



Reformierte Kirchen  
Bern-Jura-Solothurn  
Eglises réformées  
Berne-Jura-Soleure

## ***Annexe 1***

# **Présentation du projet Job Caddie Berne**

Matthias Hunziker, secteur Diaconie  
Nina Meili, Job Caddie Zurich

Décembre 2015

Eglises réformées Berne-Jura-Soleure, secteur Diaconie, service Bases, services, réseau

## Table des matières

1. Mise en situation .....	1
2. Job Caddie, un programme de mentorat sectoriel.....	2
3. Situation actuelle dans le canton de Berne.....	4
4. Avis des paroisses et des spécialistes .....	7
5. Organisation du projet .....	9
6. Agenda .....	11
7. Informations complémentaires .....	12

## 1. Mise en situation \*

Le projet Job Caddie est né dans l'agglomération zurichoise en 2008. C'est un programme de mentorat sectoriel à bas seuil, qui vise l'intégration professionnelle des adolescents et des jeunes adultes. En 2014, la direction de la Société suisse d'utilité publique (SSUP), qui chapeaute Job Caddie, a fait réaliser une enquête pour déceler les zones où l'aide à l'intégration professionnelle des adolescents et des jeunes adultes était lacunaire et où il serait donc utile d'implanter le programme. Plusieurs cantons ayant été repérés, la SSUP a financé un mandat de deux ans afin de mettre en œuvre et d'accompagner l'extension géographique de Job Caddie. Parallèlement, Zoug a ouvert une nouvelle antenne Job Caddie et a lancé le projet pilote en septembre 2015, sous l'égide de la Société zougnoise d'utilité publique (GGZ).

Or, en 2013, le Synode d'hiver des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure a approuvé l'arrêt de la collaboration avec start@work (Réseau d'entreprises formatrices) et il a demandé dans la foulée au service Bases, services, réseau du secteur Diaconie de lancer un nouveau projet en lien avec la problématique du chômage des jeunes. Les premiers contacts avec Job Caddie Zurich ont suivi, au printemps 2015, et ont débouché sur la décision de créer une nouvelle antenne Job Caddie à Berne, puis sur la constitution d'un groupe de travail *ad hoc*. Les deux interlocuteurs de départ se sont adjoint un troisième partenaire en la Société d'économie et d'utilité publique de Berne (OGG) ; les trois partenaires se sont ensuite donnés jusqu'à fin 2015 pour poser les bases du déroulement ultérieur du projet.

Le travail préparatoire a requis une analyse approfondie des besoins en mentorat sectoriel de type Job Caddie pour les différents groupes cibles de l'agglomération bernoise. L'analyse des besoins s'est appuyée non seulement sur des études et des données chiffrées, mais aussi sur des observations et des entretiens avec différents services et acteurs locaux spécialisés. Ces travaux ont permis d'établir les besoins locaux en matière de suivi des jeunes. L'étape suivante consistait à élaborer un projet permettant de combler les lacunes constatées.

Le présent document contient une présentation détaillée du programme Job Caddie, des éclairages sur le cas bernois et une synthèse des entretiens menés auprès de différents spécialistes du domaine.

---

\* NdT : par souci de lisibilité, le masculin générique est utilisé pour désigner les deux genres dans l'ensemble de ce document.

## **2. Job Caddie, un programme de mentorat sectoriel**

Job Caddie a été créé en 2008 par la Société suisse d'utilité publique (SSUP) dans le but d'accompagner l'intégration professionnelle des jeunes adultes. Le programme permet à chaque bénéficiaire d'être accompagné gratuitement et individuellement par un mentor bénévole qui lui est spécifiquement attribué (*coaching one-to-one*) en fonction de ses besoins et de ses objectifs. Dans la mesure du possible, le mentor est issu du secteur d'activité dans lequel le mentee aimerait trouver un emploi. Généralement, un mentorat dure entre deux et cinq mois. Job Caddie a déjà enregistré 1 800 demandes de jeunes.

Depuis 2010, le programme constitue l'une des offres permanentes de la SSUP et est intégralement financé par elle. Pour la période 2014-2017, la SSUP a reçu une subvention spéciale du Secrétariat d'Etat aux migrations destinée à soutenir les antennes qui favorisent l'intégration socioprofessionnelle de personnes issues de la migration.

### **Déroulement d'un mentorat et rôle de la direction du programme**

Ce sont les candidats au mentorat qui prennent directement contact avec Job Caddie : le programme repose sur le principe de la libre participation, garante de la motivation du jeune à se faire aider. Un premier échange téléphonique permet de déterminer si le candidat correspond au profil Job Caddie. Si tel est le cas, il est convoqué à un entretien d'admission et de conseil. Sinon, il est immédiatement aiguillé vers le service compétent. L'entretien d'admission, la constitution des binômes et l'accompagnement des mentorats sur la durée incombent à la direction du programme.

