



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Céreq ÉTUDES

43
2023

Les apprentissages dans le travail des jeunes peu qualifiés

Étude comparative Argentine,
France, Maroc, Sénégal
Restitution des entretiens (France)

Anaïs CHATAGNON
Christine FOURNIER
Françoise KOGUT-KUBIAK
Isabelle MARION-VERNOUX
Matteo SGARZI

Projet « Développement et reconnaissance des apprentissages informels en formation professionnelle ».

Restitution des entretiens

(France)



Synthèse

Ce rapport s'inscrit dans le cadre plus général d'une étude comparative entre l'Argentine, la France, le Maroc et le Sénégal, engagée pour le compte de l'Agence française du développement (AFD) et initialement intitulée « développement et reconnaissance des apprentissages informels en formation professionnelle ». Cette étude vise à mettre en évidence les leviers favorables au développement des apprentissages dans le travail de jeunes sortis du système éducatif peu qualifiés ou sans qualification, et les modalités de reconnaissance des compétences ainsi acquises.

Après avoir dressé dans un premier temps le contexte socio-économique et éducatif de leur pays respectif dans un rapport d'étape (non publié), les quatre équipes engagées dans l'étude, le Centro de Investigaciones Sociales (CIS) pour l'Argentine, l'Instance Nationale d'Évaluation du Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique (INE-CSEFRS) pour le Maroc, l'Office National de la Formation Professionnelle (ONFP) pour le Sénégal et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) pour la France (coordinateur du projet), ont chacune réalisé dans un second temps une enquête de terrain exploratoire, par entretiens semi-directifs, auprès de représentants institutionnels, d'employeurs et de salariés dans le secteur du BTP de leur pays d'origine.

Le présent rapport restitue, pour le volet français, cette enquête de terrain, à partir d'une grille d'analyse commune aux quatre pays. La première partie du rapport s'attache à décrire les outils et canaux par lesquels se réalisent les apprentissages dans le travail, et les conditions et prérequis favorables à leur développement. Si l'on y retrouve les principaux leviers, déjà décrits dans des travaux antérieurs, que sont la qualité des échanges au sein du collectif de travail, le retour réflexif sur son propre travail et la prépondérance du facteur de motivation, d'autres dimensions jouent également un rôle important en faveur du développement des compétences telles la dynamique propre au secteur (besoin en main d'œuvre, difficulté de recrutement...), la qualité de l'environnement de travail et son organisation (mise en place de binôme, qualité pédagogique, formation des tuteurs...), l'accès à une variété de situations de travail et d'activités. Le modèle des Compagnons du devoir fournit à cet égard un exemple remarquable d'organisation facilitatrice du développement des compétences dans le travail. À l'inverse, sont aussi identifiés dans ce rapport les facteurs qui freinent le développement des apprentissages dans le travail, comme la répétition des gestes professionnels, l'absence de prises d'initiative, les possibles conflictualités interpersonnelles, certaines modalités organisationnelles.

La seconde partie du rapport s'intéresse aux différentes formes que revêt la reconnaissance des compétences dans le travail, du point de vue des trois types d'acteurs rencontrés. Force est de constater que dans le secteur étudié, le BTP, la reconnaissance des compétences s'exprime très peu par des mesures de validation des acquis de l'expérience (VAE), le plus souvent méconnues des salariés et de leurs employeurs, même si, du côté des acteurs institutionnels, les effets bénéfiques du dispositif de VAE sont mis en avant (valorisation des candidats, accès à la certification sans retour obligatoire en formation...). Dès lors, les attentes en matière de reconnaissance des compétences s'expriment avant tout, pour les jeunes interrogés, par des mesures salariales (augmentation de salaire, primes) ou par des formes plus symboliques relevant d'une valorisation personnelle du travail accompli.

Sommaire

Synthèse	2
Introduction - Informations contextuelles	4
Partie I – Développement des compétences via les apprentissages dans le travail (du point de vue des trois types d’acteurs enquêtés).....	6
Préalable : accéder à une situation de travail	6
1. Les outils et les canaux des apprentissages dans le travail.....	6
1.1. Apprendre par la pratique : l’observation et la parole	7
2. Conditions favorables aux apprentissages dans le travail	8
2.1. La dynamique du secteur et le besoin de main d’œuvre	8
2.2. L’environnement de travail.....	9
2.3. La diversité des situations et des activités	11
3. Prérequis aux apprentissages dans le travail.....	12
3.1. Des dispositions comportementales	12
3.2. Un socle de connaissances	13
4. Freins aux apprentissages dans le travail.	14
4.1. La répétition, mère de la stagnation ?	14
4.2. Ne pas oser, c’est s’interdire de nouvelles expériences	14
4.3. Camper sur ses certitudes	15
4.4. Des contextes peu favorables aux échanges	15
Partie II – Reconnaissance des compétences acquises via les apprentissages dans le travail (du point de vue des trois types d’acteurs enquêtés).....	16
1. La VAE : « Peut mieux faire ».....	16
1.1. Du côté des jeunes : pour souhaiter un objet, il faut savoir qu’il existe.....	17
1.2. Du côté des employeurs : entre intérêt, voire nécessité, et réticence.....	18
1.3. Du côté des acteurs institutionnels : un constat partagé	19
2. Les autres formes de reconnaissance.....	19
2.1. La reconnaissance s’exprime d’abord dans la rémunération	19
2.2. La reconnaissance s’exprime aussi en dehors de la rémunération directe	20
Conclusion	21
Annexe 1. Tableau récapitulatif des entretiens réalisés (France).....	22
Annexe 2. Les Compagnons du Devoir, un modèle ?.....	23
Annexe 3 Les enseignements tirés d’une étude du Céreq sur la VAE dans le BTP.....	25
Annexe 4. Le secteur de la Construction dans l’économie française.....	28

Introduction - Informations contextuelles

Le projet 'Développement et reconnaissance des apprentissages informels en formation professionnelle' (dit 'projet AI FP') vise la réalisation d'une étude comparative internationale entre l'Argentine, la France, le Maroc et le Sénégal, en vue de proposer des recommandations opérationnelles pour favoriser la montée en compétences en situation de travail des jeunes peu qualifiés, pas ou peu diplômés, ainsi que la reconnaissance des compétences ainsi acquises.

Commanditée et soutenue financièrement par l'Agence Française de Développement (AFD), l'étude est coordonnée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq, France) et mobilise trois organisations partenaires, le Centro de investigaciones sociales (CIS, Argentine), l'Instance nationale d'évaluation du conseil supérieur de l'éducation, la formation et la recherche scientifique (INE-CSEFRS, Maroc) et l'Office national de la formation professionnelle (ONFP, Sénégal).

Débuté en décembre 2020 et d'une durée de deux ans, le projet se déroule en plusieurs phases.

La première phase a donné lieu à la réalisation d'un profil de chaque pays impliqué dans le projet pour présenter, pour chacun d'entre eux, un panorama général de son économie, de sa situation de l'emploi et de son système d'éducation et de formation professionnelle afin de 1/ mieux connaître les contextes nationaux dans lesquels s'inscrit l'étude, 2/ mettre en exergue les enjeux et les réformes en cours, 3/ développer des cadres de référence comparables, 4/ orienter et affiner la problématique de l'étude dans chaque contexte national.

La deuxième phase (en cours) consiste en la réalisation d'enquêtes de terrain (une par pays impliqué dans le projet), dans le secteur des Bâtiment et Travaux Publics (BTP), communément choisi comme champ d'investigation pour tirer des enseignements et proposer des pistes d'action. Les informations collectées par le biais de ces enquêtes ont, en effet, vocation à alimenter un rapport d'étude comparatif international et à formuler des propositions de leviers à activer et / ou conforter, de mesures à prendre pour lever des freins identifiés au développement des compétences dans le travail et à la reconnaissance de celles-ci pour les jeunes peu qualifiés, pas ou peu diplômés.

En France, le secteur de la construction occupe une place importante dans l'économie (environ 5% de la valeur ajoutée créée et 5% des emplois salariés). Les métiers du BTP font partie des métiers dits « porteurs » dans toutes les régions métropolitaines et de l'outre-mer. Le secteur du BTP rassemble environ 694 100 entreprises, principalement dans le bâtiment et essentiellement de petite taille (moins de 10 salariés). Les régions Auvergne Rhône Alpes, Île-de-France et Provence-Alpes-Côte-d'Azur sont les trois qui comptent le plus d'entreprises du BTP sur leur territoire. Le secteur du BTP compte environ 1.34 million de salariés ; les 2/3 occupant une fonction de production et plus d'un quart étant âgés de 25 à 34 ans. Les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Île-de-France et Nouvelle-Aquitaine sont les trois qui comptent le plus de salariés du BTP sur leur territoire. Parmi les 320 000 nouveaux entrants dans le secteur en 2020, 71% n'avaient jamais travaillé dans le BTP et 21% étaient âgés de moins de 25 ans (plus de détails en annexe 4).

Outre le choix du secteur d'activité à investiguer, la préparation des enquêtes suivant une démarche qualitative s'est faite conjointement par les quatre partenaires et a permis la définition d'éléments de cadrage, ainsi que la constitution d'un canevas de conduite d'entretiens partagé, décliné ensuite dans chaque contexte national. Il a ainsi été notamment convenu de réaliser des entretiens semi-structurés auprès de trois types d'acteurs :

- des jeunes travailleurs (moins de 30 ans), peu qualifiés, pas ou peu diplômés, avec une petite expérience professionnelle formelle et / ou informelle dans le secteur du BTP, quels que soient les métiers exercés ;
- des acteurs d'entreprises du BTP (chefs d'entreprise, responsables des ressources humaines, tuteurs, maîtres d'apprentissage...) qu'elles soient formelles ou non, pouvant être de différentes tailles et recouvrir divers corps de métier ;
- des acteurs institutionnels, qu'il s'agisse de pouvoirs publics nationaux et / ou territoriaux, de partenaires sociaux (représentants des employeurs et des salariés), d'instances paritaires ou encore de centres de formation et / ou certification, concernés par le secteur du BTP et la problématique de l'étude.

Côté français, l'enquête a été conduite entre janvier et mars 2022. Une quinzaine d'entretiens, d'une durée comprise entre 40 minutes et 2 heures, ont été menés, principalement en face à face en présentiel (minoritairement, par téléphone ou en visio avec plusieurs interlocuteurs), auprès d'acteurs du Sud-Est de la France.

Cinq travailleurs, âgés de 23 à 30, exerçant les métiers de peintre et maçon, ont été interviewés ainsi que six chefs d'entreprise ou responsables des ressources humaines d'entreprises de différentes tailles et œuvrant dans divers domaines du BTP, et cinq acteurs institutionnels (Le détail des entretiens figure en annexe 1).

Les entretiens par ordre d'apparition dans le présent document de restitution :

- Moussa : intérimaire peintre, 20 ans,
- Moon : contractuel récurrent maçon et peintre, 30 ans,
- Benny : compagnon du devoir maçon, formateur en maison de compagnon, 23 ans,
- Jérémi 1 : salarié maçon en Contrat à Durée Indéterminée (CDI), 25 ans,
- Jérémi 2 : chef d'entreprise depuis peu, entreprise de maçonnerie,
- Alex : compagnon du devoir maçon, formateur en maison de compagnon, 24 ans,
- Entreprise de sondage des sols : responsable Ressources Humaines (RH),
- Jean : employeur depuis peu en retraite, entreprise de maçonnerie,
- Confédération Générale du Travail (CGT) – syndicat de salariés : représentante CGT à la Commission Paritaire Consultative (CPC) Construction,
- Entreprise de plomberie : chef d'entreprise,
- Opérateur de Compétences (OPCO) Constructys : responsable Développement Communication et Offre de Service,
- Fédération Française du Bâtiment (FFB) – fédération d'employeurs : collectif de responsables de la formation,
- Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) 13 & Méditerranée – BTP : directeur,
- Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) : Chef du service Emploi, Compétences et Appui aux Mutations Economiques et chargés de mission,
- David : chef d'entreprise de peinture,
- Chef d'entreprise d'une PME « Restauration de Patrimoine ».

