



Projet de mentorat portant sur l'intégration professionnelle des adolescentes et adolescents et des jeunes adultes; décision

Propositions :

- 1. Le synode prend connaissance de l'analyse des besoins et des travaux préliminaires destinés à la mise en œuvre du projet Job Caddie Berne.**
- 2. Il décide de cofinancer la mise en place du projet de mentorat sur le territoire ecclésial.**
- 3. Le plan de financement sera soumis au synode d'hiver en même temps que le budget.**

Explication

Depuis 2008, les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure se sont emparées de la problématique du chômage des jeunes, en engageant des fonds et des ressources humaines dans le projet de l'EPER start@work. De gros efforts de prospection auprès des paroisses et d'autres institutions ont été accomplis afin de trouver des places d'apprentissage d'agent/agent(e) d'exploitation ou d'assistant/assistante de bureau AFP offrant un suivi professionnel.

Bien que la collaboration avec l'EPER ait démontré son efficacité et que des places d'apprentissage aient pu être créées dans certaines paroisses, il est apparu que les objectifs initiaux en termes de places d'apprentissage et d'autofinancement n'ont pas pu être atteints, malgré l'extension au modèle d'apprentissage sur deux ans avec attestation. L'une des difficultés a été de trouver des responsables de stage dans les paroisses, beaucoup de sacristains et de sacristaines travaillant à temps partiel.

Sur la base de ces observations et des résultats concrets, le synode d'hiver 2013 a décidé de mettre un terme à la collaboration avec start@work d'ici fin 2016, tout en accordant la prolongation des crédits afin de financer le projet jusqu'au bout et de permettre aux jeunes ayant été engagés de terminer leur apprentissage. Par ailleurs, le synode a demandé à ce que soient « prépar[ées] des mesures sur la base des expériences faites jusqu'ici, par lesquelles les objectifs de start@work seraient (structurellement) atteints plus facilement et plus rapidement ».

Suite à cette injonction du synode, le secteur Diaconie a travaillé d'arrache-pied sur la question de l'intégration professionnelle des adolescentes et adolescents et des jeunes

adultes, menant une analyse approfondie de la situation. Cette analyse a montré que la situation avait énormément évolué. Pour la Transition 1 (passage de l'école obligatoire à la formation professionnelle), le canton a notamment mis en place diverses solutions transitoires destinées aux jeunes ayant terminé ou sur le point de terminer leur scolarité, telles que le projet de mentorat « Rock Your Life ! RYL ! » pour les élèves de 8^e et 9^e année. Par ailleurs, la question de la transition est largement abordée en 10^e année par plusieurs prestataires – Réseau bernois de places de travail, Fondation Gad, etc. (liste complète jointe à la présentation du projet). Ainsi, les offres et les programmes existants combleront largement les besoins du groupe en question. De plus, du point de vue des places d'apprentissage, la situation s'est améliorée dans le canton. Pour le groupe que ciblait start@work, les besoins sont donc couverts par les offres déjà existantes sur l'ensemble du territoire ecclésial.

Par contre, pour les adolescentes et adolescents et les jeunes adultes, un besoin urgent d'accompagnement se fait sentir pendant et après l'apprentissage. Sur le territoire ecclésial, il manque des mesures spécialement destinées aux jeunes rencontrant des difficultés pendant leur apprentissage ou après une résiliation de contrat d'apprentissage, ainsi qu'aux jeunes adultes ayant terminé avec succès une formation professionnelle initiale et recherchant un emploi. L'analyse des besoins a démontré de grandes lacunes dans le domaine des offres proposées à ces deux groupes. Elle a aussi permis de comprendre que, dans de nombreux cas, un accompagnement personnel sur une certaine durée est nécessaire pour atteindre des résultats pérennes ; le soutien à court terme n'est de loin pas toujours suffisant.

En cherchant un nouveau projet, le secteur Diaconie est tombé sur Job Caddie Zurich, un programme de mentorat sectoriel à bas seuil, qui vise l'intégration professionnelle des adolescentes et adolescents et des jeunes adultes par l'accompagnement individuel (*coaching one-to-one*). Implanté depuis 2008 à Zurich, Job Caddie s'y est largement développé (cf. Annexe 4). A l'automne 2015, Zoug a rallié le programme.

Argumentaire

Les jeunes qui n'ont pas de formation en poche et qui n'ont pas réussi à entrer rapidement sur le marché du travail courent le risque de dépendre, au moins temporairement, des prestations sociales de l'Etat. Une étude diligentée par le canton de Berne¹ a analysé la fréquence, les causes et les conséquences des résiliations de contrats d'apprentissage.