Les entretiens d'admission sont conduits par des représentants de la direction du programme, accompagnés ou non d'un collaborateur externe spécialiste du secteur sociopédagogique. Au cours de cet entretien, le futur mentee est informé en détail sur le type d'aide que peut lui apporter Job Caddie ; il peut ainsi se déterminer en toute connaissance de cause. Du point de vue de la direction du programme, le but principal de cette entrevue consiste à évaluer les chances de succès de la relation mentorale. Ainsi, le mentee est interrogé en détail sur son cursus scolaire et professionnel. L'entretien vise en effet aussi à le conseiller, à définir avec lui la prochaine étape professionnelle à atteindre et l'aide dont il aura besoin pour y arriver.

Sur la base de tous ces éléments, la direction du programme recherche ensuite le mentor le plus adapté au jeune et constitue le binôme. Le domaine d'activité professionnelle est l'un des critères essentiels : en effet, la réussite du mentorat repose en bonne partie sur l'expérience et le réseau dont dispose le mentor dans la profession ou le secteur d'activité visé par le jeune. Cette proximité sectorielle permet généralement au mentor et au mentee de tisser aisément une relation de confiance, puisque le mentor va non seulement utiliser le même jargon professionnel que le jeune, mais aussi lui ouvrir l'accès à son réseau professionnel. Bien sûr, d'autres critères sont pris en compte : expériences non professionnelles, sexe, âge, personnalité du mentor...

La qualité du mentorat est garantie par différentes mesures d'accompagnement fournies par la direction du programme : entretiens d'étape avec les mentors, renseignements techniques, coordination avec les autres services impliqués. Outre le suivi des mentorats, le programme offre du conseil aux tiers (autres services, parents).

Job Caddie est une offre facilement accessible. En règle générale, les personnes intéressées obtiennent un entretien d'admission dans un laps de temps de quelques jours ; la constitution du binôme prend ensuite moins d'une semaine. Le passage par Job Caddie permet à environ trois mentees sur quatre de trouver une solution professionnelle qui leur convient.

### **Les mentees : trois groupes ciblés**

Les jeunes adultes entendent parler de Job Caddie par des services cantonaux ou municipaux, par d'autres services compétents et, de plus en plus, par le bouche-à-oreille ou par les médias sociaux. Il est essentiel que la décision de recourir à cette offre vienne d'eux et qu'ils se sentent tout à fait libres de contacter Job Caddie : c'est pourquoi, ils ne peuvent être inscrits indirectement par aucun autre service.

Job Caddie s'adresse aux groupes suivants :

1. jeunes adultes ayant rencontré des difficultés pendant leur apprentissage ;
2. jeunes adultes ayant trouvé tardivement leur voie professionnelle ;
3. jeunes adultes en recherche de travail après un apprentissage (CFC/AFP ou école privée).

Le premier groupe peut être subdivisé en deux sous-groupes : les jeunes dont le contrat d'apprentissage a déjà été résilié et ceux dont le contrat d'apprentissage est encore en cours mais qui rencontrent des problèmes notoires soit dans leur entreprise, soit dans leur école professionnelle, soit dans les deux.

Le deuxième groupe est constitué de jeunes n'ayant pas entamé de formation professionnelle initiale après l'école obligatoire ou ayant interrompu définitivement leur apprentissage. Beaucoup d'entre eux ont déjà eu recours à des solutions transitoires et ont déjà acquis ainsi leur première expérience professionnelle non qualifiée. En moyenne, ils ont une bonne vingtaine d'années et recherchent une première formation professionnelle de base.

Quant au troisième groupe, il est composé des jeunes qui ont réussi leur formation professionnelle initiale mais n'arrivent pas à trouver d'emploi stable à durée indéterminée.

Parmi tous ces jeunes qui n'arrivent pas à s'intégrer professionnellement, nombreux sont ceux dont l'environnement sociofamilial constitue un filet fragile, voire très fragile. Evidemment, ce milieu ne peut pas vraiment les soutenir au moment de leur insertion professionnelle. Or, Job Caddie n'a pas pour vocation de couvrir d'autres domaines que celui de l'intégration professionnelle. Pour les jeunes qui cumulent difficultés d'intégration professionnelles et problématiques personnelles aggravantes, la direction du programme travaille en étroite collaboration avec d'autres services et avec d'autres professionnels pouvant offrir le soutien adéquat.

### **Les mentors**

Les mentors de Job Caddie s'engagent bénévolement. 90 % d'entre eux sont des personnes actives dans des secteurs et des professions variés. Ils ont entre 22 et 70 ans mais la plupart ont la quarantaine, c'est-à-dire l'âge où l'on atteint généralement le sommet de sa carrière. La formation continue occupe souvent une large place dans leurs CV. Pour se préparer au mentorat, ils doivent suivre un séminaire d'une journée mis sur pied par Job Caddie. Puis ils sont coachés individuellement, à raison d'une à deux séances réparties sur la durée du mentorat. En outre, ils sont tenus d'assister régulièrement aux sessions de supervisions programmées toutes les six semaines, et de participer aux formations continues proposées deux fois

par an et dispensées par des spécialistes venus de l'extérieur. Ils sont indemnisés à hauteur de 100 francs par mentorat.