Partie I – Développement des compétences via les apprentissages dans le travail (du point de vue des trois types d'acteurs enquêtés)

Préalable : accéder à une situation de travail

Avant même d'interroger les ressorts du développement des compétences, il faut poser la question de l'accès à une situation de travail qui le conditionne (cet accès peut se faire selon différentes modalités pour les jeunes : formation en alternance / contrat d'apprentissage, Contrat à Durée Déterminée (CDD), intérim, etc.). La motivation qui conduit un jeune à travailler est déterminante, non seulement au regard de l'accès aux possibilités de développement des compétences mais aussi de la ténacité qu'il montrera par la suite pour progresser.

Plusieurs motifs ont été entendus. Moussa, jeune migrant, arrivé en France alors qu'il était mineur, aujourd'hui en attente d'une prolongation de son permis de séjour, s'implique dans ses missions d'intérim avec force, dans l'espoir d'obtenir le CDI qui lui permettra d'échapper au retour imposé dans son pays d'origine. Moon a commencé à travailler sur les chantiers à 16 ans, dès l'âge légal, pendant les vacances scolaires. Aujourd'hui âgé de 30 ans, il signe régulièrement des CDD dans le même secteur, où il a acquis une expérience, pour trouver une source de revenus. Benny, fâché avec l'école où il se montrait, à 15 ans, « insolent », selon ses propres dires, a opté pour une formation chez les Compagnons du Devoir, pour trouver un autre contexte, dans lequel il s'est épanoui. Jérémie 1, orienté vers un baccalauréat tertiaire (qu'il a obtenu) sous le coup de la pression parentale, bifurque ensuite vers l'intérim dans le BTP pour explorer le domaine qui lui plaît.

« Mon père était mécano, mes parents m'ont toujours dit non tu ne feras jamais ça, ça ne paye pas, tu feras des études et tu feras un meilleur métier. Je ne sais pas vraiment quel métier mais au final il n'y a pas vraiment de meilleur métier, c'est le métier qu'on aime faire qui est le meilleur. » (Jérémie 1)

Ainsi, les motifs d'entrée dans le travail et de développement des compétences sont multiples mais tous soulignent la motivation nécessaire à l'engagement dans un parcours formateur. Cette nécessaire motivation peut être contrariée lorsque le jeune s'est engagé dans le BTP en tant que « voie de garage ».

« Après c'est au jeune aussi de savoir où il veut aller et s'il n'est pas vraiment dans son truc malheureusement il n'y arrivera pas, il va user la patience de celui qui va tenter de le former ; nous après on n'est pas des professeurs non plus, on n'a pas la même pédagogie et on a tous un seuil au bout duquel on arrête d'être sympa et avenant. » (Jérémie 2)

1. Les outils et les canaux des apprentissages dans le travail

Les formations organisées sont très peu, voire pas du tout, évoquées sauf quand l'enquêteur insiste et que ressort un moment de formation, généralement obligatoire. L'essentiel du développement des compétences tient dans les apprentissages dans le travail. Particulièrement dans le BTP, les apprentissages dans le travail sont essentiels dans ce développement, d'autant que l'entrée dans le secteur s'opère assez souvent par le recrutement de jeunes en contrat d'alternance.

« L'apprentissage il se fait forcément dans l'entreprise, on part d'un diplôme de formation auquel on va rajouter une couche, ...et beaucoup d'artisans forment, prennent un jeune en CAP et le forment et ils le modèlent en fonction des types de chantier qu'ils ont aussi, je pense à notre charpentier, s'il travaille en Normandie, il ne fait que des maisons en colombages Ben effectivement le jeune il va être il va apprendre ça, il aura pas forcément appris à l'école il va l'apprendre effectivement dans l'entreprise parce que les marchés de cette entreprise sont très spécifiques donc il y a des apprentissages... » (FFB)

1.1. Apprendre par la pratique : l'observation et la parole

Jérémi met l'accent sur le geste. Pour apprendre, il faut reproduire, mimer ce que l'on observe, parfois à l'insu de son collègue.

« Il est censé tout le temps regarder, tout le temps il est censé être à l'affût de connaissances, il est là pour apprendre. » (Jérémi 2).

Moon évoque également la nécessité de reproduire les gestes observés...

« L'apprentissage sur le terrain c'est vraiment ça c'est accompagner, regarder. Ça c'est quelque chose qui n'était pas étranger pour moi parce que c'est le mode d'apprentissage je crois à l'aïkido. J'ai fait beaucoup d'aïkido dans ma vie et j'ai adoré ça et en fait c'est vraiment le principe d'être présent, d'observer et de refaire » (Moon).

...tout en soulignant l'importance des échanges verbaux. D'où l'avantage de partager un minimum linguistique :

« Là où je bossais en maçonnerie au début c'était une équipe principalement constituée de personnes qui venaient du Portugal avec parfois des accents très prononcés voire des gens qui ne parlaient pas français, et c'est vrai que c'est tout de suite plus compliqué. » (Moon).

David, employeur, montre à ses jeunes salariés comment faire (le geste) tout en énonçant leur enchaînement (la parole), ne serait-ce que pour transmettre le vocabulaire propre à la peinture : « rechampir », « maroufler » ; ce qui lui permettra par la suite d'indiquer ses consignes dans des termes précis :

« ... Nous, on avait à la Capeb, je crois que c'était un slogan « le geste et la matière » ça s'appelait comme ça je crois, on avait un logo où on voyait des outils avec des mains et on voyait le geste et la matière donc ce n'était pas le geste et la parole. Et je pense que si on est doué de raison et pour tous les actes de la vie on doit pouvoir avec le geste en dire plus qu'avec la parole. » (David).

Ce que confirme Jérémi :

« - Concrètement, si par exemple vous prenez un jeune il faut lui montrer une charpente et il n'en a jamais fait, comment vous faites ? Quelle est la démarche pour apprendre ? (Enquêteur).

— C'est dans l'ensemble. Donc il reste forcément avec nous sur la toiture, il fait la manutention proprement dite, tout en faisant la manutention il va bien voir comment on fait et on va prendre de temps en temps le temps de lui dire ça, on le fait comme ça pour telle raison, après c'est à lui d'imprimer, après on répète X milliers de fois la même consigne jusqu'au moment où ça rentrera et ça devient un réflexe, c'est tout. » (Jérémi 2).

Ainsi, si plusieurs moyens sont mobilisés, le principal mis en avant est sans conteste l'interaction avec un travailleur expérimenté, qui peut s'exercer selon deux modalités. Elle peut consister en un acte de mimétisme et il s'agit alors de reproduire un geste. Elle peut aussi consister en un échange verbal, auquel cas, c'est alors la parole qui prime. Il s'agira ici de rendre explicite l'acte à réaliser en utilisant si nécessaire un langage technique approprié ou simplement de donner une consigne. Le plus souvent, les deux modalités se conjuguent.

« Vous savez pour tirer un PVC de la colonne jusque-là, il n'y a pas besoin d'une fiche particulière, il faut juste tracer, mettre une pente, mettre des colliers tous les mètres voilà et ça c'est plutôt des consignes qui sont données en général et ensuite ou a un geste qui peut être répété, voilà c'est plutôt comme ça que ça se passe... » (Chef d'entreprise de plomberie).

S'informer pour faire mieux : quelles sources ?

Les progrès peuvent résulter de la recherche d'informations, hors temps de réalisation du travail. Il s'agit alors de s'adresser, après-coup, à un collègue, à son employeur (dans le cas des petites entreprises) ou un formateur (cas des compagnons du devoir, voir annexe 2). Le réseau des Compagnons du Devoir a précisément pour fonction de faciliter les échanges de savoirs à grande échelle. Les membres de chacune des corporations (maçons, charpentiers...) composent un vaste réseau et mettent en place une base de données nominatives offrant aux membres du réseau les coordonnées permettant de joindre à tout moment les autres.

« On a eu une base de données où on a tous les compagnons sédentaires, ceux qui ont terminé leur tour de France, c'est une grosse base de données, c'est la Bible. Par exemple je vais appeler un compagnon que je connais je vais lui dire, dans deux semaines je vais faire un escalier comment on fait ; comment on fait un escalier en pierre par exemple. Ce compagnon va dire je sais où je ne sais pas, s'il sait on pourra faire un appel visio, j'irai manger chez lui ça, ça se fait énormément, même quand on ne connaît pas le compagnon des fois on va manger chez lui, c'est ça qui est incroyable aussi c'est l'échange qu'il y a ». (Alex).

Parmi les moyens mentionnés par les jeunes, le recours à Internet occupe une place mineure. Si tous usent, voire abusent des réseaux sociaux, (notamment Instagram), peu d'entre eux ont l'habitude de rechercher sur le Web, sur des sites ou sur des forums, les réponses aux questions que le travail les amène à poser.

« Ils savent se servir de Snapchat, d'Instagram, ça oui ils adorent, mais en fait dès qu'on leur demande de sortir des réseaux sociaux classiques ils sont totalement perdus. Je sais que mes grands-parents se débrouillent largement mieux que mes apprentis ». (Alex).

Cependant, ce point de vue est tempéré par Moon :

« J'apprends parce que je suis confronté à des situations à chaque fois nouvelles et que le propre de ces métiers c'est de trouver les solutions on va dire à chaque situation, et aujourd'hui on peut fortement être aidé par Internet, les vidéos qui circulent des personnes qui partagent leur travail ». (Moon).

Revenir sur la réalisation du travail

Si les jeunes comme les employeurs mettent en avant d'emblée la pratique comme principal moteur des apprentissages, vient en deuxième lieu l'exercice de retour sur le travail effectué, qui permet au jeune d'engager une démarche de réflexion sur son travail. Ce temps peut être inopiné, il advient parce que le jeune se pose une question sur le travail réalisé ou qu'un collègue ou son employeur ouvre un temps de commentaire. Ce temps peut aussi être inscrit de façon récurrente, comme chez les Compagnons du Devoir où tous les jeunes se retrouvent en étude, de 20 heures à 22 heures, pour revenir sur ce qu'ils ont appris et souhaitent discuter, voire améliorer.

« Imaginons le dosage d'un béton, si je vois qu'ils ont trop de difficultés, le soir de 20h00 à 22h00, on va en discuter plus calmement, posés en salle de cours, on va approfondir certains points. » (Alex).

Ainsi, les interactions mises en avant contiennent également une part d'échanges visant à revenir sur le travail réalisé. Ce trait pointe les bénéfices d'un retour réflexif sur le travail qui constitue l'un des principaux leviers du développement des compétences. Cette pratique est particulièrement mise en avant par les jeunes Compagnons du Devoir.

Si cette réflexivité existe sur le lieu de travail, certains employeurs ayant recours au contrat en apprentissage déplorent toutefois qu'il n'y ait pas une meilleure coordination des apprentissages entre l'entreprise et le lieu de formation (Centre de Formation des Apprentis (CFA), école...), ces deux sphères restant assez hermétiques l'une de l'autre.

2. Conditions favorables aux apprentissages dans le travail

Des conditions indépendantes du profil du jeune complètent le panorama des facteurs favorables aux apprentissages dans le travail. Celles-ci tiennent au contexte, à l'environnement du jeune, au moment où il réalise ses apprentissages mais aussi à la dynamique générale, en lien avec la possibilité – ou pas – de formations organisées : recours aux apprentissages dans le travail si la formation n'existe pas ou est dispensée dans des centres de formation trop éloignés (cf. RH d'entreprise de sondage des sols) ; recours aux apprentissages dans le travail du fait de la déconnexion entre école et entreprise (cf. Chef d'entreprise de plomberie).

2.1. La dynamique du secteur et le besoin de main d'œuvre

Si l'attention portée au développement des compétences varie selon les secteurs, c'est que tous ne font pas face aux mêmes problèmes en matière de recrutement, et par conséquent de formation des jeunes qu'ils accueillent. Les efforts des entreprises pour mettre en place des conditions favorables aux apprentissages

répondent à leurs besoins en main d'œuvre et à l'attractivité, ou pas, des métiers proposés. Ainsi, le BTP se heurte aujourd'hui à des difficultés de recrutement qui tiennent à la « mauvaise image » des métiers du bâtiment, souvent perçu comme un secteur où les conditions de travail demeurent difficiles.

