

Formation

Une «chance en plus» pour les jeunes réfugiés

Depuis un an, Genève participe à un projet pilote d'intégration qui permet de faciliter l'accès à l'apprentissage

Aurélié Toninato
@a_toninato

Adonay, Foday et Dania ont fui leurs pays dans l'espoir d'un futur meilleur. À Genève, malgré leurs efforts d'intégration, ils ne parviennent pas à décrocher un apprentissage à cause d'un niveau de langue insuffisant ou d'un manque d'expérience professionnelle. Alors pour améliorer l'accès à la formation qualifiante aux jeunes réfugiés et admis à titre provisoire, une nouvelle offre a été créée l'an passé par la Confédération: le préapprentissage d'intégration (PAI). Les trois jeunes ont pu en bénéficier: durant près d'un an, ils ont alterné cours et pratique en entreprise. Ils viennent de décrocher une place d'apprentissage (*lire encadré*).

«Donner une chance en plus»

Dix-neuf cantons participent à ce projet pilote sur quatre ans et offrent mille places au total, dont soixante à Genève. «Ces jeunes sont destinés à rester ici, indique Serge Baehler, responsable du programme à la direction générale de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) à Genève. Pour leur permettre de travailler et de sortir de l'aide sociale, il faut d'abord leur offrir un accès à la formation. Or, cet accès est souvent difficile car ces jeunes peinent à faire le poids face aux Genevois en raison de leur niveau de français et de leur inexpérience du monde du travail.»

Le responsable souligne qu'ils ne sont pas en échec scolaire, «il faut simplement leur donner une chance supplémentaire en leur offrant plus de temps pour entrer en apprentissage. Leur niveau de français s'améliore vite et ils ont souvent une volonté hors du commun.» Cette passerelle permet aussi une familiarisation avec les us et coutumes du monde travail.

Les préapprenants ont été sélectionnés sur dossier et entretiens, en précisant leur domaine d'intérêt. Ils doivent être âgés de 16 à



Foday et Adonay ont effectué leur préapprentissage à l'EMS de la Champagne. STEEVE IUNCKER-GOMEZ

35 ans, et détenir un permis B ou F (admission provisoire renouvelable). Durant dix mois, ils alternent trois jours en entreprise et deux

jours en classe. Quarante entreprises genevoises se sont engagées dans le projet, dans le domaine de la santé, le nettoyage, la logistique,

l'administration, la restauration, l'intendance, la vente et l'agriculture. Des entités publiques et privées, comme des EMS, des entre-

«Enfin être indépendant et utile»

● À 16 ans, **Foday** part seul de Gambie, en laissant sa famille, pour «avoir un futur». Il arrive à Genève il y a trois ans. Après avoir obtenu un permis F, il cherche à se former. Il enchaîne les stages, en mécanique comme dans la restauration, mais ne parvient pas à décrocher un apprentissage. Lorsque l'Hospice lui présente le préapprentissage, il saute sur l'occasion.

«J'ai pu être formé dans l'EMS de la Champagne, en cuisine. J'ai appris à faire des salades, des desserts puis des plats. Ça fait tellement plaisir de travailler ici, les collègues sont supersympas!» Couronnement de l'expérience: il vient d'obtenir une place d'apprentissage dans cet EMS. «C'est une chance d'avoir pu faire ce programme. Maintenant, au lieu de rester chez moi, je travaille et je me sens utile.»

Adonay, 28 ans, ancien étudiant et berger, a quitté l'Érythrée qui le forçait à devenir soldat en 2010. Il est arrivé à Genève en 2014 et a également été accepté à l'EMS de la Champagne, en tant qu'aide-soignant. «J'avais déjà un peu d'expérience mais j'ai beaucoup appris. Auprès de mon formateur mais aussi des résidents. Ils sont une école de la vie, ils savent tant de choses! Moi je leur apporte une présence, de l'amour, je suis là pour eux.» Lorsqu'il a appris que l'EMS le gardait comme apprenti, il a «sauté de joie dans tous les sens». Et d'ajouter: «En travaillant, je prends mes responsabilités, je peux enfin être indépendant.»

Quant à **Dania**, 17 ans, elle a fui la guerre en Irak à 9 ans avec sa famille. Après une année en Espagne, elle arrive à Genève en 2012 et obtient un permis F. «J'ai

fait mes études ici, où j'ai appris le français. Après le Cycle, j'ai cherché un apprentissage mais c'était très difficile.» Grâce au PAI, elle a intégré l'administration de la Ville de Genève. «Je me chargeais de l'organisation d'événements, du courrier, des invitations, entre autres. J'ai beaucoup appris, c'était une chance. Ma formatrice m'a accompagnée tout le long du chemin, je la remercie.» Dania a finalement décroché un apprentissage dans un cabinet médical, son rêve. «Le PAI m'a aidée à obtenir cette place. J'ai notamment pu montrer que j'avais de l'expérience dans l'administratif.» Elle relève juste un bémol: «Il faut renforcer le soutien dans nos démarches pour trouver un apprentissage à la fin de l'année. Mais sinon tout était très bien!» **A.T.**

prises de nettoyage, des hôtels, DHL... Serge Baehler précise que les préapprenants bénéficient de la même qualité d'encadrement que les apprentis. «Ces entreprises sont reconnues comme formatrices. Le jeune n'est pas corvéable à merci! La qualité de la prise en charge doit être assurée.» Dans ce but, l'OFPC a créé deux postes de conseillères en formation. «La Confédération verse 13 000 francs par place. Cela a notamment permis ces deux engagements.»

