NOUS CRÉONS LE FUTUR

Mentions légales

Éditeur
Société Suisse des Entrepreneurs
Weinbergstrasse 49
Case postale
8042 Zurich

Téléphone +41 58 360 76 00
berufswerbung@baumeister.ch
www.entrepreneur.ch
www.professions-construction.ch

Conception/Design
Kraftkom GmbH, St. Gallen

Version (1.0) 08.2021_FR

PROFESSIONS-CONSTRUCTION.CH



LES CLÉS D'UN BON RECRUTEMENT!

NOUS CRÉONS LE FUTUR

UN GUIDE PRATIQUE POUR LES ENTREPRISES.

PROFESSIONS-CONSTRUCTION.CH

Ce guide a été élaboré pour les métiers suivants:

- ✔ Maçon dans le bâtiment
- ✔ Maçon dans le génie civil
- ✔ Constructeur de routes
- ✔ Constructeur de voies ferrées
- ✔ Constructeur de sols indus
- ✔ Constructeur de fondations
- ✔ Paveur
- ✔ Tailleur de pierre / marbrier
- ✔ Marbrier du bâtiment
- ✔ Constructeur d'éléments en béton préfabriqués
- ✔ Aide-maçon
- ✔ Conducteur de machines de chantier

Ce manuel s'adresse aux formateurs professionnels des métiers de la construction et donne des conseils pratiques pour la formation des apprentis. Par souci de lisibilité, seule la forme masculine a été retenue pour les désignations des professions et des apprentis; elle désigne toutefois implicitement les personnes des deux sexes.

ÊTRE ACTIF!

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est aujourd'hui un véritable défi et le restera dans les années à venir, dans les métiers de la construction comme dans quasiment toutes les branches. Les raisons sont multiples, tout comme les possibilités pour recruter des apprentis.

Le secteur de la construction **a urgemment besoin de main-d'œuvre qualifiée. C'est notre avenir!** Former la relève et trouver de jeunes gens qui conviennent est un investissement central pour la pérennité de notre succès au cours des prochaines décennies.

Ce guide pratique vise par conséquent à aider les entreprises à exploiter les possibilités existantes et à faire les bons choix, tout particulièrement celles disposant de possibilités de gestion de personnel restreintes. Nous avons réuni ici des informations utiles dans ce domaine, des conseils pratiques et des astuces issus de la pratique.

Nous invitons toutes les entreprises et nos membres à s'intéresser activement à la question du recrutement et du maintien en poste des apprentis. Nous espérons qu'ils trouveront dans ce guide une source d'inspiration pour tenter de nouvelles approches.

PROFESSIONS-CONSTRUCTION.CH



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	7
Définition de la génération Z	8
génération Z	10
Quatre étapes pour un recrutement réussi	12
1. Trouver	13
2. Motiver	14
2. a) Guide du stage d'observation	16
2. b) Programme du stage d'observation	21
3. Recruter	24
4. Multiplier	25
Sélection d'apprentis	26
Stage d'observation	28
Décision	29
Apprentissage en entreprise	30
Bases légales	32
Que dit le droit du travail / Assurances	33
Conclusion	35



INTRODUCION

De bonnes raisons de former des apprentis

Les raisons en faveur de la formation des apprentis sont nombreuses. En formant des apprentis, les entreprises assurent la relève de la branche. Elles intègrent par ailleurs les jeunes sur le marché du travail et leur donnent ainsi des perspectives d'avenir. Les entreprises formant des apprentis jouissent généralement d'une image positive sur le marché.

Devenir une entreprise formatrice

Si votre entreprise n'a à ce jour encore jamais formé d'apprentis et que vous envisagez de former des apprentis à l'avenir, les questions suivantes peuvent vous être utiles:

- **Sommes-nous dans l'entreprise motivés pour former des apprentis?**
- **Quels sont les contremaîtres présentant les qualités requises pour former des jeunes?**
- **Quand les contremaîtres peuvent-ils suivre la formation d'une semaine leur permettant de devenir formateur?**
- **Quel est le budget dédié à la formation?**
- **Avons-nous l'autorisation cantonale de former des apprentis? Standard sans retrait**

Ordonnance sur la formation, plan de formation, dossier de formation

Les contenus de la formation d'aide-maçon et de maçon figurent dans l'ordonnance sur la formation et dans les plans de formation. Vous trouverez ces documents sur le site **baumeister.swiss/fr/formation/formation-initiale** ainsi que dans le dossier Documentation pour les entreprises formatrices que vous pouvez commander dans le shop de la Société Suisse des Entrepreneurs. Pour la tenue du dossier de formation, la Société Suisse des Entrepreneurs met à disposition un classeur contenant des fiches modèles. Vous pouvez également vous procurer ce dossier de formation dans le shop de la Société Suisse des Entrepreneurs. En règle générale, le dossier de formation est remis lors du premier cours interentreprises. Veuillez vérifier auprès du responsable des halles des maçons si dans votre région aussi, le dossier de formation est également remis lors du premier CI.

Interdiction d'employer des jeunes aux travaux dagereux

Les dispositions du droit du travail interdisent de manière générale d'employer des jeunes jusqu'à leurs 18 ans révolus à des travaux dangereux. Des dispositions particulières s'appliquent toutefois en matière de travaux dangereux dans le cadre de la formation initiale. L'annexe 2 du plan de formation des aides-maçons AFP et des maçons CFC comporte la liste des travaux dangereux pouvant être effectués par des apprentis de plus de 15 ans dès lors que l'entreprise se conforme aux mesures décrites. L'aide-mémoire de la SSE «Travaux dangereux dans la formation initiale» ainsi que les chapitres 4.6 et 4.7 du présent manuel comportent des informations détaillées sur la question.

Si vous avez des questions, les experts de la Société Suisse des Entrepreneurs se tiennent à votre disposition:
berufswerbung@baumeister.ch
Tél.: +41 58 360 76 00

DÉFINITION GÉNÉRATION Z

Quel est l'état d'esprit des jeunes d'aujourd'hui? Ce qui vaut pour les clients vaut également pour la recherche d'apprentis: pour s'assurer le succès, une entreprise doit mieux connaître ses clients que ces derniers ne se connaissent eux-mêmes. Chaque génération a ses particularités. Ainsi, ce qui s'appliquait il y a quelques années et fonctionnait ne marche plus forcément pour la «génération Z».

Qui influence aujourd'hui les jeunes dans le choix de leur métier? Le choix du métier est une étape importante dans la vie. Qui aide les jeunes aujourd'hui dans leur orientation, qui répond aux questions essentielles? **Les parents et connaissances ne sont plus les premiers influenceurs.** Souhaitant que leurs enfants «aient une vie encore meilleure que la leur», certains parents surprotecteurs vont même jusqu'à prendre eux-mêmes rendez-vous pour un entretien d'embauche pour leur progéniture. Du côté des conseillers d'orientation et des enseignants aussi, le soutien fourni est aujourd'hui plus important. Résultat: les jeunes ont tendance à être moins actifs eux-mêmes dans le choix de leur profession et la recherche d'une place d'apprentissage. Le plus grand changement est néanmoins dû aux **médias numériques et aux plateformes sociales.** Tout ce qui est «in» ou «out» ou qui promet la gloire («Fame») se propage de manière virale sur Snapchat, TikTok, Reddit, Twitch ou WhatsApp. Sur ces réseaux, les jeunes se laissent inspirer, échangent avec leurs amis et leurs semblables et suivent les avis et les recommandations des influenceurs.

Même pour les entreprises dont l'environnement social et la consommation de médias sont autres, une bonne connaissance et une bonne compréhension du fonctionnement des jeunes d'aujourd'hui sont nécessaires pour pouvoir recruter et garder les apprentis.

