

# Versions intégrales des témoignages

publiés dans « Guide pratique pour  
intégrer votre personnel étranger »





# Sommaire

## **Véronique Cerutti**

de l'entreprise **Cerutti Sanitaires SA**, Genève ..... 4

## **Benoît Mello**

patron de l'entreprise **MELLO & FILS SA** ..... 7

## **Joël Mugny**

secrétaire coordinateur du **syndicat Syna**, Genève ..... 10

## **Lionel Clavien**

directeur adjoint de l'**Office de l'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand** ..... 13

## **S.**

mécanicien de formation ..... 18

## **Márcio Pais**

responsable de production et directeur de l'entreprise **PRELCO Préfabrication d'éléments de construction SA**, Satigny ..... 20

## **Giuliano Baldi**

directeur de **R. Monnet & Cie SA**, Lausanne ..... 23



## Témoignage de **Véronique Cerutti** de l'entreprise **Cerutti Sanitaires SA**, Genève

### L'entreprise en bref

Cerutti Sanitaires est une entreprise en mains familiales depuis quatre générations. Elle a fêté ses 80 ans d'existence et dispose de plus d'une vingtaine de collaborateurs et collaboratrices. Depuis toujours, elle s'engage dans la formation d'apprentis, au nombre de deux actuellement. Ils sont originaires d'Érythrée, arrivés en Suisse comme réfugiés.

### Entretien avec **Véronique Cerutti**

#### **Comment vous est venue l'idée d'engager des réfugiés?**

**VÉRONIQUE CERUTTI** C'est un peu un hasard. Le premier est venu spontanément, il y a quatre ans, pour demander s'il pouvait effectuer un stage dans notre entreprise pendant une semaine, comme cela se fait en onzième année du cycle d'orientation. Cela lui a beaucoup plu et il a postulé pour faire un préapprentissage d'une année chez nous. Il nous a fait une très bonne impression, nous l'avons donc engagé. La suite était logique, nous lui avons offert un contrat d'apprentissage pour effectuer un CFC d'installateur sanitaire.

#### **Comment l'intégration des jeunes réfugiés que vous avez engagés s'est-elle passée?**

La grande difficulté de ces jeunes, c'est leur niveau de français et leur niveau scolaire général. Ils ont bien souvent été déscolarisés pendant des années, et tant qu'ils ne maîtrisent pas convenablement le français, l'école est très difficile pour eux. En mathématiques, par exemple,



si on ne comprend pas l'énoncé à cause du niveau de langue, il sera impossible de faire l'exercice demandé. Pour toutes ces raisons, notre apprenti a dû doubler sa première année. Il vient maintenant d'entrer en troisième, c'est une très bonne nouvelle.

**Comment l'intégration des jeunes réfugiés que vous avez engagés s'est-elle passée?**

La grande difficulté de ces jeunes, c'est leur niveau de français et leur niveau scolaire général. Ils ont bien souvent été déscolarisés pendant des années, et tant qu'ils ne maîtrisent pas convenablement le français, l'école est très difficile pour eux. En mathématiques, par exemple, si on ne comprend pas l'énoncé à cause du niveau de langue, il sera impossible de faire l'exercice demandé. Pour toutes ces raisons, notre apprenti a dû doubler sa première année. Il vient maintenant d'entrer en troisième, c'est une très bonne nouvelle.

**Avez-vous mis en place des mesures spécifiques pour accompagner votre premier apprenti arrivé spontanément chez vous il y a quatre ans?**

Oui, nous l'avons beaucoup suivi, notamment par le biais de cours d'appui en français. Le deuxième apprenti érythréen que nous avons engagé a un parcours tout à fait différent. Il est âgé de 27 ans et a fait beaucoup d'efforts tout au long des années qu'il a déjà passées à Genève pour apprendre le français et s'intégrer. Il est venu par le biais de son conseiller en orientation professionnelle et vient de commencer son CFC. Nous ferons un bilan au mois de janvier pour nous assurer que son évolution correspond aux exigences de la formation.

**Comment s'est passé l'accueil au sein de l'équipe?**

Après quelques réticences au début, un grand élan d'empathie s'est développé. Les collaborateurs ont rapidement adopté ces apprentis, essayant de les aider au mieux de leurs capacités. Il faut souligner la grande gentillesse et la forte volonté de s'intégrer de la part de ces jeunes, des valeurs reconnues et appréciées au sein de l'équipe. C'est une belle aventure humaine pour l'entreprise.

