



## Orientation et professionnalisation Des jeunes dans le secteur du bâtiment

Isa ALDEGHI  
Valérie COHEN-SCALI

CAHIER DE RECHERCHE N° 219

NOVEMBRE 2005

Département « *Evaluation des politiques sociales* »  
dirigé par Marie-Odile SIMON

*Cette recherche a bénéficié d'un financement au titre de la subvention recherche attribuée au CREDOC.*

Pour vous procurer la version papier, veuillez contacter le Centre Infos Publications,  
Tél. : 01 40 77 85 10 , e-mail : [ezvan@credoc.fr](mailto:ezvan@credoc.fr)

Ce cahier de recherche n'aurait pas pu être réalisé sans la participation de plusieurs institutions et entreprises:

- la Fédération Nationale Compagnonnique des Métiers du Bâtiment (FNCMB)
- la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris
- le CR2I-CIEP (Ministère de l'Education Nationale)
- le CREDIJ
- ADIA
- EIFFAGE
- LAFARGE
- POINT P
- RIVEDIL.

La recherche effectuée intègre les résultats du programme européen EQUAL « Transformations » piloté par la FNCMB.

Nous remercions également les responsables de plusieurs centres de formations ou établissements scolaires sans lesquels les enquêtes n'auraient pas pu se faire :

- Le CFA du Bâtiment d'Evreux
- le Lycée Professionnel Saint Lambert, Paris
- Le Centre de Formation de Torcy (FCMB Ile de France)
- Les collèges suivants:
  - Cité scolaire Gabriel Fauré. Paris 75013
  - Georges Courteline, Paris 75012
  - Robert Doisneau, Paris 75020
  - J.Baptiste Clément, Paris 75020
  - Saint Blaise, Paris 75020
  - Marcel Pagnol, Gravigny, 27.
  - Les 7 épis, Saint André de l'Eure, 27.
  - Saint Exupéry, Villiers, 95.
  - Henri Dunant, Evreux, 27
  - Navarre, Evreux, 27
  - Jean Jaurès, Evreux, 27.

Nous remercions particulièrement Laurent Plas, directeur pédagogique du CFA du Bâtiment d'Evreux pour sa disponibilité et son aide pour la réalisation de l'enquête quantitative ainsi que Pierre Merle, Professeur de sociologie, Université de Rennes 2 et IUFM de Bretagne, qui nous a communiqué le texte de son questionnaire auprès des élèves de 6<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup>.



## SOMMAIRE

<b>SYNTHÈSE</b> .....	<b>10</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>16</b>
<b>PARTIE I : COMPRENDRE LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES DES JEUNES FORMÉS DANS LE BÂTIMENT</b> .....	<b>22</b>
I. <i>Le bâtiment : un secteur professionnel en transformation</i> .....	22
I.1 Évolution des professionnalités dans le bâtiment .....	22
I.2 Difficultés de recrutement et vieillissement de la population.....	23
I.3 Un intérêt légèrement accru des jeunes pour les formations du BTP .....	25
I.4 Points communs et différences selon les métiers.....	26
II. <i>Représentations sociales et identités : quel rôle dans le processus d'orientation professionnelle des jeunes ?</i> .....	28
II.1 Les représentations sociales : une structure cognitive stable.....	28
II.2 Les conditions de transformation des représentations sociales .....	29
II.3 Le rôle des représentations sociales dans le processus d'orientation scolaire et professionnelle ....	31
II.3.a Approches psychologiques et psychosociales des processus d'orientation.....	31
II.3.b Les principaux facteurs personnels et sociaux impliqués dans le processus d'orientation.....	33
<b>PARTIE II : COMMENT PRODUIT-ON DES PROFESSIONNELS DU BÂTIMENT ? PROBLÉMATIQUE ET DÉMARCHE D'ENQUÊTE</b> .....	<b>38</b>
I. <i>Un processus clef : les représentations sociales</i> .....	38
II. <i>Objectif, hypothèses et démarche d'enquête</i> .....	41
<b>PARTIE III : LE BÂTIMENT : UN SECTEUR REJETÉ PAR LES COLLÉGIENS</b> .....	<b>44</b>
I. <i>Les jeunes s'orientant vers un CAP-BEP : souvent issus de familles étrangères et de grandes fratries</i> .	44
II. <i>Rapport à l'école : un certain retard scolaire mais pas de rejet des disciplines ni de forte autodévalorisation</i> .....	45
III. <i>Les projets d'études : souvent précis, mais dans d'autres secteurs que le bâtiment</i> .....	46
IV. <i>Les secteurs les plus et les moins aimés des jeunes : une aversion pour le bâtiment</i> .....	47

