

Comment le bâtiment «drague» les jeunes en Suisse romande

Pénurie de main-d'œuvre, mauvaise image de marque, le secteur s'applique à valoriser ses métiers auprès des élèves

Fabrice Breithaupt

Si l'apprentissage en général est parfois encore déconsidéré, celui dans les métiers de la construction l'est sans doute davantage. Travail pénible, salissant, dangereux et mal payé, les préjugés négatifs à l'endroit des diverses professions du bâtiment ont la peau dure.

Préjugés négatifs

«Évidemment, travailler sur un chantier est plus physique, salissant et dangereux qu'être derrière un bureau, admet Nicolas Rufener, secrétaire général de la Fédération genevoise des métiers du bâtiment (FMB), laquelle comprend 18 associations qui regroupent 1400 entreprises employant 12 000 collaborateurs. Mais les choses ont changé. Les chantiers se sont mécanisés, réduisant la pénibilité et la dangerosité.»

«Aujourd'hui, la pelle et la brouette, c'est fini! Les charges lourdes, on les déplace avec une grue ou des moyens de levage de dernière génération», abonde Pascal Foschia, responsable du Service de la formation professionnelle à la Fédération vaudoise des entrepreneurs (FVE), à laquelle sont affiliées 2700 entreprises qui salarient 20 000 personnes. D'ailleurs, il n'y a jamais eu autant de demandes pour suivre des cursus de formation continue en vue d'obtenir un permis de machiniste.»



Les manifestations qui présentent les formations aux jeunes (ici la Cité des métiers à Genève) sont l'une des occasions de valoriser les métiers du bâtiment. OLIVIER VOGELSANG



Nicolas Rufener
Secrétaire général de la FMB



Pascal Foschia
Responsable de la formation à la FVE

Nos deux intervenants insistent également sur les efforts déployés par les organisations professionnelles et les entreprises du secteur en matière d'information et de prévention à la sécurité et à la santé sur les chantiers. «Pour pouvoir engager du personnel et former des apprentis, nos entreprises doivent notamment satisfaire des exigences spécifiques dans le domaine de la sécurité afin d'obtenir les attestations nécessaires pour le recrutement», indique Pascal Foschia.

Sur la question de la faiblesse des salaires, tous deux sont unanimes: «C'est totalement faux! Par exemple, un jeune maçon qui a terminé son CFC après trois années d'études commence sa carrière à près de 6000 francs brut par mois, si l'on tient compte aussi des diverses indemnités. C'est un salaire minimum garanti par la Convention collective de travail du secteur. C'est plus que dans bien d'autres métiers du privé. Et, dans certaines professions techniques, les rémunérations peuvent être supérieures», affirme Nicolas Rufener. Sans compter que, dans le bâtiment, les apprentis bénéficient d'un revenu et d'un nombre de jours de congé plus élevés qu'ailleurs.»

Les deux responsables soulignent aussi que la construction offre des perspectives d'évolution professionnelle intéressantes: «Faire des études supérieures après son CFC est tout à fait possi-

ble. En plus de la Maturité professionnelle, le jeune ou l'employé déjà en activité peut viser, par exemple, un brevet ou un diplôme fédéral, des titres qui équivalent à des bachelors ou à des masters professionnels», explique Pascal Foschia. «Au niveau hiérarchique, on peut ensuite évoluer et passer d'ouvrier à chef d'équipe, puis à contremaître, voire devenir entrepreneur», ajoute Nicolas Rufener. Celui-ci relève aussi que les métiers du bâtiment sont «modernes et évolutifs»: «La gestion des déchets, les nouvelles techniques et les nouveaux matériaux de construction, par exemple, nécessitent des nouvelles compétences et de nouveaux spécialistes sur les chantiers.»

Redorer le blason

Lutter contre ces a-priori et changer l'image des métiers de la construction est d'autant plus important que le secteur prévoit un ris-

que de pénurie de main-d'œuvre d'ici à quelques années. «Dans le canton de Vaud, nos entreprises sont depuis quelque temps déjà en manque de personnel.» En cause? «Ce sont surtout les départs à la retraite des ouvriers issus du «baby-boom». Il y a aussi l'augmentation de l'activité de construction dans notre région et le niveau de turn-over traditionnellement assez élevé dans les effectifs de la branche. Tout cela accroît nos besoins en recrutement et en formation», explique Nicolas Rufener, qui s'inquiète par ailleurs des conséquences de la Préférence indigène, entrée en vigueur en Suisse le 1er juillet 2018, sur les embauches de travailleurs issus de l'étranger.

Dans la région lémanique, les associations faitières du secteur s'activent pour valoriser les métiers du bâtiment auprès des jeunes. Affichage, publicité dans les médias, utilisation des réseaux sociaux, visites dans les établissements scolaires, stands au Salon des métiers à Lausanne et à la Cité des métiers-l'expo à Genève, notamment les manières de communiquer sont variées.