Les auteures de l'étude ont montré que le taux de résiliation était nettement plus élevé dans les métiers moins exigeants que dans les métiers moyennement ou très exigeants. Elles ont également observé que, une fois encore, les adolescentes et adolescents et les jeunes adultes issus de la migration étaient davantage touchés par des résiliations de contrats d'apprentissage, de même que les élèves dont le niveau scolaire est le plus faible. Il est frappant de constater que parmi ces jeunes qui n'arrivent pas à s'intégrer professionnellement, nombreux sont ceux dont l'environnement socio-familial a des capacités de soutien restreintes, voire très restreintes. L'importance de l'accompagnement et du soutien qui peuvent être offerts dans une étape de vie tellement cruciale est indéniable.

Les résultats de l'étude font apparaître que les chances de réinsertion restent élevées dans les deux mois qui suivent la résiliation du contrat d'apprentissage ; par contre, plus le temps passe, plus la proportion de jeunes qui reprennent une formation est faible. Les

¹ Stalder, Barbara E. und Schmid, Evi (2006): *Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Bildungsplanung und Evaluation 1/06, p. 6. [allemand uniquement]

chiffres sont parlants : plus de 20 % des contrats conclus sont résiliés et environ 30 % des jeunes touchés par une résiliation se retrouve à long terme sans diplôme professionnel. Pour le seul canton de Berne, cela représente, en chiffres absolus, plus de 600 jeunes par an. On ne connaît que trop bien les effets négatifs sur les personnes concernées.

Lorsqu'elles évoquent la réinsertion professionnelle, les auteures de l'étude estiment que le conseil et l'accompagnement personnalisé jouent un rôle fondamental. Les adolescentes et adolescents et les jeunes adultes bénéficiant de ce type de soutien parviendraient plus souvent à reprendre une formation que celles et ceux qui sont privés d'un tel encadrement.

Le Conseil synodal considère que l'introduction de Job Caddie sur le territoire ecclésial représente une formidable opportunité. C'est un projet qui offre de multiples avantages car il implique de nombreux groupes. Il favorise l'engagement bénévole intergénérationnel dans les paroisses et promeut l'égalité des chances dans la société. Job Caddie permet à des jeunes de réussir leur intégration professionnelle, ce qui réduit d'autant les coûts à long terme générés par un échec à l'entrée sur le marché du travail. Les contenus correspondent en tout point à la mission diaconale des Eglises Berne-Jura-Soleure. Compte tenu des besoins et de la situation des adolescentes et adolescents et des jeunes adultes sur le marché de l'emploi, Job Caddie représente le projet idéal à soumettre au synode.

Grâce à leur apport financier, les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure, peuvent largement contribuer au lancement du programme et rendre ainsi visible l'action de l'Eglise pour la jeunesse. L'engagement en faveur de la collectivité et des plus démunis dans la société, notamment pour prévenir les accrocs pendant le parcours de formation, s'inscrit parfaitement dans la tradition et dans la vision de l'Eglise.

Avis des paroisses et des spécialistes

Tant les paroisses que les spécialistes du domaine reconnaissent le manque de mesures déployées sur notre territoire ecclésial. Job Caddie Berne permettrait de combler cette lacune en offrant une solution professionnelle à bas seuil. Le franc succès que remporte le projet à Zurich depuis sa mise en œuvre il y a plusieurs années est un bon indicateur. Par ailleurs, l'ensemble des paroisses interrogées jusqu'à présent salue le projet d'ouverture d'une nouvelle antenne Job Caddie dans le canton de Berne qui créerait des opportunités d'engagement bénévole sous forme de mentorat.

L'analyse des besoins a aussi permis d'établir que Job Caddie répond à un besoin au-delà de Berne et de son agglomération. L'idée d'étendre l'offre à la partie francophone du territoire ecclésial a été accueillie très favorablement par les parties intéressées et pourrait donc se concrétiser dans une phase ultérieure.

A Zurich, depuis le lancement en 2008 de Job Caddie, le succès du programme ne se dément pas. Le carnet d'adresses comporte une centaine de noms de mentores et mentors. Quelque 400 demandes ont été enregistrées en 2015 et depuis sept ans que le programme existe, près de 1 800 jeunes ont bénéficié de l'offre.

L'antenne de Berne pourrait reprendre le concept zurichois *in extenso*, ce qui permet d'envisager de manière optimiste la mise en œuvre du projet pilote sur le territoire ecclésial.

Job Caddie Berne présente de nombreux avantages :

- accessibilité ;
- mobilisation de la responsabilité personnelle des jeunes ;
- renforcement des liens intergénérationnels ;

- masse critique importante de la population ciblée (jeunes de 16 à 25 ans) ;
- accompagnement personnel des jeunes ;
- encadrement par une personne active dans le même secteur professionnel ;
- recrutement des mentores et mentors dans les paroisses (bénévolat) ;
- offre déjà testée avec succès ;
- professionnalisme ;
- nombreux bénéficiaires potentiels.