<b>PARTIE IV : SE FORMER PAR APPRENTISSAGE DANS LE BÂTIMENT : L'ENQUÊTE</b>	
<b>    QUANTITATIVE .....</b>	<b>52</b>
<i>I. Les attitudes et représentations concernant le travail et l'avenir des jeunes du bâtiment.....</i>	<i>54</i>
I.1 L'évaluation par les apprentis du bâtiment de leur travail en entreprise .....	54
I.2 Les relations dans l'entreprise .....	56
I.3 Le rapport au travail en général .....	58
I.4 Le rapport à l'avenir des apprentis .....	61
<i>II. Le bâtiment : une orientation pas toujours choisie et fortement influencée par l'entourage .....</i>	<i>63</i>
II.1 Les conséquences du choix ou non choix de la formation .....	63
II.2 Le rôle de l'entourage .....	65
II.3 L'évolution des représentations au long de la formation : un enthousiasme qui s'érode légèrement entre la 1 <sup>ère</sup> et la 2 <sup>ème</sup> année.....	68
II.4 Analyse des représentations en fonction des filières de formation.....	71
II.4.a Les représentations dans les 5 filières de formation sur quelques variables clef .....	71
<i>III. Le bâtiment : des filières diversifiées.....</i>	<i>75</i>
III.1.a L'influence des sous-cultures de métiers .....	78
III.2 L'accompagnement et la formation en entreprise .....	85
III.2.a Les effets du suivi par un maître d'apprentissage en entreprise.....	85
III.2.b La variété du travail en entreprise .....	89
III.2.c L'effet du rythme de travail en entreprise : un rôle sur les représentations de l'avenir .....	93
<i>IV. Un fort contraste dans les images du bâtiment entre les jeunes de troisième et ceux en CFA dans ce     secteur.....</i>	<i>101</i>
<i>V. Une synthèse des résultats de l'enquête quantitative.....</i>	<i>103</i>
<b>PARTIE V : LA MAÇONNERIE : ÉTUDE QUALITATIVE.....</b>	<b>106</b>
<i>I. La population de jeunes interrogés.....</i>	<i>106</i>
<i>II. Les origines scolaires des jeunes interrogés : un rejet massif de l'école .....</i>	<i>107</i>
II.1 Les jeunes « en retrait » (21 jeunes).....	108
II.2 Des jeunes découragés (12 jeunes).....	109
II.3 Les « jeunes en conflit » (19 jeunes).....	109
II.4 Des jeunes « absentéistes » (8 jeunes).....	111
<i>III. Le bâtiment : Une orientation rarement choisie. ....</i>	<i>111</i>
III.1 Les déterminants de l'orientation dans le bâtiment.....	112
III.1.a Le rôle des membres de la famille ou relations dans le secteur du bâtiment (32 jeunes sur 60 : 12 jeunes en CAP sur 20, 11 jeunes sur 20 en BP et 9 sur 20 en CAP). ....	112
III.1.b Une expérience de travail positive dans le bâtiment (28 jeunes sur 60).....	115
III.2 Les autres choix d'orientation .....	118
III.2.a 1 Premier choix dans un autre métier du bâtiment (15 jeunes sur 60) .....	118
III.2.b Premiers choix dans un autre secteur professionnel (15 jeunes sur 60) .....	119

