

### Le bâtiment : un secteur peu attirant mais qui satisfait beaucoup de jeunes en formation

Valérie Cohen-Scali, Isa Aldeghi

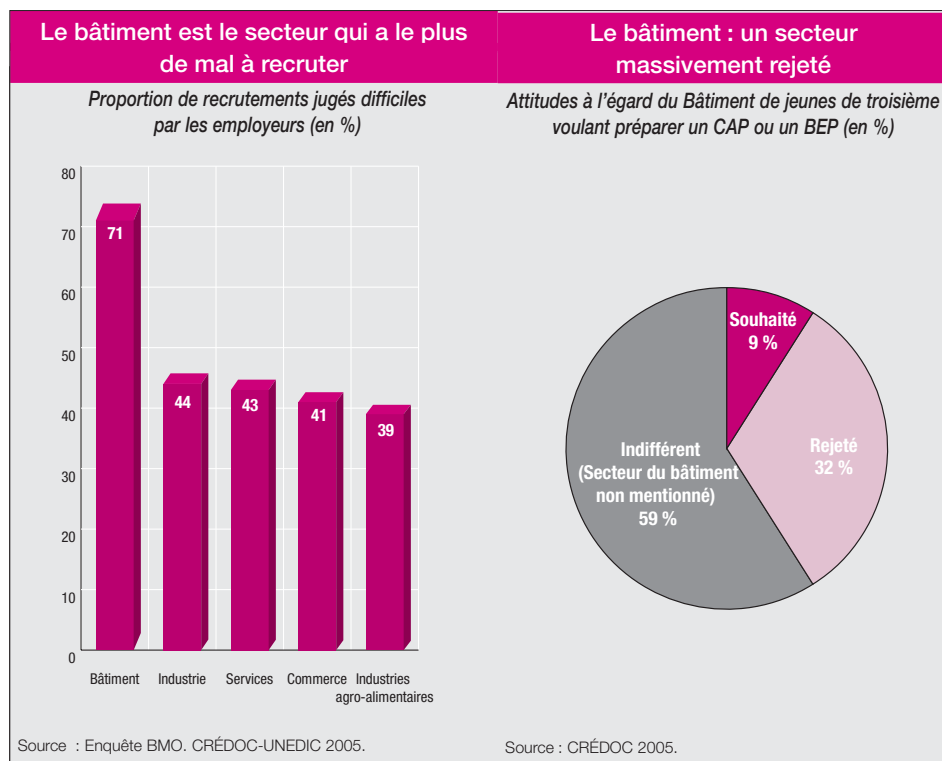
*Le bâtiment est un secteur professionnel fortement pourvoyeur d'emplois mais confronté à d'importantes difficultés pour recruter le personnel qualifié indispensable à son développement. Ce secteur a une mauvaise image, en particulier auprès des jeunes. Le CRÉDOC a conduit une enquête par questionnaire sur les collégiens et les apprentis du bâtiment dans des collèges de la région parisienne et de Normandie ainsi qu'au CFA du bâtiment d'Évreux. Une enquête par entretien auprès de jeunes formés en maçonnerie a été également réalisée dans le cadre du programme européen EQUAL (voir l'encadré sur la présentation des enquêtes). En tout, 650 jeunes ont été rencontrés.*