Ce que font les jeunes – étude JAMES*

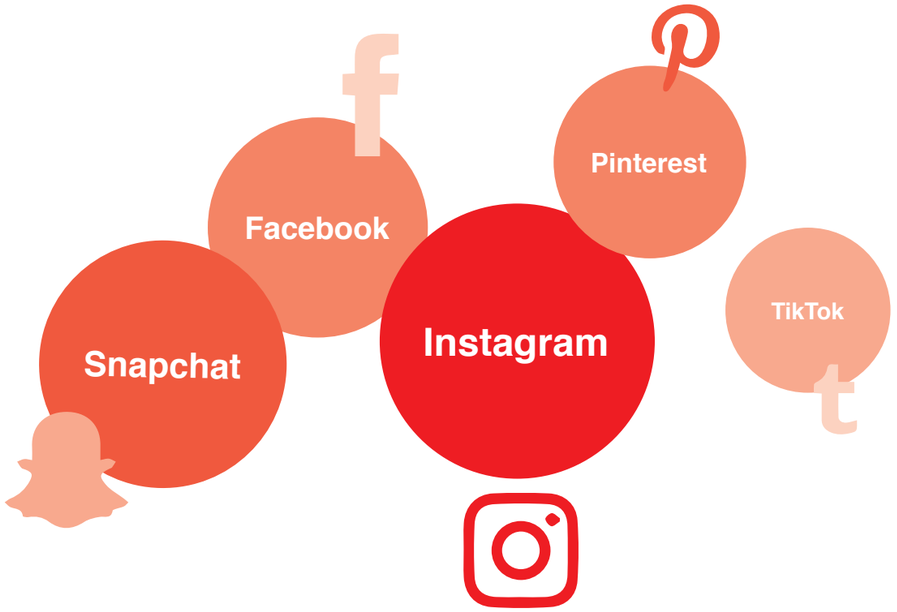
1. Se retrouver entre amis
2. Faire du sport
3. Se reposer et ne rien faire
4. Passer du temps avec des animaux domestiques
5. Passer du temps en famille / faire de la musique

*Étude JAMES 2018 de la Haute École des Sciences Appliquées de Zurich et de Swisscom. Jeunes vivant en Suisse âgés de 12 à 19 ans. www.zhaw.ch/de/psychologie/forschung/medienpsychologie/mediennutzung/james/

Activités de loisirs en lien avec les médias



Les principaux réseaux sociaux



GÉNÉRATION Z*

Des études actuelles comme celle menée par l'Ecole des hautes études pédagogiques de Saint-Gall auprès d'apprentis de Suisse orientale révèlent les caractéristiques suivantes de la génération Z.

- ✔ Ils recherchent un travail qui ait du sens, qu'ils aient plaisir à faire et qui corresponde à leurs centres d'intérêt et à leurs capacités.
- ✔ Ils attendent une bonne formation initiale et continue.
- ✔ Cela ne les dérange pas que le travail soit dur ou salissant.
- ✔ Ils apprécient des horaires de travail réguliers et des structures clairement définies.
- ✔ Avoir du temps pour la famille, les loisirs, l'épanouissement personnel et le plaisir de vivre revêt une grande importance à leurs yeux.
- ✔ Ils ne considèrent pas l'ascension professionnelle ou la richesse comme une fin en soi; ils sont prêts à changer de travail pour réaliser des envies immatérielles.
- ✔ Ils sont optimistes et détendus quant à leur propre avenir.
- ✔ Ils sont tolérants, ouverts sur le monde, pour l'égalité des chances et contre la discrimination.
- ✔ Ils attendent du respect, de l'estime et un feed-back régulier.
- ✔ Ils souhaitent une séparation claire entre la vie professionnelle et privée, et apprécient la liberté individuelle.
- ✔ Ils trouvent compliqué d'arriver à conjuguer vie professionnelle, loisirs, famille et amis; les relations humaines sont primordiales à leurs yeux.
- ✔ Ce sont des «digital natives», c'est-à-dire qu'ils ont grandi avec les technologies modernes telles qu'Internet, les smartphones, les tablettes, les réseaux sociaux – «mobile only».
- ✔ Ils ont une bonne capacité de compréhension et sont multitâches, ils se laissent toutefois également facilement distraire, sont moins capables de concentration et sont moins endurants.

* Font partie de la génération Z les personnes nées entre 1997 et 2012.



QUATRE ÉTAPES POUR UN RECRUTEMENT RÉUSSI

Quatre étapes vers le succès

Recruter et garder des apprentis, ce n'est pas le fruit du hasard ou de la chance. Un peu comme lors de l'acquisition et l'accompagnement de clients, il est possible d'intervenir activement. Dans la pratique, quatre étapes se révèlent fructueuses: trouver, motiver, recruter et multiplier. Nous avons réuni quelques conseils pratiques pour chacune de ces étapes indiquant ce qu'une entreprise devrait faire et ce qu'elle devrait éviter.

Ces recommandations ne sont pas exhaustives. Mais si certains conseils semblent évidents, ils sont pourtant bien souvent négligés au quotidien. Faire ce qu'il faut au bon moment est à la fois un défi et une nécessité.

1. Trouver
Où peut-on trouver des personnes intéressées?

2. Motiver
Comment prendre en charge les apprentis de manière à ce qu'ils soient convaincus par le métier et l'entreprise?

3. Recruter
Comment passe-t-on du stage d'observation au contrat d'apprentissage?

4. Multiplier
Comment les collaborateurs peuvent-ils jouer les ambassadeurs?

1. TROUVER

Où et comment trouver des personnes intéressées par un apprentissage ou un stage d'observation? De manière générale, là où les jeunes sont aujourd'hui, que ce soit en cours ou pendant leur temps libre. Une différence majeure par rapport à avant: les autres branches et les offres proposées nous font concurrence et viennent parasiter notre message. Pour pouvoir être remarqué, il faut davantage d'engagement et de créativité.

Que faire?

- Proposer des journées ou des semaines découverte comme première étape avant d'opter pour une place d'apprentissage
- Exploiter les possibilités pour positionner des stages d'observation et places d'apprentissage sur Internet à différents endroits: en plus du site propre de l'entreprise, par exemple sur www.professions-construction.ch et Yousty.ch
- Formuler la description du poste de manière concise, claire, concrète en y mettant une note émotionnelle; se démarquer par sa créativité. Utiliser par exemple pour cela des images et des vidéos de professions-construction.ch
- Selon les possibilités, indiquer que l'entreprise dispose d'outils modernes comme des machines de construction ou des instruments de mesure numériques; mettre en valeur les aspects particuliers de l'environnement de travail
- Utiliser les réseaux sociaux comme Facebook, LinkedIn ou Instagram afin de signaler l'annonce sur le site de l'entreprise
- Informer ses collaborateurs et leur demander de diffuser l'annonce sur les réseaux sociaux et auprès de leurs amis (p. ex. via WhatsApp)
- Établir et entretenir le contact avec les enseignants dans l'environnement direct; proposer de petits exposés ou une visite sur un chantier, dans l'entreprise ou participer aux parcours d'orientation professionnelle qui ont lieu régulièrement
- Étudier la possibilité d'une présence sur les salons des métiers en collaboration avec d'autres partenaires

Que faut-il éviter?

- Attendre que les intéressés se manifestent d'eux-mêmes
- Ne pas actualiser ou ne pas désactiver les offres d'emploi une fois qu'elles ont été pourvues
- Poser dès le début des exigences élevées (p. ex. bulletins, lettres de motivation, etc.); le premier contact doit être facile et possible rapidement; les précisions pourront être demandées par la suite
- Proposer des possibilités de contact manquant de clarté et d'attractivité ou ne proposer qu'un seul moyen de prise de contact; les jeunes utilisent très peu l'e-mail et communiquent davantage via Messenger ou WhatsApp
- Ne pas réagir rapidement à une demande (sous 24 h)

Informations complémentaires

- Société Suisse des Entrepreneurs, offre d'emploi www.professions-construction.ch/fr/entreprises-formatrices/
- Société Suisse des Entrepreneurs, outils www.professions-construction.ch/fr/formation-professionnelle/publicite/outils/
- Yousty, offre de places d'apprentissage www.yousty.ch
- CSFO Formation professionnelle, films www.orientation.ch//films

2. MOTIVER

Comment prendre en charge les apprentis de manière à ce qu'ils soient convaincus par le métier et l'entreprise? Les stages d'observation sont pour la plupart des intéressés une étape passionnante. Rares sont ceux qui ont déjà pu se faire une première impression et collecter des expériences dans le monde du travail.

