

Résiliation de contrats d'apprentissage dans le secteur principal de la construction

Version abrégée

Selon mandat confié par la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) et la Fédération Infra

Patrizia Hasler, M Sc en formation professionnelle

Avril 2014

Compte tenu du risque de pénurie en main-d'œuvre qualifiée, la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) et la Fédération Infra ont donné le mandat pour la réalisation d'une étude destinée à recenser les causes des résiliations de contrats d'apprentissage avec recommandation des mesures ciblées qui s'imposent sur la base des résultats du sondage.

1. Sondages

Les apprentis maçon CFC, aide-maçon AFP, constructeur de routes CFC et assistant-constructeur de routes AFP qui ont résilié leur contrat d'apprentissage d'août 2011 à fin juillet 2013 ont été invités à communiquer les raisons de la résiliation de leur contrat sur la base d'un questionnaire.

Puis, des interviews semi-structurées ont été réalisées avec les apprentis concernés et, à la fin, les responsables ont interrogé plusieurs classes n'affichant pas de résiliations en tant que groupe de contrôle. 134 apprentis ont retourné le questionnaire, ce qui correspond à un taux de participation de 22%.

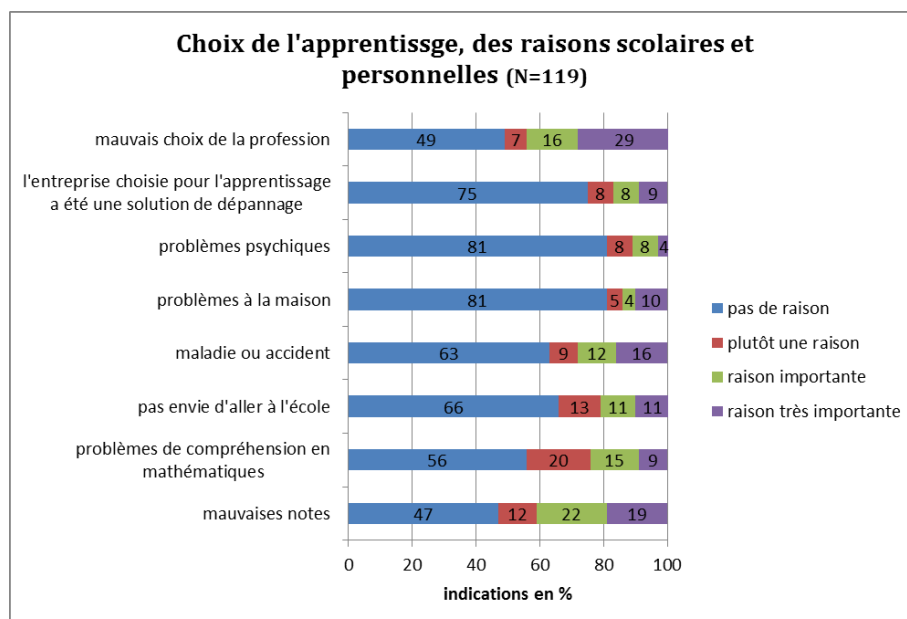
2. Raisons

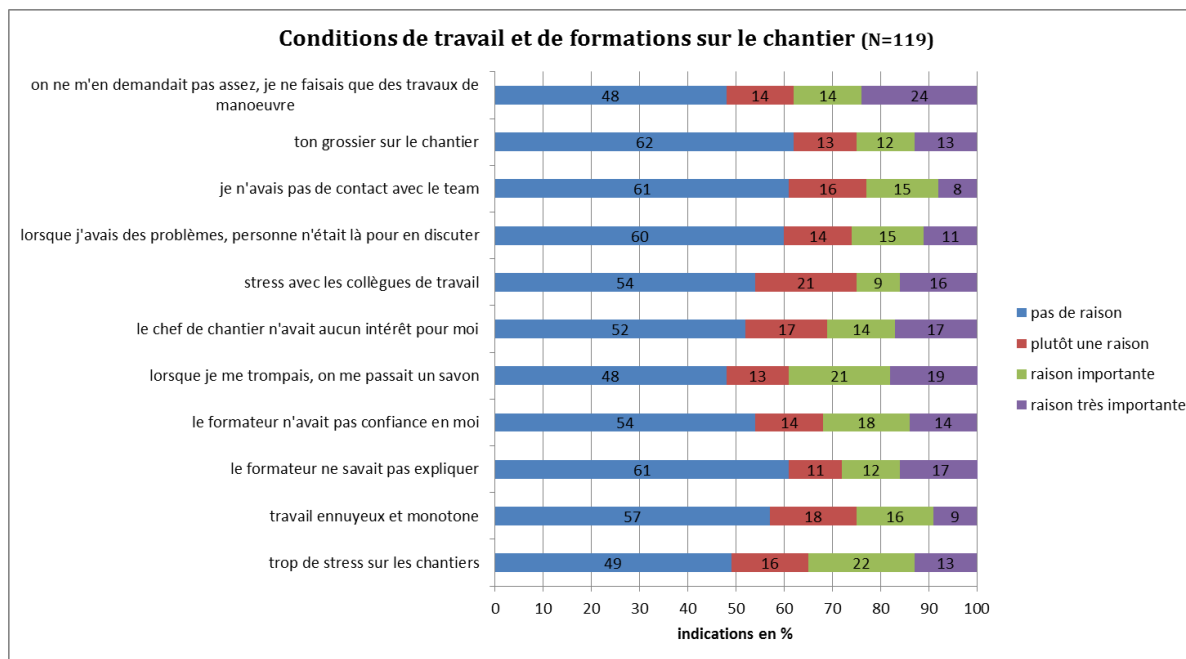
Les résiliations de contrats ne sont que rarement dues à une décision spontanée, mais une longue procédure pour soupeser la situation précède cette décision. Très souvent, l'apprenti ne fait part de son intention qu'au cercle restreint de la famille. Rares sont ceux qui recourent aux offres des écoles professionnelles et des offices cantonaux de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle.

Les raisons pour lesquelles les apprentis ont cessé leur apprentissage sont vastes. De manière générale, elles sont cumulées. Nous avons recensé les motifs concernant le choix de la profession et de la place d'apprentissage, les conditions de formation, les prestations scolaires et les problèmes personnels. Selon l'analyse des données, le choix erroné de la profession ainsi que les mauvaises conditions de travail et de formation renforcent de manière significative la probabilité d'une résiliation du contrat.