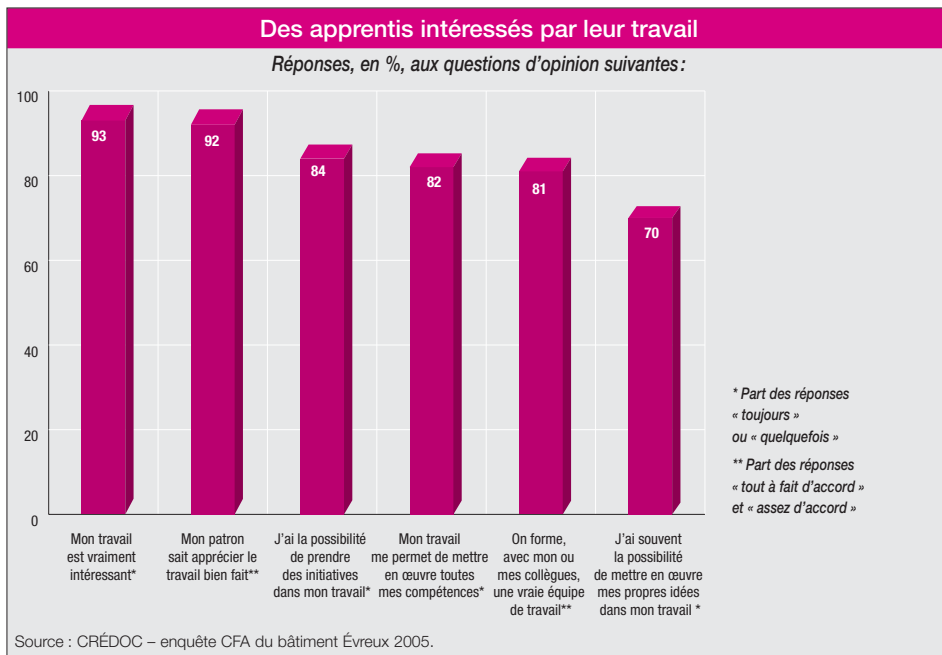
*Les résultats de ces différentes enquêtes montrent que, si le secteur est perçu comme peu attractif, les jeunes, une fois intégrés dans une formation en bâtiment, sont plutôt satisfaits de leur choix et envisagent majoritairement de rester dans cette branche après l'obtention de leur diplôme. Ils soulignent l'importance du choix d'orientation ainsi que du rôle de l'entreprise d'accueil des apprentis.*

#### Un secteur peu attractif aux yeux des collégiens

Le bâtiment est traditionnellement un secteur qui a du mal à recruter. Selon l'enquête BMO sur les besoins en main-d'œuvre (CRÉDOC-UNEDIC 2005), parmi les entreprises du bâtiment qui cherchent à recruter, 71 % rencontrent des difficultés, contre 45 % des entreprises, tous secteurs confondus. Parallèlement, bien que le taux de chômage des 16 à 25 ans soit de 22 %, bien peu sont attirés par ce secteur pro-

fessionnel. Une autre enquête récente (Additiv 2005) a montré que le bâtiment était le secteur le plus rejeté par les jeunes, avec le nettoyage industriel. Le CRÉDOC a demandé aux collégiens de 3<sup>e</sup> qui envisagent une formation courte vers quel secteur professionnel ils souhaitent le plus et le moins se diriger. Seulement 9 % classent le bâtiment parmi les deux secteurs les plus souhaités alors que 32 % le mentionnent parmi les deux secteurs les moins désirés. Les 59 % restants ont cité d'autres secteurs professionnels.





Au cours de ces dernières années toutefois, les actions de sensibilisation et d'information sur les métiers ont permis une légère augmentation des effectifs de lycéens professionnels et d'apprentis dans le bâtiment : ils étaient près de 190 000 en 2004, toutes spécialités confondues. Ainsi, alors que l'apprentissage a connu une diminution globale du nombre d'entrées en formation en 2003, le nombre d'apprentis du bâti-

ment a progressé de 5 % cette même année. Le rejet de ce secteur est donc relatif et un nombre plus important de jeunes choisissent de devenir apprentis du bâtiment.

### Des apprentis plutôt satisfaits du travail effectué en entreprise

Plus de 400 apprentis en 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> années de CAP ont répondu au questionnaire de l'enquête du CRÉDOC. Ces apprentis préparent cinq métiers différents : la maçonnerie, la plomberie, la couverture, la menuiserie, et l'électricité.

Ces jeunes, parmi lesquels ne figurent que quatre filles, ont majoritairement des parents peu ou pas diplômés. Plus d'un sur deux ont un père ouvrier. L'orientation vers les formations professionnelles courtes se fait souvent en réponse à des difficultés dans le cursus d'enseignement général : les trois-quarts des jeunes interrogés ont au moins une année de retard, alors qu'à la sortie de 3<sup>e</sup>, seuls 38 % des élèves sont dans ce cas.

Le rôle de l'entourage est décisif dans la décision d'orientation : plus de la moitié des jeunes ont connu le bâtiment par leur entourage. Les expériences de travail et les stages ont également permis à un tiers de ces jeunes de connaître le secteur. Enfin, les enseignants et les conseillers d'orientation ne sont intervenus pour informer sur le bâtiment que pour une infime minorité de jeunes.

Six apprentis sur dix sont formés par des petites entreprises du bâtiment (moins de 5 salariés). Les jeunes jugent leurs conditions de travail plutôt satisfaisantes (86 %). Ils sont positifs sur le contenu du travail qui leur est confié mais également sur leurs relations avec le personnel de l'entreprise.