**Auriez-vous un conseil à donner à d'autres entreprises qui souhaiteraient engager des réfugiés?**

Il ne s'agit pas vraiment d'un conseil, mais d'un constat. Engager des jeunes issus de l'asile est enrichissant, mais il y a des réalités qu'il ne faut pas occulter. Il peut y avoir des problèmes avec les permis de travail, nous avons ainsi eu contact avec l'avocat qui défend leur dossier à Berne, il y a le suivi des assistants sociaux, la problématique du logement, etc. La gestion du personnel est plus lourde que pour les autres collaborateurs. Certes, engager des réfugiés, c'est davantage de travail, mais aussi beaucoup de satisfaction.



## Témoignage de **Benoît Mello**, patron de l'entreprise **MELLO & FILS SA**

### L'entreprise en bref

L'entreprise MELLO a été fondée en 1938 à Carouge dans le canton de Genève par Monsieur Louis MELLO. En 2000 elle a changé de raison sociale et est devenue MELLO & FILS SA. Aujourd'hui dirigée la troisième génération représentée par Benoît, lequel est secondé par sa sœur Carole qui assume les tâches administratives, elle est l'entreprise familiale par excellence. Active dans les travaux de taille de pierre, à la frontière entre tradition et innovation, elle bénéficie d'un savoir-faire très pointu et sans cesse renouvelé, fait de techniques anciennes éprouvées et de nouveautés liées aux matériaux et aux outils.

### Entretien avec **Benoît Mello**

#### **Comment s'est passé l'engagement de votre nouveau collaborateur au parcours atypique?**

**BENOÎT MELLO** Nous avons été approchés par un client qui nous a mis en contact avec un réfugié au bénéfice de compétences dans notre activité. Le gros avantage de notre profession c'est qu'elle comporte une donnée universelle et historique dans la mesure où l'homme façonne la pierre depuis des siècles et des siècles, partout dans le monde.

#### **Comment l'intégration de votre nouveau collaborateur s'est-elle passée ?**

Face à une personne ne maîtrisant pas le français, ni d'ailleurs d'autres langues pratiquées sur les chantiers, il était très clair que nous ne



pourrions pas assumer une formation et qu'il fallait quelqu'un qui connaisse les gestes essentiels de notre profession. La transmission des instructions pouvait ainsi se faire par l'exemple. À ce stade, la motivation de la personne s'est révélée déterminante.

**Avez-vous mis en place des mesures spécifiques pour l'accompagner?**

Des cours de français se sont révélés indispensables, même si notre employé a assez vite été confronté à d'autres langues pratiquées sur les chantiers. Les matériaux utilisés peuvent également se révéler différents entre nos pays respectifs. Ainsi, lorsque notre travailleur a dû s'attaquer pour la première fois à de la mollasse, il ne s'attendait certainement pas à une pierre réagissant comme celle-ci et a eu tendance à «l'user» plus vite. Ça demande de la délicatesse, la mollasse! Surtout, l'entreprise n'a pas eu à faire face aux aspects administratifs de cet engagement. Notre client, qui nous avait présenté le réfugié, s'est engagé à s'en occuper intégralement et cela a fait partie de l'accord initial. Si nous savons tailler toutes les sortes de pierres, nous sommes moins à l'aise, lorsqu'il s'agit de gérer des problématiques légales et réglementaires compliquées.





### **Comment s'est passé l'accueil au sein de l'équipe?**

Dans une entreprise familiale comme la nôtre, tout le monde tire à la même corde et se file un coup de main, donc de ce côté-là, il n'y a pas eu besoin de faire grand-chose de plus que de laisser l'ordre naturel des choses se mettre en place. L'accueil a été bienveillant et chacun a joué le jeu. C'est sans doute plus facile quand on est confronté à quelqu'un qui très vite, peut démontrer ses compétences et son savoir-faire, sa connaissance du maniement des outils spécifiques à la profession.