III.3	Motifs du choix de l'Établissement scolaire .....	121
III.3.a	Motifs extérieurs à la qualité de l'établissement .....	121
III.3.b	Motifs liés aux caractéristiques des formations proposées.....	123
III.4	L'origine de l'information sur l'établissement choisi .....	124
III.4.a	Les journées portes ouvertes et les salons .....	124
III.4.b	La famille .....	125
III.4.c	Les centres d'information et d'orientation .....	125
III.4.d	Autres manières dont l'établissement a été trouvé : par hasard et par le journal .....	125
IV.	<i>Des représentations professionnelles plutôt positives et différenciées</i> .....	126
IV.1	Maçon : un métier authentique et varié .....	126
IV.1.a	Un emploi « qui bouge » .....	126
IV.1.b	Un métier « qui embauche » .....	127
IV.1.c	Une activité variée .....	127
IV.1.d	La possibilité de construire sa propre maison .....	128
IV.1.e	La maçonnerie : un travail « d'artiste ».....	128
IV.2	Représentations concernant le travail et la formation .....	129
IV.2.a	Des représentations majoritairement positives.....	130
IV.2.b	Représentations négatives du travail.....	132
V.	<i>Les intentions d'avenir professionnel</i> .....	135
V.1	Continuer à se former dans le bâtiment .....	136
V.2	Intégrer une entreprise du bâtiment comme salarié .....	138
V.3	Se réorienter : des idées assez précises sur une autre situation .....	140
V.4	Reprendre ou créer son entreprise .....	141
V.5	Entreprendre le tour de France avec les Compagnons .....	143
VI.	<i>quatre profils de jeunes concernant leurs Intentions d'avenir</i> .....	145
<b>INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET CONCLUSION.....</b>		<b>148</b>
I.	<i>L'analyse des résultats au regard des hypothèses</i> .....	148
II.	<i>Recommandations pour améliorer l'orientation et la professionnalisation dans le bâtiment</i> .....	156
III.	<i>Développer la compréhension et la connaissance du bâtiment et de ses acteurs</i> .....	157
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>		<b>160</b>
<b>ANNEXES .....</b>		<b>164</b>
I.	<i>Analyse de correspondances multiples sur les maçons</i> .....	164
II.	<i>Quelques données chiffrés sur les différents métiers du bâtiment</i> .....	167