«Qu'est-ce qui m'attend, que dois-je faire, est-ce que je vais y arriver, est-ce que ça va me plaire, y a-t-il une bonne ambiance entre les collègues et seront-ils sympathiques avec moi?» Voilà le genre de question que les intéressés se posent. Comme toujours, la première impression est décisive. Il s'agit donc de gérer les attentes et de «motiver», et ce pas uniquement lorsque le jeune arrive sur le chantier, mais déjà lors de la phase de préparation.

Conseils pour le formateur

Donnez aux jeunes qui s'intéressent à une activité manuelle la possibilité de faire un stage d'observation dans votre entreprise! Ce type de stage dure généralement 5 jours. Des stages d'observation de plusieurs jours sont également possibles dans les différentes halles d'apprentissage.

Que faut-il éviter?

- Ne plus se manifester après la réponse positive concernant le stage d'observation.
- Improviser au dernier moment; donner le sentiment au jeune qu'il arrive «comme un cheveu sur la soupe».
- Ne pas informer ses collaborateurs; ne pas faire part de son estime; ce sont des influenceurs importants durant le stage découverte.

Mettre en place un stage d'observation

Le stage d'observation est pour les jeunes intéressés l'occasion rêvée de découvrir en pratique le quotidien du métier de la construction qui les intéresse: l'atmosphère sur un chantier, l'esprit d'équipe et la diversité des tâches.

N'oubliez pas: les jeunes en âge de choisir un métier prennent leurs décisions concernant leur apprentissage beaucoup plus sur la base d'expériences émotionnelles que sur des arguments technico-intellectuels! La manière dont vous et vos collaborateurs vous comportez avec eux, leur parlez et vous intéressez à eux sera déterminante. Prenez les stages d'observation au sérieux.

Les jeunes doivent pouvoir se faire une image réaliste du métier de la construction qu'ils envisagent. Pour un stage d'observation réussi, il est particulièrement important que les jeunes gens puissent expérimenter l'ambiance sur les chantiers telle qu'elle est vraiment. Un responsable doit prendre le temps de répondre aux questions du jeune en stage. Il serait qui plus est idéal qu'ils constatent l'enthousiasme des professionnels pour leur métier certes difficile, mais passionnant!



Les 3 phases d'un stage d'observation

Phase 1 Préparation du stage d'observation — **Page 16**

Phase 2 Programme du stage d'observation — **Page 18**

Phase 3 Conclusion du stage d'observation — **Page 20**

GUIDE DU STAGE D'OBSERVATION – PHASE 1

Préparation du stage d'observation

Préparation du stage d'observation

Préparation

- Obtenir les informations nécessaires avant le début du stage
- Souhaiter la bienvenue personnellement (par écrit) au jeune intéressé et l'informer de l'endroit où il doit se trouver à telle heure dans telle tenue vestimentaire; le cas échéant, évoquer brièvement ce qui est prévu le premier jour. Cela le met en confiance et montre que l'entreprise s'occupe de lui et s'intéresse à lui
- Établir un programme offrant la meilleure vue d'ensemble des différentes activités du métier; aborder la formation initiale et continue et donner un feed-back
- Déterminer qui prendra le jeune intéressé en charge pendant la durée du stage et sur place; informer les collaborateurs concernés en conséquence de leurs responsabilités ainsi que le jeune stagiaire
- Mettre le matériel de travail requis ainsi que l'équipement de sécurité à disposition; les différents supports (journal de stage, brochures de formation initiale et continue) en font également partie

Notre conseil

Convenir du stage par écrit

Il est conseillé de consigner par écrit les dates et les conditions d'un stage d'observation et de le faire signer par le jeune et par ses parents. Cela confère un caractère officiel au stage et contribue à ce que les parents comme l'apprenti se sentent bien encadrés. (Un modèle de courrier d'acceptation du stage d'observation est disponible sur professions-construction.ch.)



Valeurs clés d'un stage d'observation

Accueil
- Mot de bienvenue
- Présenter la société
- Expliquer le déroulement de la semaine d'observation
- Définir l'objectif du stage d'observation
- Équipement

Durée
- 5 jours

Personnes de référence
- Encadrant
- Formateur
- Contremaître

Visite guidée
- Entrepôt
- Petit chantier
- Gros chantier

Poste de travail
- Chantier
- Bon contremaître
- Maçon à façon

Soutien
- Rapport journalier
- Évaluation
- Répondre aux questions
- Exercices de réflexion

Entretien
- Contremaître
- Encadrant
- Formateur
- Apprentis actuels

Évaluation
- Par le stagiaire
- Par l'encadrant

Fin de stage
- Entretien de fin de stage avec le jeune (et/ou un parent)
- Merci
- Cadeau

Traitement ultérieur
- Acceptation de la place d'apprentissage
- Contrat
- Refus

GUIDE DU STAGE D'OBSERVATION – PHASE 2

Pendant le stage d'observation

- Accueillir personnellement le jeune stagiaire et le présenter brièvement à l'équipe
- Prendre le temps pour un briefing au début; quel est le planning de la journée ou de la semaine, qui est l'interlocuteur du jeune et où se trouve-t-il; remise du journal de stage
- Intégrer le jeune dans le déroulement de la journée; lui faire faire différents travaux; plus il aura d'expériences positives («le sentiment d'avoir accompli quelque chose») mieux ce sera
- Même chose pour les pauses; intégration dans le groupe
- Encourager le jeune à poser des questions ouvertement et lui donner en retour un feed-back constructif; le féliciter pour son bon travail
- Si possible, présenter le jeune stagiaire aux autres apprentis et permettre un échange entre eux
- Si possible, lui permettre de se rendre sur plusieurs chantiers au cours de la semaine; permettre un échange avec différents contremaîtres
- Lui laisser le temps de remplir son journal de stage; réfléchir aide à clarifier ses propres attentes et ses capacités
- Prendre le temps de parler des attentes concernant le métier, les possibilités de formation initiale et continue; les supports correspondants sont mis à disposition par la SSE

Conseils pour l'encadrant

Est-ce que je suis à ma place ici? Après le stage d'observation, le jeune doit pouvoir répondre aux questions suivantes:

- Est-ce que ce métier correspond à l'idée que je m'en faisais?
- Est-ce que je veux travailler sur des chantiers? Est-ce que je m'y sentirais bien?
- Le climat de l'entreprise me correspond-il?
- Est-ce que je veux travailler avec ces collègues?

Si à l'issue du stage d'observation, le jeune peut clairement se prononcer en faveur ou en défaveur du métier, l'objectif est atteint.

Que faut-il éviter?

- Confier au jeune du travail que personne d'autre ne veut faire ou des tâches repoussées depuis longtemps; faire uniquement appel à lui comme main-d'œuvre auxiliaire
- Laisser le jeune livré à lui-même dans le travail ou lors des pauses
- Donner des instructions manquant de clarté pour l'accomplissement d'une tâche, le début ou la fin du travail

Réaliste, mais sûr

Pour cela, il doit découvrir la profession en étant le plus actif possible. Il doit pouvoir effectuer lui-même des tâches pratiques, importantes et typiques et aider activement. Il doit découvrir les outils, les matériaux et les appareils dans la pratique. Veillez ce faisant au respect de la sécurité au travail. Veillez à ce que les jeunes stagiaires ne soient pas en contact avec des machines ou des appareils dangereux s'ils n'ont pas été clairement instruits sur leur utilisation et ne peuvent pas être surveillés.

Tu comprends?