A chaque nouvelle demande de mentorat qui lui est adressée, un mentor est libre d'accepter ou de refuser la proposition, en fonction de son agenda, du type de problème auquel fait face le mentee et de la difficulté présumée du cas. Pour se déterminer en toute connaissance de cause, il reçoit une copie du PV de l'entretien d'admission. Dès que le mentor accepte un mentorat, ses coordonnées sont transmises au mentee. Ce dernier doit prendre lui-même contact pour fixer le premier rendez-vous, consacré à planifier la suite. Les mentors s'adaptent aux besoins spécifiques de chaque jeune, cherchent à atteindre un objectif précis en un laps de temps limité. Ils se concentrent principalement sur les points suivants, quel que soit le groupe cible : travail sur le dossier de candidature, simulation d'entretien d'embauche, point sur la situation professionnelle en vue d'un éventuel (nouveau) conseil en orientation professionnelle ou de carrière, accompagnement du jeune jusqu'à l'entrée en poste (d'apprentissage) et même, dans certains cas, pendant les premiers mois de cette nouvelle étape.

### **3. Situation actuelle dans le canton de Berne**

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. Or, 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 des Eglises Refbejuso et de l'OGG. Sachant cela, il convient de dresser un état des lieux de l'intégration professionnelle des jeunes adultes dans le canton de Berne.

C'est en 2004, avec le lancement du projet LEVA (*Lehrvertragsauflösungen im Kanton Bern – Résiliations de contrats d'apprentissage dans le canton de Berne*), que le canton de Berne s'est attaqué pour la première fois à la question des résiliations de contrats d'apprentissage, l'objectif annoncé étant de « contribuer à prévenir la résiliation de contrats d'apprentissage et de mettre en évidence des mesures permettant d'aider les jeunes à mener à bien leur formation professionnelle initiale après une résiliation ou à commencer une nouvelle formation<sup>1</sup> ». Pour analyser la fréquence, les causes et les conséquences des résiliations de contrats d'apprentissage dans le canton de Berne, plusieurs sondages ont été réalisés pendant les différentes phases du projet : d'abord auprès de 1 300 apprentis et de leurs formateurs, au lendemain d'une résiliation ; quelques mois plus tard, de nouveau auprès d'une partie de ces mêmes jeunes (environ 550) ; puis, en 2007, auprès de 1 200 jeunes adultes dont le contrat avait été résilié deux ou trois ans auparavant (sondage portant essentiellement sur la reprise d'une formation, sur la situation scolaire et sur le niveau salarial)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> 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]

<sup>2</sup> Stalder, Barbara E. und Schmid, Evi (2008): *Lehrvertragsauflösung: Chancen und Risiken für den weiteren Ausbildungsweg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Bildungsplanung und Evaluation 7/08.

En s'appuyant sur les données des statistiques cantonales des contrats d'apprentissage, les rapports ont permis d'établir pour la première fois le taux de résiliation des contrats d'apprentissage. Ce pourcentage a été calculé de manière prospective, autrement dit en indiquant le nombre d'apprentis qui ont commencé leur formation professionnelle initiale de deux ou quatre ans en 2004 et qui ont résilié leur contrat en cours de route. Les chiffres absolus concernant les résiliations de contrats d'apprentissage sont moins pertinents puisqu'on ne peut pas en déduire la proportion réelle de jeunes concernés. Ainsi, pour déterminer le taux de résiliations, l'Office de l'enseignement secondaire du deuxième degré et de la formation professionnelle du canton de Berne calcule le rapport entre le nombre de résiliations pendant une année et le nombre total d'apprentis inscrits cette même année (cumul du nombre d'apprentis en première, deuxième, troisième et quatrième année). Ce mode de calcul conduit à des chiffres nettement plus bas que le mode prospectif<sup>3</sup>.

D'après les chiffres prospectifs, plus de 20 % des contrats d'apprentissages conclus dans le canton sont rompus prématurément. Néanmoins, il ne faut pas forcément assimiler une résiliation de contrat d'apprentissage à la rupture de la formation professionnelle. Souvent, il faut l'interpréter comme le signe d'une inflexion de parcours : au-delà de la résiliation de contrat, beaucoup de jeunes poursuivent tout simplement leur formation au sein d'une autre entreprise formatrice, dans un autre métier ou à un niveau d'exigences différent. Les autres, par contre, sortent définitivement du système de formation : il s'agit d'un tiers des cas environ.