« Ce sont finalement des métiers, c'est ce que vous disiez, qui sont dévalorisés par certains enseignants, qui sont mal présentés (...). Du coup tout ce qui est CFA et tout de mon temps c'était extrêmement mal vu au final. Et puis même les profs, au lycée on vous disait si tu n'es pas bon en ci, si tu n'es pas bon en ça, j'ai entendu un de mes amis se faire lyncher par les professeurs en disant, mais toi tu ne vauds rien, l'année prochaine tu vas au CFA. Ce n'est pas une punition le CFA ; tu ne vas pas en prison mais tu vas là, c'est pareil. » (Jérémi 1).

Est également évoquée la méconnaissance de certains métiers, voire de leur existence même.

« Et parce que c'est un métier aussi qui n'est pas connu.... On a beau mettre des annonces, c'est pas forcément parlant, les gens savent pas ce qu'il y a et puis après je pense qu'il y a un problème général de toute façon de recrutement. Le recrutement, si on convoque déjà en entretien, il y a la moitié qui ne viennent pas, y en a d'autres qui finalement donnent pas signe de vie donc de fait voilà ». (RH, entreprise de sondage des sols).

Néanmoins, l'image des métiers du bâtiment se forme, pour partie, sur la base d'une réalité qui limite son attractivité en termes de conditions de travail.

« La question des poids, la question des salissures, il y a beaucoup de choses maintenant qui... comment dire, entre le chaud et le froid, manger sur le chantier, ce n'est pas évident pour un jeune maintenant, et quand ils partent s'ils vont voir une amie ou quoi, ils ne peuvent pas toujours prendre de douche... » (Jean).

« On peut être confronté à des jeunes qui n'auront pas leur permis de conduire, y en a quand même beaucoup dans les demandeurs d'emploi... on a du mal parce qu'il y a des déplacements. Et les gens ne veulent pas forcément faire des déplacements, ils ne vont pas forcément dormir chez eux tous les soirs. » (RH, entreprise de sondage des sols).

Pourtant, comme le souligne le responsable du GEIQ Paca, les métiers du BTP pourraient offrir une meilleure attractivité si la profession communiquait davantage sur les avantages auxquels les salariés ont accès notamment en termes salarial.

« Il y a quand même des choses qui sont ultras attractives, c'est un métier où vous allez travailler, on vous donne des indemnités repas, on vous donne des indemnités de transports, de trajet, vous avez 30 % de prime quand vous êtes en vacances, quand il pleut vous êtes payé pour rester à la maison, il y a des choses qui ne sont pas connues... donc là maintenant il faut qu'on rattrape le coup et c'est pas gagné parce que quand on a 10 ans de retard pour rattraper les 10 ans de retard... ».

Il est donc urgent pour les entreprises du BTP d'ouvrir des perspectives professionnelles aux jeunes qu'elles cherchent à attirer et de penser leur progression au sein de l'entreprise. Les Compagnons du Devoir eux-mêmes, qui jouissent d'une image de marque prestigieuse, n'échappent pas à la tendance et voient leur vivier de recrutement se réduire d'année en année.

2.2. L'environnement de travail

Sachant que les interactions personnelles sont au cœur des apprentissages dans le travail, la « qualité » des travailleurs entourant le jeune est déterminante des progrès qu'il peut réaliser. Cette « qualité » s'exprime sous différentes formes et dans des configurations plus ou moins propices aux apprentissages. Un représentant de la FFB nous faisait toutefois remarquer que « cette question de la transmission permanente est dans la culture du secteur » du BTP.

Les qualités pédagogiques des collègues sont parfois mises en avant

« C'est vrai la communication, la pédagogie c'est super important pour pouvoir évoluer. Il y a des personnes qui sont très pédagogues, qui sont très claires, qui arrivent à se mettre à la place de quelqu'un qui ne connaît pas, qui arrivent à se projeter très loin ; il y en a d'autres qui ne disent rien du coup c'est impossible d'évoluer parce qu'en dehors d'apporter des outils on ne sait pas où ça va, on ne sait pas... » (Moon).

La confiance accordée par l'employeur qui responsabilise le jeune est également essentielle.

« Dans cette entreprise là le gros avantage c'est que c'était un petit artisan et là le patron m'a fait énormément confiance, il m'a donné directement des petits chantiers qui étaient déjà très bien et de plus en plus il m'a donné de gros chantiers, des grosses façades à enduire, des grosses façades à modifier etc. » (Alex).

D'autres « qualités » de l'accompagnateur viennent appuyer la transmission des compétences : rigueur, exigence, fixation d'objectifs à atteindre.

« Le fait que j'ai progressé c'est qu'ils étaient vraiment, vraiment durs et que je n'avais pas droit à l'erreur. On me regardait tout le temps, j'étais pointé du doigt pour le moindre truc, comme je disais les trois, quatre dernières années ça n'allait pas avec des jeunes donc du coup pour la moindre erreur je me faisais pointer du doigt directement, du coup moi j'évitais absolument ça. Donc j'avais une petite pression, je ne voulais pas ça je voulais justement montrer le contraire. Donc c'est ça qui m'a fait énormément évoluer, c'est le fait de ne vouloir faire aucune erreur et puis d'avoir des chefs qui me surveillaient en permanence et qui étaient supers. » (Alex).

La formation des formateurs : un plus ?

Pour qui n'est pas « pédagogue » spontanément, des formations peuvent être utiles.

« Ils vont suivre une formation de formateur pour comprendre qu'est-ce que c'est que de la formation, qu'est-ce que c'est que la pédagogie parce que c'est des gens qui sont des experts de leur métier mais qui n'ont pas été formés à transmettre. Mais ça sera jamais de la formation en salle, c'est plus une démonstration de gestes, faire faire et être capable de valider si les compétences sont acquises ou pas. » (RH Entreprise de sondage des sols).

À la demande des trois fédérations patronales, Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB), Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP) et FFB, a d'ailleurs été créé récemment un certificat de qualification professionnelle (CQP) intitulé « formateur occasionnel en entreprise », pour permettre la transmission des compétences en entreprise par des salariés. Comme le faisait remarquer un représentant de la FFB, la transmission est une compétence en soi, et la formation devient un outil de reconnaissance des compétences ainsi mis en œuvre par le formateur.

L'organisation de l'équipe, une dimension majeure

Vient aussi jouer la façon dont l'équipe de travail est organisée.

« L'organisation de l'équipe c'est très important, si on parle de hiérarchie c'est important aussi, pour que le travail tourne oui c'est bien que l'équipe, que chacun ait des rôles en fonction de ses compétences, son savoir et tout, mais vraiment l'apprentissage se fait si les personnes avec qui je travaillais savaient organiser, organiser les choses, me donner du travail à mon niveau, donner la possibilité de comprendre plus loin. » (Moon).

La constitution (éventuelle) de binômes

Celle-ci est plus ou moins formalisée, avec des objectifs plus ou moins fixés mais consolide la relation qui porte les apprentissages.

« Au début j'étais avec un monsieur qui s'appelle S. qui conduisait des engins pour faire le terrassement sur le sol et tout ça, moi en fait je suis une aide donc je lui passe des outils, j'apprends, je regarde, j'écoute, c'est surtout transporter des choses. » (Moon).

Dans les entreprises de plomberie et de sondage des sols, l'organisation du travail sur chantier s'organise aussi en binôme réunissant un ouvrier ou technicien expérimenté et un alternant ou une personne nouvellement embauchée, qui joue souvent le rôle de manœuvre ou d'aide comme dans le cas de l'aide-sondeur qui accompagne le chef d'équipe qui a lui la qualification de « sondeur ». L'objectif affiché par les responsables d'entreprise en optant pour ce mode d'organisation est clairement celui de l'imprégnation de la pratique par l'observation et le mimétisme.

Un des employeurs fait référence au contrat « Génération » qui n'existe plus aujourd'hui mais qui était facilitateur pour mettre en œuvre ce binôme :

« Bah, souvent ça se passe bien entre les jeunes et les plus vieux, il y a eu des avantages du gouvernement pour faire des binômes sur lesquels on a aussi fait des dossiers puisque le gouvernement avait fait des facilités justement pour embaucher un jeune et un plus vieux, je ne sais plus comment cela s'appelait, le contrat « génération emploi » ou un truc comme ça, non ? ».

La rencontre est déterminante

Plus que le profil de celui qui transmet, c'est la rencontre entre celui qui apprend et celui qui le forme qui est déterminante.

« J'ai un jeune qui était en placo avant et il n'était pas bien finalement avec le chef d'équipe et du coup ça ne se passait pas super, il n'était pas bien, il ne bossait pas bien, il n'apprenait pas bien, il n'écoutait pas forcément, et il est venu avec nous et ce n'est plus la même personne du tout, ce n'est plus le même gamin. Ça n'avait plus rien à voir. Il s'est mis à parler déjà d'une, alors qu'il ne disait pas un mot avant, sinon ça n'a rien à voir c'est vraiment une question de bien-être dans l'équipe où il est. » (Jérémi 2).

« C'est plutôt spontané, j'aime bien des fois les mettre leur dire : vas-y fais-le, fais voir. Tu l'as déjà fait avec moi 3 fois, fais-le, si tu n'arrives pas je te jette la massette dessus ; en rigolant parce qu'on ne jette pas les outils, on les paye les outils. » (Jérémi 2).

Ainsi, quand certains jeunes, à l'instar d'Alex, demandent à être poussés dans leurs retranchements, d'autres auront peut-être besoin d'être encouragés, rassurés sur leur potentiel ; c'est en-cela qu'il est préférable de penser la rencontre de deux personnalités plutôt que les qualités standard des deux parties. Comme le formule Benny : « Il faut que ça matche ! ».

Ce que confirme David, employeur :

« C'est au patron de réagir en fonction des qualités propres des uns et des autres. Je sais que Momo était plus pédagogue qu'Abdel donc je les refilais plus à Momo qu'Abdel mais je ne pouvais pas tout lui refiler non plus. Je sais qu'Abdel était très misogyne à l'époque donc je ne lui refilais pas des filles dans les pattes, par contre lui c'était... c'est à nous de faire preuve de clairvoyance. Parce que c'est pareil, quand on travaille en équipe il faut que le patron soit clairvoyant en distribuant, il y a des personnes, des binômes qui travaillent mieux que d'autres, il faut faire les bons binômes ». (David).

2.3. La diversité des situations et des activités

Les apprentissages tiennent aussi aux tentatives que le jeune engage. L'originalité d'un nouvel exercice, imposé par un objectif, une situation, inédits jusque-là, stimule la recherche de solutions à partir des acquis et impulse des progrès. Jérémi, tout comme Jean qui fût son employeur, met en avant le caractère grisant du « défi » à relever, du problème à résoudre.

« La rénovation, on ne peut pas l'apprendre à l'école de toute façon, ce n'est pas quelque chose qui est figé, vous êtes continuellement en train de vous adapter d'une à ce qu'il y a, à la demande du client parce que selon ses demandes ça ne sera pas forcément fait de la même façon et avec les mêmes matériaux, et du coup c'est continuellement un défi en fait (...). Donc ça c'est un défi, c'est une complexité et c'est plein de surprises (...). C'est merveilleux quand on arrive au bout. (Jérémi 2).

C'est là, pour lui, que réside le plaisir du travail et de là que ressortent de nouvelles compétences. Ainsi, ne suffit-il pas de reproduire ou de communiquer, la nouveauté, aussi, stimule le développement des compétences.

Apprendre suppose d'être confronté à de nouveaux problèmes. La diversité des situations rencontrées booste les occasions d'apprendre. La progression s'opère via les problèmes que le jeune est amené à résoudre. S'il reproduit les mêmes activités, il exploite ses compétences mais s'il se trouve face à de nouveaux « défis », voire face à des « énigmes », il cherche les solutions pour mener à bien la mission qui lui a été confiée et c'est ainsi que se forge la compétence. Ce qui conduit à la question des contextes qui favorisent la multiplication des expériences. Ainsi, la taille des entreprises, leur spécialisation ou non, les différents types

d'environnement, de mentalités, de matériaux ressortent de plusieurs entretiens. Se dessine ainsi l'avantage d'un « parcours » qualifiant. Celui-ci se développe autour de la « globalité des apprentissages », inscrite dans une dynamique apprenante.