(«Jeunes» est employé au sens inclusif et comprend les adolescentes et adolescents et les jeunes adultes.)

Fonctionnement de Job Caddie

Toute personne candidate à un mentorat prend contact de son propre chef, en toute indépendance, avec l'antenne Job Caddie. Une première entrevue permet d'une part à la direction du programme de l'informer en détail sur le type d'aide que peut lui apporter Job Caddie, d'autre part d'évaluer les chances de succès de la relation mentorale. Cet entretien conseil sert aussi à définir avec le potentiel ou la potentielle mentee la prochaine étape professionnelle qu'il ou elle ambitionne de franchir et le soutien dont il ou elle aura besoin pour atteindre cet objectif. Une fois la demande validée par la direction, le binôme est rapidement constitué (quelques jours) et le mentorat à proprement parler peut commencer. Le but est d'aider le ou la jeune en demande à trouver une solution durable à son problème. Tout le processus place les adolescentes et adolescents et les jeunes adultes face à leurs responsabilités.

Les mentores et mentors de Job Caddie s'engagent bénévolement. La plupart d'entre eux ont les deux pieds dans la vie active. Les mentores et mentors s'adaptent aux besoins spécifiques de chaque jeune et cherchent à atteindre un objectif précis en un laps de temps limité. Les bénévoles bénéficient d'un séminaire d'introduction au programme, de formations continues, de supervisions et peuvent en tout temps faire appel à l'antenne.

Financement et organisation du projet

Parmi les partenaires potentiels approchés, la Société d'économie et d'utilité publique de Berne (OGG) s'est dite prête à collaborer avec les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure ; cet engagement serait garanti sur le long terme.

La phase pilote de Job Caddie Berne pourrait démarrer en janvier 2017 et se déployer sur trois ans. Il est prévu de faire de l'OGG l'organisme porteur du projet et de lui en déléguer l'organisation.

Pendant la première année de la phase pilote, à côté de l'ouverture de l'antenne et du travail de réseautage avec les paroisses et les services spécialisés du canton, il devrait être possible de mener les premiers entretiens conseil et de commencer à former les mentores et les mentors. Pendant la deuxième et la troisième année, le mentorat serait au cœur de l'activité.

Il est prévu de recruter une direction du programme à Berne, à l'image de celle de Zurich. Cette direction devra coordonner le travail de mise sur pied du projet et de réseautage. Il est prévu de confier le recrutement à l'un des organismes porteurs du projet, de préférence à l'OGG. Au début, la direction de Job Caddie Berne bénéficie du soutien actif de la direction de Job Caddie Zurich qui lui fournit la documentation et les outils nécessaires à l'implantation du projet, afin de sceller immédiatement la qualité du travail. Les organismes

porteurs jouent le rôle d'un comité de pilotage et accompagnent le développement du projet en veillant à sa qualité et à sa stabilité.

Représentées par le secteur Diaconie, les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure sont impliquées dans la constitution et la mise en œuvre de l'antenne bernoise de Job Caddie et veillent à ce que la dimension diaconale du projet soit prise en compte. Le secteur Diaconie dispose à ce jour des ressources humaines suffisantes pour assurer ce travail. Comme il est prévu de confier le recrutement de la direction du programme à l'OGG, le nombre de points de poste n'a pas besoin d'être revu à la hausse.

En phase pilote, le coût de ce projet innovant est évalué à quelque 141 000 francs par an. Il est prévu que les Eglises Refbejuso participent à hauteur de 50 000 francs par an de 2017 à 2019. L'OGG serait quant à elle prête à soutenir le projet à hauteur d'environ 62 000 francs par an (12 000 francs pour l'infrastructure et 50 000 francs de participation aux frais de personnel et de fonctionnement). Pour que le projet puisse démarrer en 2017 sur la base des 141 000 francs prévus, il faudrait donc trouver une autre fondation ou un autre organisme qui accepte de participer au projet à hauteur d'environ 29 000 francs par an. D'ici le synode d'été, cela devrait être possible.

Le plan financier 2016-2020 prévoit déjà 50 000 francs par an entre 2017 et 2019 pour start@work. Ainsi, Job Caddie n'alourdit pas les dépenses.

Les commissions synodales ayant demandé à pouvoir discuter dès l'été des dossiers financiers nouveaux (ou de ceux qui présentent des volets nouveaux), le projet de mentorat est soumis à la décision de principe du synode. Le plan de financement devra être soumis au synode d'hiver en même temps que le budget.

Le Conseil synodal

Annexes

- Présentation du projet, décembre 2015, annexe 1
- Bref descriptif, annexe 2
- Plan de financement de la phase pilote, annexe 3
- Flyer Job Caddie, annexe 4