Règle d'or: traitez un jeune en stage d'observation comme un apprenti au cours de sa première semaine d'apprentissage! Donnez-lui suffisamment d'opportunités de poser des questions. Et veillez à ce qu'il obtienne des réponses satisfaisantes. Expliquez-lui ce qu'il voit et qu'il expérimente, p. ex. les travaux effectués, les plans, etc. Il doit pouvoir se faire une idée de l'ensemble du projet et de la manière dont les différents éléments du chantier s'imbriquent entre eux. Il pourra ainsi constater la diversité de la profession et comprendre le contexte d'ensemble. Veillez à ce qu'il consigne ses notes dans la brochure d'orientation chaque jour sur son lieu de travail.

Parlez-lui de l'apprentissage et du métier. Parlez ouvertement avec lui des exigences du métier, des connaissances et compétences particulièrement importantes. Montrez-lui les côtés positifs du métier, les perspectives, les possibilités de gain et les chances de formation continue. Montrez-vous convaincant, mais n'embellissez pas les choses.

Notre conseil

Une petite récompense est toujours motivante

Le stage d'observation permet aux jeunes de savoir si un apprentissage dans le secteur de la construction leur conviendrait et s'ils présentent les capacités nécessaires pour le mener à bien. S'ils se sont montrés intéressés et se sont donné du mal, quelques mots reconnaissants, un petit geste financier ou un petit cadeau (article publicitaire ou outil) sauront les encourager.



GUIDE DU STAGE D'OBSERVATION – PHASE 3

Fin du stage

Fin du stage

- Menez un entretien final formel passant en rétrospective les jours/la semaine, le travail accompli et les expériences acquises.
- Discutez des notes prises dans le journal de stage.
- Expliquez-lui clairement et ouvertement les autres étapes possibles et l'évaluation de l'entreprise:

  a) si le candidat convient pour le métier et l'entreprise, quelle est la prochaine étape, p. ex. effectuer une nouvelle semaine d'observation ou discuter d'un contrat d'apprentissage; instaurer un lien d'engagement et intégrer activement les parents au plus tard à ce stade

  b) si le candidat convient pour le métier, mais pas dans cette entreprise-là, lui suggérer de consulter www.professions-construction.ch et lui donner la liste d'autres entreprises formatrices de la région

  c) si le candidat ne convient pas pour une quelconque raison à la profession, mettre en valeur les caractéristiques positives de l'intéressé

- Le cas échéant, lui remettre une marque de reconnaissance symbolique pour son stage

Que faut-il éviter?

- Une fin floue inofficielle du stage d'observation; absence d'entretien ou entretien rapide entre deux portes ou entretien, mais pas avec le responsable de la formation
- Pas d'indications claires concernant l'évaluation de l'entreprise
- Manque d'engagement de la part de l'entreprise pour la prochaine étape lorsque l'on pourrait s'attendre à ce que les choses aient une suite

Notre conseil

Important: l'entretien de fin de stage!

Prenez le temps pour mener l'entretien de fin de stage le vendredi (env. 1 heure) et préparez-vous. Vous pourrez ici dissiper les dernières réserves du jeune et vous demander de votre côté s'il peut s'intégrer dans votre entreprise. Impliquez éventuellement les parents en les invitant suffisant tôt à prendre part à cet entretien.

Prendre une décision réfléchie

Avant de prendre sa décision quant à un éventuel apprentissage dans l'entreprise, le jeune en discutera probablement avec ses collègues et ses parents. Soyez également à l'écoute des collaborateurs qui auront accompagné le jeune au cours de cette semaine d'observation. Leurs impressions sont importantes. Vous aurez ainsi toutes les chances de prendre une bonne décision et d'accueillir un nouvel apprenti dans les meilleures conditions.



Télécharger le programme du stage d'observation sur www.professions-construction.ch

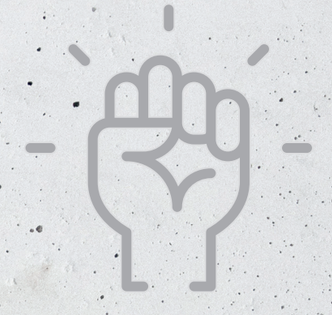
LES CLÉS D'UN BON RECRUTEMENT!

En un coup d'œil: votre liste de contrôle



1 TROUVER DES APPRENTIS

- Formuler l'offre d'emploi de manière **concise et claire** en y mettant une note émotionnelle
- Mettre en valeur **les outils modernes** ou les aspects particuliers de l'environnement de travail
- Utiliser **les réseaux sociaux** afin d'attirer l'attention des jeunes sur l'annonce
- **Réagir rapidement** aux demandes (dans les 24 h)
- Établir le contact avec les écoles: Organiser des visites d'entreprises, parcours d'orientation professionnelle



2 PRÉPARATION DU STAGE D'OBSERVATION

- **Informer le jeune stagiaire:** Quand, où, chez qui, quoi (programme), comment (tenue)
- Établir **un programme offrant** la meilleure vue d'ensemble des différentes activités du métier
- **Désigner** et informer **le personnel encadrant**
- **Mettre le matériel de travail requis ainsi que l'équipement de sécurité à disposition**, y compris le journal du stage d'observation et des brochures de formation initiale et continue



3 PENDANT LE STAGE D'OBSERVATION

- **Accueillir le jeune stagiaire** et le présenter à l'équipe
- **Introduction:** planning de la journée ou de la semaine, interlocuteur(s), remise du journal de stage
- **Intégrer** le jeune stagiaire dans le déroulement de la journée, lui faire différents travaux, lui permettre des expériences positives, ne pas faire appel à lui comme main-d'œuvre auxiliaire
- **Encourager** le jeune à poser **des questions** et lui donner en retour un feed-back constructif
- Si possible, lui permettre de se rendre **sur plusieurs chantiers**; permettre un échange avec les contremaîtres et les apprentis.
- Aborder **les perspectives de carrière**

4 APRÈS LE STAGE D'OBSERVATION

- Indiquer **un interlocuteur** facilement joignable en cas de questions
- Si le candidat convient pour le métier et l'entreprise, contacter activement le jeune stagiaire
- **Définir le calendrier des prochaines étapes;** instaurer une forme d'engagement en définissant des jalons communs; p. ex. une semaine d'observation supplémentaire, entretien avec les parents avec visite de l'entreprise, signature du contrat d'apprentissage, début de l'apprentissage.



5 FIN DE STAGE

- Mener un **entretien final formel** passant en rétrospective la semaine, discuter des notes prises dans le journal de stage
- **Expliquer clairement** et ouvertement l'évaluation de l'entreprise, définir les prochaines étapes



3. RECRUTER

Comment passe-t-on du stage d'observation au contrat d'apprentissage? Même à l'issue d'un stage d'observation réussi pour les deux parties, le jeune intéressé souhaitera peut-être explorer d'autres métiers ou aller dans d'autres entreprises afin d'être conforté dans son choix professionnel. On appelle ce comportement la «levée de la dissonance cognitive». C'est exactement ainsi que nous nous comportons en tant que consommateur, par exemple lorsque nous achetons une voiture. Une fois que nous avons pris notre décision, nous voulons confirmer notre choix en effectuant d'autres recherches sur les avantages, recherchons des aspects positifs par rapport aux autres voitures. Il est donc important que le jeune intéressé soit également activement accompagné dans cette phase.

Que faire?

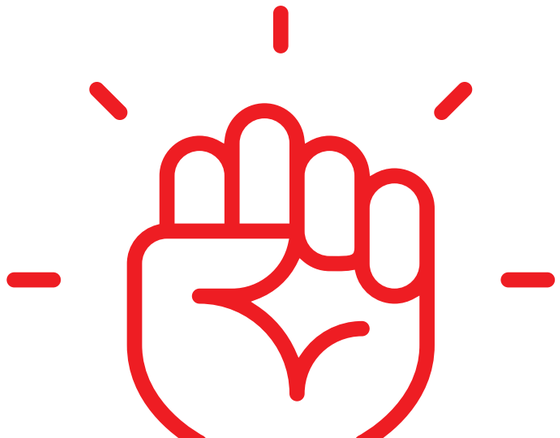
- Reprendre contact avec le jeune intéressé après l'entretien final pendant le stage d'observation pour confirmer son intérêt; de préférence par courrier, en gardant en tête les influenceurs potentiels comme les parents ou les enseignants
- Définir le calendrier des prochaines étapes; p. ex. une semaine d'observation supplémentaire
- Instaurer une forme d'engagement en définissant des jalons communs; p. ex. entretien avec les parents, discussion du contrat d'apprentissage, signature, début de l'apprentissage
- Proposer une visite de l'entreprise à l'intéressé et à ses parents
- Dans ce type d'entretien, il ne faut pas uniquement «bien vendre» sa propre entreprise, mais aussi montrer les possibilités de formation initiale et continue en s'appuyant sur le matériel de la SSE
- Définir un interlocuteur facilement joignable en cas de questions, capable de répondre aux préoccupations et de lever les réserves éventuelles

Que faut-il éviter?