## LISTE DES FIGURES

Figure 1 Effectifs recrutés et part des recrutements difficiles par métier et grand secteur.....	24
Figure 2 Nombre de jeunes diplômés en maçonnerie en 2003 et 2004 .....	25
Figure 3 Les effets des pratiques sur les représentations en fonction de la perception de la situation. ....	30
Figure 4 Les modes d'information pour définir l'orientation des élèves de 3 <sup>ème</sup> .....	47
Figure 5 Les opinions sur le secteur choisi et sur le bâtiment des élèves de 3 <sup>ème</sup> .....	48
Figure 8 Part des réponses « Toujours-quelquefois » des 6 types de la typologie sur les opinions sur leur travail en entreprise aux 7 questions qui ont servi de variables actives dans l'analyse .....	54
Figure 9 Part des réponses d'accord des 5 types .....	57
Figure 10 Part des réponses d'accord des 5 types de la typologie sur les opinions sur le travail en général aux 20 questions qui ont servi de variables actives dans l'analyse .....	59
Figure 11 Part des réponses « Toujours-quelquefois » des 6 types de la typologie sur les projets professionnels aux 10 questions qui ont servi de variables actives dans l'analyse .....	62
Figure 12 Choix de la filière de formation et opinions sur les relations dans l'entreprise .....	64
Figure 13 Choix de la filière de formation et opinions sur le travail en général .....	64
Figure 14 Manières dont le CFA a été connu selon que le bâtiment a été découvert ou non par l'entourage .....	66
Figure 15 Type de premier contrat de travail recherché selon que le bâtiment a ou non été découvert par l'entourage .....	66
Figure 16 Réponses à la question "dans les 10 prochaines années, envisagez vous de travailler dans le bâtiment ? Selon le mode de découverte du bâtiment .....	67
Figure 17 Pourcentages de réponses d'accord à des items sur les relations en entreprise présentant des différences significatives entre les 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> années .....	68
Figure 18 Type d'études envisagées parmi ceux qui souhaitent continuer leurs études après l'obtention du CAP en fonction de l'année de formation (en pourcentage de réponses).....	69
Figure 19 Répartition en pourcentage des types de « Projets professionnels » selon l'année de formation .....	70
Figure 20 Principaux modes de découverte de bâtiment en fonction des filières.....	72
Figure 21 Manière dont le contrat d'apprentissage a été trouvé en fonction de la filière de formation.....	72
Figure 22 Pourcentage de réponses « toujours-quelquefois » à des items concernant l'évaluation du travail réalisé en entreprise, en fonction de la filière de formation .....	73
Figure 23 Pourcentage de réponses « toujours-quelquefois » à des items concernant les relations dans leur entreprise, en fonction de la filière de formation.....	74
Figure 6 Score d'estime de soi des élèves de 3 <sup>ème</sup> et des apprentis du CFA du bâtiment.....	102
Figure 7 Les opinions sur le travail en général des élèves de 3 <sup>ème</sup> et des apprentis du CFA du bâtiment .....	103
Figure 24 Réponses non en pourcentage par filière, à la question : « Aimerez vous faire ce travail pendant les 5 prochaines années ? » .....	75
Figure 25 Réponses non en pourcentage selon les filières à la question « Pensez vous rester dans le bâtiment après l'obtention de votre CAP ? » .....	76
Figure 26 Réponses non en pourcentage selon les filières à la question « Envisagez vous de rester dans le bâtiment au cours des 10 prochaines années ? » .....	77
Figure 27 Répartition en pourcentage des types de « projets professionnels » en fonction de la filière de formation .....	78
Figure 28 Trois attitudes face à la motivation concernant le travail des apprentis maçons.....	82
Figure 29 Pourcentage de réponses concernant le choix de filière en fonction du suivi en entreprise.....	86