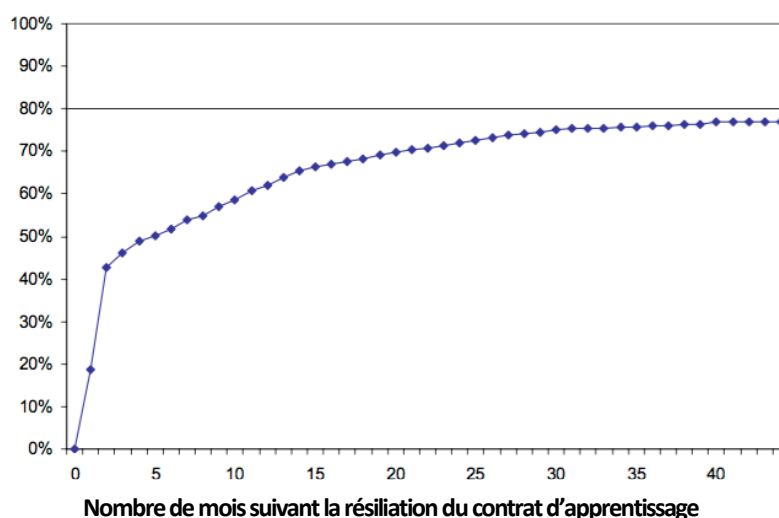
Les auteures de l'étude ont montré que le taux de résiliation était nettement plus élevé dans les métiers moins exigeants que dans les métiers moyennement ou très exigeants. Par exemple, dans les métiers de la vente, de la coiffure, de la cuisine ou de la maçonnerie, le taux de résiliation s'élève à plus de 30 %. Par ailleurs, tous secteurs confondus, les jeunes adultes étrangers sont davantage touchés (un sur trois) que les jeunes Suisses (un sur cinq).

Plus de la moitié des jeunes (56 %) n'a pas de solution de raccordement au moment de la résiliation. Un an plus tard, 40 % n'ont pas encore réussi à se remettre sur les rails d'une formation certifiante. Certes, dans les deux mois qui suivent la résiliation d'un contrat d'apprentissage, les chances de réinsertion sont particulièrement élevées, mais plus le temps passe, plus la proportion de jeunes qui reprennent une formation diminue. Par ailleurs, parmi ceux qui reprennent une formation après une résiliation, tous ne parviennent pas à l'achever : ils sont environ 15 % à être concernés par une deuxième résiliation de contrat d'apprentissage ou par une rupture scolaire. Au final, environ un tiers des jeunes touchés par une résiliation de contrat d'apprentissage se retrouve à long terme sans diplôme professionnel. En chiffres absolus, pour Berne, cela représente plus de 600 jeunes par an (Stalder et Schmid, 2008).

---

<sup>3</sup> Maghsoodi, Eiman und Kriesi, Irene (2013): *Wiedereinstieg und Anschlusslösung nach einer Lehrvertragsauflösung im Kanton Zürich: Analyse der Lehrvertragsauflösungen der Jahre 2008 und 2009*. Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, p.3.

### Illustration : taux cumulatif de reprise d'une formation certifiante du secondaire II par mois écoulés



N=1321; Median Survival Time<sup>5</sup>=5.9

Source : Stalder et Schmid (2008)

Là encore, les jeunes issus de la migration, ceux dont le niveau scolaire est faible et ceux qui ont déjà passé par la case chômage, constituent une population particulièrement sensible, qui risque de rester en marge à long terme. Une résiliation de contrat d'apprentissage est souvent très lourde pour les jeunes adultes ; il a été constaté que beaucoup d'entre eux étaient atteints de troubles psychosomatiques.

Les entreprises et le système de formation doivent également faire face aux effets négatifs des résiliations de contrats d'apprentissage. D'après les calculs de Stalder et Schmid (2006), leur coût s'élèverait à quelque 21 millions de francs par an pour le seul canton de Berne, une charge qui est largement reportée sur les entreprises formatrices. D'ailleurs, près d'un quart des formateurs concernés envisage de former moins d'apprentis, voire de renoncer à l'activité formatrice.

Dans leur étude, Stalder et Schmid (2008) mentionnent un certain nombre de mesures qui permettent de promouvoir ou de faciliter la réinsertion des jeunes. Elles constatent notamment que le conseil et l'accompagnement ont un effet particulièrement positif sur la réinsertion. Les jeunes qui sont soutenus par les formateurs, par un membre du corps enseignant de leur école professionnelle ou par la Commission de surveillance des apprentissages reprennent plus souvent le chemin de la formation que les autres. De même, le passage par une offre transitoire ou le recours à une mesure de marché du travail se révèlent bénéfiques. Les auteures recommandent donc que les jeunes en situation de résiliation de contrat d'apprentissage bénéficient du soutien et de l'accompagnement *ad hoc*. Elles préconisent par ailleurs une intervention aussi rapide que possible et des mesures très accessibles.

Selon la statistique de la formation professionnelle 2014, les domaines les plus concernés par les résiliations de contrats d'apprentissages sont les suivantes : agriculture, élevage, hôtellerie, économie domestique, soins corporels (coiffure, cosméticien, podologue). Ces chiffres sont à considérer avec circonspection puisqu'ils ne sont pas prospectifs (voir plus haut) ; cependant, selon Schmid, ils font apparaître une tendance.