Si globalement les apprentis évaluent positivement la formation reçue en entreprise, certains jeunes demeurent critiques concernant l'encadrement et les conditions de l'accueil en entreprise.

## Le rôle de l'entourage et des expériences chez les apprentis maçons

Une enquête spécifique a été menée sur les jeunes et moins attractifs du bâtiment. Parmi les 60 jeunes interrogés dans leur choix d'orientation et l'autre moitié, cela évoque le rôle des expériences de travail positives. Les discussions quotidiennes dans un cadre domestique ou une culture professionnelle dans laquelle ils se trouvent de développer des expériences dans le métier : « De mon père. Toute la famille est dans le bâtiment : frère, secrétaires dans le bâtiment » (Michaël, 2<sup>e</sup> année de CAP). Pour certains jeunes, le bâtiment est une affaire de famille qui se transmet depuis plusieurs générations. Ils se trouvent au travail est associé à une valeur affective forte. « Mon grand-père voulait partir en maçonnerie comme mon grand-père. Travailler dans le bâtiment peut être source de révélation. La sphère familiale permet la mise en œuvre de compétences. Le refus du travail scolaire rejeté car source de dévalorisation. Le bâtiment est un refuge réconfortant contre une expérience scolaire négative. « Maçon, j'aime pas les études, j'aime pas l'environnement de l'école. En 3<sup>e</sup>, j'ai voulu faire de l'apprentissage et mon père me faisait renvoyer, j'allais travailler avec mon oncle » (François, BP 1<sup>re</sup> année).

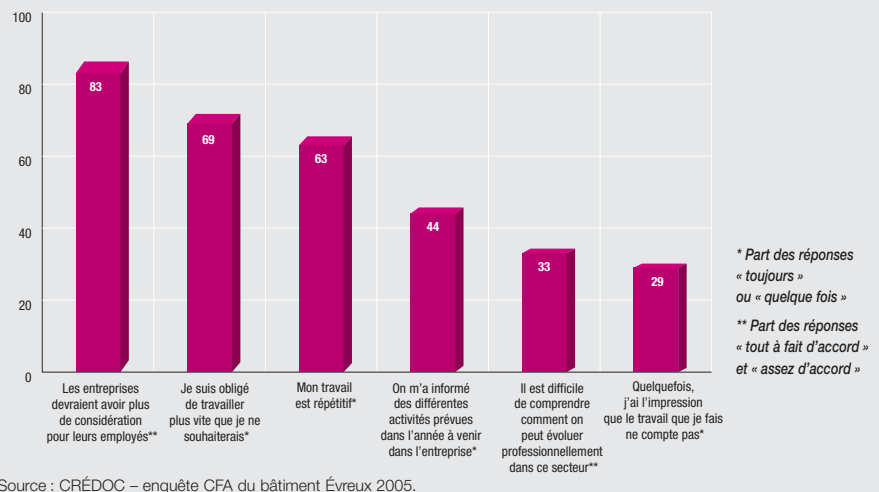
Dans certains cas, les membres de la famille, sans être eux-mêmes tout ou partie de la construction de la construction, sont quantes pour les jeunes qui aident à la construction. Cela est directement reprise à leur compte par les jeunes : « Mon père, on a fait une maison, il s'y connaît. C'est mon père qui m'a fait entrer dans le bâtiment sans tout seuls. » (Lionel, CAP 1<sup>re</sup> année).

Hormis la famille, c'est le fait d'avoir développé une expérience de travail qui a conduit les autres jeunes à faire ce choix d'orientation. Les stages de découverte ou d'observation durant l'année scolaire ont été cités en 3<sup>e</sup> sur un chantier, pendant une semaine, j'ai observé un ouvrier faire 4 000 m<sup>2</sup>, c'est des monuments » (Arnaud, BP 1<sup>re</sup> année). Dans certains cas, les jeunes ont eu la possibilité de visiter un centre de formation d'apprentis « Pendant 2 ans, j'ai travaillé en maçonnerie et un stage de menuiserie, j'ai préféré la maçonnerie et après, je suis resté comme apprenti avec un contrat de 3 ans. Un petit nombre de jeunes a eu la possibilité de découvrir le métier dans une entreprise du bâtiment. C'est le cas de Julien, un jeune particulièrement enrichissant « J'ai eu la chance de travailler avec des maçons, des plâtriers et j'ai rencontré des maçons professionnels, c'était bien et j'ai vu qu'on faisait beaucoup de choses. J'ai vu comment ça avance, de voir le patron qui arrive au travail, de voir comment ça avance, de voir le patron qui arrive au travail. J'ai de bonnes relations avec le personnel de l'entreprise, tout, sur l'argent, que j'allais rester manœuvre si j'avais voulu, j'ai appris » (élève de 2<sup>e</sup> année de BEP).

