

*Égalité des chances et intégration: exemple d'Aligro Demaurex et Cie SA*

## Une issue au chômage

Au sein de l'entreprise familiale Aligro, la motivation et l'engagement sont des valeurs centrales. Les jeunes au bénéfice d'une formation limitée ont autant de chances d'être embauchés que des personnes en recherche d'emploi plus âgées.

Aligro a le vent en poupe. Pour preuve, le grossiste a inauguré fin 2012 sa première succursale en Suisse alémanique, à Schlieren. Avec ce nouveau site, l'entreprise familiale basée à Chavannes-près-Renens gère désormais cinq grands marchés de libre service. Les plus de 600 collaboratrices et collaborateurs que compte l'entreprise sont l'un des piliers de ce succès.

En effet, comme le souligne François Burnier, responsable RH, le succès économique n'est pas une fin en soi chez Aligro: «Nous sommes conscients de notre rôle en tant qu'entreprise. Dans la mesure du possible, nous essayons d'apporter notre aide aux personnes en difficulté».

### Motiver les jeunes

Ces personnes peuvent aussi bien être des jeunes en quête d'une place d'apprentissage que des personnes plus âgées qui ont du mal à se refaire une place dans le monde du travail. Afin d'identifier les apprenantes et apprenants adaptés, l'entreprise recourt à un test d'aptitude Multicheck, à des entretiens personnels et à des stages de découverte d'une semaine. Aux yeux de François Burnier, l'importance que l'on accorde aux compétences et aux diplômes est une difficulté pour les demandeuses et demandeurs d'emploi. Aussi s'efforce-t-on chez Aligro de ne prendre en considération que les compétences réellement nécessaires.

Dans le même temps, le responsable RH est conscient qu'un apprentissage chez un grossiste n'est pas la profession qui fait rêver la majorité des jeunes: «Les jeunes ont souvent déjà essuyé plusieurs refus avant de se tourner vers nous. Pour faire ressortir le meilleur d'eux, il nous faut donc les séduire». Cela signifie notamment que les futurs



*Le menuisier Philippe Tinguely et le maçon José Couto se sont brusquement retrouvés sans travail à 40 ans passés. Après un chômage de longue durée, Aligro leur a offert un emploi permanent.*

spécialistes en commerce de détail doivent recevoir un aperçu varié de l'entreprise et être suivis de près jusqu'à l'obtention de leur certificat fédéral de capacité.

### Faire de l'âge un atout

Outre la formation de nouvelles recrues, Aligro s'engage également en faveur de personnes plus âgées qui ont de la peine à se réinsérer professionnellement. Comme le souligne François Burnier, l'âge et la nationalité ne constituent pour l'entreprise aucun obstacle à une embauche. Ainsi, Rose-Marie Ræmy-Favre, âgée aujourd'hui de 50 ans, a décroché un emploi dans la succursale de Matran (près de Fribourg). Après avoir longtemps travaillé dans la gastronomie, elle a peiné à retrouver un nouveau travail. «J'étais souvent convoquée à des entretiens d'embauche, mais des candidats plus jeunes que moi étaient finalement les heureux élus», raconte-t-elle. Quelle ne fut donc pas

sa surprise quand Aligro l'a appelée! La caissière est ravie de son nouvel employeur, et notamment parce que son travail est varié et sa contribution appréciée. «L'entreprise souhaite que le personnel soit polyvalent», précise-t-elle. Ainsi, en marge de la caisse, elle travaille également dans le bar-café et rend parfois visite aux clients.

### Lutter contre le chômage de longue durée

Deux collègues de Rose-Marie Ræmy-Favre, Philippe Tinguely et José Couto, ont rencontré encore plus de difficultés à retrouver un emploi. Sans autre formation que l'école primaire, tous deux sont soudain venus grossir les files des chômeurs à 45 ans passés. Philippe Tinguely avait longtemps travaillé comme menuisier avant d'être licencié. José Couto avait lui été maçon dans la construction. Comme ils ne parvenaient plus à se réinsérer sur le marché du travail, tous deux ont été soutenus par l'orga-

nisation «IPT intégration pour tous». Cette fondation se veut une passerelle entre l'économie et l'action sociale et s'engage en faveur de la réinsertion professionnelle.