Le canton de Berne propose de nombreuses solutions transitoires, assurées et coordonnées conjointement par la Direction de l'instruction publique, par la Direction de l'économie publique et par la Direction de la santé et de la prévoyance sociale dans le cadre du projet KoBra (Coordination des solutions transitoires dans le canton de Berne). Ces solutions sont surtout destinées aux 15-25 ans, bien qu'il existe des programmes pour les plus âgés. Il existe également des offres destinées aux jeunes en Transition 1 (passage de l'école obligatoire à la formation professionnelle), parmi lesquelles on trouve même du mentorat. Par contre, les mesures d'accompagnement font défaut pour des jeunes qui traversent des difficultés pendant l'apprentissage ou après une résiliation de contrat d'apprentissage, ainsi que pour les jeunes adultes qui cherchent un emploi après leur formation professionnelle initiale. Les premiers peuvent bien sûr toujours se tourner vers l'Office de l'enseignement secondaire du deuxième degré et de la formation professionnelle, même si l'offre d'accompagnement est sommaire. Quant aux seconds, ils ne disposent pour l'instant d'aucune forme de soutien à bas seuil et ne peuvent recourir qu'à des mesures de marché du travail payantes. Un récapitulatif de l'ensemble des offres disponibles dans le canton de Berne pour les trois groupes visés par Job Caddie se trouve à la fin de ce document.

#### **4. Avis des paroisses et des spécialistes**

Afin de vérifier la nécessité d'un programme de mentorat dans le canton de Berne et de définir les groupes de population à cibler, des entretiens ont été menés avec des spécialistes de différents services et avec des acteurs locaux, ainsi qu'avec des personnes engagées dans la diaconie sociale et des pasteurs de plusieurs paroisses du canton.

Entretiens dans les paroisses : Une quinzaine de paroisses en ville et en campagne ont été approchées, ce qui a permis de faire connaître le concept Job Caddie. Les entretiens ont tenté d'évaluer les besoins de ces différents lieux paroissiaux dans le domaine du travail jeunesse, mais aussi dans celui d'un mentorat bénévole créateur de sens. La majorité des ministres interrogés et des personnes engagées dans la diaconie sociale ont salué l'initiative. Ils soulignent d'une part le vif intérêt suscité par l'antenne Job Caddie en tant que centre de renseignements et d'informations, d'autre part le souhait manifeste au sein des communautés paroissiales d'entrer dans des démarches de mentorat. Les paroisses sont souvent sollicitées par des personnes désireuses de s'engager dans une démarche de sens de type social et le mentorat ouvrirait une voie tout à fait intéressante dans le domaine du bénévolat. Les paroisses ont également indiqué qu'elles seraient disposées à faire de la publicité dans leur entourage pour ce type d'offre. Quant aux paroisses qui consacrent une partie de leurs forces au travail jeunesse ou qui gèrent un espace de rencontre pour les jeunes, elles sont également convaincues par Job Caddie, estimant qu'un grand nombre d'adolescents et de jeunes concernés ont dans leur entourage des personnes de confiance engagées dans l'Eglise.

Entretien avec l'ancien directeur de l'école de maturité professionnelle des métiers du commerce et de l'industrie gibb : L'ancien directeur, qui a été à la tête de l'établissement pendant de longues années, part de l'idée que Berne offre très certainement un environnement propice à l'implantation d'une antenne Job Caddie. D'après lui, l'offre répondrait à une demande et profiterait en particulier aux jeunes défavorisés et aux personnes en situation de précarité

sociale. Il estime que ce type programme est dans l'air du temps et ne fait en aucun cas concurrence aux offres cantonales : bien au contraire, une telle ressource devrait plutôt être considérée comme complémentaire aux mesures déjà existantes. Etant donné les moyens limités du secteur public, il pense que Job Caddie a des chances d'être accueilli favorablement. L'ancien directeur a également insisté sur les spécificités locales et sur les différences marquées qui existent en matière de résiliations de contrats d'apprentissage : ce point serait clairement lié à la situation économique et au degré d'engagement des entreprises formatrices.

Entretien avec Mme Evi Schmid, membre de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), et coauteure des rapports issus du projet LEVA : D'après Mme Schmid, le taux de résiliations de contrats d'apprentissage n'aurait pas enregistré de grosses variations sur les dix dernières années. 20 à 25 % de jeunes adultes sont toujours touchés par le phénomène. Elle insiste en particulier sur un aspect : pour les jeunes dont la situation est dès le départ considérée comme précaire, soit parce que leurs résultats scolaires sont insuffisants, soit parce qu'ils sont issus de la migration, soit parce qu'ils sont atteints dans leur santé, il faudrait prévoir un accompagnement global et personnalisé. Elle rappelle l'existence de l'encadrement individuel spécialisé (EIS) : l'EIS, qui a été inscrit dans la loi, consiste en une prestation d'encadrement destinée aux apprentis en formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale (AFP). Mme Schmid indique que Bâle-Ville et Bâle-Campagne ont pris les mesures nécessaires pour mettre sur pied un EIS dans toutes les écoles de formation professionnelle et que ce type de soutien institutionnalisé et sur une base régulière s'est révélé très efficace ; un succès qui repose notamment sur l'instauration d'une relation de confiance personnelle entre apprenants et enseignants. Selon elle, le recours insuffisant à ce type d'encadrement à Berne justifie des actions ciblant les jeunes les moins performants. Elle estime par ailleurs que les jeunes qui recourent à la Commission de surveillance des apprentissages et aux conseillers en orientation sont généralement « conscients de leurs problèmes », comme ceux qui ont besoin d'un renseignement juridique ; dans tous les cas, ces jeunes-là veulent bien s'adresser à une permanence téléphonique ou se déplacer pour un bref entretien, mais ils n'ont absolument pas besoin d'un accompagnement plus approfondi. Elle note par ailleurs que les conseillers en orientation sont surchargés, au même titre que les inspecteurs professionnels de l'Office du secondaire et de la formation professionnelle de Zurich, qu'ils sont responsables de plusieurs centaines de contrats d'apprentissage et qu'ils n'auraient donc absolument aucune marge pour accompagner durablement les jeunes adultes qui en auraient besoin.