Figure 30 Réponses « toujours-quelquefois » à des items concernant l'évaluation du travail effectué en entreprise selon le suivi quotidien ou non par le maître d'apprentissage.....	87
Figure 31 Niveau de satisfaction des conditions de travail en fonction du suivi en entreprise.....	87
Figure 32 Répartition en pourcentage des types sur les opinions sur le travail en entreprise en fonction du suivi ou non par le maître d'apprentissage.....	88
Figure 33 Réponses « d'accord » en pourcentage aux items sur l'évaluation de la qualité des relations en entreprise selon le suivi ou non par le maître d'apprentissage.....	88
Figure 34 Répartition en pourcentage des types sur les opinions sur les relations dans le travail en entreprise en fonction du suivi ou non par le maître d'apprentissage.....	89
Figure 35 Taille de l'entreprise en fonction de la variété du travail (pourcentage de répons.....	90
Figure 36 Évaluation du travail effectué en entreprise selon de la variété du travail.....	90
Figure 37 Répartition en pourcentage des types sur les opinions sur le travail en entreprise en fonction caractère répétitif ou non du travail effectué.....	91
Figure 38 L'évaluation du travail en entreprise en fonction de la variété du travail.....	91
Figure 39 Réponses positives en pourcentage à quatre items sur l'évaluation des relations en entreprise en fonction de la variété du travail.....	91
Figure 40 Évaluation des relations en entreprise en fonction de la variété du travail.....	92
Figure 41 Évaluation du travail effectué en entreprise en fonction du rythme de travail.....	93
Figure 42 Évaluation des relations en entreprise en fonction du rythme de travail (en pourcentage de réponses).....	94
Figure 43 Typologie sur les relations dans l'entreprise selon le rythme de travail.....	94
Figure 44 Rythme de travail en entreprise en fonction du niveau de suivi par le maître d'apprentissage (.....	95
Figure 45 Réponses « d'accord » en pourcentage à des items sur l'évaluation des relations en entreprise en fonction du rythme de travail.....	95
Figure 46 Réponses en pourcentage à la question "aimeriez vous faire ce travail pendant les 5 prochaines années ?" en fonction du rythme de travail en entreprise.....	96
Figure 47 Réponses en pourcentage à la question "Envisagez vous de travailler dans le bâtiment au cours des 10 prochaines années ?" en fonction du rythme de travail en entreprise.....	96
Figure 48 Typologie sur les projets professionnels selon le rythme de travail.....	97
Figure 49 Durée estimée de recherche d'emploi en fonction du rythme de travail.....	97
Figure 50 Taille de l'entreprise où on aimerait trouver le premier emploi.....	98
Figure 51 Représentations de l'avenir dans 3 ans en fonction du rythme de travail.....	98
Figure 52 Répartition en pourcentage des types sur « l'évaluation sur le travail en entreprise » selon la typologie sur « les représentations générales du travail ».....	99
Figure 53 Répartition en pourcentage des types sur « l'évaluation sur le travail en entreprise » selon la typologie sur « les projets professionnels ».....	99
Figure 54 Répartition en pourcentage des scores concernant l'intérêt porté au travail en fonction du niveau d'estime de soi.....	100
Figure 55 Répartition en pourcentage des types sur « l'évaluation des relations en entreprise » selon le niveau d'estime de soi.....	101
Figure 56 Répartition des 4 types de jeunes selon le diplôme préparé.....	145
Figure 57 Répartition du nombre de jeunes selon le diplôme préparé, en fonction de deux variables : le choix du métier et les intentions d'avenir.....	149
Figure 58 Types de stratégie identitaire développés en fonction de 2 facteurs : la reconnaissance sociale, et la qualité perçue de la formation.....	155

### L'ORIENTATION ET LA PROFESSIONNALISATION DES JEUNES DANS LE SECTEUR DU BATIMENT Valérie Cohen-Scali et Isa Aldeghi

#### **Le bâtiment : un secteur en évolution qui connaît des difficultés de recrutement**

Les jeunes présentant une faible réussite scolaire et sans projet professionnel se voient majoritairement orientés dans les filières professionnelles, généralement perçues comme peu attrayantes : hôtellerie-restauration, bâtiment, métiers de la bouche etc, pour préparer un CAP. Aujourd'hui, ces secteurs professionnels recherchent de la main d'œuvre qualifiée qu'ils trouvent de plus en plus difficilement sur le marché de l'emploi.

Le Bâtiment et les Travaux Publics constituent un secteur professionnel actuellement fortement pourvoyeur d'emplois. Il offre à lui seul 7,5% de l'ensemble des offres tous secteurs économiques confondus (FFB, 2005)<sup>1</sup>. Selon une étude de la CAPEB (2004)<sup>2</sup>, 20% des entreprises du bâtiment de moins de 20 salariés ont cherché à recruter au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2004. Toutefois, parmi ces entreprises, 53% ne sont pas parvenues à effectuer les recrutements souhaités. Les entreprises manquent avant tout d'ouvriers qualifiés voire très qualifiés mais également d'ouvriers non qualifiés.

