

Former les personnes migrantes allophones, une success story

Soutenu par la Confédération et mis en œuvre dans les cantons, le pré-apprentissage d'intégration favorise l'insertion des jeunes migrants et migrantes dans le monde du travail.

Corinne Giroud Office cantonal d'orientation - Vaud

Le pré-apprentissage d'intégration PAI+ est un programme de soutien à l'acquisition de la langue locale durant la formation professionnelle. Les pré-apprentis PAI+ vont à l'école professionnelle deux jours par semaine et suivent un enseignement intensif du français. Les trois autres jours, les jeunes s'initient au métier choisi dans une entreprise formatrice.

Tendre la perche

Le Birdhouse, restaurant d'insertion ouvert en 2019 à Vernier (GE) par la Fondation des apprentis d'Auteuil, tend la perche à ces jeunes dont les difficultés personnelles cumulées à l'allophonie sont souvent un obstacle à l'intégration. «Nous formons des jeunes en cuisine et en restauration. Nous sommes tellement contents de nos premiers pré-apprentis PAI+ que nous les avons ensuite engagés en apprentissage», relève Julie Tapponnier, formatrice en restauration.

Sarah Joy Michael, 24 ans, fait partie de ces jeunes formés au Birdhouse. Arrivée du Nigeria en Suisse



Sarah Joy Michael et Diana Dawit ont suivi un pré-apprentissage d'intégration PAI+ au restaurant le Birdhouse à Vernier. Elles sont ici en compagnie de Julie Tapponnier, leur formatrice, et de Steve Haller, leur coach formation et insertion.

en 2014, la jeune fille a passé une année en classe d'intégration, puis elle a fait des stages en entreprise. Mais elle n'a pas réussi à décrocher une place d'apprentissage en raison de sa maîtrise insuffisante du français. L'Hospice général lui a proposé en 2020 d'entrer dans le programme PAI+ et lui a organisé un stage au Birdhouse. «J'ai tout de suite aimé. Ici, c'est comme une famille, c'est une chance!»

Engagée comme pré-apprentie, elle a appris à discuter avec les clients et à rendre l'argent, avant de découvrir le service à table. Les projets de la jeune femme, aujourd'hui en 2e année d'apprentis-

sage d'employée en restauration, reflètent sa reconnaissance envers sa formatrice: «Après, j'aimerais former des jeunes, prendre des responsabilités.» Elle poursuit: «Ou alors ouvrir un restaurant dans mon pays.»

Sarah Joy Michael maîtrise parfaitement l'anglais, la langue officielle de son pays d'origine. Dans la Genève internationale, les compétences en langues étrangères sont un atout et les apprentis allophones peuvent les faire valoir avec des clients venus d'ailleurs. «Mais c'est en français que les examens auront lieu», rappelle Julie Tapponnier qui ajoute: «La force

de ces jeunes, c'est leur volonté de s'en sortir.»

La PAI+ dans le canton de Vaud

Pour faciliter l'accès des personnes migrantes non francophones à la formation, le Canton de Vaud propose également un dispositif appelé prolongation d'apprentissage pour l'intégration, abrégé lui aussi PAI+. Les personnes concernées signent un contrat d'apprentissage prolongé d'une année. La PAI+ ne s'adresse pas aux primo-arrivants. «Il ne faut pas brûler les étapes, commente Carole Friderich, cheffe de l'Unité de la transition à l'État

de Vaud. En général, plusieurs années sont nécessaires pour intégrer la langue.»

Les futurs apprentis et apprenties passent d'abord par des structures leur permettant d'acquérir les connaissances de base du français avant de pouvoir se lancer dans une formation PAI+. Les entreprises sont conscientes des difficultés que peuvent rencontrer leur apprenti ou apprentie PAI+ et épaulent celles et ceux qui en ont besoin.

En témoigne Hassan Muhudin, qui vient d'entamer sa dernière année d'apprentissage au garage Aux bonnes automobiles à Au-

bonne. Le jeune Somalien de 27 ans a suivi l'école jusqu'à l'âge de 17 ans dans son pays et voulait étudier à l'université, mais la vie en a décidé autrement. Arrivé en Suisse à l'âge de 22 ans, il a bénéficié d'une année de cours intensifs de français, puis d'une année de transition à l'École de l'accueil avant de commencer sa formation PAI+. «Au début, c'était difficile. Mais je travaille dur, 4 heures le samedi et le dimanche et 2 heures avant le jour de cours.»

