









## **Le Groupe Frutiger et l'insertion professionnelle**

**Démarche – Défis – Succès**

**Frutiger**

# Sommaire

-  ■ Présentation du Groupe Frutiger
-  ■ Raisons de notre engagement dans l'insertion professionnelle
-  ■ Possibilités et solutions
-  ■ Exemples
-  ■ Défis
-  ■ Bilan

# Le Groupe Frutiger : faits et chiffres



- Création en 1869



- Entreprise familiale gérée par Luc et Thomas Frutiger (4<sup>e</sup> génération)



- Fournisseur de services de construction et d'immobilier
  - Bâtiment, travaux publics et génie civil, construction de routes, travaux souterrains et travaux spéciaux
  - Travaux spéciaux
  - Immobilier



- 2700 emplois, dont une centaine de places d'apprentissage dans 13 métiers



- Chiffre d'affaires 2020 : 802 millions de francs

# Le Groupe Frutiger : présent en Suisse et à l'international



# Le Groupe Frutiger : organisation

## Direction générale

Luc Frutiger et Thomas Frutiger, présidents

Evelin Tamborini

Paolo Altundag

Rudolf Lager

Matthias Vogel

Philippe Wingeier

### Infrastructure construction Matthias Vogel

Travaux souterrains

Génie civil

Construction de routes  
Thoune et Interlaken

Construction de routes  
Berne

Greuter AG  
Travaux spéciaux

Greuter AG  
Equipements routiers

BSL Baustofflabor

Frutiger SA Vaud

### Bâtiment Vacant

Bâtiment  
Thoune et Interlaken

Bâtiment  
Berne et Bienne

Frutiger AG Basel

Frutiger AG Zürich

Frutiger SA Vaud

Belloni SA

### Solutions générales Evelin Tamborini

Développement  
immobilier

Planification générale

Réalisation (EG)

Engineering

Services immobiliers

### Spécialités Philippe Wingeier

Techniques des sols

Frutiger Ateliers

Centrale d'achats

AG Balmholz

Groupe Diamcoupe

e-therm ag

Balzan+Immer SA

Moll SA

Belloni SA

### Services Paolo Altundag

Finances

Personnel

Informatique

# Engagement dans l'insertion professionnelle

Pourquoi ?

- Entreprise familiale gérée par ses propriétaires
- Taille et possibilités
- Donner et recevoir – en coordination avec le marché du travail
- Intérêt propre – recrutement de personnel

# Possibilités et solutions

- Réintégration de membres du personnel
  - Changement de fonctions
  - Reclassement
  - Aménagement de l'activité
  - Réduction du taux d'occupation (avec rente)
- Insertion de personnes extérieures
- Placements à l'essai de personnes extérieures
- Insertion de réfugiés

# Exemple de changement de fonctions

## Contexte

- Grutier gravement malade (incapacité de travail de 100%)
- IJM : durée maximale des prestations atteinte
- Incapacité de reprendre les fonctions exercées précédemment + atteintes durables à la santé
- AI : pas de droits au reclassement / rente AI de 50%

## Solution/objectif

- Plusieurs placements à l'essai (activité initiale et activité aménagée)
- Reprise thérapeutique à l'atelier (présence à 60% / performance de 50%)
- Résiliation pour cause de modification des conditions du contrat (lieu de travail / salaire / taux d'occupation)
- Objectif : retraite anticipée au bout de deux ans

## Facteurs de succès

- Coopération et motivation de la personne
- Collaboration étroite et précoce avec l'AI et l'assurance qui verse les IJM

# Exemple d'insertion d'une personne extérieure

## Contexte

- Demande de l'AI à Frutiger AG en vue d'une insertion professionnelle (pas de rapports de travail préexistants entre Frutiger AG et la personne bénéficiaire)
- Six mois d'insertion professionnelle → indemnités journalières de l'AI versées directement à la personne assurée
- Frutiger AG : occupation de la personne (selon convention)

## Résultats

- Embauche de la personne en CDI
- AI : prise en charge des coûts des formations continues qui s'imposent

## Facteurs de succès

- Motivation de la personne
- Financement par l'AI (6 mois d'indemnités journalières + 3 mois d'allocation d'initiation au travail)

# Exemple d'insertion d'une personne réfugiée

## Contexte

- Demande de l'École technique spécialisée de Berne
- Stage dans le bâtiment (préapprentissage d'intégration) à des conditions spéciales
- Durée d'un an ; chaque semaine trois jours en stage / deux jours à l'école

## Résultats

- Stage réussi, embauche puis occupation d'un poste
- Validation d'une formation AFP de « praticien du bâtiment » avec la note de 5,3
- Soutien apporté au « système »

## Facteurs de succès

- Intérêt et gratitude de la personne
- Suivi rapproché de la part des encadrants, de l'école, etc.