Certaines actions semblent avoir davantage d'impact dans les esprits que d'autres. Ainsi, faire témoigner des apprentis sur leur métier face à d'autres jeunes est parfois plus percutant que lorsque la présentation est faite par un représentant adulte du secteur, observe Nicolas Rufener et Pascal Foschia. Tous deux remarquent aussi que les ateliers découverte interactifs, dans lesquels les jeunes peuvent à la fois assister à la démonstration d'un métier et participer concrètement à la réalisation d'une tâche, remportent un franc succès. «À l'issue de ces ateliers, des jeunes disent que l'image qu'ils avaient de nos métiers a changé. Si bien que certains d'entre eux décident d'entreprendre un stage, voir un apprentissage dans le bâtiment», note Pascal Foschia.

D'autres actions ne visent pas seulement les élèves, mais aussi leurs parents. Ces derniers ont une influence importante sur l'orientation scolaire et professionnelle de leurs enfants, indiquent nos deux intervenants. Mais tous deux relèvent aussi que les adultes, en particulier s'ils sont d'origine étrangère, ne connaissent pas toujours bien le système de formation suisse. Pour éveiller autant les parents que leurs bambins aux métiers du bâtiment, la FVE a ainsi ouvert, dans le canton de Vaud, le «Club des petits bâtisseurs». Il s'agit d'ateliers de découverte, animés par des seniors retraités de la branche. Lancée en 2009, l'opération se tient 10 mercredis après-midi par an. Elle vise les jeunes âgés entre 10 et 13 ans. Et semble porter ses fruits: «Environ 20% des jeunes qui y participent choisissent un apprentissage dans l'un de nos métiers», affirme Pascal Foschia.

Selon nos deux intervenants, le bâtiment forme, chaque année en moyenne, 2500 apprentis dans le canton de Vaud et 1000 autres dans le canton de Genève. Il est l'un des plus importants secteurs formateurs (toutes branches d'activité confondues) dans les cantons lémaniques.

Intéresser les filles

La solution aux problèmes de main-d'œuvre passe aussi, en partie, par les filles. Si les effectifs de la construction restent encore très largement masculins, les rangs commencent à se féminiser, certes timidement. «On commence à voir de plus en plus de filles dans certains métiers du bâtiment. C'est surtout le cas dans l'ébénisterie et la peinture, où l'activité est moins physique et plus créative», constate Pascal Foschia.

Modifier la perception du public sur les métiers de la construction est donc un vrai chantier en soi-même. «C'est un travail de longue haleine, mais cela avance», conclut, optimiste, Nicolas Rufener.

Se développer en pratiquant l'auto-feedback

L'œil du pro

Solange Christin
Psychologue du travail



Selon un récent article du «Temps», ici en Suisse, nous ne pratiquons que peu le feedback régulier, que nous utilisons essentiellement lors du bilan annuel. Or, le feedback, qu'il soit positif ou négatif, est utile à tous et, lorsqu'il vient à manquer, il n'est pas rare que l'on se désengage. C'est ainsi que cette pratique priverait

les collaborateurs d'une source importante de motivation et de développement des compétences.

En effet, le feedback permet à tout employé de valoriser son travail et ses compétences, tout en lui donnant l'occasion d'ajuster son comportement progressivement, sans risquer l'effet de surprise lors du bilan annuel. De plus, comme mentionné précédemment, le feedback permet de renforcer l'engagement lorsqu'il est pratiqué de manière régulière. Ainsi, s'il est utilisé efficacement, le feedback est une aide à la construction du mental professionnel

de chacun. On mentionnera également qu'il est préférable de donner du feedback en s'appuyant sur des outils adéquats, notamment la méthode DESC, qui permet de communiquer un désaccord en partageant des faits, son ressenti, à la recherche d'une solution satisfaisante.

Finalement, le feedback permet d'obtenir de la reconnaissance. Il est le signe que l'on est reconnu dans son travail et accepté au sein du groupe auquel on appartient. Néanmoins, cela représente une forme de reconnaissance externe, qu'on ne peut pas influencer soi-même, car on ne

«L'auto-feedback est une piste intéressante pour rester acteur de son développement professionnel»

dispose pas des leviers pour impacter les actions d'autrui.

Toutefois, lorsque cette culture du feedback régulier n'existe pas au sein de son entreprise, plutôt que de le subir et d'être pénalisé par ce constat, chacun a la

possibilité de rechercher de la reconnaissance «interne» et d'agir dans sa zone d'action où nous pouvons influencer notre environnement. C'est ainsi que l'on peut s'autoévaluer sur son travail, de manière quantifiable, en observant, par exemple, le nombre de cas traités, ou de façon qualitative, en répertoriant les bonnes actions que l'on a faites au travail tout en ajustant sa pratique avec des professionnels inspirants que l'on a autour de soi.

En effet, se féliciter soi-même sur ses exploits, les répertorier et les relire dans des moments de doute est une pratique utile pour

se sentir valorisé et gagner en confiance. Pour cela, il est également important de se connaître et de tenir compte de ses points de développement, en gardant un œil critique et en cherchant à mettre en place des plans d'action pour progresser. L'auto-feedback est ainsi une piste intéressante pour rester acteur de son développement professionnel. Il est donc possible, sans retours externes sur sa pratique, de se développer et se valoriser soi-même. Alors, pourquoi se priver de l'auto-feedback?

solange@scan-assessment.ch