Après un parcours du combattant à travers différents programmes d'intégration professionnelle et un chômage de longue durée, les deux hommes ont pu faire un stage dans la succursale de Chavannes. Quelques jours après leurs deux semaines d'initiation, ils ont été engagés. Philippe Tinguely travaille aujourd'hui à 70 pour cent aux caisses, tandis que José Couto a retrouvé depuis peu un 100 pour cent. De son propre aveu, son poste à l'entrepôt lui plaît. Surtout qu'il assure avoir connu énormément de difficultés à trouver un emploi. Il devait sans cesse faire des stages qui ne le menaient nulle part. Philippe Tinguely revient lui aussi sur cette période pénible: «Je suis reconnaissant d'avoir eu cette chance, et je crois que je correspond bien à ce travail». Après avoir travaillé sans succès dans l'entrepôt, il est désormais caissier auxiliaire.

Comme le souligne le responsable RH: «Nous devons être flexibles et permettre de tels engagements. Les personnes qui cherchent depuis longtemps un travail en vain peuvent être très motivées et reconnaissantes. Cette dynamique influe positivement sur l'atmosphère au sein de l'entreprise». Il tient en outre à préciser que tous les postes de l'entreprise sont importants: «Ceux qui travaillent dans les bureaux sont traités de la même façon que les caissières et les caissiers.»

### Les langues étrangères, un atout

L'entreprise a aussi embauché des réfugiés, et de nombreuses personnes issues de l'immigration sont également venues rejoindre les rangs du grossiste. François Burnier en sourit: «Il règne dans notre entreprise une atmosphère multiculturelle. C'est souvent un avantage, dans la mesure où notre segment clientèle est lui aussi très panaché.» De son point de vue, les clients étrangers qui, par exemple, gèrent un restaurant, apprécient d'être suivis par un compatriote. Dans la même veine, Aligro envoie sciemment des collaboratrices et collaborateurs

## Les conseils de François Burnier, responsable RH de l'entreprise Aligro Demaurex & Cie SA

### Motivation/défis

- Quête des collaboratrices et collaborateurs appropriés
- Responsabilité envers la société
- Promotion de l'égalité des chances

### Pistes de mesures positives

- Tenir compte uniquement des qualifications vraiment utiles
- Organiser des tests d'aptitude/semaines de découverte pour les apprenantes et les apprenants
- Offrir une chance aux chômeuses et chômeurs de longue durée
- Faire preuve de flexibilité dans l'embauche
- Prévoir un interlocuteur direct pour le personnel (aumônier de l'entreprise)
- Exploiter les particularismes culturels (tels que les langues étrangères)
- Cultiver l'estime
- Résultats concrets
- Bonne atmosphère sur le lieu de travail
- Réelle loyauté/motivation des collaboratrices et collaborateurs encouragés
- Succès sur le segment clientèle étranger

### Aligro Demaurex & Cie SA

Lieu: siège principal à Chavannes-près-Renens (VD)

Activité: commerce de gros (alimentation)

Collaborateurs: environ 600



turcs rendre visite à des clients dans un magasin du même pays.

Dans les marchés, Aligro met l'accent sur le français, la langue de l'entreprise (et sur l'allemand à Schlieren, dans le canton de Zurich). Les familles reçoivent un supplément aux allocations familiales et des formations continues sont possibles si elles ont un rapport direct avec le poste de travail. «D'ordinaire, l'entreprise paie la moitié de la formation, et les collaboratrices et collaborateurs l'autre moitié», explique François Burnier. Une manière, selon lui, de les motiver encore davantage à terminer le cours avec succès.

### Un service d'aumônerie actif au service du personnel

Le personnel d'Aligro participe régulièrement à des cours sur les valeurs de l'entreprise. Parmi elles, le respect, aussi bien envers les collègues que les clients. «A nos yeux, il est important que ces valeurs ne soient pas seulement consi-

gnées par écrit, mais qu'elles imprègnent également le quotidien», déclare François Burnier. En outre, ces réunions sont selon lui une opportunité de voir ce qui motive le personnel. L'aumônier de l'entreprise est encore mieux à même de l'évaluer. Celui-ci est présent un jour par semaine sur chacun des cinq marchés pour prendre le pouls du personnel. «Pas question de jouer les missionnaires: il fait plutôt office d'assistant social», explique François Burnier. De fait, les musulmans comme les hindous peuvent se confier à lui. Car, atout non négligeable, ce qui est évoqué avec l'aumônier est confidentiel: celui-ci ne transmettra à la direction la requête du collaborateur qu'à sa demande expresse. ■

Cet article est publié dans le dossier «L'égalité des chances, un investissement gagnant» de l'Entraide Protestante Suisse (EPER) et de l'Union patronale suisse.