

Rencontre de réseautage au SEM

Le 19 mars 2015, la Division Intégration du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) a organisé pour la première fois, à Berne-Wabern, une rencontre de réseautage axée sur le programme de mentorat 2014-2016. A cette occasion, plusieurs interlocuteurs étatiques et privés ont donné des présentations instructives :

- Adrian Gerber, chef de la Division Intégration du SEM, a présenté la Division Intégration et le programme de mentorat.
- Michèle Laubscher, collaboratrice de la Division Intégration du SEM, a présenté le dialogue sur l'intégration mené par la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA).
- Andreas Jost, directeur de l'entreprise Gfeller Elektro AG, a souligné l'importance de l'apprentissage professionnel pour intégrer les migrants sur le marché de l'emploi.
- René Hüppi, responsable du programme de mentorat « Tandem », a donné des conseils pratiques pour l'acquisition et la sélection de mentors bénévoles.

Lors du second volet de cette manifestation, les participants, répartis par petits groupes, avaient la possibilité d'échanger leurs points de vue sur différentes questions.

Quel que soit le sujet abordé, le mot « coopération » était sur toutes les lèvres : coopération avec le monde du travail, coopération avec les établissements de formation, coopération avec les mentors et les mentorés. Les discussions de groupe se sont articulées autour de la stratégie de collaboration, de l'organisation de la coopération, des défis à relever ainsi que des opportunités offertes. Les participants ont également pu indiquer comment le SEM pourrait soutenir leur travail. Les résultats des discussions menées en groupe sont résumés dans le tableau ci-après.

Coopération avec...	Résumé
...le monde du travail	<p>Les responsables de projet adoptent différentes stratégies pour aborder leurs partenaires potentiels. Il importe qu'ils exploitent leurs propres réseaux de collaborateurs et de mentors et mettent sur pied de nouveaux réseaux. D'un groupe cible à l'autre, leurs stratégies diffèrent.</p> <p>Les responsables de projet accordent aussi de l'importance à une délimitation claire avec d'autres projets de mentorat et à la coordination des divers projets de mentorat.</p> <p>Les responsables de projet ont constaté qu'il fallait mieux informer les employeurs des droits inhérents aux différents titres de séjour (en particulier les permis N et F). De plus, ils estiment essentiel que les migrants suivent une formation sanctionnée par un diplôme (formation professionnelle initiale avec attestation fédérale [AFP] / certificat fédéral de capacité [CFC]) afin de soutenir leur intégration à long terme sur le marché du travail suisse. Leur accès à des diplômes professionnels devrait être facilité, par exemple, par la modularisation des filières de formation.</p> <p>Les responsables de projet souhaitent que les pouvoirs publics s'emploient à offrir une meilleure vision d'ensemble des structures régionales et des services compétents et favorisent les échanges de <i>bonnes pratiques</i> entre partenaires. Les discussions</p>

	<p>doivent porter, en particulier, sur des thèmes comme le financement, la reconnaissance des diplômes, ainsi que la formation et l'accompagnement des mentors. En outre, les partenaires de l'Etat devraient mettre davantage en valeur l'instrument du mentorat.</p> 
<p>...le domaine de la formation</p>	<p>Les responsables de projet peuvent s'appuyer, dans l'ensemble, sur un vaste réseau institutionnel ; ils apprécient la coopération établie avec les écoles partenaires. Cependant, lorsqu'ils cherchent des partenaires, ils ont souvent de la peine à avoir une vision claire des compétences respectives de la Confédération et des cantons. Dès lors, ils seraient favorables à ce que le SEM réunisse les pouvoirs publics autour d'une table, par exemple dans le cadre du dialogue sur l'intégration, en vue de livrer des informations sur les projets de mentorat et de clarifier les compétences en matière de contacts avec les enseignants et les écoles.</p> <p>Selon les responsables de projet, l'intégration des différents projets dans le programme de mentorat du SEM est bénéfique sous l'angle de la professionnalisation. Le programme de mentorat est perçu comme une valorisation du travail bénévole ; un aspect sur lequel il serait possible de communiquer davantage.</p>  <p>L'étendue de l'offre de projets de mentorat représente à la fois un défi et une ressource : d'une part, une coordination est nécessaire et le risque de créer des doublons est bien réel et, d'autre part, il faut disposer de nombreuses offres de mentorat et d'une certaine diversité en la matière. De ce point de vue, les échanges d'expériences et la coopération entre projets sont donc considérés comme essentiels.</p>

...les mentors et les mentorés

Les mentors et les mentorés sont recrutés par plusieurs canaux, en fonction des différents groupes ciblés par les projets. On trouve par exemple des mentorés via les universités et les hautes écoles, les services sociaux, les centres de consultations parentales ou les offres d'intégration. De nombreux mentors sont engagés d'abord grâce au réseau, au site Internet et à d'autres canaux de communication du responsable de projet voire même grâce à des articles de presse. Pour beaucoup de responsables de projet, l'association *Benevol* constitue un partenaire important dans la recherche de bénévoles appropriés.

Pour la plupart des responsables de projet, mettre sur pied des réseaux de recrutement de mentors reste un défi de taille et ce travail leur prend beaucoup de temps. A cet égard, le dialogue de la CTA avec le monde du travail pourrait servir de plaque tournante, ouvrir des portes et accélérer la mise en place des réseaux. De plus, le dialogue mené par la CTA pourrait renforcer le rayonnement des projets de ce type.

Lors de la recherche de mentors, il importe de s'appuyer sur des profils d'exigences clairement établis et de déterminer en temps opportun quelles attentes ont les bénévoles. En effet, les personnes qui s'annoncent dans la perspective d'un mentorat ne conviennent pas forcément toutes pour ce type de tâche. Si l'on affecte les mauvaises personnes à un programme de mentorat, la renommée du responsable de projet risque d'en pâtir durablement.

Les mentors, dans un environnement professionnel, devraient donc, comme tout employé, avoir non seulement des droits mais également certains devoirs.

Comme les bénévoles ne peuvent pas tous être mobilisés à des tâches de mentorat à court ou long terme, des prestataires proposent de créer une plateforme afin d'être à même de proposer, dans la mesure du possible, une alternative en faveur des bénévoles.

Accompagner des mentors est une lourde tâche : il faut les initier et, parfois, les coacher. Ces aspects sont importants pour s'assurer que chaque partie y trouve son compte. De nombreux mentors perçoivent leur mission comme une sorte de formation continue. L'important est de les motiver en permanence et stimuler leur intérêt afin que cette expérience leur apporte satisfaction et qu'ils se sentent également gagnants.