Ses notes attestent de son assiduité et de sa motivation à apprendre. «Je suis confiant pour le CFC», explique le futur mécanicien en maintenance d'automobiles. «Si j'ai des questions techniques, je peux compter sur l'équipe et sur le chef d'atelier.» Sa formation pratique se déroule à l'entière satisfaction de tous. «On a vu très vite qu'il comprenait la mécanique, se souvient Mathieu Giger, administrateur du garage Aux bonnes automobiles. Bien sûr, au moment de l'engagement, on a toujours des doutes pour la partie scolaire, mais quand on voit les notes de Hassan, on se dit que tout va bien.»

À Genève, plus de 200 personnes ont pu bénéficier d'un contrat de pré-apprentissage PAI+ entre 2018 et 2022. À l'issue de l'année, 104 ont trouvé une place d'apprentissage, la moitié dans la même entreprise. Dans le canton de Vaud, près de 320 contrats AFP ou CFC avec la PAI+ ont été établis dans la même période. Plus de 250 apprentis allophones ayant bénéficié du programme ont réussi leur apprentissage ou poursuivent actuellement leur formation.



www.vd.ch/apprentissage
www.citedesmetiers.ch

Les qualités essentielles des grands leaders

L'œil du pro

Vincenzo Ganci
Ganci Partners
Executive
Search



Les leaders efficaces sont ceux qui inspirent des mouvements au sein d'une entreprise, qui n'existent que lorsqu'un groupe de personnes choisit d'avancer dans la même direction. Sans autorité, les mouvements se fragmenteraient. Le travail d'un bon leader est tout simplement d'inspirer et d'encourager ses collègues à travailler ensemble au service de quelque chose de plus grand qu'eux-mêmes.

Dans l'exercice de notre métier de spécialistes en recherche de cadres et dirigeants, nous sommes confrontés quotidiennement à la

tâche stimulante, toutefois compliquée, de sélectionner les meilleurs leaders pour nos entreprises clientes. La question qui subsiste encore et toujours est de savoir quelles sont les qualités essentielles pour être un bon leader.

Nous constatons trop souvent la surpondération de certaines compétences dans le choix d'un dirigeant, telles que la connaissance d'un domaine ou d'une géographie spécifique, la formation ou la capacité à créer une vision et à bien la communiquer. Mais est-ce suffisant pour garantir le succès d'un leader? Et si, dans cette équation, il manquait une qualité humaine essentielle: l'empathie? Car, selon nous, même s'il existe plusieurs styles de management, un bon leader se doit avant tout d'aimer les autres, de veiller à leur développement et à leur épanouissement tout en appréciant travailler en équipe.

Tout commence par une vision positive de la vie. Les leaders véritablement inspirants peuvent se targuer de trouver le bon côté dans n'importe quelle situation car, au fond, pessimisme et morosité ne permettent jamais d'accomplir quoi que ce soit sur le long terme. Ils se démarquent par leur capacité à toujours trouver une solution.

À ces qualités vient s'ajouter une très grande capacité d'écoute ainsi qu'à réagir de façon appropriée aux commentaires de leurs collègues, sans pour autant négliger les encouragements à contribuer à l'objectif commun. Un leader conserve la responsabilité de la décision finale et en assume les conséquences, mais exige toujours que tout le monde participe afin d'offrir le sentiment d'être impliqué. Et, encore plus important, un véritable leader est celui qui sait exprimer sa gratitude et sa reconnais-

sance avec des mots (remerciements publics, petites attentions telles que cartes d'anniversaire, etc.) mais aussi au moyen de faits (laisser aux autres le mérite d'un travail auquel ils ont également contribué, partager avec son équipe un cadeau reçu par un client satisfait, etc.). De petits gestes de gratitude permettent de montrer aux personnes qu'elles comptent vraiment pour l'organisation. Un leader donne une place à chacun de ses collègues, leur permet d'évoluer et même de dépasser leurs propres limites.

L'enthousiasme et la passion pour son travail sont essentiels pour être un leader inspirant. S'il n'est pas convaincu de l'importance de sa mission, ses collègues en auront d'autant moins conscience.

www.gancipartners.ch

PUBLICITÉ

BBA, MBA, DBA, formations continues
eduQua, IACBE, ISO 9001

**Bachelors en
Communication
d'entreprise
Management
international
aussi sport-études**

ESM
ÉCOLE DE
MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION
GENÈVE

Osez l'action!

022 979 33 79 esm.ch