« Un parcours qualifiant donc diplômant pour tous les jeunes qui rentrent chez nous, avec une vision complète d'un métier, donc qu'ils aient abordé toutes les compétences liées à un référentiel mais en plus des compétences liées au métier, des compétences aussi transversales, de culture générale, de méthodo, l'organisation, un apprentissage de l'information » (CGT).

Ces constats sont aussi relayés par ceux de Moon :

« C'est ça qui est chouette dans les métiers et dont on ne se rend pas forcément compte dans un cursus pédagogique à l'école et tout ça. Les compétences se croisent, elles s'alimentent les unes les autres et du coup c'est voir comment on peut composer avec ce qu'on a. » (Moon).

3. Prérequis aux apprentissages dans le travail.

Parmi les conditions qui fondent la réussite des apprentissages, le socle initial s'avère déterminant. Les jeunes comme les employeurs rendent compte de l'importance du chemin parcouru avant d'entrer dans l'emploi.

3.1. Des dispositions comportementales

Avant même les compétences « scolaires » accumulées (lire, écrire compter), les habitudes de comportement (savoir-être) acquises antérieurement jouent un rôle essentiel. Ainsi, la ponctualité, l'assiduité, le respect des autres, l'investissement voire la capacité d'adaptation sont autant de dispositions personnelles qui influent fortement sur le travail lui-même et sur les possibilités d'apprentissage.

« Je vous demande pas que vous sachiez faire les choses, je vous demande d'être là à l'heure, d'écouter, d'apprendre et de vous intéresser voilà et le respect » (Entreprise de plomberie).

Ce qui est ainsi mis en avant par cet autre chef d'entreprise (entreprise de restauration du patrimoine), ce sont ce qu'il appelle les « critères sociaux », plus que les critères professionnels :

« J'aurais presque tendance à vous dire qu'on est plus sur des critères sociaux que des critères scolaires ou professionnels, c'est à dire que nous ce qu'on aime bien c'est la rigueur, le respect, des gens qui sont prêts à travailler même s'ils sont pas très qualifiés c'est moins grave, vous voyez, on s'adapte au marché du travail, on sait très bien qu'on va pas embaucher une rolls quoi pour parler, ça n'existe pas... ».

Tous les employeurs rencontrés insistent donc sur la nécessité de dessiner un cadre, un ensemble de règles élémentaires. Toutefois, satisfaire en amont les exigences mentionnées ci-dessous n'est pas impératif. Il est possible de développer, une fois dans le travail, les traits de comportement qui vont faciliter les apprentissages notamment lorsqu'il s'agit de jeunes alternants

« A 7h00 on va courir, les cours commencent à 8h00. Mais ça c'est moi qui le fais, il n'y a pas beaucoup de formateurs qui le font (...). J'ai choisi de le faire justement pour cette rigueur et je trouve que ça apporte énormément de rigueur ; en plus de leur apporter un petit visuel sur le sport pour qu'ils aient une bonne santé parce que c'est important avec le métier qu'on pratique, du coup ça leur amène une certaine rigueur parce que je ne leur autorise pas une seconde de retard et puis toute la journée ils sont tout le temps, tout le temps, tout le temps à l'heure ; tous les professeurs sont très contents, il n'y a aucun retard. Ça se répercute du coup dans l'entreprise, quand je fais le point avec les patrons, il n'y a vraiment aucun retard, tous les patrons sont super contents. » (Alex).

Ainsi, Benny, bien loin d'être un élève modèle de ce point de vue, a trouvé chez les Compagnons du Devoir un contexte exigeant, riche en consignes qu'il a respectées, qui lui a permis de renouer avec les apprentissages.

Enfin, en matière de comportement, les employeurs déclarent également s'appuyer sur les parents, notamment quand le jeune est mineur.

« Déjà de base quand on prend un apprenti il vient avec ses parents, et les premiers en ligne de mire ce sont les parents, c'est obligatoire ce sont leurs enfants, il ne faut pas oublier que c'est un apprenti donc ça reste un étudiant il est toujours à l'école, les parents ont la responsabilité du gamin jusqu'à déjà qu'il ait au moins 18 ans. » (Jérémi 2).

3.2. Un socle de connaissances

Parmi les compétences « de base », le calcul est la plus souvent mentionnée par les employeurs comme par les jeunes. En peinture comme en maçonnerie, il est nécessaire de calculer des surfaces, des volumes, le nombre de pots d'enduit nécessaires.

« Les prérequis, je rends hommage même si ça n'a pas été mes amis durant ma prime jeunesse, à l'Éducation Nationale, les prérequis c'est lire, écrire et compter. On a besoin de savoir compter pour travailler quelque part, parce que quand on vous dit tu iras commander du papier peint pour Mme Michu, tu n'as qu'à prendre le nombre de rouleaux suffisant. Si là où il faut 7 rouleaux il en commande 70 ça nous coûte des ronds à la fin. » (David).

Lire et écrire sont également mentionnés, notamment quand il s'agit d'accéder à des consignes ou de rendre compte par écrit du travail réalisé. Ainsi, Jean, se heurtant aux difficultés de lecture et d'écriture de certains de ses salariés, a parfois dessiné, recopié des symboles et proposé de cocher les cases correspondantes lorsqu'il s'agissait de rendre compte de l'avancée d'un chantier.

« Les salariés avaient des fiches, ils mettaient leur temps d'exécution sur les fiches. Là, j'ai rencontré un gros problème puisque la plupart ne savaient pas écrire. J'avais fait des phrases ou des symboles et ils mettaient une croix dedans, pour simplifier. » (Jean).

Si le socle est mince, des progrès sont toujours possibles. Jean pointe que des jeunes qui ne savaient pas calculer ont pu apprendre en travaillant, face à un problème concret :

« C'est comme je vous expliquais pour le plancher, le jeune qui ne voulait pas aller à l'école je l'ai fait monter sur le plancher je lui ai dit d'accord, tu n'aimes pas l'école je suis d'accord avec toi mais le problème comment on fait pour calculer le béton qu'on va couler, il faut bien qu'on le calcule. » (Jean).

De la « motivation »

Si la motivation est nécessaire à l'engagement dans l'emploi et les apprentissages, elle l'est aussi à la poursuite des apprentissages et par conséquent au développement des compétences. Quels sont les ressorts de la motivation, une fois en situation de travail ?

La motivation est toujours singulière, mêlant dans des proportions variées plusieurs ingrédients : accéder à l'autonomie, faire plaisir aux parents, gagner en estime de soi... Ce sont surtout les dispositions qu'elle produit qui favorisent ou pas le développement des compétences. Aux dires des jeunes comme des employeurs, elle génère la « volonté », la « détermination », la « ténacité », l'envie de « faire toujours mieux », la curiosité etc. Ce sont les traits qui découlent de la motivation qui facilitent, voire autorisent, les apprentissages.

« Qu'il soit dynamique et qu'il écoute. Au-delà de ça on ne demande pas qu'il sache faire parce que dans tous les cas on va le former forcément à notre façon et au final juste un jeune qui écoute et qui a envie c'est amplement suffisant. » (Jérémi 2).

Ou encore : *« vous savez moi je préfère reconnaître la motivation que la qualification parce que je sais quelqu'un qui est motivé à travailler, qui sait pourquoi il se lève, je sais que j'en ferai quelque chose à long terme. » (Chef d'entreprise de plomberie).*

L'amour du métier : un plus ?

La plupart des interviewés, jeunes ou employeurs, insistent sur l'avantage, et même pour certains la nécessité, d'aimer ce que l'on fait. Cet amour du métier s'exerce selon deux dimensions : aimer pour apprendre et aimer pour transmettre.

« *La première condition pour bien transmettre c'est d'aimer ce qu'on fait.* » (Jean).

« *C'est comme tout métier il faut le faire avec passion.* » (Jérémi 2).

« *Et oui, il faut aimer ce qu'on fait. Moi je pouvais arrêter à 58 ans parce que j'ai commencé à 14 ans, à 58 ans j'étais dans les régimes spéciaux je pouvais prendre ma retraite, mais je me suis arrêté j'avais 64, 65 et encore j'ai continué après. Il faut aimer.* » (Jean).

D'aucuns soulignent le sentiment de satisfaction, voire de fierté, qu'ils éprouvent après la réalisation d'un travail qu'ils ont particulièrement soigné ou à la résolution d'un problème inédit, d'autant plus si leur travail est salué par le client.

4. Freins aux apprentissages dans le travail.

Si l'on peut mettre en évidence les facteurs qui facilitent le développement des compétences, on peut également pointer, *a contrario*, ceux qui le freinent. Les freins aux apprentissages ressortent en négatif par rapport aux facteurs qui les stimulent.

4.1. La répétition, mère de la stagnation ?

À la diversité des activités et des situations s'oppose la répétition des mêmes missions, des mêmes gestes : dans ce cas, le « même » est l'ennemi du « mieux ». Ainsi, la taille de l'entreprise dans laquelle le jeune évolue semble jouer un rôle non négligeable quant à la variété des contextes.

« *La rénovation, c'est de la maçonnerie quand même qui est... c'est de la découverte tous les jours, des surprises tous les jours, ce n'est pas péjoratif, mais ce n'est pas monter des agglos ; nous tous les jours par rapport au bâtiment on faisait des découvertes, on changeait de façon de travailler...* » (Jean).

En général, dans les petites entreprises, le jeune bénéficie de deux atouts quant aux apprentissages : *primo*, les activités qu'il est amené à réaliser sont plus diversifiées car le travail est moins parcellisé que dans les grandes entreprises ; *secundo*, il est rarement seul, le plus souvent il travaille avec son employeur ou avec un collègue.

4.2. Ne pas oser, c'est s'interdire de nouvelles expériences

« *Celui qui craint de se tromper est impuissant à découvrir* » (Alexandre Grothendieck, Récoltes et semailles).

Jeunes et employeurs soulignent l'importance accordée à la prise d'initiatives, à la recherche de solutions, et la nécessaire adaptation face à un problème, à une nouvelle situation.

« *On a fait une rénovation sur Orange pour la mairie, on nous a demandé de refaire un escalier hélicoïdal sur trois étages, sauf que par exemple sur Orange vous avez énormément de vieilles pierres et si vous creusez trop vous pouvez tomber dans une crypte, un machin, un truc, donc c'est beaucoup d'amalgames, beaucoup de murs qui sont contre d'autres murs, donc on est obligé de faire intervenir des ingénieurs béton par rapport aux assurances etc. mais même dans ces cas-là ils nous disent, on vous fait un croquis, vous faites l'escalier hélicoïdal où vous mettez de la ferraille de 10 et de 12 et puis... Mais ils ne savent pas et on ne peut pas savoir ce qu'il y a dessous, donc c'est à nous de juger, de nous adapter en fonction de l'environnement et au fur et à mesure. C'est pour ça que finalement l'apprendre à l'école ça devient compliqué.* » (Jérémi 2).

Les Compagnons du devoir sont experts de ce point de vue, allant jusqu'à prôner la « vertu de l'erreur » (voir annexe 2).

4.3. Camper sur ses certitudes

Apprendre, c'est aussi savoir mettre en question ce que l'on a réalisé et se remettre en question personnellement. Il faut savoir accepter la critique, voire s'autocritiquer pour progresser. Ce propos, qui à certains égards peut sembler trivial, est clairement formulé par les employeurs : il faut que le jeune soit en capacité d'écouter mais aussi d'entendre toute remarque dès lors qu'elle peut l'amener à « faire mieux », à élargir ses compétences.

« *Quand quelqu'un veut apprendre ou quand quelqu'un veut écouter ça va, après s'il ne veut pas, il ne veut pas.* » (Jean).