Entretien avec le chef suppléant du service Case Management Formation professionnelle des Centres d'orientation professionnelle OP : Il est apparu au fil de cet entretien qu'il existe déjà de nombreuses offres destinées aux jeunes en Transition 1, c'est-à-dire à la charnière entre l'école obligatoire et la formation professionnelle. Les solutions transitoires, en grand nombre, attirent beaucoup de jeunes. De son côté, le Case Management Formation professionnelle apporte chaque année un encadrement individuel à quelque 1 200 adolescents et jeunes adultes qui sont confrontés à des problématiques multiples, c'est-à-dire qui ne font pas partie des groupes ciblés par Job Caddie. C'est précisément pour les jeunes qui rencontrent des difficultés pendant leur apprentissage ou qui ont vécu une résiliation de contrat d'apprentissage, mais qui n'ont pas d'autres types de problèmes, qu'il manque des mesures spécifiques. Il manquerait également des offres couvrant les problématiques liées au passage du secondaire II au monde professionnel ; un complément de prestations de ce côté-là serait souhaitable.

Entretien avec le chef du projet StoppLehrabbruch, porté par l'association BildungBeruf : Le chef du projet, qui siège également au Comité de l'association, a pour ambition d'aider les apprentis de l'Oberland bernois qui font face à des difficultés au cours de leur apprentissage. Il est prêt à croire que les autres régions auraient besoin du même type de mesures que celles proposées par son association. Il constate que les conseillers en orientation de l'OSP ne peuvent plus se déplacer régulièrement dans toutes les régions faute de temps, et qu'ils ne viennent plus qu'en cas d'extrême urgence. Quant à la Commission de surveillance des apprentis-sages, elle doit accomplir de plus en plus de tâches administratives, au détriment du travail de fond. Le chef du projet StoppLehrabbruch se dit prêt à entamer une collaboration avec Job Caddie. Il souligne enfin l'absolue nécessité d'entretenir de bonnes relations avec les services cantonaux et d'avoir des échanges réguliers.

Entretien avec la direction du secteur Formation professionnelle initiale de l'Office de l'enseignement secondaire du deuxième degré et de la formation professionnelle : L'OSP a été consulté afin d'évaluer le degré de nécessité d'une offre de service supplémentaire et d'évoquer une éventuelle collaboration ultérieure. L'expérience zurichoise a bel et bien montré, tout comme les différents entretiens menés auprès de spécialistes, que la réussite du travail de Job Caddie dépendra en grande partie de la qualité et de la fréquence des relations avec l'OSP. De prime abord, la direction du secteur Formation professionnelle initiale s'est montrée intéressée par la proposition, et une présentation plus détaillée du programme Job Caddie pourra avoir lieu fin janvier 2016.

**Conclusion** : Bien que différents acteurs et institutions bernois soutiennent l'intégration professionnelle des jeunes adultes à Berne et assurent sa mise en œuvre, il existe des zones grises. La population des jeunes souffrant de mauvaises conditions de départ fait partie des groupes détectés pour lesquels un accompagnement individualisé et facilement accessible pourrait être bénéfique. Manifestement, les jeunes qui rencontrent des problèmes pendant leur apprentissage ou qui passent par une résiliation de contrat d'apprentissage, mais qui n'ont pas de difficultés d'un autre ordre, auraient aussi besoin de soutien personnalisé. Enfin, il manque des offres pour les jeunes adultes ayant terminé leur formation et cherchant un premier emploi fixe : l'accompagnement gratuit et neutre tel qu'il est conçu par Job Caddie pourrait répondre aux besoins de ce groupe cible.

Une offre de mentorat telle que Job Caddie est également prometteuse à deux titres : elle devrait contribuer d'une part à réduire les charges pesant sur les entreprises et sur l'économie, d'autre part à garantir que les entreprises ne renoncent pas à s'investir pour la formation.

## 5. Organisation du projet

L'étude de projet et l'analyse des besoins ont été menées en étroite collaboration avec Job Caddie Zurich. La Société d'économie et d'utilité publique de Berne (OGG), qui est déjà partenaire de plusieurs projets et domaines d'activité de l'Eglise (Service d'assistance en cas de surcharge en agriculture, srakla), s'est ralliée au projet après cette première étape.