- Attendre que l'intéressé se manifeste de lui-même («il sait où nous trouver»).

Informations complémentaires

- Société Suisse des Entrepreneurs, Carrière www.professions-construction.ch/fr/formation-et-carriere/cadres/
- CSFO Formation professionnelle, outils de formation initiale en entreprise https://www.berufsbildung.ch/dyn/4527.aspx



4. MULTIPLIER

Comment les collaborateurs peuvent-ils être impliqués en tant qu'ambassadeurs? Le bouche-à-oreille entre connaissances est la meilleure publicité car c'est la plus personnelle et la plus crédible. Les collaborateurs et plus particulièrement les apprentis sont de formidables atouts pour parler positivement de leur entreprise, donner un aperçu de la profession, du quotidien professionnel et faire part des postes à pourvoir. Pour cela, nous disposons aujourd'hui grâce aux réseaux sociaux et aux smartphones de possibilités pragmatiques, impliquant le côté émotionnel et rapides.

Que faire?

- Confier la gestion de sa présence sur les réseaux sociaux (p. ex. Facebook et Instagram) aux apprentis ou leur confier un domaine thématique précis.
- Inciter les apprentis par exemple à rédiger un petit article par semaine («Point fort de la semaine»), ce qui peut faire partie de leur formation.
- Couvrir médiatiquement les événements d'entreprise et envoyer des photos de groupe ou des petites vidéos à tous les collaborateurs pour qu'ils les partagent; un groupe WhatsApp interne à l'entreprise peut ici être une bonne idée.
- Couvrir également médiatiquement les réalisations (p. ex. achèvement d'un bâtiment, inauguration d'une nouvelle machine, etc.) et mettre les documents à disposition pour leur diffusion.
- Une «Journée portes ouvertes» est également un événement important et utile pour les familles et les amis; le cas échéant, inviter les retraités, qui restent eux aussi des ambassadeurs de l'entreprise.
- Consulter régulièrement les plateformes d'évaluation des employeurs (p. ex., www.kununu.com/ch) et encourager les collaborateurs à donner leur évaluation; aborder ouvertement la situation en cas de départ de collaborateurs, inciter à un feed-back ouvert permet d'éviter les «coups bas».
- Si possible, participer aux qualifications des employeurs par le biais de tiers indépendants.

Que faut-il éviter?

- Ne pas avoir le courage d'essayer quelque chose de nouveau au moins une fois.
- Essayer de «contrôler» les réseaux sociaux ou l'utilisation des médias des collaborateurs (en dehors des heures de travail).

SÉLECTION D'APPRENTIS

Publicité en faveur des métiers

Les démarches suivantes se sont révélées efficaces dans la pratique pour trouver les bons apprentis:

- ☐ Publiez une annonce sur www.orientation.ch (ou sur d'autres plateformes)
- ☐ Publiez une annonce sur le site Internet de l'entreprise
- ☐ Envoyez l'annonce aux écoles de la localité
- ☐ Incitez les collaborateurs au bouche-à-oreille

Les mesures suivantes peuvent s'avérer intéressantes pour la publicité en faveur des métiers:

- ☐ Visites dans les classes
- ☐ Salons professionnels
- ☐ Visites d'entreprises (journée portes ouvertes)

La Société Suisse des Entrepreneurs vous fournit volontiers de nombreux supports pouvant être utilisés pour faire la promotion de la profession (p. ex. brochures, présentations PowerPoint…).

Procédure de sélection des apprentis

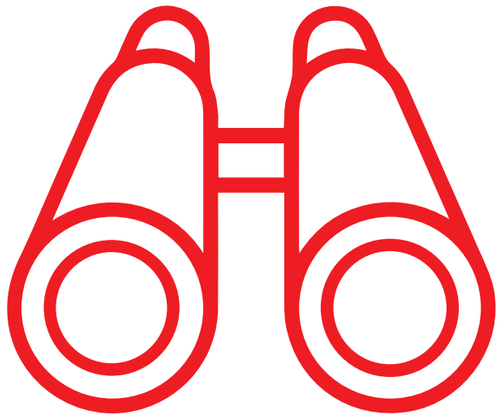
Les cinq démarches suivantes se sont révélées efficaces dans la pratique pour la sélection des apprentis:

- ☐ Évaluer le dossier de candidature (curriculum vitae, lettre de motivation, bulletins scolaires, test d'aptitudes)
- ☐ Mener un entretien d'embauche avec le jeune (cf. catalogue de questions à la page 27)
- ☐ Lui proposer un stage d'observation (cf. page 28)
- ☐ Prendre une décision (cf. page 29)
- ☐ Établir le contrat d'apprentissage ou le cas échéant, envoyer une réponse négative

Entretien d'embauche

La structure suivante concernant le déroulement de l'entretien d'embauche s'est révélée efficace dans la pratique:

- ☐ Présenter l'entreprise formatrice (histoire, organisation, nombre de collaborateurs, congés/vacances annuelles…)
- ☐ Présenter la formation professionnelle initiale (responsable, trois lieux de formation, salaire…)
- ☐ Questions (cf. catalogue de questions ci-après)
- ☐ Questions du jeune
- ☐ Suite à donner (décision/délai pour s'inscrire au stage)



QUESTIONS POUR UN ENTRETIEN

Posez les questions ci-après pour l'entretien d'embauche avec les futurs apprentis. Ce catalogue de questions vous donnera des idées pour structurer votre entretien. Libre à vous de compléter les questions ou d'en supprimer certaines si vous le souhaitez.

- Pourquoi veux-tu devenir maçon / aide-maçon / constructeur de route / constructeur de voies / constructeur de fondations / paveur / tailleur de pierre / marbrier / marbrier du bâtiment / constructeur d'éléments en béton / conducteur de machines de chantier / constructeur de sols industriels et de chapes?
- Qu'est-ce qui te fascine sur les chantiers?
- Comment en es-tu venu à choisir tel métier de la construction?
- Qu'est-ce qui t'a incité à apprendre cette profession?
- Pourquoi aimes-tu travailler en plein air?
- As-tu des allergies? Si oui, lesquelles?
- As-tu déjà dû aller chez le médecin en raison de maux de dos ou d'autres douleurs?
- As-tu déjà eu un accident? Si oui, lequel?
- Dans quelles professions as-tu déjà fait un stage d'observation? Quelles ont été tes expériences?
- Que sais-tu sur notre entreprise?
- Pourquoi aimerais-tu travailler dans notre entreprise?
- Quels sont tes trois points forts?
- Quels sont tes trois points faibles?
- Quelles matières te plaisent tout particulièrement à l'école? Pourquoi?
- Quelles matières détestes-tu à l'école? Pourquoi?
- Que fait ton père? Que fait ta mère? Que font tes frères et sœurs?
- Comment t'entends-tu avec tes parents (et avec tes frères et sœurs)?
- Que fais-tu pendant tes loisirs?
- Comment gères-tu le stress?
- Que feras-tu si tu n'es pas engagé comme apprenti dans notre entreprise?

