

TERRITOIRE DE L'EURODISTRICT
GEBIET DES EURODISTRIKT



BASSIN D'EMPLOI PAMINA
Des métiers qui recrutent, une main-d'œuvre transfrontalière

FACHKRÄFTEALLIANZ PAMINA
Berufsfelder mit Bedarf und grenzüberschreitende Arbeitskräfte

LE PROJET BASSIN D'EMPLOI PAMINA EST COORDONNÉ PAR
DAS PROJEKT FACHKRÄFTEALLIANZ PAMINA EST DURCHFÜHRT VON

Eurodistrict PAMINA en coopération avec /
in Zusammenarbeit mit

NOS PARTENAIRES FINANCEURS / UNSERE FINANZIERENDEN PARTNER

NOS PARTENAIRES ASSOCIÉS / UNSERE ASSOZIIERTE PARTNER



Ce projet est cofinancé par l'Union européenne dans le cadre
du programme INTERREG VA plus européen.
Fonds européens pour le développement régional (FEDER).
Dieses Projekt wird von der Europäischen Union im Rahmen
des INTERREG V A Oberrhein Programme kofinanziert.
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (ERDF).



www.eurodistrict-pamina.eu

**LE PARRAINAGE EN PRATIQUE
MENTORING KONKRET**

Le parrainage pour l'emploi transfrontalier PAMINA
Grenzüberschreitendes Mentoring-Programm PAMINA



Le **Mentoring** (ou **parrainage**) est une des actions du projet INTERREG V « **Bassin d'emploi PAMINA : Des métiers qui recrutent, une main-d'œuvre transfrontalière** ». Il a commencé le 1^{er} janvier 2017 et court jusqu'au 31 décembre 2019.



QUELLES SONT LES ORIGINES DU PARRAINAGE POUR L'EMPLOI ?

Il est apparu en France dès le début des années 1990 au profit des jeunes accompagnés dans les missions locales. Son objectif premier est de lutter contre les discriminations à l'embauche. Le **parrainage transfrontalier pour l'emploi** a comme objectif de **mettre en relation un demandeur d'emploi**, cherchant à travailler de l'autre côté de la frontière, **avec un cadre d'entreprise du pays visé**. Dans la majorité des cas il s'agit d'un demandeur d'emploi vivant en France cherchant à travailler en Allemagne.

Das **Mentoring-Programm** ist Teil des INTERREGV-Projekts „**Fachkräfteallianz PAMINA: Berufsfelder mit Bedarf und grenzüberschreitende Arbeitskräfte**“. Es hat am 1. Januar 2017 begonnen und geht bis zum 31. Dezember 2019.

WIE ENTSTAND DAS MENTORING?

Es wurde in Frankreich zu Beginn der 1990er Jahre zugunsten Jugendlicher in den „missions locales“ eingeführt. Sein Hauptziel ist die Bekämpfung von Diskriminierungen bei der Einstellung. Das **grenzüberschreitende Mentoring** hat zum Ziel, einen Arbeitssuchenden, der sich auf der anderen Seite der Grenze bewerben möchte, mit einer Führungskraft in diesem Land in Kontakt zu bringen. Es handelt sich mehrheitlich um in Frankreich lebende Bewerber, die in Deutschland arbeiten möchten.

GLOSSAIRE

MENTOR

Cadre d'entreprise qui s'engage à accompagner, de manière bénévole, un ou plusieurs Mentees

MENTEE

Demandeur d'emploi qui cherche un emploi de l'autre côté de la frontière et qui participe au programme de Mentoring transfrontalier pour l'emploi

CANDIDAT

Demandeur d'emploi qui participe au programme Mentoring transfrontalier pour l'emploi mais qui est encore en attente d'appariement avec un Mentor

GLOSSAR

MENTOR

Führungskraft eines Unternehmens, die sich ehrenamtlich engagiert, einen oder mehrere Mentees zu begleiten

MENTEE

Arbeitssuchender, der auf der anderen Seite der Grenze Arbeit sucht und am grenzüberschreitenden Mentoring-Programm teilnimmt

KANDIDAT

Arbeitssuchender, der am Mentoring-Programm teilnimmt aber noch nicht im Tandem mit einem Mentor ist



QUELQUES CHIFFRES (janvier 2017 à février 2018)

17 Binômes ont été formés depuis le démarrage du projet

9 Mentees de ces binômes sont en emploi aujourd'hui.

1 embauche directe d'un Mentee par son Mentor.

2 embauches d'un candidat au Mentoring par l'entreprise d'un parrain suite à l'envoi du **CV-Book**

1 stage en entreprise d'un Mentee dans l'entreprise d'un Mentor (qui n'était pas le sien)

13 Mentors actifs de **10 entreprises** :

- Actief Personalmanagement GmbH
- AOK Gesundheitskasse
- Ehrmann Wohn- und Einrichtungs-GmbH
- Heel GmbH Biologische Heilmittel
- Kies & Beton AG Baden-Baden
- Landratsamt Rastatt
- Maric Airclean
- Michelin Reifenwerke AG & Co. KGaAAG
- ProServ Produktionsservice und Personaldienste GmbH
- Reber Möbel-Logistik GmbH
- Ufer GmbH

EINIGE ZAHLEN (Januar 2017 bis Februar 2018)

Seit Beginn des Projekts wurden **17 Tandems** gebildet

9 Mentees aus diesen Tandems sind heute in Arbeit.

1 Direkteinstellung eines Mentees durch seinen Mentor.

2 Einstellungen eines Mentoring-Kandidaten durch die Firma eines Mentors infolge der Zusendung des **CV-Book**

1 Praktikum eines Mentee in der Firma eines anderen Mentors

13 Mentoren aus **10 Unternehmen**:

COMMENT FONCTIONNE LE MENTORING ?