### **Au regard de votre expérience, auriez-vous un conseil à donner à d'autres entreprises?**

Le seul conseil que je peux donner, c'est que toute expérience mérite d'être tentée, mais qu'il faut se montrer pragmatique et ne jamais perdre de vue la réalité de l'entreprise. En ce sens, les obstacles comme la langue ou le déficit de compétences professionnelles peuvent se révéler des obstacles insurmontables. Il faut aussi relever que les entreprises, surtout les plus petites, ne sont pas outillées pour gérer le volet administratif et sans l'aide précieuse de notre client qui nous avait mis en contact, cela n'aurait pas pu se passer. Mais aujourd'hui, c'est un succès et mon entreprise se félicite de cet engagement!

## Témoignage de **Joël Mugny**, secrétaire coordinateur du **syndicat Syna**, Genève

### L'organisation syndicale en bref

En tant qu'organisation orientée vers ses membres, le syndicat Syna emploie un personnel qui reflète la structure de base en termes de nationalité et de genre. Cette dynamique est issue des premières vagues d'immigration italienne dans les années 1960. La grande diversité culturelle parmi les employé-e-s du syndicat pose des défis particuliers en matière de direction, de promotion et de constitution d'équipes.

### Récit de **Joël Mugny**

Depuis leur création les organisations de travailleuses et travailleurs ont été confronté à un nombre important de membres issus de l'immigration. L'intégration de cette population, essentielle au développement économique de notre pays, n'a pas échappé au monde syndical. C'est ainsi que des structures ont été mises en place pour aider cette population à maîtriser, naturellement, la langue dans laquelle elle se mouvait mais également l'environnement dans lequel l'ensemble de leurs familles était désormais appelé à vivre. C'est ainsi que sur Genève l'UOG, l'IFAGE, le CCSI, la FFPC, par exemple, ont été créés pour diffuser des cours de français, d'instruction civique, de droit du travail, mais aussi des cours de théâtre, de cuisine, de danse pour que des populations issues de cultures et de langues différentes puissent s'intégrer dans un pays, mais aussi aider les entreprises à faire le pas de la formation initiale et continue de leurs collaborateurs et collaboratrices. Cette «bonne pratique» d'intégration n'est pas spécifique à Genève mais a été développée dans l'ensemble de la Suisse par les organisations syndicales.



Conscients du potentiel et de la richesse de la population migrante, nous avons très vite engagé dans nos organisations des personnes issues de l'immigration. Cela a permis à nos membres d'avoir un accueil qui dépassait le simple problème du respect des lois sur le travail et d'intégrer la personne dans toutes ses dimensions. Ainsi, l'objectif est de pouvoir également accompagner les personnes dans les procédures de reconnaissance des qualifications au travers du Centre de Bilan Genève (CEBIG) et de la formation continue avec l'aide aux entreprises. Nous promovons la formation continue tout au long de la vie grâce au chèque annuel de formation (CAF). Nous rendons également attentifs à la possible contribution, lors de formation initiale ou continue, au paiement du salaire par la Fondation pour la formation professionnelle et continue (FFPC). Nous aidons aussi à constituer des dossiers pour la validation des acquis d'expérience.

Soucieuses de l'intégration et du partage des expériences de chaque membre, les organisations des travailleuses et travailleurs

ont également instauré des commissions migrantes pour permettre l'échange et l'enrichissement entre autochtones et étrangers, afin de veiller en permanence à l'amélioration de l'intégration des personnes migrantes dans notre pays.

Les syndicats restent persuadés qu'au centre du travail il y a l'humain et qu'un être intégré, heureux et compétent est la plus grande richesse pour un développement durable d'une économie saine et compétitive.

Toutes ces démarches sont porteuses d'amélioration dans l'économie par de meilleures compétences, l'acceptation positive des différences, l'enrichissement des connaissances des métiers et humaine.

Le travail paritaire voire tripartite, mené depuis de nombreuses années, a prouvé et prouve chaque jour l'importance de l'intégration de la population migrante pour le développement technologique et innovant de notre pays ainsi que l'énergie portée à promouvoir l'intégration dans toutes ces formes. Les syndicats restent persuadés qu'au centre du travail il y a l'humain et qu'un être intégré, heureux et compétent est la plus grande richesse pour un développement durable d'une économie saine et compétitive.