STAGE D'OBSERVATION

En général, un stage d'observation sur les chantiers dure cinq jours. La Société Suisse des Entrepreneurs met à disposition un journal de stage qui accompagne les jeunes pendant leur stage et qui constitue une aide précieuse pour le formateur et l'aide à faire son choix. Les personnes intéressées peuvent se procurer ce journal de stage dans le shop de la Société Suisse des Entrepreneurs. Il est important de rappeler que dans le cadre du stage d'observation, les dispositions de la loi sur le travail et de l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs doivent être respectées (cf. page 32).

Pour préparer le stage d'observation, les trois étapes suivantes se sont avérées efficaces dans la pratique:

Préparation administrative

La préparation administrative comprend les points suivants:

- Qui encadre et surveille l'apprenti pendant son stage?
- Comment se présente le programme du stage?
- La loi sur le travail et l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs sont-elles respectées?
- L'entreprise prévoit-elle en particulier de n'attribuer aucun travail dangereux au jeune stagiaire (soit de confier uniquement des travaux légers aux jeunes de moins de 15 ans)?
- Est-ce que les coordonnées du stagiaire sont saisies dans la comptabilité des salaires?

Informations à donner au jeune

Les informations à donner au jeune comportent les points suivants:

- Quand, où et auprès de qui doit-il s'annoncer le premier jour de son stage?
- De quand à quand doit-il travailler?
- Comment se présente le programme du stage?
- Quels vêtements de travail doit-il prendre avec lui?
- Quels vêtements de travail reçoit-il de l'entreprise? (p. ex. veste, casque, lunettes de protection, protection de l'ouïe…)
- Comment est-il assuré?
- Doit-il prendre son repas de midi avec lui?

Information des collaborateurs

L'information des collaborateurs comprend les points suivants:

- Comment s'appelle le jeune et de quand à quand effectue-t-il un stage?
- Qui encadrera et surveillera le jeune pendant son stage?
- Qui commande le journal de stage?
- Tous les collaborateurs sur les chantiers ont pour mission d'observer les activités du jeune sur le chantier et d'émettre une évaluation au terme du stage.

Un entretien est prévu entre le responsable et le jeune au terme de son stage. C'est au responsable encadrant le jeune de mener l'entretien. Il s'y préparera sur la base des deux questions suivantes:

- Quelle impression le jeune a-t-il faite auprès des autres personnes sur le chantier?
- Quelle est mon évaluation du jeune? (Remplir «L'évaluation de mes responsables» figurant dans le journal de stage en entreprise)

Les points suivants se sont révélés pertinents pour l'entretien au terme du stage d'observation:

- Quelles sont tes impressions sur le stage, qu'est-ce qui t'a plu?
- Qu'est-ce qui ne t'a pas plu?
- Comment évalues-tu le stage? (Discuter des points «Mon évaluation du stage» figurant dans le journal de stage en entreprise)
- Comment t'évaluons-nous? (Discuter des points «L'évaluation de mes responsables» figurant dans le journal de stage en entreprise)
- Quelles sont les prochaines étapes? (Réponse négative ou entretien avec les parents)



DÉCISION

Avant de prendre une décision définitive, nous vous suggérons de fixer un entretien avec les parents et le jeune. Le but est que toutes les parties concernées fassent connaissance. Lors de l'entretien, vous aurez l'occasion de savoir dans quel environnement évolue le jeune. Vous saurez également dans quelle mesure il est épaulé par ses parents. Ceci vous permettra d'évaluer quelle sera l'importance de votre soutien si vous l'engagez comme apprenti. En cas de besoin, vous pouvez demander au professeur principal du jeune d'être présent à l'entretien.

La question cruciale: «le jeune remplit-il les conditions sociales et professionnelles pour réussir un apprentissage dans notre entreprise» sera l'un des éléments déterminants de votre décision.

Vous devez également vous demander si le jeune est apte pour un apprentissage de trois ou de deux ans. Les apprentis suivant une formation de deux ans ont, de manière générale, besoin d'être davantage appuyés, car ils assimilent la matière à un rythme plus lent et plusieurs répétitions des points du programme sont nécessaires. En règle générale, ils affichent des déficits sociaux et scolaires plus prononcés que les apprentis suivant une formation de trois ans.

Nous conseillons aux apprentis motivés et fournissant de bonnes prestations scolaires d'envisager une formation menant à la maturité professionnelle. En effet, ces apprentis aiment résoudre des tâches difficiles. Par conséquent, assurez-vous que vous pourrez leur confier des travaux de ce type.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage règle les relations de travail entre l'entreprise, l'apprenti, ses parents ou son représentant légal et le canton. Vous pouvez vous procurer le formulaire du contrat auprès de l'office cantonal de formation professionnelle.



APPRENTIS-SAGE EN ENTREPRISE

Préparation à la formation professionnelle initiale

Les points suivants se sont révélés efficaces dans la pratique pour préparer la formation professionnelle initiale:

- Avez-vous inscrit l'apprenti à l'école professionnelle?
- Avez-vous inscrit l'apprenti aux cours interentreprises?
- Avez-vous désigné le formateur responsable de l'apprenti?
- Avez-vous établi le plan de formation en entreprise basé sur le plan de formation?
- Avez-vous noté dans votre agenda les entretiens semestriels à effectuer concernant les rapports de formation?
- Avez-vous fait le nécessaire pour mettre à disposition de l'apprenti les vêtements de travail et l'équipement de protection individuelle?
- Avez-vous préparé la boîte à outils?
- Avez-vous apposé une étiquette avec le nom de l'apprenti à l'armoire qui lui est réservée dans les vestiaires?

Le premier jour de travail

Le passage de l'école au monde du travail constitue un énorme pas à franchir pour l'apprenti. Par conséquent, il est important que le premier jour soit préparé dans les règles de l'art pour que la formation initiale débute avec succès. Appliquez les points suivants qui se sont révélés efficaces dans la pratique:

- Le formateur responsable accueille l'apprenti.
- Si vous accueillez l'apprenti en discutant de manière détendue avec lui, cela l'aidera à calmer sa nervosité et permettra d'instaurer un climat de confiance (posez des questions telles que «As-tu fait une bonne route?», «Tu as passé de bonnes vacances?»…)
- Remettre les vêtements de travail et l'équipement de protection individuelle à l'apprenti.
- Lui montrer le chantier et lui donner les premières instructions sur la sécurité au travail.
- Communiquer à l'apprenti quelles sont les heures de travail, quand ont lieu les pauses et la pause-midi.
- Présenter l'apprenti aux collaborateurs.
- Se limiter à informer l'apprenti des points les plus importants.
- Répondre aux questions de l'apprenti.

L'intégration de l'apprenti au sein de l'équipe est une tâche importante et qui s'inscrit dans la durée. Ce processus réussira si le climat d'entreprise est empreint d'estime, d'honnêteté et de confiance.

Dossier de formation

Les apprentis tiennent un dossier de formation dans lequel ils indiquent en continu tous les travaux importants qu'ils ont effectués, les compétences acquises et leurs expériences faites dans l'entreprise. Un guide que vous trouverez dans le classeur «Documentation pour les formateurs» règle les détails du dossier de formation.

Le formateur vérifie le dossier de formation à intervalles réguliers et indique à l'apprenti les points positifs et ceux négatifs, puis ce qu'il faut améliorer.

L'apprenti est autorisé à utiliser le dossier de formation pendant la partie pratique de l'examen de procédure de qualification. En effet, le dossier de formation constitue, outre les objectifs évaluateurs du plan de formation, la base de l'entretien professionnel dans le cadre de la procédure de qualification.

Rapport de formation

À la fin de chaque semestre, le formateur indique le niveau de formation atteint par l'apprenti dans un rapport de formation. Il discute de ce rapport avec l'apprenti. Cet entretien a toute son importance, car il faut que l'apprenti sache quel est son niveau et s'il a atteint les objectifs fixés. Un rapport de formation, à compléter, figure dans le classeur «Documentation de formation».

Les jeunes en phase de développement

Les jeunes de 12 à 20 ans sont généralement en pleine phase de développement. Voici ci-dessous à titre d'exemple ce qui peut se passer (cet avis était affiché sur la porte du bureau d'un jeune apprenti).