Pendant la phase préliminaire d'étude de projet (analyse et conception), le secteur Diaconie envisage son rôle comme un rôle moteur, de direction de projet : sur mandat du Conseil synodal, il entend planifier et élaborer le projet, en synergie avec Job Caddie Zurich et l'OGG, de sorte à pouvoir démarrer la phase pilote en janvier 2017. Il faudra veiller en particulier à deux

aspects : l'identité du futur mandant et parallèlement, la constitution d'un comité de pilotage. L'Eglise devra être solidement représentée dans le comité afin de garantir la qualité de l'accompagnement de la phase pilote et d'assurer le bon fonctionnement ultérieur de l'offre. Dans la mesure du possible, le comité de pilotage devra être constitué de représentants de l'OGG, de Job Caddie Berne, du canton de Berne (Office de l'enseignement secondaire du deuxième degré et de la formation professionnelle OSP), des paroisses ainsi que d'autres représentants des acteurs clés du secteur.

### **5.1 Potentiel de développement de l'offre Job Caddie**

L'Eglise voit un grand potentiel de développement du côté francophone du territoire ecclésial, à exploiter dans une phase ultérieure d'expansion. En effet, aux dires des spécialistes et des représentants des paroisses, le besoin d'un service tel que Job Caddie se fait nettement ressentir dans cette zone géographique. Job Caddie Zurich et l'OGG soutiennent l'idée d'une extension dans un avenir proche et sont prêts à concevoir un projet qui se matérialiserait par une antenne extérieure. De plus, un pôle de conseil de plus petite envergure, actif dans l'Oberland bernois, a exprimé son vif intérêt, émettant même l'idée d'implanter une antenne Job Caddie dans son périmètre. Ces différents retours permettent de penser que Job Caddie pourrait rapidement être proposé sur l'ensemble du territoire ecclésial.

## 6. Agenda

Phase	Date	Contenu	Résultats
Analyse	2015	Définition des besoins	Dépôt du projet
	Dès septembre 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyses et recherches</li> <li>• Entretiens avec des spécialistes</li> <li>• Planification de la phase pilote</li> <li>• Proposition au Conseil synodal</li> </ul>	
Conception	2016	Préparation de la phase pilote	Concept
	Mai 2016  Dès avril 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décision :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Synode</li> <li>- OGG</li> <li>- Accord de la SSUP</li> </ul> </li> <li>• Préparation</li> <li>• Autres organismes responsables</li> </ul>	
Début de la phase pilote	2017	Phase pilote : du 1 <sup>er</sup> janvier 2017 à décembre 2019	Mise en œuvre pilote
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivi</li> <li>• Engagement financier ferme des organismes porteurs</li> </ul>	
Consolidation	2020	Déploiement définitif	Mise en œuvre définitive
	Dès janvier 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomisation du projet</li> <li>• Conclusion du projet</li> </ul>	

## 7. Informations complémentaires

### Tableau synoptique des offres existantes dans le canton de Berne

#### 1. Autres offres destinées aux mêmes groupes cibles que Job Caddie

Organisation	Programme	Groupe cible	Remarque
Direction de l'instruction publique, Office de l'enseignement secondaire du deuxième degré et de la formation professionnelle (OSP)	Boîte à soucis	Difficultés pendant l'apprentissage	Formulaire en ligne permettant aux apprentis de poser une question ou d'exposer un problème lié à leur formation.
	Centres d'orientation professionnelle	Difficultés pendant l'apprentissage, RCA	Conseils et informations pour les parties contractantes ; les conseils peuvent porter sur la qualité de la formation en entreprise ou sur des situations délicates ; service de médiation. Coordination du travail de la Commission de surveillance des apprentissages. Pas d'accompagnement à long terme. Les conseillers en orientation gèrent plusieurs milliers de contrats d'apprentissage.
	Commission de surveillance des apprentissages	Difficultés pendant l'apprentissage, RCA	Missions : vérifier les contrats d'apprentissage, délivrer les autorisations de formation, intervenir en situation de crise, vérifier la qualité de la formation en entreprise. Pas d'accompagnement à long terme. Les conseillers en orientation gèrent plusieurs milliers de contrats d'apprentissage.
	Année scolaire de préparation professionnelle (APP)	T1 – ex-élèves, RCA, T20	Solution transitoire pour adolescents et jeunes adultes sans solution de raccordement à la fin de leur scolarité obligatoire, uniquement pour les 15-22 ans, pris en charge par le canton.
	APP plus	T1 – ex-élèves, RCA	Solution transitoire pour adolescents sans solution de raccordement à la fin de leur scolarité obligatoire et ayant besoin d'accompagnement intensif, uniquement pour les 15-18 ans, pris en charge par le canton.
	Semestre de motivation SEMO	T1 – ex-élèves, RCA, T20	Offre transitoire duale pour les 15-25 ans sans diplôme de fin de secondaire II, pris en charge par le canton.
	SEMO plus	T1 – ex-élèves, RCA, T20	Offre transitoire duale pour les 15-25 ans sans diplôme de fin de secondaire II souhaitant renforcer leurs capacités de base à travailler, soutien personnalisé, durée variable (maximum 22 mois), pris en charge par le canton.