## Témoignage de **Lionel Clavier**, directeur adjoint de **l'Office de l'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand**

### Entretien avec **Lionel Clavier**

**En tant que responsable de la validation des acquis de l'expérience (VAE) professionnels pour le canton du Valais, pouvez-vous nous faire part de vos expériences concernant les travailleurs suisses et étrangers qui déposent des dossiers chez vous?**

**LIONEL CLAVIEN** La VAE est une procédure très exigeante. Pour les requérants, les personnes qui n'ont pas fait leur scolarité ici, obtenir une VAE est très difficile.

**Quelles sont les conditions à réunir afin de faire valider ses acquis de l'expérience?**

La première condition est celle de l'admission formelle. Pour ce faire, cinq années d'expériences professionnelles sont nécessaires. Cette condition s'applique aux vingt-deux métiers pour lesquels il est possible d'obtenir une VAE. Il est également possible de combiner trois ans d'expériences dans l'un de ces métiers avec deux ans d'expériences dans une profession voisine. Une fois l'admission formelle établie, il faut justifier de bonnes compétences et être en mesure de les démontrer, grâce à des certificats de travail, des évaluations et des exemples de réalisation personnelle. Une capacité d'introspection est dès lors nécessaire, parce que les candidats doivent être capable de décrire par écrit ce qu'ils ont réalisé et comment ils l'ont fait. De bonnes capacités écrites et rédactionnelles, ainsi que la maîtrise de la langue sont donc aussi incontournables.

**Le système de VAE peut-il se faire dans toutes les professions? En général, de quelles branches professionnelles et de quels métiers proviennent les demandes des travailleurs?**

Dans notre canton, les demandes des travailleurs proviennent le plus souvent du domaine de la santé (assistant en soins et santé communau-



taire), du social (assistant socio-éducatif), des employés de commerce et des informaticiens.

**Recevez-vous plus de requêtes de personnes de nationalité suisse ou étrangère?**

Peu de gens issus de la migration font valoir ce type de validation. Ceux qui le font, sont ici depuis longtemps.

**Quels sont les domaines professionnels dans lesquels la reconnaissance des acquis professionnels obtient du succès?**

C'est surtout dans le domaine de la santé.

**Pouvez-vous nous expliquer, selon votre expérience, des cas où la VAE a permis un changement de métier ou une promotion?**

Oui, nous menons régulièrement des enquêtes de satisfaction à chaque étape de la VAE. Ensuite, après cinq ans, nous procédons de nouveau à des enquêtes, afin de voir s'il y a une augmentation de salaire, une promotion ou d'autres évolutions.

Dans la majorité des cas, nous constatons qu'il n'y a pas d'augmentation de salaire, ni de promotion. C'est surtout l'aspect sécurité qui motive les candidats. Cette validation leur permet surtout d'obtenir une reconnaissance de l'entreprise.

**Pourriez-vous nous parler d'un dossier qui vous a laissé un souvenir particulier?**

Oui. Celui d'une dame d'origine étrangère arrivée très jeune en Valais, qui n'aimait pas beaucoup l'école et qui, au terme de sa scolarité obligatoire, est partie voyager en Inde. À son retour, elle a décidé de vendre sur les marchés des objets venant de ce pays. Elle a acquis des compétences de vendeuse et, quelques années plus tard, a obtenu un CFC, grâce à la validation des acquis de l'expérience (VAE), qui lui a permis, ensuite, d'accéder la Haute école spécialisée (HES) en travail social. Elle est actuellement éducatrice et, pour la petite anecdote, a été élue à la Constituante cantonale. Un autre exemple est celui d'un spécialiste en restauration qui a pu valider une partie de ses acquis grâce à la VAE, mais n'a pas effectué les compléments de formation nécessaires pour obtenir le CFC, préférant investir son énergie dans l'ouverture de son propre restaurant. Ses affaires vont bien. Actuellement, nous suivons le dossier d'un mécanicien de production qui a obtenu son CFC éponyme par VAE et souhaite maintenant, à 52 ans, poursuivre par un apprentissage de polymécanicien.

**Quels sont les avantages de la validation des acquis pour les entreprises? Les entreprises doivent-elles ou peuvent-elles entreprendre des démarches en lien avec cette reconnaissance? Si oui, lesquelles?**

Dans la plupart des professions, il est obligatoire d'avoir un CFC pour pouvoir former des apprentis. Pour une entreprise qui a un intérêt à avoir des employés qualifiés, la VAE peut être bénéfique, car elle engendre peu de coûts et une certaine souplesse dans la gestion du temps; l'employé peut obtenir un CFC sans être trop absent du travail (contrairement aux apprentis). Un employé qui fait une VAE permet aussi, indirectement, de valoriser le travail de l'entreprise.