Les jeunes sont rémunérés 500 francs par mois, versés par l'entreprise. Ils perçoivent également des prestations de l'Hospice général, complète Serge Baehler. «Du fait du PAI, ils touchent une prime liée à leur entrée en formation. Dès lors, leur gain (salaire et prime) s'approche d'un salaire d'apprenti de première année.»

«Des projets à porter»

La Ville de Genève fait partie des entreprises partenaires. Elle a engagé quatre préapprenants, dans l'administration et le nettoyage. «Nous avons un rôle à jouer, il faut porter ce genre de projet», soutient Romain Bischoff, responsable formation à la direction des ressources humaines. Son service a formé un jeune Afghan. «Au début, son français était très limité, il fallait parler lentement. Mais il a rapidement progressé.» Sa collaboratrice Véronique Eyer ajoute: «Il a tout donné. Une expérience à reconduire!» La Ville a proposé un contrat d'apprentissage à trois préapprenants, le quatrième a trouvé une place ailleurs.

Les SIG aussi ont accueilli des PAI. L'un, originaire d'Erythrée, a intégré le magasin d'outillage interne, en logistique. Laurent Creti s'est chargé de sa formation. «Il était hypermotivé, il s'est vite intégré et était autonome. Comme toute formation, cela demande de l'engagement et de l'énergie de notre part. Mais c'était une belle expérience.» Le jeune n'a pas été engagé comme apprenti, «car nous donnons la priorité aux moins de 18 ans, justifie Michel Bonny, responsable des apprentissages techniques aux SIG. Mais je l'ai aidé à trouver un apprentissage d'électricien de montage dans une entreprise de la place.»

Sur les soixante préapprenants, quelque quarante ont signé pour un apprentissage «alors qu'il reste encore deux mois pour trouver une place», relève Serge Baehler. Soixante nouveaux jeunes intégreront le projet à la rentrée.

Unia dénonce un cas de dumping sur un chantier

Une société de métallurgie sous-payerait ses salariés dans la zone industrielle de Meyrin, selon le syndicat

Unia a mené mardi une action sur un chantier dans la zone industrielle de Meyrin, celui de l'Atrium Park. Six représentants du syndicat ont empêché les ouvriers d'une entreprise spécialisée dans la pose de façade métallique d'aller travailler, afin de dénoncer ce qu'ils considèrent comme un nouveau cas de dumping salarial sur un chantier genevois.

«Tous ces ouvriers sont considérés comme des aides, même le chef d'équipe, or un aide, on le paie moins cher qu'un professionnel», avance José Sebastiao, secrétaire syndical chez Unia. Selon lui, l'entreprise profite des lacunes de la Convention collective du travail (CCT) des métiers techniques de la métallurgie du bâtiment, qui ne reconnaît pas l'expérience ni les diplômes étrangers et prévoit près de 20% d'écart entre les salaires des employés qualifiés et les autres (24,65 francs contre 29,25 francs). L'entreprise est un sous-traitant qui emploie 14 aides-monteurs à Meyrin. Moins cher que ses concurrents, elle aurait remporté ce marché sur le dos du personnel, selon Unia.

Ce n'est pas l'avis de son patron, qui crie au scandale. «Personne dans mon effectif ne travaille au noir, tous sont au bénéfice d'un contrat favorable, dit-il. Les aides sont rémunérés 25,50 francs par heure là où la CCT prévoit un minimum de 24,68 francs.» Le directeur souligne que tout est dûment annoncé à son mandataire et au maître d'œuvre du chantier, Implenia.

Il ajoute que des inspecteurs sont venus contrôler à plusieurs reprises sans broncher. Contacté, le secrétaire paritaire de la Conférence paritaire de la métallurgie du bâtiment, Sylvain Lehmann, dit être tenu au secret de fonction et ne fait aucun commentaire.

Le patron de l'entreprise visée par Unia ajoute tout de même avoir changé les statuts et les contrats de trois employés «pour avoir la paix à quelques années de ma retraite.»

Cette affaire surgit trois mois après un scandale sur un chantier des TPG à côté de l'aéroport. Des associations patronales ont découvert ce printemps que des ouvriers italiens se voyaient ponctionner une partie de leur salaire sans aucune raison valable.

En face du Campus Richemont, Atrium Park appartient à CP de la Bergère SA, un bureau de promoteurs dirigé par le Québécois Sylvain Pelletier. Le complexe doit proposer 27 000 m² de bureaux et 500 places de parking l'an prochain. **Richard Étienne**
@RiEtienne