4.4. Des contextes peu favorables aux échanges

Le type de construction et de donneurs d'ordre peuvent influencer sur la qualité des échanges entre intervenants sur le chantier et notamment contrarier des relations d'entraide et de solidarité.

« *Les primo-accédants, la villa neuve finalement... ce genre de choses, c'est du lance-pierre et vous avez une mainmise qui est faite par les promoteurs immobiliers ou par les constructeurs qui sous-traitent tout, qui sont chargés d'avoir le meilleur rapport, plus prix que qualité, du coup vous ne pouvez avoir aucune solidarité, aucune osmose entre les entreprises, ça ne marche pas, c'est chacun à son truc très limité à faire et ne dérogera pas de sa limite parce que de toute façon s'il va trop loin il ne sera pas payé pour...* » (Jérémi 2).

Plus généralement, la solidarité et l'entraide sur le chantier ne vont pas de soi. Parfois, c'est la rivalité, voire l'hostilité qui gouverne les rapports interindividuels. Dans ce cas, la transmission des compétences est fortement contrariée.

« *Ça dépend vraiment des caractères, des personnalités des gens qui sont présents et des fois il y a des super-choses, des super-cohésions, mais c'est vrai que la plupart du temps c'est un petit peu de la rivalité parce qu'on est poussé par un système où il faut se dépêcher, où il ne faut pas porter les responsabilités donc on renvoie la balle aux autres, il y a des formes de racisme qui circulent...* » (Moon).

C'est ce qu'exprime également Moussa par des propos allusifs :

« *On ne peut pas apprendre quand on est stressé (...). On peut être stressé quand il y a des tensions avec les autres.* » (Moussa).

Du point de vue du jeune et de ses dispositions, l'amour du métier, l'envie de progresser et d'apprendre, la curiosité, la lucidité par rapport au travail réalisé, la capacité à se remettre en question sont citées, par les jeunes comme par les employeurs, comme les principales qualités à l'origine d'une progression permanente. Cependant, être bien disposé est une condition nécessaire mais non suffisante, les autres vecteurs de l'apprentissage tiennent au cadre et à l'accompagnement ainsi qu'au parcours décrit (cf. annexe 2).

Partie II – Reconnaissance des compétences acquises via les apprentissages dans le travail (du point de vue des trois types d'acteurs enquêtés)

En toutes hypothèses, une reconnaissance, quelle que soit la forme qu'elle emprunte, est nécessaire pour progresser, voire pour travailler.

« Si vous êtes comme ça, vous allez être triste, si vous venez juste chercher un chèque, au bout de 40 ans de travail j'aimerais pas voir dans quel état vous êtes donc oui c'est un facteur mais c'est pas le principal, c'est avoir de la reconnaissance. » (Chef d'entreprise de plomberie).

1. La VAE : « Peut mieux faire »

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE), bien que mis en place il y a vingt ans déjà, est très loin d'être pleinement mobilisé dans le secteur du BTP (cf. Encadré ci-dessous et Annexe 3 sur l'identification des freins et moteurs au développement de la VAE dans le BTP recueillis dans une précédente étude).

Encadré 1 • Le système français de validation des acquis de l'expérience (VAE)

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 institue que « toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles [...] ». La loi de 2002 précise également que les compétences professionnelles peuvent être acquises dans le cadre de l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec le contenu de la certification visée, et que la durée cumulée d'exercice de cette activité ne peut être inférieure à trois ans, durée qui depuis 2016 a été ramenée à un an. Les salariés bénéficient d'un congé de VAE d'une durée maximale de 24 heures. La validation peut être totale ou partielle, et dans ce dernier cas, le jury se prononce alors « sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. » C'est cette même loi qui crée le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) dans lequel les « diplômes et les titres à finalité professionnelle seront classés par domaine d'activité et par niveau. »

La démarche de VAE repose sur le dépôt d'un premier dossier de recevabilité auprès de l'autorité administrative en charge de la délivrance de la certification visée, dans lequel le candidat apporte des preuves sur le fait d'avoir exercé des activités en lien avec la certification visée (fiche de paie, attestation...). Si la demande de recevabilité est validée par le certificateur, il devra alors constituer un dossier de validation, qui consiste en la description détaillée des activités et compétences mises en œuvre en rapport avec celles décrites dans le référentiel de la certification visée. Le jury se prononce sur la base de l'évaluation du dossier du candidat, complétée par des modalités spécifiques selon les certificateurs, à savoir un entretien et/ou une mise en situation. Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement qui relève d'une aide méthodologique à la préparation de son dossier et de l'entretien avec le jury et éventuellement de la mise en situation professionnelle (demandée notamment pour la validation des titres du ministère du travail). Le financement de cet accompagnement, qui reste facultatif mais est fortement recommandé, peut être pris en charge sous certaines conditions.

Le système de VAE tel qu'il a été conçu à son origine a fait l'objet de nombreux rapports institutionnels d'évaluation dans le courant des années 2000, ainsi que de rapports d'études et de recherches

auxquels le Céreq a d'ailleurs largement contribué. Si d'aucuns s'accordent sur la perception positive du dispositif par les individus et la réponse qu'il apporte aux enjeux de développement de compétences pour les entreprises, sont tout autant pointées les difficultés liées à sa mise en œuvre notamment en termes d'hétérogénéité des pratiques d'accompagnement, de professionnalisation attendue des acteurs de la VAE, de méconnaissance des certifications, d'inégalités d'accès selon les publics et les moyens de financement, de la durée souvent trop longue de la démarche (du dossier de recevabilité à la délivrance de la certification peut s'écouler pas moins de 12 mois).

En dépit des modifications successives apportées au premier texte de loi dans le but d'enrayer ces difficultés de mise en œuvre mais aussi de répondre aux préconisations de simplification d'accès et de son développement (création d'un formulaire unique de demande de certification, modification de la durée minimale d'activités requises pour présenter une VAE, accompagnement renforcé pour certains publics pouvant être financé dans le cadre d'un accord de branche, découpage des certifications en blocs de compétences...), force est de constater que les objectifs chiffrés attendus, qui étaient de l'ordre de 60 000 certifiés, n'ont jamais été atteints et que le nombre de certifications ainsi délivrées est plutôt à la baisse ces dernières années (29 813 candidats validés en 2011 contre 24 642 en 2015 tous certificateurs publics confondus, selon les dernières sources disponibles de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) – Ministère du Travail publiées en 2017). Vingt ans après sa création et dans le souci de relancer le dispositif, le ministère du Travail vient de formuler sa volonté de le réformer complètement en tenant compte des préconisations d'un rapport commandité en 2019, rendu public au mois de mars 2022. Pour les auteurs du rapport, il faut passer de la validation des acquis de l'expérience à la « reconnaissance de l'expérience dans sa globalité et la validation des acquis de cette expérience, à travers la mise en place d'un système appelé Reva », la « Reconnaissance de l'expérience et de la validation des acquis »".

1.1. Du côté des jeunes : pour souhaiter un objet, il faut savoir qu'il existe

À tous les jeunes interviewés la question a été posée de leur connaissance de la VAE ou de tout autre dispositif visant à reconnaître les compétences acquises. Très peu de jeunes interviewés étaient informés de l'existence du dispositif.

« Non, je ne connais pas du tout... ». (Moussa).

Quand le jeune semble en avoir connaissance, celle-ci s'avère très floue.

« Oui il me semble que j'en ai déjà entendu parler, mais non ça ne m'intéresse pas dans le sens où je pense que je n'aurais rien à en faire. C'est quelque chose que je vais re-réfléchir parce qu'en ce moment je me pose la question de passer une formation de cordiste pour pouvoir peut-être faire de la maçonnerie dans le bâtiment accroché à des cordes et du matériel de sécurité, et donc peut-être que pour être mieux payé effectivement il faudrait que j'aie des compétences validées sur des bouts de papier. » (Moon).

En conséquence, les souhaits de validation des acquis sont timides, voire inexistant. Il semble que la question de la certification des compétences acquises soit un non-sujet pour les jeunes qui non seulement n'ont aucune connaissance des moyens qui pourraient y conduire mais plus encore ne se posent tout simplement pas la question de ce type de reconnaissance. Pour souhaiter un objet, il faut d'abord savoir que l'objet existe. Et même dans ce cas, après que l'enquêteur a informé le jeune de l'existence des moyens de validation des compétences, celui-ci ne semble pas y voir une réelle opportunité.

« C'est vrai que je n'ai jamais ressenti le besoin de faire valider officiellement des diplômes ou des compétences ou des... parce que déjà, comment dire, ce n'est pas parlant, ce n'est pas quelque chose qui me manquerait, ce n'est pas quelque chose qui fait gage de. En fait je pense que les années d'expérience sur un CV valent plus qu'un diplôme ; il y a une image un peu comme ça. C'est peut-être un peu simpliste mais si

jamais j'explique que je sais fabriquer du béton, que je connais les dosages, que j'ai eu tant d'expérience à faire telle activité, tel chantier tout ça, c'est parlant je pense suffisamment pour... » (Moon).

1.2. Du côté des employeurs : entre intérêt, voire nécessité, et réticence

La plupart des employeurs ont eu vent des possibilités ouvertes mais l'avantage de la VAE du point de vue des employeurs n'est pas éclatant, loin de là. Certains conviennent de la pertinence du dispositif.

« Sur le principe oui c'est vrai que c'est bien, au-delà de ça pour moi finalement qui suis à mon compte je n'en vois pas le réel intérêt. Pour quelqu'un qui est en formation dans une entreprise, qui a fait son cursus, sa carrière finalement, ce n'est pas mal si demain l'entreprise ferme ou si lui souhaite changer d'endroit il aura son bagage finalement qui peut prouver au futur employeur qu'il a un certain niveau, mais c'est tout. » (Jérémi 2).

Les entreprises qui emploient des salariés appelés à exercer des métiers exigeant une technique particulière témoignent d'un intérêt beaucoup plus marqué pour le dispositif et le mobilisent durablement, notamment si les centres de formation sont rares ou éloignés.

« Autant pour les aides sondeurs, on demandera juste de savoir lire et écrire. Autant pour être chef d'équipe, alors on ne demande pas le diplôme mais faut de l'expérience et après pouvoir passer la VAE, c'est ce métier de sondeur en géotechnique qui est au RNCP. Mais il y a une seule formation en France. C'est le Greta de Toulouse. (...) Et on a une douzaine de personnes chez nous qui depuis 6 ans ont passé leur VAE. » (RH, entreprise de sondage des sols).

Les avantages que les uns mettent en avant (notamment, la mobilité facilitée) apparaissent à d'autres sous un autre jour. L'intérêt de la validation des acquis est mis en question à plusieurs égards. *Primo*, à quoi bon valider des compétences ?

« Les diplômes en maçonnerie ça ne sert à rien, c'est que ce n'est pas forcément reconnu par l'employeur. Demain je monte mon entreprise, quelqu'un qui a un BP, comme je vous disais mon jeune qui un brevet professionnel qui est en première année il est plus mauvais que mon apprenti première année. Nous ce qu'on recherche c'est de la bonne main-d'œuvre, on cherche des personnes qui travaillent, qui font du travail de qualité, on ne cherche pas quelqu'un qui se survend et qui au final ne sait pas travailler. » (Alex).

La plupart des employeurs recrutent et promeuvent ceux qui leur ressemblent et nombre d'entre eux, notamment dans les petites entreprises, n'ont aucun diplôme ou au plus un CAP.

« J'ai attaqué à 19 ans, je suis arrivé dans cette boîte de maçonnerie, j'ai fait trois mois d'intérim chez lui et il m'a signé un CDI d'emblée. Après, j'ai appris sur le tas » (Jérémi 1).

Ce positionnement par rapport au diplôme trouve un écho dans l'absence d'exigences en matière de création d'entreprise. Seules sont exigées au plan légal les habilitations relatives à certains métiers (électricien, par exemple) quand la sécurité est en jeu. Aucun diplôme n'est exigé pour créer une entreprise du BTP.

« Vous reprenez l'entreprise de maçonnerie, vous êtes chef d'entreprise c'est tout, après c'est à vous d'avoir des chantiers. Moi je n'ai aucun diplôme. » (Jean).