**Quelles sont les possibilités existantes ou éventuelles d'actions des employeurs pour faciliter le processus de reconnaissance?**

L'employeur peut témoigner sur les compétences de son employé. Dans des cas où un employé n'a pas toutes les compétences nécessaires pour un CFC, l'employeur peut adapter son cahier des charges et lui donner plus de responsabilités, lui confier de nouvelles tâches, qui vont lui permettre d'acquérir les compétences manquantes.

**Quels sont les avantages de la validation des acquis pour les travailleurs?**

L'avantage principal est de pouvoir bénéficier d'un parcours de formation individualisé, basé uniquement sur les lacunes à combler; tout ce qui est déjà acquis n'est plus à refaire. En outre, en plus d'avoir une reconnaissance officielle de ses acquis et l'obtention d'un CFC, la personne qui a effectué une VAE a appris à faire un portfolio de compétences et possède un dossier dans lequel elle a rassemblé des preuves de ses compétences, lesquelles sont souvent recherchées sur le marché du travail. C'est un avantage notable, lorsqu'il s'agit de valoriser son parcours et de mettre en avant ses compétences.

**Quelles sont les possibilités existantes ou éventuelles d'actions des employés afin de faciliter le processus de reconnaissance?**

Ils doivent démontrer, preuves à l'appui, leurs expériences. Ils doivent aussi disposer d'une bonne faculté d'argumentation. Les preuves et les arguments rendront leur dossier plus crédible.

**Comment voyez-vous le développement de la VAE, en lien avec les besoins des travailleurs et les exigences des entreprises? Qu'est-ce qui devrait être amélioré, simplifié ou adapté à l'avenir?**

Si l'on constate une légère augmentation du nombre de demandes, il n'y a pas forcément de développement et l'on fait plutôt face à une certaine stagnation. Suite à la mise en œuvre de l'initiative sur l'immigration de masse par le Conseil fédéral qui s'est traduite par la volonté politique de renforcer la main-d'œuvre indigène, nous constatons dans



les faits que la priorité est mise sur le statut des personnes, qui ne sont pas forcément qualifiées, plutôt que sur les compétences qui, elles, ne sont pas reliées à une catégorie de statut. En conséquence, le processus de la VAE devrait normalement prendre plus d'importance pour valoriser les compétences. Nous constatons, cependant, que les associations professionnelles n'encouragent pas un développement fort de ce processus. Si ces VAE ne concernent que vingt-deux métiers parmi plusieurs centaines, la marge de manœuvre pour développer une offre plus large existe. Les partenaires sociaux doivent y réfléchir et pourraient, par exemple, développer des nouvelles formes de reconnaissances des acquis de l'expérience et d'évaluation des compétences. Ceci sera sans doute nécessaire pour répondre à une demande existante et aux exigences actuelles et futures du marché du travail. Une autre possibilité d'amélioration du système de la VAE serait d'instaurer des évaluations moins axées sur l'écrit, mais davantage orientées sur l'observation de la maîtrise réelle d'une activité professionnelle.

**Y'a-t-il une commission paritaire cantonale chargée de la problématique de la VAE?**

Oui, la procédure est la suivante: lorsque les candidats sont admis, ils établissent un bilan de compétence. Ensuite, le dossier est remis à des experts qui rédigent un rapport d'évaluation qui définit ce qui est acquis ou non. Ce rapport est après transmis à une commission professionnelle de validation des acquis de l'expérience. Celle-ci détermine officiellement les compétences acquises et non acquises. Au sein de cette commission, plusieurs parties prenantes du marché du travail collaborent entre elles, soit des représentants des employés, des employeurs, le chef expert, des représentants des chefs professionnels et un représentant de l'orientation professionnelle.

## Témoignage de S., mécanicien de formation

Une expérience que j'ai vécue à la fin des années 1980 a influencé de manière significative et durable ma carrière professionnelle.