Un sur deux a le sentiment d'être insuffisamment reconnu par son entreprise et regrette de ne pas être écouté. Ils sont également insatisfaits des informations fournies par le patron au sujet du travail à faire, ou concernant les activités de l'entreprise. Un tiers ont le sentiment que leur travail n'est pas pris en compte et ne voient pas comment parvenir à des postes à responsabilités. Enfin, pour la plupart des apprentis, les employeurs devraient avoir plus de considération pour les employés. Les entreprises d'accueil doivent donc encore améliorer la

### Des apprentis qui ne se sentent pas assez reconnus

Réponses, en %, aux questions d'opinion suivantes :



## ences professionnelles

formation de maçonnerie car ce métier est l'un des interrogés, la moitié a mentionné l'influence de l'entourage composée de jeunes qui ne sont pas issus du bâtiment,

qui contribuent à développer chez les jeunes une confiance en soi. En effet, cette activité initiée dans l'enfance et une responsabilisation qu'ils opposent rapidement de soi. La famille peut alors être vécue comme un environnement favorable : « Mon père était artisan maçon, j'aime pas être encadré, j'aime pas l'ambiance du bâtiment. J'aime bien la maçonnerie. À chaque fois que je suis en chantier, je me rappelle mon père. Depuis l'âge de 12 ans, je travaille dans le bâtiment » (Steeve, 1<sup>re</sup> année de CAP).

Enfin, un patrimoine de compétences familiales qui se transmet de génération en génération. Le grand-père voulait toujours m'aider. En 3<sup>e</sup>, j'ai dit que je voulais être maçon » (Steeve, 1<sup>re</sup> année de CAP).

Enfin, une responsabilisation qu'ils opposent rapidement de soi. La famille peut alors être vécue comme un environnement favorable : « Mon père était artisan maçon, j'aime pas être encadré, j'aime pas l'ambiance du bâtiment. J'aime bien la maçonnerie. À chaque fois que je suis en chantier, je me rappelle mon père. Depuis l'âge de 12 ans, je travaille dans le bâtiment » (Steeve, 1<sup>re</sup> année de CAP).

Enfin, un patrimoine de compétences familiales qui se transmet de génération en génération. Le grand-père voulait toujours m'aider. En 3<sup>e</sup>, j'ai dit que je voulais être maçon » (Steeve, 1<sup>re</sup> année de CAP).

Enfin, une responsabilisation qu'ils opposent rapidement de soi. La famille peut alors être vécue comme un environnement favorable : « Mon père était artisan maçon, j'aime pas être encadré, j'aime pas l'ambiance du bâtiment. J'aime bien la maçonnerie. À chaque fois que je suis en chantier, je me rappelle mon père. Depuis l'âge de 12 ans, je travaille dans le bâtiment » (Steeve, 1<sup>re</sup> année de CAP).

Enfin, un patrimoine de compétences familiales qui se transmet de génération en génération. Le grand-père voulait toujours m'aider. En 3<sup>e</sup>, j'ai dit que je voulais être maçon » (Steeve, 1<sup>re</sup> année de CAP).

Enfin, une responsabilisation qu'ils opposent rapidement de soi. La famille peut alors être vécue comme un environnement favorable : « Mon père était artisan maçon, j'aime pas être encadré, j'aime pas l'ambiance du bâtiment. J'aime bien la maçonnerie. À chaque fois que je suis en chantier, je me rappelle mon père. Depuis l'âge de 12 ans, je travaille dans le bâtiment » (Steeve, 1<sup>re</sup> année de CAP).

qualité de la formation qu'elles dispensent et être plus attentives à l'accompagnement des apprentis.

