des services RH**

des structures concernées pourraient être mobilisées afin de mettre sur pieds un tel réseau. Concernant les actions qui pourraient être menées dans ce cadre, elles seraient principalement axées à la formation d'**ambassadeurs** (narratif positif à destination de l'extérieur) et d'**animateurs** (narratif positif interne au programme).

- **Dispositifs de suivi des programmes**

La durée moyenne des programmes de mentorat est comprise entre 6 et 9 mois, en fonction des objectifs fixés en amont et de la situation des bénéficiaires. La fréquence est variable et à prendre en compte selon la durée du programme. Les rencontres, qu'elles soient en visioconférence ou en présentiel, sont structurées autour de temps partagés et d'activités ludiques. Les locaux de la structure ou bien des espaces publics sont privilégiés au domicile. Les modalités de suivi dépendent de chaque entité, il peut s'agir entre autres de journées dédiées, de conventions cadres et ou de charte d'engagement précisant les objectifs quantitatifs et qualitatifs etc...

- **Mesures d'impact**

Structurées autour du projet global du bénéficiaire, les mesures d'impact mettent principalement en œuvre les indicateurs de « réussite » suivants :

- Sur la dimension de l'**emploi** : entretiens passés, stages réalisés
- Sur la dimension de la **formation** : admission en formation, définition du projet personnel
- Sur la dimension de l'**interculturalité** : niveau de maîtrise de la langue française, confiance en soi et perception de la société d'accueil
- Sur la dimension des **enjeux transverses** : autonomie, liens sociaux, compréhension des démarches administratives ainsi que des normes socio-culturelles

La méthodologie adoptée dépend, ici encore, de l'entité concernée. Il peut s'agir :

- D'une plateforme dédiée
- D'un questionnaire de satisfaction
- De discussions et entretiens réguliers menés avec les mentors et mentoré.e.s

Atelier n°3 – Communiquer et concourir à un narratif positif sur les personnes réfugiées au sein de la société

Les objectifs et finalités

Dans ce dernier atelier, les participants ont pu échanger sur la valorisation du mentorat dans une perspective de cohésion sociale et, notamment, d'un discours positif sur l'accueil et l'intégration. Comment mettre en avant l'engagement de la société d'accueil en faveur des réfugiés et l'innover pour envisager de nouvelles actions de communication ?

Chaque groupe devait préparer des *pitch* sur les situations suivantes :

- Des éléments de langage positifs à valoriser dans la communication sur le sujet. Exemple : « pitch ton mentorat » (raconter son expérience, recruter un nouveau mentor)
- Des idées d'opérations concrètes, nationales ou locales, de mise en valeur du mentorat avec en arrière-plan le Label Grande Cause Nationale 2023.

La synthèse des échanges

Plusieurs constats, communs aux 3 sous-ateliers, se sont dégagés :

- La nécessité de dépasser le discours encore trop répandu accentuant l'engagement des mentors en faveur et non avec des personnes exilées : il s'agit de travailler sur l'élaboration d'un narratif positif, mettant en lumière les bénéfices réciproques du mentorat ;
- Le besoin d'accroître la visibilité des dispositifs de mentorat, ainsi que des binômes qui les animent, que ce soit à l'échelle de la structure concernée mais également plus largement dans le discours public ;
- L'importance d'organiser des événements pour médiatiser les dispositifs de mentorat, notamment en mobilisant les acteurs à même d'aider les programmes de mentorat dans le recrutement de mentors (universités, entreprises)

Conclusions et perspectives de la Fabrique

6 points clés à retenir pour favoriser le développement et la **valorisation des programmes de mentorat** :

- Favoriser les partages d'expérience à l'échelle des structures porteuses afin de créer un mouvement d'entraînement
- Encourager des campagnes de communication en direction du grand public, au-delà des acteurs déjà convaincus
- Renforcer l'accompagnement et la formation des binômes à travers des livrables qui resteront à déterminer
- Accentuer la création de liens sociaux avec la communauté francophone via des temps de convivialité favorisant échanges et rencontres
- Accentuer le partage de bonnes pratiques et une meilleure coordination entre les différents acteurs du mentorat (associations, entreprises et administrations)
- Renforcer la valorisation de la participation à des dispositifs de mentorat, notamment pour favoriser *in fine* l'insertion professionnelle du public réfugié (badge de compétences)

A partir des échanges de la journée, des groupes de travail vont être constitués sur les thématiques suivantes :

- **GT#1** dédié à l'accompagnement des binômes, avec notamment l'objectif de concourir au renforcement des capacités et à l'amélioration des processus de recrutement.
- **GT#2** consacré au développement de nouveaux outils, notamment numériques, dédiés à l'évaluation des programmes, au recrutement des mentors et au *sourcing* des binômes.
- **GT#3** sur la communication autour des programmes de mentorat à destination du public réfugié

Si vous souhaitez rejoindre ces groupes de travail, vous pouvez :

- Le mentionner (et remplir si ce n'est déjà fait) sur le [questionnaire de satisfaction](#) de la journée

- Vous manifester directement auprès de Lorène Kraemer, chargée de mission Emploi, Formation et Jeunesse stagiaire : lorene.kraemer@interieur.gouv.fr