Secundo, au-delà de la tendance à reproduire avec les salariés ce que les employeurs ont eux-mêmes vécu, se pose la question du lien certification-rémunération puisque dans le BTP les conventions collectives prévoient des seuils d'accueil pour les diplômés dans la grille de classification.

« Et derrière le CAP qu'est-ce qu'il y a ; il y a une grille de salaire. Donc les employeurs eux... Ils n'ont pas forcément intérêt. (...) Il y a plusieurs choses qui rentrent en jeu. Est-ce que la personne une fois qu'elle sera formée elle va dire, moi je veux gagner ça, avec la grille de salaire on ne peut pas faire autrement. (...) » (Jean).

Tertio, se pose aussi la question de la mobilité potentielle du jeune, tenté d'aller faire reconnaître ailleurs ses compétences si l'entreprise qui l'emploie ne se montre pas à la hauteur de ses espérances.

« Et des fois après il va tenter ailleurs, dans d'autres entreprises, il dit j'ai mon CAP... On peut les "débaucher" ». (Jean).

1.3. Du côté des acteurs institutionnels : un constat partagé

Généralement, les propos recueillis auprès des acteurs institutionnels tiennent pour une large part à leur place dans l'organisation sociale. Le « dialogue social » met en relation les partenaires sociaux (représentants des salariés d'une part et représentants du patronat d'autre part) et l'Etat. Cette partition trouve-t-elle un écho dans le partage des propos tenus sur la VAE, au niveau institutionnel, par les uns et les autres ?

La VAE permet d'obtenir un titre sans retourner à l'école

En tout premier lieu, est évoqué le caractère valorisant de la VAE pour la personne, au-delà des avantages matériels qu'elle peut engendrer.

« Avoir un diplôme c'est aussi valorisant pour un public jeune qui a souvent eu auparavant un parcours scolaire, alors pas pour tous, mais globalement un parcours scolaire voilà un peu chaotique, en tout cas qui n'a pas laissé de bons souvenirs, c'est important aussi d'avoir une reconnaissance de l'investissement du jeune dans un métier qu'ils découvrent pour beaucoup et dans lequel voilà ils s'épanouissent par rapport à un monde scolaire qui ne convenait pas pour diverses raisons ... » (CGT).

En toutes hypothèses, la VAE présenterait l'avantage majeur de ne pas repositionner le candidat en situation scolaire, sachant que nombre de jeunes non diplômés gardent un souvenir dissuasif de leurs années sur les bancs de l'école.

« Voilà des publics qui ne reviendraient pas en formation de toute façon, mais pour qui la reconnaissance permettrait d'abord une valorisation personnelle et puis une valorisation salariale aussi » (CGT).

Ainsi, la reconnaissance salariale des compétences, portée par la VAE, n'est pas anodine, même si, aux dires de l'enquêtée, la VAE s'adresse davantage aux travailleurs expérimentés qu'aux plus jeunes.

« La VAE, c'est encourageant, évidemment ça concerne moins les jeunes aujourd'hui la VAE, quand même c'est plutôt un public avec de l'expérience » (CGT).

Peu de recours à la VAE dans le BTP, sauf pour des activités rares ou émergentes.

L'OPCO Constructy's PACA met en avant la très faible mobilisation de la VAE au sein du secteur.

« La profession a très peu recours à la VAE, il y a très peu d'entreprises qui l'organisent, c'est très anecdotique, il y a quelques entreprises et on les connaît, pourquoi ? Parce que à la fois elles font appel à nous pour des problématiques financières mais aussi parce qu'elles ont l'habitude de nous contacter, de nous consulter sur des aspects techniques. Alors effectivement, c'est relativement anecdotique, c'est plutôt des entreprises qui sont plutôt précurseurs. Au global, on n'a quasiment pas de demande sur la VAE » (OPCO Constructy's).

La remarque émise par l'OPCO quant au constat que les rares entreprises pratiquant la VAE sont « plutôt précurseurs » fait écho aux motifs mis en avant par l'entreprise de sondage des sols qui soulignait la nécessité de s'emparer de la VAE, faute de trouver des formations permettant à leurs salariés d'accéder aux qualifications à la fois élevées et rares, nécessaires à l'exercice de leur activité.

2. Les autres formes de reconnaissance

La certification n'est pas la seule forme de reconnaissance des compétences acquises. Cette dernière peut en emprunter d'autres, pécuniaires ou pas.

2.1. La reconnaissance s'exprime d'abord dans la rémunération

En tout premier lieu, parmi les formes de reconnaissance des compétences, c'est la rémunération qui est mise en avant par les jeunes comme par les employeurs.

« On ne communique peut-être pas assez mais c'est vrai qu'un gamin qui rentre manoeuvre, même à 18 ans vous rentrez manoeuvre, vous faites 39 heures semaine avec les cinq paniers jours vous êtes à 1600 €, vous venez juste d'attaquer... » (Jérémi 2).

Ce que confirme David : « Ils sont restés parce que je leur ai donné des conditions de travail correctes, les salaires sans doute les meilleurs du département, des conditions de travail adaptées, c'est-à-dire j'ai été l'une des premières entreprises à leur proposer un plan d'épargne entreprise, leur payer les deux tiers de leur mutuelle. ».

Toutefois, la progression de la rémunération tient à la qualité du travail beaucoup plus qu'au diplôme.

« On ne recherche pas forcément le diplôme, dans la maçonnerie on est prêt à payer mais pour vous dire, moi au début j'ai commencé la première année j'étais à 1300 €, à la fin de mon tour de France j'étais à 2100 et en tant que formateur on touche moins parce qu'on est chez les compagnons et on donne un peu plus de temps de soi. Mais par exemple j'ai un autre collègue qui est en fin de tour de France aussi, lui il touche 2500 net, on parle en net. Ça va très, très vite, on est prêt à payer ce n'est pas ce qui manque mais on cherche de la bonne main-d'œuvre. Donc il peut arriver avec un CAP¹, un BP², un DEUST³ ou ce qu'il veut, ça ne changera rien, il faut qu'il fasse ses preuves. » (Alex).

Ce point de vue formulé par un employeur est conforté par un responsable de l'OPCO du Bâtiment, Constructys PACA :

« Derrière il y a de la reconnaissance de ces compétences acquises, c'est le salaire, si le mec il est, si le gars est bon, s'il a bien réussi, s'est bien entendu avec son formateur entre guillemets, le formateur dira il est bien lui, l'autre le patron il mettra un montant je ne sais pas quel montant il met mais oui il arrive un moment où il y a une reconnaissance, c'est une reconnaissance par la masse salariale »

2.2. La reconnaissance s'exprime aussi en dehors de la rémunération directe

La satisfaction personnelle éprouvée à l'issue d'un chantier n'est pas un vain mot.

« C'est quand même valorisant de construire. Quand vous attaquez un édifice, enfin un édifice je m'entends un ouvrage au moins, que vous allez jusqu'à son terme c'est vrai que c'est toujours valorisant de se dire « putain c'est moi qui l'ai fait » et ça tient debout et ça a de la gueule et les gens vont en profiter et vont vivre dedans. » (Jérémi 2).

Le regard de l'autre, et plus particulièrement du client et de l'employeur, est souvent mentionné par les jeunes comme un bénéfice non négligeable et stimule l'envie de « faire encore mieux ».

« C'est plutôt la satisfaction vis-à-vis d'un client finalement qui est plus valorisante qu'un diplôme à mon avis » (Jérémi 2).

¹ CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelles

² BP : Brevet Professionnel

³ DEUST : Diplôme d'Etudes Universitaires Scientifique et Technique

Conclusion

L'analyse des entretiens met en relief la grande disparité des conditions qui président – plus ou moins – tant aux apprentissages dans le travail, qui soutiennent le développement des compétences, qu'aux démarches entreprises pour assurer la reconnaissance des compétences acquises. Cette diversité est riche d'enseignements.

S'agissant du développement des compétences, les trois leviers pointés dans des travaux antérieurs⁴ : – interaction, retour réflexif sur le travail et motivation – sont aisément repérables. Les entretiens réalisés ont permis de mettre en lumière les ressorts qui activent ces leviers :

- Diversifier les activités,
- Diversifier les situations de travail,
- Penser l'organisation de l'équipe de façon à faciliter la transmission des compétences,
- Mettre en place des binômes associant un jeune à un travailleur expérimenté, envisagés en fonction des personnalités,
- Assurer aussi l'organisation du travail,
- Assurer la répartition et la progressivité des tâches .

Il s'agira d'appuyer sur ces ressorts.

S'agissant de la reconnaissance des compétences acquises, ce sont surtout les freins à cette reconnaissance qui ont été mis en lumière :

- Informer les jeunes (sur ce qui existe, la procédure à suivre, les conditions de financement, les certifications possibles, etc. et argumenter sur l'intérêt de la reconnaissance),
- Informer et argumenter aussi auprès des entreprises,
- Favoriser des démarches collectives, avec un appui de la branche,
- Trouver le moyen d'associer, en les y intéressant, les employeurs (exemple, comme au Sénégal, pourcentage minimal de salariés diplômés pour répondre aux AO publics),
- Simplifier le dossier ;

Il s'agira de lever ces freins, tant que faire se peut.

Transversalement aux deux registres précédents, se trouvent les « prérequis » aux apprentissages dans le travail et à la reconnaissance des compétences acquises. Quels sont-ils et que faire s'ils font défaut ?

- Quant au développement des compétences : les savoirs de base, parfois non acquis à la sortie de l'école, pourraient être réabordés en situation de travail quand la nécessité l'impose (reconnexion facilitée entre le lieu de formation et le lieu de travail en situation d'alternance : Cf. l'exemple des Compagnons du devoir, annexe 2).
- Quant à la reconnaissance (VAE) : faut-il acquérir les savoirs de base nécessaires à l'élaboration du dossier ou revisiter les exigences de la VAE ?

Ainsi, dans un premier temps, la restitution des entretiens, réalisée au niveau de chacun des pays, livrera les recensements précis des facteurs favorables et des freins au développement des compétences dans le travail et à leur reconnaissance. Il s'agira, dans un deuxième temps, de mettre ces recensements en perspective afin de dégager *primo*, les constantes observées, quel que soit le contexte national ; *secundo*, les déclinaisons d'un même phénomène empruntant des formes variables selon le contexte et *tertio*, les spécificités nationales.

⁴ Cf. Fournier, Lambert et Marion (2017), « Apprentissages informels et 'dynamique de travail' », *Sociologies pratiques*, n°35.

Annexe 1. Tableau récapitulatif des entretiens réalisés (France).

Jeunes travailleurs	Âge	Métier exercé	Type / taille entreprise	Type / niveau diplôme	Date entretien
	30	Peintre	Moyenne et petites	Brevet de technicien Aménagement	06/01/2022
	25	Maçon	Petite	Baccalauréat Comptabilité Gestion	21/01/2022
	24	Maçon	Petite	CAP maçonnerie	24/01/2022
	20	Peintre	Toutes tailles (intérim)	CAP peinture	09/02/2022
	23	Maçon	Toutes tailles	CAP maçonnerie	11/02/2022
Acteurs entreprises	Profession interviewé-e	Taille entreprise	Type entreprise / activités	Localisation	Date entretien
	Chef d'entreprise	Petite (entre 4 et 6 salariés)	Maçonnerie – Gros œuvre	Beaumes de Venise	21/01/2022
	Chef d'entreprise	Petite (8 salariés)	Maçonnerie – Gros œuvre	Aubignan	21/01/2022
	Chef d'entreprise	Petite (entre 3 et 9 salariés)	Peinture – aménagement intérieur	Manosque	27/01/2022
	Responsable RH	Grande (plus de 800 salariés)	Ingénierie de construction	Avignon	05/02/2022
	Chef d'entreprise	PME (43 salariés)	Plombier – chauffagiste - frigoriste	Aubagne	24/02/2022
	Chef d'entreprise	PME (100 salariés)	Restauration du patrimoine	Estaque	16/03/2022
Acteurs institutionnels	Institution	Niveau national / régional / local	Champs de compétences / Missions	Profession interviewé-e	Date entretien
	Opérateur de Compétences (OPCO) Constructys	Régional	Accompagnement des entreprises	Responsable développement, communication et offre de services	06/01/2022
	Fédération Française du Bâtiment (FFB)	National	Fédération d'employeurs	Directeur de la formation + Cheffe du Département Formation Initiale + Cheffe du Département Ingénierie de la Formation	15/02/2022
	Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) 13 & Méditerranée - BTP	Régional	Association gérée par employeurs adhérents ; activités d'appui au recrutement et à la qualification	Directeur	18/02/2022
	Confédération Générale du Travail (CGT) – BTP	National	Syndicat de salariés	Formatrice	21/02/2022
	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) PACA	Régional	Service Emploi, Compétences et Appui aux Mutations Economiques	Chef de service + Chargé-e-s de mission (x3)	28/02/2022

Annexe 2. Les Compagnons du Devoir, un modèle ?