En tant que mécanicien automobile de formation, je cherchais un nouveau défi professionnel pour des raisons économiques et personnelles. Malgré mes divers emplois, ce n'est que lorsque j'ai commencé à travailler pour une grande entreprise dans l'industrie textile que j'ai reçu un soutien.

À cette époque, l'entreprise employait 1900 collaborateurs et collaboratrices, dont la moitié était des migrant-e-s, parmi lesquels 47 nationalités différentes étaient représentées!

L'entrevue était positive, j'ai été embauché et j'ai bien réussi la période d'essai. Après cette période initiale, mon supérieur de l'époque s'est assis plusieurs fois avec moi pour me conseiller sur mes besoins de formation continue. Comme je ne suis arrivé en Suisse qu'à l'âge de 15 ans, je ne connaissais pas bien le système scolaire et professionnel de la Suisse. Mon supérieur connaissait vraiment très bien son industrie et voyait aussi venir les développements technologiques. Il m'a suggéré de faire de l'ingénierie électrique.

J'ai fréquenté l'école technique pendant trois ans, le soir, ce qui a représenté beaucoup de travail supplémentaire pour moi et ma jeune famille, mais mon employeur a payé les deux tiers des coûts directs. L'entreprise a continué à me soutenir dans des cours de formation plus courts, de sorte que je sois toujours en mesure de suivre l'évolution technologique dans cette industrie. Malheureusement, de profonds changements économiques ont ensuite entraîné la fermeture de l'entreprise en 2008. Cependant, je suis resté fidèle à la société jusqu'à la fin et, je suis convaincu que ma réorientation professionnelle n'a



pu être efficace et durable que grâce à ce soutien à la formation et au perfectionnement.

La grande prise de conscience de mon employeur de l'importance de la formation et de la formation continue s'est également traduite par l'organisation répétée de cours de langues pour les employés au sein de l'entreprise. Il était également très ouvert par rapport à mon parcours, bien que j'aie terminé ma scolarité obligatoire à l'étranger.

C'est pourquoi je voudrais donner le conseil suivant: cherchez le dialogue avec vos supérieurs si vous souhaitez suivre une formation ou une formation continue.

## Témoignage de **Márcio Pais**, responsable de production et directeur de l'entreprise **PRELCO Préfabrication d'éléments de construction SA**, Satigny

### L'entreprise en bref

PRELCO a été fondée en 1972 et produit sur son site, depuis l'origine, des éléments en béton sur mesure destinés à tous les types de construction, mais en priorité des façades porteuses isolées avec parement béton pour le logement. Elle compte environ cent-vingt collaborateurs-trices, y compris l'encadrement technique, le bureau d'études et l'administration, dont une centaine d'ouvriers spécialisés pour la plupart. L'entreprise a notamment accueilli en 2018 deux travailleurs au parcours atypique, l'un d'origine syrienne et l'autre d'origine érythréenne. Depuis 2019, ils sont au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée.

### Entretien avec **Márcio Pais**

#### **Pourquoi avez-vous engagé des personnes avec un parcours atypique?**

Márcio Pais L'idée d'une intégration professionnelle des migrants installés au camping du Bois de Bay qui jouxte notre parcelle, par un réseau d'entreprises citoyennes actives dans la zone industrielle, nous a été présentée par un collègue entrepreneur. Nous avons immédiatement adhéré à ce projet, pensant qu'il valait mieux que ces personnes déplacées, plutôt que de rester inactives, puissent mettre leur savoir-faire au service de nos entreprises et ainsi retrouver, par le travail, une façon de se revaloriser.

#### **Comment cela s'est-il passé?**

N'ayant pas à notre modeste niveau les moyens de régler toutes les questions administratives, nous avons imaginé, dans le cadre de ce réseau d'entreprises, de nous adjoindre des services de spécialistes, et via l'Hospice général, c'est l'Agence TRT qui nous a permis de



trouver la solution. La détection des candidats correspondant aux profils recherchés leur a été confiée, puis un stage de découverte de deux semaines, pris en charge par l'agence, a été mis sur pied. Si l'expérience s'est avérée positive pour les deux parties, ce qui fut le cas à deux reprises sur trois tentatives, un contrat de travail temporaire de trois mois a été conclu avec l'agence de placement. Au terme de cette période considérée comme temps d'essai, les voyants étant toujours au vert, un contrat de travail de durée indéterminée a été conclu directement avec notre entreprise et à ce jour, nous continuons à en être pleinement satisfaits.