Voici ci-après deux graphiques illustrant les raisons de manière différenciée.

Graphique no 1: Choix du métier, raisons scolaires et personnelles (N=119)



Graphique no 2: raisons attribuables à des conditions de travail et de formation (N=119)


Si l'on en croit les interviews, nombreux sont les jeunes des écoles secondaires à ne pas prendre au sérieux le processus en vue du choix de leur profession, mais souhaitent trouver le plus rapidement possible une place d'apprentissage en sautant sur la première occasion qui leur paraît la meilleure. Au début de l'apprentissage, certains apprentis hésitent quant au choix de leur profession (le choix s'en trouvent donc retardé), ils observent le déroulement d'autres métiers de la construction et réfléchissent une fois encore pour quel métier ils veulent opter. Ils agissent de la sorte en particulier s'ils ont l'impression de ne pas être stimulés et formés comme il se doit et d'être réduits à l'état de manoeuvre.

3. Différences entre les régions linguistiques

Le facteur de pondération des raisons recensées ne diffère guère au sein des régions linguistiques. On note de sensibles différences uniquement pour les raisons «Mauvais choix de la profession» et «Lorsque j'avais des problèmes, personne n'était là pour en discuter». Pour les apprentis de Suisse italienne, le choix de la profession dans le secteur principal de la construction s'est de manière générale avéré le bon. En Romandie, la raison «Mauvais choix de la profession» est la plus importante recensée parmi les trois régions linguistiques.

En cas de problèmes, les apprentis de Suisse romande semblent trouver plus difficilement à qui s'adresser que ceux de Suisse alémanique et italienne.

4. Groupe de contrôle sans résiliation de contrats

Les apprentis faisant partie du groupe de contrôle ont attesté, vis-à-vis de leurs formateurs, des compétences élevées sur le plan pédagogique-didactique. Ils sont à l'aise dans le team et trouvent des interlocuteurs en mesure de résoudre leurs problèmes. En outre, ils ont l'impression d'avoir choisi le bon métier. A leur avis, leur travail est dans l'ensemble varié et ils n'ont pas le sentiment d'être des manoeuvres ou de n'être pas suffisamment sollicités. En moyenne, ils sont satisfaits de leur formation.