« Servir sans s'asservir ni se servir. »



Affiche dans le métro lyonnais

Le 15 avril 2019, la cathédrale Notre-Dame brûlait. Très vite, les Compagnons du Devoir sont apparus comme les mieux à même de reconstruire cet édifice historique, délicat et sophistiqué. D'où vient que la qualité de « compagnon » promet la qualité du travail ? Le chemin qui conduit au statut de compagnon articule trois composantes : un parcours, un cadre et un accompagnement.

Un parcours, long et diversifié

Devenir « Compagnon », c'est d'abord un parcours qui se construit par étape. La première étape recouvre la **préparation au CAP** qui se déroule sur deux années. Dès 15 ans, tous les jeunes sont libres de postuler. Suite à leur « adoption », les apprentis se forment, sous le régime de l'alternance, au sein des maisons des Compagnons du Devoir où ils résident en internat, et en entreprise (2 semaines de cours, 6 semaines en entreprise). Outre les heures de formation ordinaires, deux heures d'études inscrites de 20 heures à 22 heures visent à approfondir avec les formateurs les questions restées ouvertes à l'issue de la journée de cours ou de travail. Le contexte de l'internat facilite les échanges entre apprentis et pose les bases d'une pratique d'entraide qui structure les relations au sein de la maison.

Une fois le diplôme acquis, si le diplômé le souhaite, il peut demander à devenir « aspirant » afin d'engager son « **tour de France** ». Pour cela, il fabrique son « petit chef d'œuvre », modeste réalisation qui a pour objet de témoigner de sa détermination. Le tour de France dure entre quatre et sept ans. Chaque année, l'aspirant-maçon, par exemple, réside successivement (7 mois puis 5 mois) dans deux villes où il est accueilli en entreprises, souvent suggérées par le réseau des compagnons. L'aspirant réside dans une maison des compagnons et bénéficie à nouveau des deux heures d'études de 20 à 22 heures afin de travailler à partir des questions qu'il s'est posées au cours de sa journée de travail. Un séjour à l'étranger est recommandé, en Europe, voire beaucoup plus loin, jusqu'en Australie parfois (des cours de langues sont alors dispensés).

Le tour de France a pour fonction d'amener les aspirants à rencontrer fréquemment de nouvelles situations, tant professionnelles que personnelles, afin d'améliorer tout à la fois leurs savoir-faire et leur savoir-être. Ce parcours, diversifié, leur permet de gagner rapidement en maturité et il n'est pas rare que des aspirants, sur leur tour de France, soient amenés à encadrer 4 à 5 personnes alors qu'ils ne sont âgés que d'une petite vingtaine d'années.

A l'issue de son tour de France, l'aspirant postule pour devenir « Compagnon du Devoir ». Il propose à cette fin son « **chef d'œuvre** » qui a nécessité plusieurs centaines d'heures de travail. Il rédige

également une lettre de motivation, envoyée à l'ensemble des maisons des compagnons du devoir. Celles qui connaissent l'impétrant formulent un avis. La décision finale revient au Conseil des métiers. Parmi tous les apprentis présents sur la ligne de départ, seule une petite minorité passe la ligne d'arrivée et peut être fière d'être devenue « Compagnons du Devoir ».

Un cadre, structuré et structurant

Devenir « Compagnon », c'est aussi un cadre de travail et plus encore un cadre de vie. Les apprentis comme les aspirants résident tout au long de leur tour de France dans les maisons des Compagnons du Devoir. Celles-ci sont régies par un « prévôt de la maison » qui gère son organisation et un « prévôt des études » qui gère la formation. La résidence en maison des compagnons offre l'avantage d'un contexte qui ouvre des possibilités d'échanges, tant avec les pairs qu'avec les formateurs et même plus largement avec tous ceux qui composent le vaste réseau des compagnons. C'est également, et peut-être surtout, un cadre éthique qui pose des valeurs fortes. La solidarité, la confiance et l'entraide structurent les relations au sein de la maison. Le tutoiement est de rigueur, quels que soient l'âge et le statut, sans pour autant entamer le respect dû à chacun ou mettre en question la place dans l'organisation. Le tutoiement soutient la réciprocité, c'est-à-dire que chacun, quelle que soit sa place, accepte de « se faire reprendre » par l'autre, quelle que soit la sienne.

Un accompagnement, exigeant et bienveillant

Devenir « Compagnon », c'est enfin un accompagnement stimulant qui mêle exigence et bienveillance. Celui-ci s'opère dans un souci permanent de transmission, qui est au cœur de la problématique des compagnons. Le compagnon prend place dans une chaîne telle que les autres le forment et qu'ensuite il forme les autres, sans jamais cesser de perfectionner sa pratique du métier et son aptitude à le transmettre. A titre d'exemple, pour chaque corps de métier, existe une base de données nominatives qui rassemblent les compagnons ou anciens compagnons susceptibles d'être sollicités pour obtenir une aide. En maçonnerie, le plus vieux des compagnons inscrits a 91 ans et conseille encore aujourd'hui les jeunes désireux de progresser. La transmission repose sur la responsabilisation des jeunes qui imprègne une pratique pédagogique orientée par la recherche de nouvelles expériences, sources d'apprentissages. Cette pratique prône la vertu de l'erreur, comme en témoigne un compagnon : « *Quand j'entends un jeune me dire qu'il ne fait jamais d'erreur, je me dis qu'il n'ira pas très loin.* ». Ce propos rend compte de l'esprit qui imprègne les modalités des apprentissages. Parfois, il est demandé au jeune de réaliser un travail pour lequel il n'est pas expressément qualifié. Le jeune se heurte par conséquent à des problèmes qu'il va lui falloir résoudre, de son propre chef, au prix d'une erreur éventuelle, ou en sollicitant de l'aide. C'est ainsi qu'il va progresser, soucieux de satisfaire celui qui l'aura ainsi responsabilisé en lui faisant confiance. C'est ici que la façon d'envisager l'erreur est cruciale. Il ne s'agit pas de vilipender le jeune qui la commet mais bien de l'accompagner dans la correction de l'erreur afin qu'il en tire un enseignement pour son travail futur. Plus que jamais ici résonne la formule de Paul Valéry : « On apprend comme on se heurte ».

Jusqu'au bout du chemin, l'excellence reste l'objectif à poursuivre, tout en sachant qu'il ne sera jamais atteint. C'est bien cette vision, fondée sur la conviction que « *mieux est toujours possible* » aux dires mêmes d'un compagnon, qui forge au final des Compagnons du Devoir capables d'un travail remarquable.

Annexe 3

Les enseignements tirés d'une étude du Céreq sur la VAE dans le BTP⁵

Suite au constat du faible recours à la VAE dans son secteur, l'OPCO de la construction, dénommé Constructys, a commandité en 2018 une étude au Céreq devant fournir une analyse de l'accès et de l'accompagnement des salariés du Bâtiment et des Travaux publics (BTP) à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette étude repose, entre autres, sur des investigations de terrain auprès d'une soixantaine d'acteurs du BTP (OPCO, fédérations d'employeurs nationales et régionales, certificateurs, organismes régionaux, entreprises du BTP, candidats). Y sont identifiés les freins et les leviers favorisant le développement de la VAE. L'étude apporte par ailleurs quelques exemples de VAE collectives lesquelles, comme l'ont montré de nombreuses études sur le sujet, ont fait la preuve de leur efficacité. En dernier lieu, le rapport s'attache à formuler quelques préconisations. Les propos qui suivent tentent donc de synthétiser l'ensemble de ces éléments.

L'étude montre que le nombre de salariés susceptibles d'acquérir une qualification de premier niveau (V) ou de progresser vers un niveau IV dans le secteur du BTP est élevé. Le secteur emploie en effet près d'1,146 million de salariés dont 78 % relèvent du bâtiment et 22 % des travaux publics (source : observatoire des métiers du BTP). Les deux tiers possédaient en 2014 un diplôme de niveau V ou infra (source Céreq : Portrait statistique de branche). Pourtant, les diplômés par la VAE ne dépassaient pas le nombre de 700 en 2017 pour ce qui relèvent des deux plus grands certificateurs du secteur que sont les ministères de l'Éducation nationale et le ministère du Travail.

Dès lors, les principaux freins au développement de la VAE identifiés dans le BTP relèvent de registres variés :

- Freins communicationnels limitant une sensibilisation préalable : il existe peu de campagnes de sensibilisation sur le dispositif dans le secteur, et l'accès à l'information sur le dispositif et les modalités de financement (notamment des mesures d'accompagnement) sont difficiles. Les certifications demeurent largement méconnues de la part des entreprises et des salariés.
- Freins liés au secteur : Le BTP reste un secteur à fort développement de formations obligatoires et les politiques en matière de formations certifiantes y sont peu déployées.
- Freins liés à l'entreprise et sa politique : les employeurs accordent plus de reconnaissance à l'expérience et aux compétences (savoirs comportementaux et techniques) lors du recrutement qu'aux diplômes ; la reconnaissance des certifications par l'entreprise en cours de carrière est très limitée ; l'absence des salariés engagés dans la démarche peut très vite poser des problèmes organisationnels dans les petites entreprises ; l'écart est parfois important entre le poste occupé et les compétences requises par la certification. L'intérêt pour l'entreprise de la démarche de VAE est souvent limité voire absent surtout si elle y voit une possibilité pour le salarié d'aller « se vendre » ailleurs.
- Freins liés au salarié : la disponibilité des salariés liée à la conjoncture et à la taille de l'entreprise est souvent limitée ; le rapport à la formation et à l'écrit est difficile pour les publics les moins qualifiés ; la difficulté/absence de financement et/ou d'accompagnement pour les candidats n'ayant pas informé leur employeur de leur démarche accroît les risques d'abandon ; enfin les candidats rencontrent des difficultés d'appropriation du dossier écrit (démarche répétitive, incompréhension...).

⁵ Beaupère Nathalie, Kogut-Kubiak Françoise (Coord.), Quintero Nathalie, Urasadettan Jennifer, Galli Catherine, *L'accès et l'accompagnement des salariés du BTP vers la VAE*, Céreq Etudes, n° 30, 2020, 65 p. <https://www.cereq.fr/laces-et-laccompagnement-des-salaries-du-btp-vers-la-vae>

Pour autant, un certain nombre de leviers existe pouvant permettre d'enrayer cette tendance, qui renvoient là encore à des opportunités diverses sur les mêmes registres :

- Communicationnels pour favoriser l'acculturation qui passe par une meilleure Information/communication ciblées sur la VAE,
- Liés au secteur : la VAE a d'autant plus de chance de se déployer qu'elle s'appuie sur le développement de partenariats (entreprises / certificateurs / intermédiaires de l'emploi / fédérations / OPCO). De plus, les branches professionnelles ont toute la légitimité nécessaire pour initier des démarches de VAE collectives sur les CQP notamment. Un autre atout réside dans le vivier potentiel important de non diplômés dans le secteur.
- Liés à l'entreprise : la VAE est à considérer comme un outil RH au service de la construction de parcours professionnels. Il s'agirait de proposer une démarche « sur-mesure » en fonction des attentes des entreprises. L'obtention d'un diplôme est nécessaire dans le cadre d'une création d'entreprise. Dans le secteur du BTP, c'est la pratique de certains métiers (électricien, plombier, cordiste...) qui exige une certification voire un diplôme.
- Pour le salarié : Il peut s'agir de saisir une opportunité externe (exemple : création d'un titre par une fédération pour un métier pour lequel n'existe aucun diplôme). En règle générale, la perception par les employeurs de l'engagement des salariés dans la démarche est positive en ce sens qu'elle est un élément de valorisation.
- S'y ajoute un registre supplémentaire, celui liés à l'ingénierie de formation. Des démarches de VAE hybrides existent désormais qui associent à la fois VAE et possibilité de formation en amont de l'entrée dans le dispositif. De plus, l'accompagnement systématique, régulier et balisé dans le temps (certificateur, tuteur interne à l'entreprise, référent externe, personne-ressource...) offre plus de chance au candidat d'arriver au terme de sa démarche.