### Le libre choix de l'orientation et l'entourage jouent un rôle décisif dans les perspectives de réussite

Le principal facteur qui génère des attitudes positives concerne le choix d'orientation. Les jeunes qui ont choisi de s'orienter dans le bâtiment sont plus motivés et impliqués dans le travail : ils disent plus souvent que « le travail est une activité épanouissante » (78 % contre 66 % qui n'ont pas choisi cette orientation). L'entourage, c'est-à-dire la famille et les amis, joue également un rôle important sur ce choix d'orientation. Ceux qui ont découvert le bâtiment par leur entourage envisagent plus que les autres (67 % contre 35 %) de se mettre à leur compte ou de travailler en contrat à durée indéterminée. Les apprentis qui ont découvert le bâtiment par leur entourage sont plus nombreux que les autres à envisager de rester dans ce secteur professionnel au cours des dix prochaines années (86 % contre 76 %).

### Le suivi quotidien favorise l'intention de rester dans le bâtiment

L'enquête a mis en évidence l'effet de trois dimensions de l'apprentissage sur les attitudes des jeunes : le suivi quotidien par le maître d'apprentissage, la variété des tâches confiées et le rythme du travail.

52 % des jeunes déclarent être suivis quotidiennement par leur maître d'apprentissage. Ces apprentis portent un jugement nettement plus positif que les autres sur les relations avec le patron et les collègues. Un suivi moins fréquent induit un sentiment d'isolement, des représentations floues de son avenir dans le secteur et favorise les intentions de quitter le bâtiment après l'obtention du diplôme.

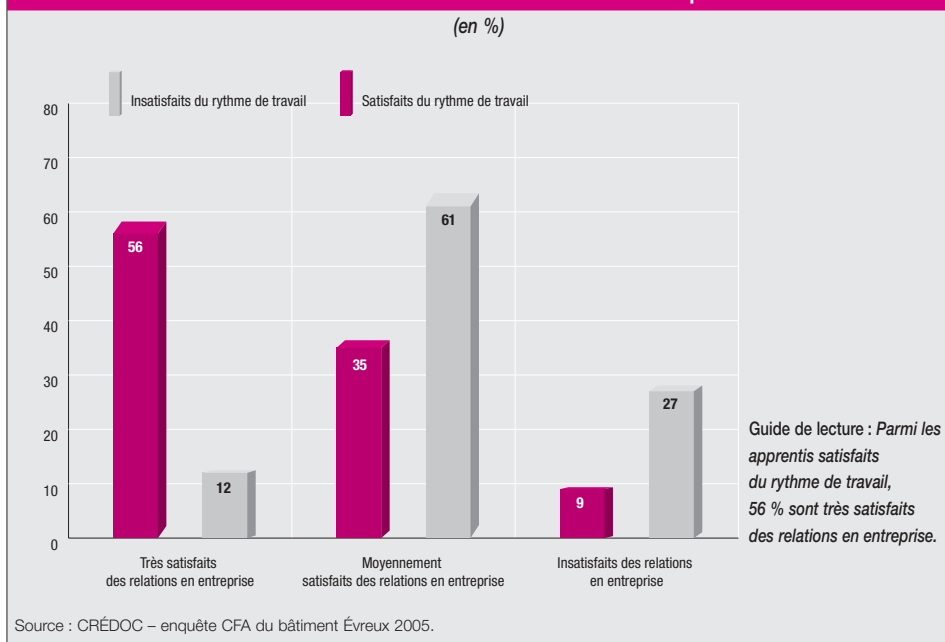
62 % des apprentis déclarent faire un travail répétitif. Or, les jeunes qui déclarent avoir des tâches variées ont des attitudes plus positives à l'égard du travail et sont plus satisfaits de leur emploi. Ils se sentent plus proches des « professionnels ».

Enfin, 69 % des jeunes disent devoir travailler toujours, ou très souvent, plus vite que souhaité. Un rythme élevé de travail est fortement associé au mécontentement. Les jeunes qui déclarent travailler à leur rythme, sont, en revanche, plus satisfaits des relations qu'ils développent dans leur entreprise et souhaitent, plus souvent que les autres, continuer à travailler dans le bâtiment dans le futur. Ils sont aussi plus nombreux à envisager de devenir entrepreneurs du bâtiment.