ATTENTION!
Il se peut que je cause des perturbations dans le travail, car tout est en chamboulement dans ma tête. Merci de votre compréhension.

Dans cette phase parfois qualifiée de «chantier dans la tête», les jeunes testent leurs limites. Ils arrivent en retard sur le chantier ou ne sont pas précis dans leur travail. Cela se produit sciemment ou non. En réponse à cela, les attitudes suivantes se sont révélées judicieuses dans la pratique:

- Manifester de l'intérêt à l'égard du jeune, p. ex. «Comment vas-tu?» «Comment ça va à l'école?».
- Donner régulièrement un feed-back, p. ex. «… tu as très bien fait ce travail.»
- Renforcer leur confiance en soi, p. ex. «tu sais le faire!»
- Fixer des limites: p. ex. «si tu arrives en retard sur le chantier, cela aura des conséquences.»
- Fixer des objectifs professionnels et sociaux et vérifier s'ils sont atteints: p. ex. esprit d'équipe, amabilité…
- Être patient, p. ex. l'apprenti peut toujours poser des questions s'il n'a pas bien compris, sans avoir l'impression d'être considéré comme stupide.

Montrer – imiter - vérifier

Les trois étapes d'apprentissage – montrer – imiter – vérifier se sont avérées efficaces depuis plusieurs siècles. Avant de dispenser à l'apprenti un nouveau contenu d'apprentissage (montrer), réfléchissez à l'objectif à atteindre par ce dernier en vous basant sur le plan de formation (p. ex. conduire un compresseur). Quand vous montrerez le nouveau travail à l'apprenti, veillez à ne pas le bombarder d'informations. Lorsque l'apprenti imitera vos gestes en faisant lui-même le travail en question, vérifiez ce qu'il fait en permanence en lui disant ce qu'il fait bien et ce qu'il fait mal.

En cas de besoin, vous pouvez p. ex. faire appel à un apprenti de troisième année pour que ce dernier forme l'apprenti de première année selon les objectifs fixés. Cette méthode comporte deux avantages: les apprentis apprennent les uns des autres, alors que l'apprenti de troisième année répète la matière selon le principe: «C'est en enseignant qu'on apprend».

Entretiens pour remédier à un conflit

Lorsque des personnes travaillent ensemble, des conflits peuvent parfois survenir. Le guide ci-dessous pour conduire cet entretien vous aidera à résoudre les conflits de manière constructive.

En préparant cet entretien, posez-vous les questions suivantes, cette méthode s'est révélée efficace dans la pratique:

- Comment analyser la situation?
- Comment a évolué le conflit jusqu'ici?
- Qui doit prendre part à l'entretien?
- Qui sont mes interlocuteurs?
- Quel est l'objectif de mon entretien?
- Selon moi, quels sont les critères objectifs pour trouver une solution?
- Quels sont les dénominateurs communs?
- Quelles sont mes suggestions pour résoudre le conflit?

Les points suivants se sont révélés efficaces dans la pratique pour structurer l'entretien:

- Salutations
- Décrire ce que vous avez observé
- Prendre note d'autres avis
- Rechercher les causes du conflit
- Fixer les intérêts communs
- Décrire la situation idéale
- Définir le nœud du problème
- Rechercher des solutions
- Prendre une décision en fixant les mesures à prendre
- Remercier les participants d'avoir été présents à l'entretien et prendre congé d'eux

Les questions suivantes se sont révélées efficaces dans la pratique pour les démarches à engager après l'entretien:

- À quel moment dois-je vérifier si les mesures fixées sont appliquées?
- Ai-je atteint l'objectif fixé lors de l'entretien?
- Ai-je été en mesure de contenir les émotions?
- Comment éviter un conflit de ce genre à l'avenir?
- Avec qui dois-je prendre contact? (p. ex. office de la formation professionnelle, halle des maçons, école professionnelle, service d'orientation professionnelle)

Fin de la formation professionnelle initiale

Avant la fin de la formation, décidez si vous voulez continuer à employer l'apprenti après son examen. Informez-le, si possible quelques mois avant la fin de l'apprentissage, en lui expliquant les raisons de votre décision.

En participant à la cérémonie à l'issue de la procédure de qualification (anciennement «cérémonie des examens de fin d'apprentissage»), vous montrez à l'apprenti que vous avez de l'estime pour lui; il aura ainsi la confirmation qu'il a terminé sa formation initiale avec succès.

À l'instar de tous les travailleurs, l'apprenti a également droit à un certificat de travail au terme de son apprentissage.

Notre conseil

Notez en cours de semestre vos remarques positives et négatives, afin que vous puissiez étayer votre évaluation sur la base d'exemples concrets lors de l'entretien.

BASES LÉGALES

Constitution fédérale
L'art. 63 de la Constitution fédérale (Cst.) constitue la base de tous les actes législatifs au niveau légal.

Loi sur la formation professionnelle (LFPr) et ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr)
La loi sur la formation professionnelle (LFPr) entrée en vigueur en 2004 règle la formation initiale de tous les secteurs professionnels. Les principaux piliers de la formation initiale sont définis dans la loi. L'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) comporte des dispositions complémentaires.

Code des obligations
Les articles 319 à 362 régissent le droit des contrats de travail. Les dispositions particulières concernant le contrat d'apprentissage figurent aux articles 344 à 346a CO.

Temps d'essai
Le temps d'essai ne doit pas être inférieur à un mois ni supérieur à trois mois. À défaut de réglementation expresse, le temps d'essai est de trois mois. Il peut être prolongé jusqu'à six mois, uniquement pour le contrat d'apprentissage, avec l'approbation des autorités cantonales (art. 344a CO).

Fin du contrat d'apprentissage
Après l'expiration du temps d'essai, le contrat d'apprentissage ne peut plus être résilié. Le contrat d'apprentissage peut toutefois être résilié immédiatement pour de justes motifs (art. 346 CO), notamment:

- si la personne responsable de la formation n'a pas les capacités nécessaires pour former l'apprenti (en sa qualité de responsable)
- si la personne en formation n'a pas les aptitudes requises ou si sa santé ou sa moralité est compromise
- si la formation ne peut être achevée dans les conditions ayant été prévues.

Loi sur le travail et ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs
La loi sur le travail (art. 29 à 32 LTr) et l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5) prévoient des dispositions relatives à l'attribution des travaux aux jeunes travailleurs. Sont réputés jeunes travailleurs, les jeunes gens âgés de moins de 18 ans.

L'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs interdit de manière générale les travaux dangereux pour les jeunes (art. 4 OLT 5). Les travaux réputés dangereux pour les jeunes sont énumérés dans l'ordonnance sur les travaux dangereux pour les jeunes travailleurs du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) (voir l'énumération figurant à l'article 4 de l'ordonnance).

En dérogation à l'art. 4 de l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, les règles suivantes s'appliquent à la formation initiale des maçons CFC et les aides-maçons AFP:

Il est possible d'employer des apprentis dès 15 ans à certains travaux dangereux selon leur niveau de formation (voir art. 7, al. 3 de l'Ordonnance du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI sur la formation professionnelle initiale), à condition toutefois que certaines mesures d'accompagnement concernant la sécurité au travail et la protection de la santé soient respectées par l'entreprise. Les entreprises de construction sont tenues de respecter impérativement les mesures en vigueur depuis le 1er juin 2016. Les travaux de chantier (dangereux) et les mesures y relatives sont énumérés à l'annexe 2 du plan de formation.

L'emploi de jeunes dans le cadre de la formation initiale requiert une autorisation actualisée de formation octroyée par le canton à l'entreprise et délivrée après le 1er juin 2016. Cette autorisation prend en considération et autorise l'emploi des jeunes dès 15 ans pour les travaux dangereux.