**Avez-vous mis en place des mesures spécifiques pour l'accompagnement des personnes engagées dont le parcours est atypique?**

Comme pour encadrer un jeune en formation initiale, ces personnes n'étant pas qualifiées dans nos métiers, nous avons organisé le travail en équipe avec un responsable de formation par travailleur, ce qui facilite leur intégration, mais exige un effort de la part de l'entreprise. Cela étant, ces collaborateurs s'avèrent particulièrement motivés et

deviennent très rapidement autonomes dans l'accomplissement des tâches qui leur sont confiées. Nous leur avons également suggéré de s'inscrire à un cours de français dispensés par l'Université ouvrière de Genève (UOG) et pris en charge par les partenaires sociaux, ce qui a été bien accepté et qui leur sera très utile pour l'évolution de leur carrière.

**Comment s'est passé l'accueil au sein de l'équipe?**

L'accueil a été bienveillant dès le premier jour et tant leur volonté de bien faire que leur comportement irréprochable ont convaincu les plus réticents qu'ils avaient toute leur place au sein de nos équipes. Nos maçons partagent avec nous la fierté de contribuer à l'amélioration de leur situation.

**Auriez-vous un conseil à donner à d'autres entreprises qui souhaiteraient engager des personnes dont la trajectoire atypique sollicite un accompagnement?**

L'expérience est pour nous très positive. Le rôle d'intermédiaire de l'Agence TRT, qui prend en charge toute la dimension légale et administrative, a été fondamental, car il nous a permis de consacrer nos ressources aux seuls aspects professionnels, que nous maîtrisons. Nous pensons qu'il s'agit d'une opportunité pour les entreprises de recruter des personnes particulièrement motivées, même si elles n'ont pas été formées spécifiquement pour exercer l'activité proposée.

## Témoignage de **Giuliano Baldi**, directeur de **R. Monnet & Cie SA**, Lausanne

### L'entreprise en bref

L'entreprise R. Monnet & Cie SA est une entreprise d'installation d'électricité à courant fort et faible, téléphones et radios, fondée en 1932, dont le siège est à Lausanne et qui compte une succursale à Morges. Elle emploie 85 collaborateurs et collaboratrices. Depuis juillet 2017, l'entreprise a engagé en apprentissage deux Érythréens et un Iranien ayant obtenu le statut de réfugié en Suisse.

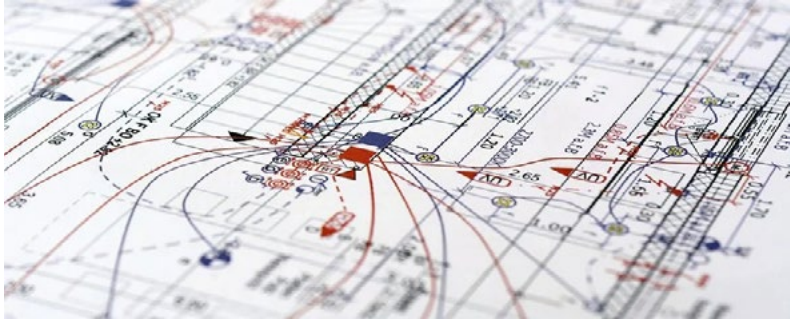
### Entretien avec **Giuliano Baldi**

#### **Comment vous est venue l'idée d'engager du personnel dont le parcours est atypique?**

Giuliano Baldi C'est un choix pragmatique qui s'est imposé de lui-même. Nous traitons tout le monde sur un pied d'égalité et on ne fait aucune distinction sur des critères d'origine. Ce qui fait la différence c'est la motivation et les connaissances. On fait un métier à risques (avec les courants forts) donc les compétences linguistiques sont essentielles bien sûr, pour éviter les accidents. Le premier apprenti érythréen a été sélectionné sur la base de tests de français. Il était très motivé et avait de bonnes connaissances scolaires en algèbre et en géométrie: du coup malgré un mauvais examen de français sans doute dû au stress ou au désir de bien faire, on lui a refait passer des tests et on a pu l'engager avec l'assurance que la compréhension serait suffisante.