Un demandeur d'emploi (Mentee) est mis en relation avec **un cadre d'entreprise** de l'autre côté de la frontière, qui est prêt à s'engager de manière **bénévole** comme **Mentor**.

L'accompagnement du Mentor se fait de manière **individuelle en fonction des besoins** du Mentee. Le Mentor n'a pas d'obligation de trouver un travail à son Mentee, il a plutôt **une fonction d'accompagnement et de conseil**. La fréquence des rencontres varie de binôme en binôme, elle est fixée entre le Mentee et son Mentor, notamment en fonction des disponibilités de ce dernier.

WIE FUNKTIONIERT DAS MENTORING?

Ein Arbeitssuchender (Mentee) wird mit einer **Führungskraft** aus einem Unternehmen auf der anderen Seite der Grenze in Kontakt gebracht, die bereit ist, sich **ehrenamtlich als Mentor** zu betätigen. Die Begleitung des Mentors gestaltet sich sehr **individuell nach dem konkreten Bedarf** des Mentees. Der Mentor ist nicht verpflichtet für seinen Mentee eine Arbeit zu finden, er hat vielmehr die Funktion, **den Mentee zu beraten und zu begleiten**. Die Häufigkeit der Treffen sind von Tandem zu Tandem sehr unterschiedlich und wird individuell untereinander vereinbart, insbesondere hinsichtlich der Verfügbarkeit des Mentors.



QUE FAIT UN MENTOR ?

Le rôle du Mentor est d'**accompagner et de soutenir son Mentee** selon les besoins de celui-ci. Important : il n'a aucune obligation de trouver un emploi à son Mentee, mais il peut le faire si l'occasion se présente et qu'il le souhaite. **Les possibilités d'accompagnement sont multiples et varient en fonction du besoin de chaque Mentee** : Le Mentor peut lui permettre la découverte du fonctionnement de son entreprise et/ou du monde du travail de son pays en général, faire des retours et propositions d'amélioration du CV et des lettres de candidatures, donner une orientation pour démarche de recherche d'emploi, des conseils pour la préparation d'entretiens d'embauche...

En plus suivi individuel de leur Mentee les Mentor reçoivent régulièrement **un CV-Book avec les CV de tous les Mentees et candidats actuels**.

Deux fois par an des **réunions de réseau Mentor** sont organisés, qui permettent aux Mentors de se rencontrer entre eux, **d'échanger et d'étoffer leur réseau**.

WAS MACHT EIN MENTOR KONKRET?

Die Rolle des Mentors ist es, **seinen Mentee je nach individuellem Bedarf zu begleiten und zu unterstützen**. Wichtig: er kann seinen Mentee in Arbeit vermitteln, ist aber keineswegs dazu verpflichtet ! **Die Möglichkeiten der Begleitung sind vielfältig und variieren je nach Bedarf des einzelnen Mentees** : So kann der Mentor Einblicke in die Funktionsweise seiner Firma sowie der Arbeitswelt im Allgemeinen geben, Rückmeldung und Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsstrategie, Orientierung hinsichtlich der Stellensuche (wo finde ich passende Stellenanzeigen), Hilfestellung bei der Vorbereitung von Einstellungsgesprächen... Zusätzlich zum individuellen Mentoring erhalten die aktiven Mentoren regelmäßig **ein CV-Book mit den Lebensläufen aller aktuellen Mentees und Kandidaten**. Zweimal jährlich werden **Mentoren-Netzwerktreffen** angeboten, bei denen die Mentoren sich **untereinander austauschen und Kontakt knüpfen** können.

QU'APPORTE LE MENTORING POUR LE MENTEE ?

Pour le Mentee le contact avec son Mentor est enrichissant à plusieurs niveaux : il gagne **un aperçu concret du fonctionnement d'une entreprise** de l'autre côté de la frontière ce qui peut lui permettre de mieux comprendre **les attentes portés envers un employé** dans ce pays. Les **retours et conseils d'amélioration** concernant son CV et ses lettres de motivation l'aident à les adapter aux exigences et attentes des recruteurs, ainsi que de mettre en avant les expériences et compétences acquises, par exemple lors d'entretiens d'embauche. Il est attendu du Mentee qu'il soit **actif**, qu'il contacte son Mentor régulièrement et qu'il formule ses attentes et besoins de manière claire et explicite. Pour cela, il est indispensable que le Mentee ait **une maîtrise linguistique suffisante** pour pouvoir échanger avec le Mentor dans la langue de celui-ci.

WAS IST DAS INTERESSE FÜR DEN MENTEE?

Für den Mentee ist der Kontakt mit seinem Mentor in mehrfacher Hinsicht bereichernd: Er kann **konkrete Einblicke in die Funktionsweise eines Unternehmens** jenseits der Grenze erhalten und dadurch besser verstehen, welche **Erwartungen an einen Arbeitnehmer** in diesem Land gestellt werden. Die **Rückmeldung und Verbesserungsvorschläge** hinsichtlich seiner Bewerbungsunterlagen helfen ihm, diese den formalen und inhaltlichen Erwartungen einstellender Unternehmen anzupassen und seine bisher erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen angemessen hervorzuheben, beispielsweise in Bewerbungsgesprächen. Es wird vom Mentee erwartet, dass er **selbst aktiv** ist, regelmäßig mit seinem Mentor Kontakt aufnimmt und seiner Erwartungen und Bedürfnisse klar formuliert. Damit ein konstruktiver Austausch stattfinden kann sind **ausreichende Sprachkenntnisse** für den Mentee unerlässlich.