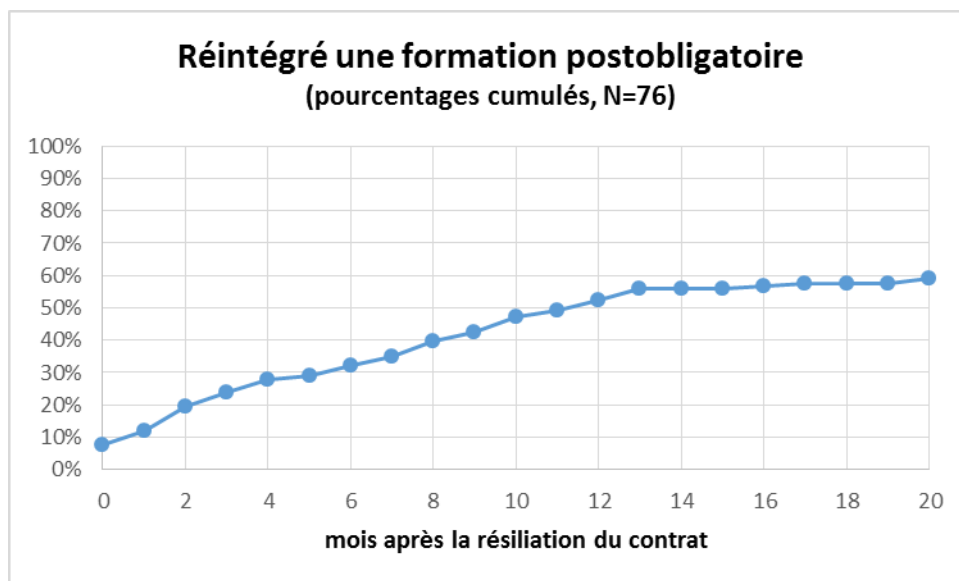
Ainsi, on constate une nette différence par rapport au groupe d'apprentis ayant dénoncé leur contrat qui, outre le mauvais choix de la formation, indiquent souvent la qualité lacunaire de la formation comme important motif à l'origine de leur décision.

5. Solutions de continuité

Dans les trois premiers mois suivant la résiliation du contrat, un apprenti sur cinq commence un nouvel apprentissage. En l'occurrence, il s'agit surtout d'apprentis demeurant dans la construction; ils ont soit opté pour une autre entreprise, soit changé de niveau ou encore choisi un autre métier dans la construction. Après une année et demie, 57% des jeunes se retrouvent dans le circuit de formation du degré secondaire II.

Plus la période sans formation s'allonge, plus les jeunes risquent de se retrouver longtemps sans formation et au chômage. Après une année et demie à deux ans sans cours de formation, le processus de réinsertion s'avérera de plus en plus difficile (cf. graphique no 3).

Graphique no 3: durée sans fréquentation d'une formation par le groupe poursuivant un apprentissage, en mois, valeurs cumulées en pour-cent



Ce qui donne à réfléchir c'est qu'un apprenti sur dix ayant résilié son contrat ne suit plus de formation déjà depuis 10 à 24 mois. Les apprentis sans solution de continuité après la résiliation de leur contrat donnent aussi un facteur de pondération nettement plus élevé pour les raisons «Accident ou maladie» et «Problèmes à la maison» par rapport au groupe ayant trouvé chaussure à son pied.