	Préapprentissage	T1 – ex-élèves, RCA, T20	Offre transitoire pour adolescents et jeunes adultes sans solution de raccordement à la fin de leur scolarité obligatoire, contrat de préapprentissage requis, inscriptions au plus tard fin janvier, pris en charge par le canton.
	Préapprentissage 25 plus	T20 (à partir de 25 ans)	Offre transitoire, dès 25 ans (exceptionnellement dès 18 ans), pris en charge par le canton Contrat à 60 % sur le secteur primaire du marché du travail
	MatchProf BE	T1 – ex-élèves, RCA, T20	Promotion de l'accès direct à la formation professionnelle pour les jeunes issus de la migration. Conditions : cinq ans de scolarisation en Suisse, inscription pendant la 9e année (jusqu'à février), 60 participants maximum (via gad et Diaconis), pris en charge par le canton.
Direction de l'instruction publique, Centres d'orientation professionnelle (OP)	Service d'aiguillage solutions transitoires	T1 – ex-élèves, RCA, T20	Aide à la recherche d'une solution de raccordement appropriée après l'école obligatoire, pour les 15-25 ans, pris en charge par le canton.
	Case management Formation professionnelle	T1 – ex-élèves, Difficultés pendant l'apprentissage, RCA, T20	Accompagnement individuel de d'enfants, d'adolescents et de jeunes faisant face à des difficultés de divers ordres, à partir de la 7e année, jusqu'à 25 ans, pris en charge par le canton.
beco Economie bernoise	Offices régionaux de placement (ORP)	T1 – ex-élèves, RCA, T20, T2	T1, RCA : conseil, aiguillage, semestre de motivation. T2 : stages pratiques et entreprises formatrices, pris en charge par le canton.
FONDATION gad STIFTUNG	Semestre de motivation SEMO/move pour adolescents et jeunes adultes	T1 – ex-élèves, RCA, T20	Solution transitoire duale, pour les 15-25 ans, inscription via le service d'aiguillage ou les ORP, pris en charge par le canton.
Fondation Diaconis	Réseau bernois de places de travail integra	T1 – ex-élèves, RCA, T20, T2	Coaching places d'apprentissage, placement uniquement, pris en charge par le canton.
Association BildungBeruf	StoppLehrabbruch	Difficultés pendant l'apprentissage	Conseils et accompagnement en cas de difficultés pendant l'apprentissage, uniquement dans l'Oberland bernois.
Learning Institute	Suivi des apprentis	Difficultés pendant l'apprentissage	Prise en charge payante assurée par des responsables de formation, 109 francs de l'heure.
ALP Grauholz	Action places d'apprentissages et places de stage (ALP)	Ex-élèves, RCA, T20	Aide à la recherche de places d'apprentissage ou de stage en cas de rupture scolaire, jusqu'à 25 ans, gratuit, réservé aux habitants des communes concernées.
Centre de formation	call	Difficultés pendant l'apprentissage	Espace conseil, hotline 24/24, réservés aux apprentis des deux centres de formation concernés rencontrant

Interlaken, Centre de formation professionnelle IDM			des problèmes durant leur apprentissage (en cours de contrat plus qu'en cas de résiliation), Oberland bernois.
---	--	--	--

## 2. Offres destinées à d'autres groupes cibles

Direction de l'instruction publique, Centres d'orientation professionnelle OP	Junior Coaching	T1	Autre groupe cible : pour les élèves de 8 <sup>e</sup> et 9 <sup>e</sup> année en recherche d'une place d'apprentissage, coaches bénévoles, pas au-delà de la fin de la 9 <sup>e</sup> année.
	CV-Check	Autres	Entretien conseil unique et payant, 150 francs.
ROCK YOUR LIFE	Mentorat	T1	Autre groupe cible : pour les élèves de 8 <sup>e</sup> et 9 <sup>e</sup> année en recherche d'une place d'apprentissage, aide offerte par des étudiants, pas au-delà de la fin de la 9 <sup>e</sup> année.
Ville de Berne	Job-Bourses Berne	Autres	Autre groupe cible : placement de 13-18 ans auprès d'employeurs adultes (à l'heure).
	Schlossmatt Centre de compétences jeunesse et famille	Autres	Autre groupe cible : accompagnement familial ambulatoire.
FBK Berne	Mentorat pour personnes à haut potentiel	Hauts potentiels	Autre groupe cible
cf. L'ONG féministe pour la paix	Mentorat pour l'intégration des femmes issues de la migration sur le marché de l'emploi	Femmes migrantes avec bonnes qualifications	Autre groupe cible
Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEA	Programme co-opera - mentorat	Réfugiés reconnus et admis à titre provisoire	Autre groupe cible
Espace de conseil TRiiO	TRiiO	Autres	Permanence gratuite pour toutes les questions touchant au travail, au chômage et à la recherche d'emploi.

T1 = Transition 1 (passage de l'école obligatoire à la formation professionnelle)

RCA = après résiliation du contrat d'apprentissage

T20 = recherche d'une place d'apprentissage après l'école obligatoire

T2 = Transition 2 (passage de la formation professionnelle au marché du travail)