#### **Quels avantages voyez-vous dans le fait d'investir dans l'intégration au travail?**

Les réfugiés ont un parcours très riche, ils ont vécu des événements difficiles et ont donc une maturité qui fait parfois défaut à certains apprentis du même âge. Leur expérience fait qu'ils sont aussi plus résistants aux petits bobos, qu'ils ont moins d'états d'âme et sont plus



positifs, plus motivés dans leur travail. Ils relativisent mieux les difficultés, sont consciencieux et plus cultivés, là encore grâce à leur parcours de vie.

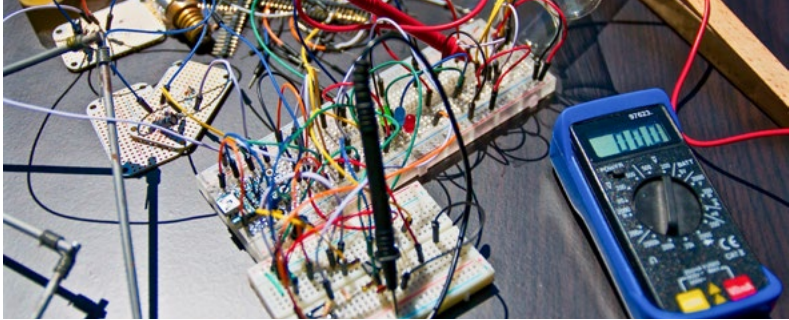
**Quelles compétences ont été développées par ces apprentis où par leurs collègues à leur contact ?**

Ces employés amènent un bagage important, dont tout le monde peut bénéficier. Lorsque j'ai présenté notre second apprenti érythréen, M. Yemane, à ses collègues, il baissait la tête avec humilité parce que je dressais la liste de ses qualités. Mais je sais que dans ses relations avec ses collègues apprentis, dans les échanges au quotidien, ils peuvent comprendre quelle chance ils ont de pouvoir se former ou de vivre dans un pays où il n'y a pas de conflit. Je pense que les autres apprentis, à son contact, peuvent bénéficier en termes d'expérience de vie de sa présence.

**Avez-vous mis en place des mesures particulières pour gérer les conflits ?**

On ne fait pas de politique ni de religion, mais on peut débattre de tout et je tiens à ce que mes employés sachent que ma porte leur est toujours ouverte en cas de conflit. Récemment deux employés, un d'origine serbe et un autre croate, avaient un conflit dans le cadre du travail sur leurs compétences respective. Je ne sais pas s'il y avait des ingrédients





politiques ou nationaux à ce conflit mais j'ai organisé une discussion dans une salle privée et nous avons trouvé un terrain de discussion pour pouvoir continuer à travailler ensemble malgré leur désaccord.

**Y a-t-il des mesures d'intégration utiles pour aider les autres entreprises?**

Je pense qu'il faut travailler avec les partenaires sociaux pour trouver des solutions pragmatiques sur les problèmes du quotidien auxquels ces employés en situation précaire se heurtent forcément. Nous avons par exemple bénéficié de la mesure AccEnt (Accompagnement en Entreprise) du Canton de Vaud. Le soutien dans la gestion administrative et financière est essentiel.

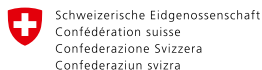
**En tant qu'employeur, quelles compétences avez-vous développé grâce à l'intégration?**

Quand on regarde la télévision, qu'on zappe d'un sujet à l'autre, on devient un peu insensible, aucun sujet ne semble plus pouvoir vous toucher. Face à un réfugié, qui vous raconte la guerre, la peur, la solitude dans un pays étranger, vous êtes obligés d'écouter et de comprendre. On ne peut plus se préoccuper que de ses affaires, on devient plus sensible à la condition humaine.



Bureau lausannois pour les immigrés (BLI),  
Ville de Lausanne

---



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Confédération suisse

---



Fédération des Entreprises Romandes Genève

---



Fédération genevoise des métiers du bâtiment (FMB)

---



République et Canton de Genève

---



Programme d'intégration cantonal  
du canton de Genève

---



Le syndicat Syna

---

**Travail.Suisse**

---

Travail.Suisse, l'organisation faitière indépendante  
des travailleurs et travailleuses

---



Canton du Valais  
Département de la sécurité, des institutions et du sport,  
Service de la population et des migrations