Stage d'observation
Les jeunes en scolarité obligatoire ont le droit de suivre un stage d'observation dès 13 ans, conformément à la loi sur le travail. Ils peuvent uniquement effectuer ce stage pendant les jours ouvrables et la durée ne doit pas excéder 8 heures par jour et 40 heures au total par semaine. Le début et la fin de l'emploi en stage doivent être fixés entre 6 et 18 h. La durée du stage ne doit pas être supérieure à deux semaines.

Les cantons peuvent soumettre le stage à autorisation et exiger des entreprises qu'elles en fassent l'annonce. Par conséquent, il est indiqué de s'informer auprès de l'office cantonal compétent avant le début du stage d'observation (p. ex. inspection du travail).

Selon l'art. 30, al. 2, let. a LTr et l'art. 8 OLT 5, les jeunes sont autorisés à effectuer des travaux légers dès 13 ans. La différenciation entre activité légère, normale et même dangereuse est faite selon la manière et les conditions de leur réalisation (heures de travail, fréquence, etc.). Vous trouverez ci-dessous deux exemples de travaux légers et non légers effectués dans le cadre d'un stage d'observation pour maçons:

- Travaux légers: effectuer des métrés ou en tenir compte avec des engins spéciaux lors d'arpentages.
- Travaux non légers: travaux de nivellement et de terrassement ou déplacement d'éléments en béton avec la grue.

Pendant le stage d'observation, les jeunes ne sont pas autorisés à effectuer des travaux dangereux (cf. art. 1 de l'ordonnance du DEFR sur les travaux dangereux pour les jeunes). En outre, lors de ces travaux, les jeunes seront placés sous la surveillance de personnes compétentes. Standard sans retrait

LÉGISLATION / ASSURANCES



Que dit le droit du travail?
Les stages d'observation sont autorisés par le droit du travail en vigueur et les jeunes de 13 ans et plus en scolarité obligatoire peuvent être employés à des travaux légers dans le cadre d'un programme mis en place par l'entreprise ou le service d'orientation professionnelle si cela les aide à choisir un métier.

Ces stages doivent être effectués lors de jours ouvrables. Le travail journalier des jeunes, pauses incluses, doit être compris sur une période de douze heures. Ils peuvent travailler entre 6 h et 18 h et le temps de travail ne doit pas excéder 8 heures par jour et 40 heures au total par semaine. Si la durée de travail journalière est supérieure à cinq heures, une pause d'une demi-heure minimum doit être prévue. La durée d'un stage d'observation professionnelle ne doit pas dépasser deux semaines.

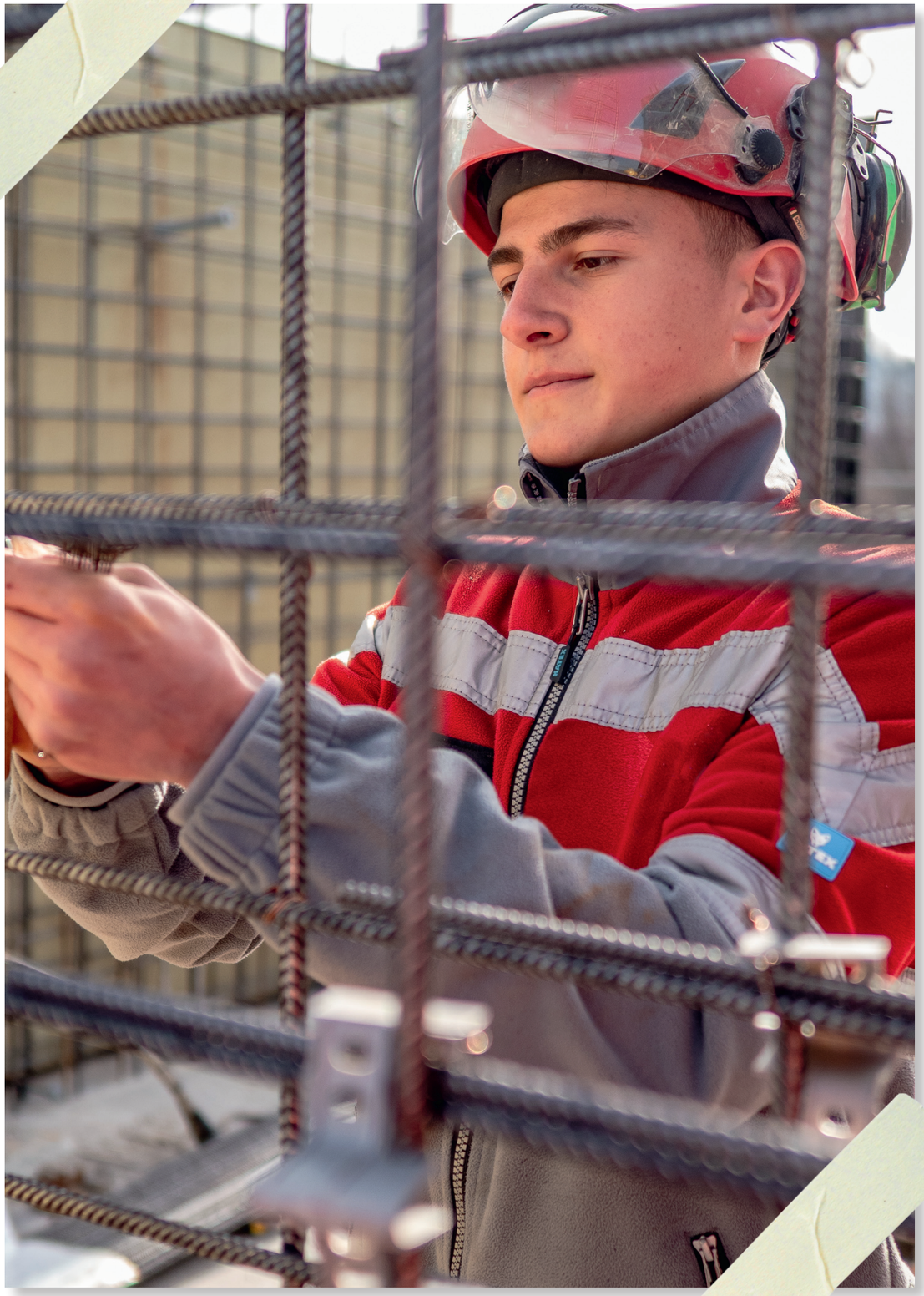
Les cantons peuvent soumettre ce type de stage à autorisation et exiger des entreprises qu'elles en fassent l'annonce. Une autorisation peut également impliquer d'autres obligations. Cela concerne essentiellement une protection suffisante des jeunes, notamment des conséquences d'un accident. Par conséquent, il est indiqué de s'informer auprès de l'office cantonal compétent avant le début du stage d'observation (p. ex. inspection du travail).

Assurance-accidents
«Sont également obligatoirement assurées (contre les accidents) les personnes qui exercent une activité chez un employeur en vue de choisir une profession (stage d'orientation professionnelle).»

Les jeunes en stage d'observation doivent figurer, comme tous les salariés de l'entreprise, dans la comptabilité salariale. Ils sont ainsi obligatoirement assurés pour la durée de leur stage contre les accidents, les conséquences d'accidents et les maladies professionnelles.

L'entreprise est également tenue de garantir la sécurité au travail des jeunes en stage d'observation. C'est pourquoi les jeunes stagiaires doivent être particulièrement sensibilisés aux dangers et doivent faire l'objet d'une surveillance permanente.

Le service juridique de la SSE se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire:
rechtsberatung@baumeister.ch
Hotline: +41 58 360 76 76



EST-CE QUE TOUS CES EFFORTS SERONT RÉCOMPENSÉS

NOUS CRÉONS LE FUTUR

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée risque de perdurer encore longtemps. Les recommandations énumérées peuvent vous aider à augmenter l'attractivité de votre entreprise en tant qu'employeur. Car, qu'on le veuille ou non, on est considéré par les collaborateurs potentiels comme une marque, une «Employer Brand». Il faut donc prendre son courage à deux mains et prendre le temps de façonner activement sa propre marque plutôt que de rester passif et de se laisser estampiller de l'extérieur.

PROFESSIONS-CONSTRUCTION.CH