# Exemple d'insertion d'un réfugié

## Jeder zweite Flüchtling findet eine Stelle

**PROJEKT** Rund 800 Flüchtlinge beginnen im Sommer die Integrationsvorlehre des Bundes. Der Kanton Bern hat ein entsprechendes Projekt schon vor drei Jahren gestartet – und präsentiert nun bemerkenswerte Ergebnisse.

Der Himmel über dem bernischen Mühleberg ist grau und wolkenverhangen, ein eisiger Wind fegt über die Hügel. Wer kann, bleibt an der Wärme an diesem Januarmorgen. Jeleng al-Youssef und sein Chef können dies nicht, die Arbeit wartet nicht auf schönere Zeiten. Und so gräbt der Syrer im Hof eines Bauernhofs nach einer Wasserleitung, die er freilegen soll.

Fleissig sei er, zuverlässig und einer, «an dem die Leute Freude haben». Das sagen seine Chefs und Mitarbeiter bei der Baufirma Frutiger über Youssef. Dort absolviert der 35-Jährige derzeit ein Praktikum, das Teil eines Pilotprojekts des Kantons und der Technischen Fachschule Bern ist: einen Berufsbildungskurs für Flüchtlinge.

2015 ist der Kurs mit zwei Klassen gestartet. Die einen Teilnehmer machen eine einjährige Vor-



**Erfolgsgeschichte:** Die Chefs sind vom Syrer Youssef so begeistert, dass sie ihn fest angestellt haben.

Foto: Franziska Rothenbuehler

quote der Kursteilnehmer noch erhöhen lässt. Die grössten Schwierigkeiten stellen derzeit die mangelnden Deutschkenntnisse der Teilnehmer dar, kulturelle Unterschiede und der administrative Aufwand für die Betriebe. Zudem ist das Gewerbe gegenüber Absolventen mit Berufsattest skeptisch, da die Einstiegsgehälter vergleichsweise hoch sind. «Wer eine vierjährige Lehre gemacht hat, kostet einen Betrieb pro Monat rund 4500 Franken», sagt Zysset. «Bei einer Person mit einem zweijährigen Berufsattest liegt der Lohn immer noch bei 4000 Franken, womit sich für viele die Anstellung nicht lohnt.» Gleichzeitig weigerten sich die Gewerkschaften aus Angst vor Lohndumping, tiefere Saläre für Flüchtlinge zu akzeptieren.

### Harter Kampf um Stellen

Dazu kommt: Die Konkurrenz ist gross. Die Anzahl unqualifizierter Arbeitsplätze nimmt ab, die Flüchtlinge befinden sich im Wettbewerb mit Schulabbrechern oder Menschen mit gesundheitlichen Problemen. Die Arbeitslosigkeit für Tiefqualifizierte liegt bei

# Obstacles

## Personne assurée

- Connaissances linguistiques et formation insuffisantes
- Manque de motivation et de détermination

## Assurances/tiers (partenaire stratégique)

- Souvent pas de droits au reclassement (AI) en cas de faible salaire et en l'absence de formation
- Procédures fastidieuses : examens médicaux, trop nombreux intervenants
- Demandes peu judicieuses (inadéquation entre employé et employeur)
- Utilité de contacter rapidement les services sociaux (partenaire stratégique)

## Employeur

- Flexibilité dans la gestion du personnel
- Rapport coût-bénéfice dans le service ou sur le chantier
- Respect de la CCT – pas de dumping salarial
- Risque de rechute (surtout lors de l'insertion de personnes extérieures) : charge pour les assurances/primes et la caisse de pension

# Bilan

- Les demandes doivent être adaptées à l'employeur : la personne doit avoir le bon profil pour le secteur et le domaine d'activité concernés.
- Les procédures et compétences se sont notablement améliorées ces dernières années.
- L'issue dépend fortement de la motivation et de la détermination de la personne : il n'y a aucune garantie de résultat.
- Les risques pour l'employeur doivent être minimales et supportés (en partie) par les assurances/des tiers.
- Les services sociaux peuvent jouer un rôle actif.
- Il est souhaitable d'établir le dialogue avec l'employeur et les autres intervenants le plus tôt possible.

Merci de votre attention !

**Le bonheur n'est pas une destination à atteindre : c'est une manière de voyager.**

Margaret Lee Runbeck



**Bâtir pour l'avenir. Depuis 1869.**