### La grande majorité des apprentis veut rester dans le bâtiment

88 % des apprentis interrogés envisagent de rester dans le bâtiment après l'obtention du CAP. Pour cela, ils projettent soit de continuer une formation (53 %), soit de chercher un emploi

### Les apprentis qui apprécient leur rythme de travail sont satisfaits des relations dans leur entreprise



après la fin de leur formation (35 %). Les autres jeunes envisagent plutôt une réorientation dans un autre secteur professionnel. Ceux qui envisagent de poursuivre leurs études ont des projets variés. Certains veulent atteindre un niveau IV de formation en faisant un brevet professionnel ou un bac professionnel. D'autres prévoient plutôt d'accroître leur polyvalence en préparant de nouveau un CAP. Toutefois, les projets de formation sont rarement accompagnés de projet professionnel : la moitié des enquêtés n'en ont pas de précis. Même si un tiers des jeunes pensent être embauchés par leur entreprise

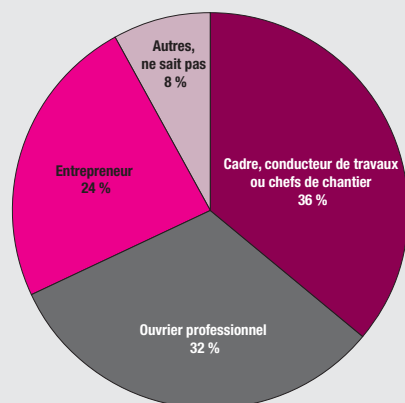
d'accueil, la moitié s'attendent à connaître une période d'insertion professionnelle difficile après la formation. Les jeunes préféreraient être plutôt embauchés par des entreprises de petite taille (moins de 15 salariés). Seule une minorité d'entre eux recherchera un emploi dans une entreprise de plus de 50 personnes.

À moyen terme, les apprentis aimeraient accéder, dans le bâtiment ou d'autres secteurs, à des postes à responsabilités comme cadres, conducteurs de travaux ou chefs de chantier (39 %), des postes qualifiés comme ouvriers professionnels (34 %) ou se mettre à leur compte (26 %). Interrogés sur leurs intentions, dix ans après l'obtention de leur diplôme, 80 % se voient encore dans le bâtiment.

Bien sûr, comme dans d'autres secteurs confrontés à une crise de recrutement, tels que l'hôtellerie et la restauration, les pratiques d'encadrement et de formation des jeunes dans les entreprises d'accueil méritent une attention particulière : les relations avec les supérieurs hiérarchiques, les collègues ainsi que les activités confiées sont essentielles dans les intentions de faire carrière dans le secteur professionnel. En outre, les conditions initiales d'entrée en formation (connaissances préalables du secteur, sentiment d'avoir choisi son orientation) sont des facteurs fondamentaux de la satisfaction lors de la formation. ■

### Des intentions d'accéder à des postes qualifiés et à responsabilité

Quel type de poste souhaitez-vous occuper cinq ans après vos études (en %)



## Pour en savoir plus

● Enquête Besoins en main-d'œuvre 2005 : le premier recensement des projets de recrutement par bassin d'emplois. Laurent Pouquet, Bernard Ernst - *Point'statis* n° 10, UNEDIC, avril 2005.

● Journée d'étude du mardi 11 octobre sur l'attractivité des secteurs professionnels. Additiv, Paris 2005.

● L'Apprentissage : une idée simple, des réalités diverses. J.-J. Arrighi et O. Joseph - *Bref CEREC* n° 223, octobre 2005.

● Tableau de bord de l'emploi et de la formation dans le BTP. CCCA-BTP, février 2005.

● Orientation et professionnalisation des jeunes dans le secteur du bâtiment. V. Cohen-Scali et I. Aldeghi - *Cahier de recherches*, CRÉDOC 2005.

● Le redoublement au cours de la scolarité obligatoire : nouvelles analyses, mêmes constats. O. Cosnefroy et T. Rocher - *Éducation et formation*, n° 70, décembre 2004.

● L'apprentissage en 2003 : nouveau tassement des entrées. R. Sanchez, *Premières information - Premières synthèses*, n° 53.3, DARES, décembre 2003.

### CRÉDOC Consommation et Modes de Vie

● Publication du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie

● Directeur de la publication : Robert Rochefort

● Rédacteur en chef : Yvon Rendu

● Relations publiques : Brigitte Ezvan  
Tél. : 01 40 77 85 01  
relat-presse@credoc.fr

● Diffusion par abonnement uniquement  
30,49 euros par an  
Environ 10 numéros

● 142, rue du Chevaleret, 75013 Paris

● Commission paritaire n° 2193  
AD/PC/DC

● www.credoc.fr