Annexes

Liste des participants :

| Organisation | Nom Prénom | Fonction |
|---|-----------------------------------|---|
| BNP Paribas | Agnès Beccaria | Solidarity project officer |
| Collectif Mentorat | Nicolas Viennot | Directeur |
| | Christophe Paris | Président |
| | Madeleine Palayret | Chargée d'accompagnement pédagogique |
| | Matthieu Kusiak | |
| Délégation ministérielle à la diversité et l'égalité professionnelle | Alexandra Helleboid | Chargée de mission |
| DIAN | Eugénie Marie | Cheffe de bureau de l'apprentissage et de la citoyenneté |
| DJEPVA | Tristan Reilly | Adjoint au Chef du bureau Bureau des politiques de jeunesse |
| DRIETS IDF | Roslynn Bomba | Chargée de mission intégration Département Solidarités et Emploi (DSE) |
| Duo For a Job | Stefanie Biesmans | Directrice Ile-de-France |
| | Benedicte Bourdel | Mentor |
| Kodiko | Haitham Karajay | Mentoré |
| | Isabelle Batana | Consultante interne, TotalEnergies |
| Fondation RATP | Marlène Wozniak | Chargée de l'accès à l'Emploi et de l'engagement des collaborateurs |
| Fondation SNCF | Elodie Calloc'h | Responsable programme Mécénat |
| Fondation TotalEnergies | Florence Krook | Responsable partenariats insertion |
| | Florence Almon | en charge de l'engagement collaborateur |
| France Terre d'Asile | Hélène Soupios-David | Directrice Plaidoyer, International et Vie associative |
| | Léonard Flubacher | Chargé de mission Duos de demain |
| | Sophie Zavisic | Mentor Duos de demain |
| | Souse Tahir | Mentoré Duos de demain |
| JRS | Raphaël Pisano | Responsable fundraising et communication |
| | David Hedrich | Chargé de missions |
| Kodiko | Mathilde Patoureaux Lucie Mely | Responsable des opérations Responsable communication |
| | Cécile Pierrat-Schiever | Présidente |
| Le Creuset d'Art | Véronique Mouly | DRH |

| | | |
|---------------------------------------|----------------------------|---|
| LEPC- Levier | Manon Demoulliers | Responsable du mentorat |
| Les Déterminés | Emile Mailhet | Responsable employabilité et mentorat |
| Les entreprises s'engagent | Clara Michielini | Directrice des partenariats et de l'innovation |
| Lab'R – Membre board | Frédérique Malefant | Déléguée générale The Human Safety Net France |
| | Rania Titi | Lauréat académie |
| | Beakal Legesse | Lauréat académie |
| Proxité | Camille Bequet | Responsable de la Pédagogie et des programmes |
| Reseau MENS | Camille Hanon | Directrice |
| Tandem Réfugiés | Annick Aquaba | Mentor Tandem Réfugiés |
| Tirelires d'avenir | Louis Falga | Co-fondateur et directeur du développement |
| UEE | Senda BEN MUSTAPHA | Chargée de projets et activités socio-culturelles |
| UniR | Andee Gershenberg | Chargée du mentorat et de l'animation de la communauté |
| | Alissa Jemai | Chargée d'essaimage UniR |
| | Wesam Youssef | Mentorée |
| | Sharadat Evely Michy MFINA | Mentorée |
| Unis-Cité | Hani ABSHIR | Stagiaire Unis-Cité |
| | Julia Heres Garcia | Responsable Parcours des volontaires et formation |
| Université Paris Cité | Marie-Annick Mattioli | Responsable DU FLAVIC |
| Université Sorbonne Paris Nord | Sylvie Barrier | Directrice Espace Langues Responsable DU Passerelle Enseignante FLE |

Déroulé détaillé de la journée

9h - Accueil des participants

9h30-9h45 : Propos introductifs

- **Alain Régnier**, Préfet, Délégué interministériel à l'accueil et à l'intégration des réfugiés

- **Christophe Paris**, Président du Collectif Mentorat

- **Nina Chini**, Directrice de cabinet, Délégation interministérielle à l'accueil et l'intégration des réfugiés

9h45-11h – Etat des lieux, enjeux et problématiques

- **Intervention de Tristan Reilly**, Adjoint au chef du bureau des politiques jeunesse, DJEPVA Ministère de l'Education Nationale et de la jeunesse

- **Chiffres-clés, historique et contexte**

- **Zoom sur les dispositifs de mentorat à visée académique et interculturelle**

Témoignages de duos d'UniR et France Terre d'Asile

- **Zoom sur les dispositifs de mentorat à visée professionnelle et économique**

Témoignages de duos de Kodiko et Duo for a job

11h – 11h15 (Pause)

11h15 – 12h15 : Atelier n°1 - Identifier, analyser et réfléchir aux spécificités des programmes de mentorat

12h15-12h30 : Restitution - Atelier n°1

12h30 – 14h : Pause déjeuner

14h – 15h : Atelier 2 – Comment développer et améliorer les dispositifs de mentorat à destination des personnes réfugiées ?

15h-15h15 : Restitution - Atelier n° 2

15h15-15h30 (Pause)

15h30 – 16h30 : Atelier n°3 – Communiquer et concourir à un narratif positif sur les personnes réfugiées au sein de la société

16h30-16h45 : Restitution - Atelier n°3

16h45 – 17h : Clôture de la journée

#Fabrique n°14

Compte-rendu

Mentorat et parrainage citoyen : une société engagée en faveur des personnes réfugiées ?

19 avril 2023

Retrouvez toute l'actualité de la Diair :



[Site Web de la Diair](#)



[Instagram de la Diair](#)



[LinkedIn de la Diair](#)



[Facebook de la Diair](#)



[Twitter de la Diair](#)

Place Beauvau
75800 PARIS Cedex 08
Standard : 01 49 27 49 27 – 01 72 71 69 75
Adresse internet : <https://accueil-integration-refugies.fr/>