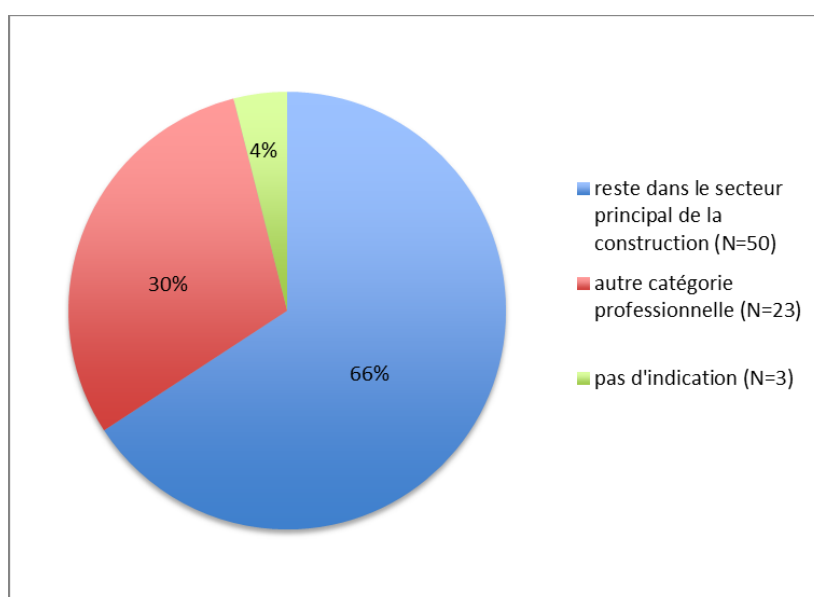
Pour ce qui est de la durée sans formation, on observe de sensibles différences entre ceux demeurant dans la branche de la construction et ceux embrassant une filière toute nouvelle dans un autre champ professionnel.

Deux tiers des apprentis avec solution de continuité trouvent un apprentissage dans le secteur de la construction après avoir résilié leur contrat. En partie, ils changent d'entreprise, de niveau d'exigences

ou choisissent une autre orientation professionnelle au sein de la branche même de la construction, par exemple charpentier, poseur de sols, couvreur, dessinateur en génie civil, constructeur de routes, maçon (cf. graphique no 4).

Ces apprentis demeurant dans la construction ne suivent pas de formation pendant 4 mois en moyenne. En revanche, la période sans formation est de cinq mois plus longue pour ceux commençant une formation tout à fait nouvelle dans un autre champ professionnel. Les apprentis en Suisse romande sont sans formation pour une période en moyenne de 3 mois supérieure à ceux de Suisse alémanique et italienne.

Graphique no 4: solution de continuité au sein de la branche de la construction versus en dehors de la branche de la construction (N=76)



6. Potentiel non épuisé d'apprentis avec compétences inexploitées

Les interviews ont fait ressortir notamment un groupe de jeunes issus de classes pour lesquelles la formation est une terre inconnue et devant compter sur leurs propres forces, car ils n'ont pas d'appui social. Cependant, ces jeunes disposent d'un certain potentiel qu'il faudrait encourager. Ils sont souvent habiles pour les travaux manuels et affirment avoir choisi le bon métier. Lorsqu'ils commencent leur apprentissage, ils attachent de l'importance à trouver un bon climat de travail, caractérisé par la confiance, par une culture du dialogue ainsi que par des règles claires et impératives. Si la socialisation professionnelle leur réussit, ces jeunes s'avéreront être des collaborateurs motivés sur les chantiers, mais n'ont pas l'ambition de devenir cadre.

7. Conclusions

Selon les formateurs, les raisons de la résiliation des contrats sont dues avant tout aux mauvaises prestations à l'école et en entreprise (Stalder & Schmid, 2006). Cependant, ils ne prennent pas en considération la problématique liée aux conditions difficiles de formation sur les chantiers. Le graphique no 1 montre que la raison „Mauvaises notes“ est indiquée comme motif plausible de manière isolée par deux à cinq apprentis. Si on tient compte de cette raison en lien avec les raisons «Mauvais choix de la profession» et «Mauvaises conditions de formation», elle perd de son importance. Les apprentis ayant de mauvaises notes, mais bien intégrés et encadrés dans la formation en entreprise, peuvent tout de même réussir leur apprentissage avec les mesures d'encouragement prévues, soit par le biais des cours d'appui aux écoles professionnelles. En revanche, la grande importance donnée par les apprentis dans l'évaluation des conditions de travail et de formation en lien avec les raisons de résiliation doit être prise au sérieux.

8. Mesures

Sur la base des résultats de cette étude, des mesures seront élaborées dans une prochaine phase du projet en collaboration avec les sections et les partenaires de la formation professionnelle.

Enfin, on peut constater que l'équilibre entre l'affectation à une activité utile pour l'entreprise et l'intérêt à former des travailleurs compétents doit toujours faire l'objet d'une réflexion et d'un ajustement par toutes les parties concernées à la formation. En l'occurrence, il faut tenir compte du point de vue des apprentis pour viser des solutions envisageables.