Les expériences relatées en matière de VAE collectives mises en œuvre dans des secteurs variés à l'initiative soit d'un OPCO, soit d'une entreprise ou encore d'un certificateur constituent autant de leviers d'actions pour un déploiement réussi de la démarche de VAE. Bien que répondant à des enjeux divers, tous les projets de VAE collectives étudiés s'appuient sur quatre spécificités communes :

- Des phases importantes de sensibilisation, d'information et de communication en amont du projet auprès des entreprises concernées, organisées par l'OPCO ou un référent VAE ;
- Les démarches de VAE collectives viennent en réponse à des problématiques RH identifiées (fidélisation de la main d'œuvre, valorisation du personnel...) et s'articulent à d'autres outils, formatifs par exemple ;
- La désignation d'une personne ressource agissant en qualité de « chef d'orchestre », nécessaire pour aider à la coordination des nombreux acteurs en présence (responsables d'entreprise, formateurs, certificateurs, pouvoirs publics, cabinets de consultants dans certains cas...);
- La possibilité au travers des démarches collectives de dépasser les obstacles rencontrés dans les démarches individuelles (isolement du candidat, recherche d'une certification adéquate, de financement...).

Au regard de l'ensemble des enseignements tirés, la dernière partie du rapport est consacrée à l'énonciation de quatre préconisations complémentaires :

- **Mieux informer et communiquer sur la VAE de façon à mieux la faire connaître et faciliter son appropriation** : l'enjeu est ici de changer l'image de la VAE dans la mesure où elle reste une démarche assez confidentielle, méconnue dans ses finalités et dans ses usages. Il s'agira donc d'inscrire la VAE (individuelle et/ou collective) dans l'offre de services de l'OPCO (sous forme de prestations clés en main) et de la présenter dans ses multiples usages possibles (illustrer la souplesse de l'outil à mobiliser dans un parcours de formation, avec un accompagnement individuel ou collectif).
- **Intégrer la VAE à la boîte à outil RH de l'entreprise en l'articulant à d'autres dispositifs d'acquisition des compétences** : l'enjeu est de mieux former les conseillers formation de l'OPCO et les référents formation des entreprises à la VAE en identifiant des « référents

VAE » au sein de l'OPCO/organisations professionnelles d'employeurs, en favorisant les échanges de pratiques entre conseillers/correspondants locaux, en actualisant et diffusant régulièrement les connaissances sur la VAE (évolution des critères d'éligibilité, articulation à d'autres outils de formation, possibilité de co-financement, ...), en communiquant sur des exemples de recours à la VAE dans des entreprises (modularisation des formations et parcours mixtes), en informant sur les possibilités de VAE collective (pour une entreprise, inter-entreprises, pour un diplôme, pour des diplômes différents, ...);

- **Favoriser le développement de VAE collectives en proposant aux plus petites entreprises des projets inter-entreprises ou en accompagnant des projets intra-entreprises dans des entreprises de plus grande taille : il s'agit ici d'assurer le pilotage et la coordination entre acteurs** en proposant des projets de VAE inter-entreprises « clés en main », aux plus petites entreprises, en aidant à structurer un projet RH en entreprise, ou en adoptant une posture de « chef d'orchestre » du projet ;
- **Capitaliser et mobiliser dans la durée dans l'objectif de systématiser le recours à la VAE :** il s'agit de **systèmeatiser le recours à la VAE par des** « piqûres de rappel » régulières par les conseillers/correspondants locaux dans le cadre de l'outillage RH proposé aux entreprises , en organisant des rencontres inter-entreprises pour faciliter les témoignages des acteurs, le partage d'expériences (analyse des impacts sur les individus et les collectifs de travail), en actualisant de façon permanente des informations sur le site internet de l'OPCO/organisations professionnelles d'employeurs (Diffusion de vidéos de témoignages), en s'implication dans un réseau d'acteurs (échanges réguliers avec les partenaires sur la mise à disposition d'outils spécifiques, exemple : plateforme des certificateurs en région AURA).

Annexe 4.

Le secteur de la Construction dans l'économie française

La Construction a contribué à la création de valeur ajoutée en France à hauteur d'environ 5 % en 2020 (INSEE). Les emplois salariés dans la Construction représentent environ 5% de l'ensemble des emplois salariés en France, en 2021 (Dares).

Les métiers du BTP figurent parmi les « métiers porteurs » :

Les Comités Régionaux de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) identifient les « métiers porteurs » (c'est-à-dire les métiers d'avenir ou les métiers en tension de recrutement) sur leur territoire respectif, vers lesquels sont orientés prioritairement les financements de la formation professionnelle, du Plan de relance de l'économie française, etc. Le secteur du BTP figure dans les listes des CREFOP de toutes les régions métropolitaines et de l'outre-mer avec des différences portant sur le nombre et le type de métiers ciblés. En PACA, 26 métiers du BTP sont concernés (ex : maçonnerie, construction en béton, travaux d'étanchéité et isolation, peinture en bâtiment, conduite d'engins de terrassement et de carrière, installation d'équipements sanitaires et thermiques...).

Quelques données de l'Observatoire des métiers du BTP

Nombre d'entreprises dans le secteur du BTP en 2019 : environ 694 100, à 94 % dans le Bâtiment.

95 % de ces entreprises ont moins de 10 salariés (71 % n'ont pas de salariés, 24 % ont entre 1 et 9 salariés).

Le secteur compte quelques grands groupes tels que Vinci, Eiffage, Bouygues.

Les 3 premières régions en termes d'entreprises BTP sont l'Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et PACA.

Le secteur du BTP en 2020 compte environ 1.34 million de salariés, dont 79 % dans le Bâtiment (principaux métiers concernés : maçonnerie 18 %, électricité 12 %, peinture – vitrerie 12 %).

Les 3 premières régions en termes de salariés du BTP sont l'Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Nouvelle Aquitaine.

88 % des salariés sont des hommes, 67 % des salariés occupent une fonction de production, 24 % des salariés ont entre 25 et 34 ans.

En 2020 le BTP a recruté environ 320 000 salariés. 71 % des entrants n'ont jamais travaillé dans le BTP, et 21 % ont moins de 25 ans.

535 formations certifiantes (diplômes Éducation Nationale, diplômes Enseignement Supérieur, Titres professionnels, Certificats de Qualification Professionnelle) sont répertoriées par l'Observatoire.

CACES

Les Certificats d'Aptitude à la Conduite d'Engins en Sécurité (CACES) ont été créés par le réseau Assurance Maladie – Risques professionnels.

Ils sont encadrés par un arrêté du 2 décembre 1998.

Ils étaient basés initialement sur 6 recommandations, et le sont sur 8 depuis 2020, suite à leur rénovation par les partenaires sociaux.

Les recommandations renvoient à des types d'engins ou équipements de travail (ex : grues, plateformes élévatrices, chariots automoteurs de manutention...) et sont déclinées en 33 catégories (avec référentiels correspondants).

La durée de validité des CACES est de 5 ans ou de 10 ans.

Les CACES permettent de s'assurer des connaissances théoriques et savoir-faire pratiques relatifs à la conduite d'engins, mais ils ne sont pas obligatoires et ne constituent pas une autorisation de conduite. Celle-ci est délivrée par l'employeur en se basant sur l'aptitude médicale, sur l'attestation de connaissances et savoir-faire relatifs à la conduite (qui peut être démontrée via le CACES), et sur la connaissance des lieux et des instructions à respecter.

Les conventions collectives applicables dans le secteur du BTP

Plusieurs conventions collectives s'appliquent d'une part au Bâtiment, d'autre part aux Travaux Publics, en fonction de la classification du salarié et de la taille de l'entreprise.

Bâtiment :

- Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990, étendue par arrêté du 12 février 1991,
- Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, étendue par arrêté du 8 février 1991,
- Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006,
- Convention collective des cadres du bâtiment du 1er juin 2004.

Travaux publics :

- Convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté du 27 mai 1993,
- Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006,
- Convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015,

Qui plus est, le BTP est un secteur qui s'appuie aussi sur des conventions régionales.

Les grilles de classification des salariés dans le secteur du BTP

Les entreprises du BTP peuvent s'appuyer sur des grilles de classification afin de fixer le niveau de rémunération de leurs salariés, selon des critères tels que le contenu de l'activité, l'autonomie et l'initiative, la technicité, la formation, l'adaptation, l'expérience.

La grille des ouvriers, la grille des employés, techniciens, agents administratifs, et la grille des cadres se décomposent en niveaux d'emplois, eux-mêmes subdivisés en positions. À chaque position correspond un indice et un niveau de salaire.

La structure des qualifications des salariés du BTP

	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(2012-2014)	(1994-1996)	(2012-2014)
<i>Part des :</i>				
Niveaux I et II	2 %	6 %	9 %	18 %
Niveau III	4 %	10 %	9 %	16 %
Niveau IV	7 %	17 %	12 %	20 %
Niveau V	44 %	39 %	32 %	26 %
Niveau VI	44 %	27 %	38 %	21 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : INSEE. Enquête Emploi. Exploitation Céreq.

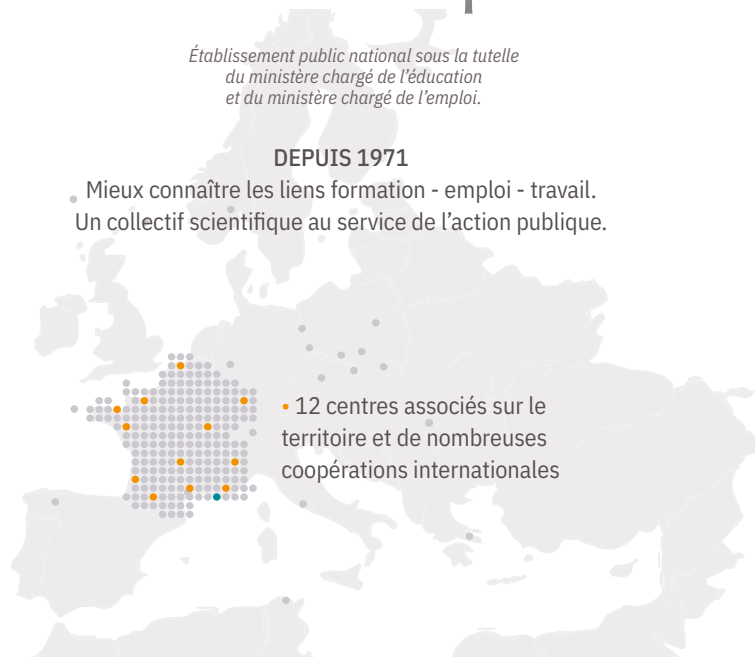
Champ : ensemble des personnes occupées salariées ou non salariées, hors salariés de l'État et des collectivités locales.

Céreq

*Établissement public national sous la tutelle
du ministère chargé de l'éducation
et du ministère chargé de l'emploi.*

DEPUIS 1971

• Mieux connaître les liens formation - emploi - travail.
Un collectif scientifique au service de l'action publique.



• 12 centres associés sur le territoire et de nombreuses coopérations internationales

 + d'infos
et tous les travaux

À explorer
www.cereq.fr



 + de 600 publications
Accessibles librement