Il serait donc utile que des jeunes s'orientent en plus grand nombre dans ce secteur professionnel. Le bâtiment est doté d'une mauvaise image auprès des jeunes<sup>3</sup> : il compte parmi les secteurs professionnels les moins attractifs. Les jeunes formés dans le bâtiment ont souvent été orientés contre leur gré dans ces formations, à cause d'un niveau scolaire jugé trop faible ou d'un comportement perçu comme peu adapté à la scolarisation classique. Toutefois, au cours des dernières années, les actions de sensibilisation et d'information sur les métiers ont permis une légère augmentation des effectifs de lycéens et d'apprentis dans le bâtiment, qui étaient de 185 389 jeunes en 2004 toutes spécialités confondues (CCCA-BTP)<sup>4</sup>. Ainsi, malgré la mauvaise image du secteur, un certain nombre de jeunes s'orientent et se forment dans le bâtiment, parviennent à terminer leur formation et à obtenir un ou plusieurs diplômes pour devenir ensuite de véritables professionnels. Ce contexte professionnel particulier nous a conduit à concevoir une recherche sur les modalités de l'orientation des jeunes dans

---

<sup>1</sup> Les indicateurs sociaux du bâtiment. Fédération Française du Bâtiment. Janvier 2005.

<sup>2</sup> CAPEB – Lettre trimestrielle d'informations de l'Artisanat du Bâtiment – 2<sup>ème</sup> trimestre 2004.

<sup>3</sup> Cf. l'étude réalisée par le cabinet Attractiv en 2005.

<sup>4</sup> Tableau de bord national de la formation dans le BTP. Edition février 2005-CCCA-BTP, Paris.

le bâtiment et sur le déroulement de leur professionnalisation essentiellement dans le cadre de formations par apprentissage.

### **Une recherche centrée sur l'analyse des représentations des jeunes**

Deux hypothèses nous ont guidées. La première hypothèse consistait à penser qu'un des freins à l'orientation des jeunes dans le bâtiment résidait dans les représentations négatives associées à ce secteur et liées à des motifs divers :

- des conditions de travail difficiles, essentiellement dans le gros œuvre,
- une dévalorisation d'activités pouvant être prises en charge par une main d'œuvre immigrée peu qualifiée,
- des évolutions de carrière peu perceptibles.

Selon la seconde hypothèse, nous pensions que ces représentations négatives pouvaient évoluer grâce à des expériences d'observation ou de travail réel dans des entreprises du bâtiment.

### **La réalisation de 3 enquêtes utilisant des méthodologies qualitatives et quantitatives**

Pour aborder les processus d'orientation des jeunes, nous avons effectué trois enquêtes. D'abord, 200 collégiens en fin de 3<sup>ème</sup> envisageant de s'orienter dans une voie professionnelle courte (CAP, BEP) ont été interrogés par questionnaires. Cette enquête réalisée dans 11 collèges, visait essentiellement à identifier le niveau d'attractivité du secteur de bâtiment pour ces jeunes mais également leurs intérêts scolaires et professionnels.

Puis, pour cerner les processus de professionnalisation dans le secteur du bâtiment, une enquête quantitative effectuée auprès de 407 apprentis de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année de CAP, dans un CFA du bâtiment dans 5 filières de formation (plomberie, menuiserie, maçonnerie, électricité, couverture) a été réalisée. Ce questionnaire visait à identifier leur parcours scolaire passé, leurs choix d'orientation, leur évaluation de la formation suivie et notamment celle dispensée par l'entreprise, les représentations du travail et leurs intentions professionnelles pour l'avenir.

Enfin, nous avons voulu réaliser un « zoom » sur les représentations de jeunes préparant un métier du bâtiment particulièrement peu attractif : le métier de maçon. Ainsi, 60 jeunes préparant un CAP, un BEP ou un Brevet Professionnel en maçonnerie - gros œuvre dans trois établissements de formation, ont été interviewés par entretiens semi-directifs. Ces entretiens permettent de cerner les logiques et les stratégies mises en oeuvre par les jeunes pour affronter les diverses difficultés qu'ils rencontrent dans leur parcours de formation.

### **Rejet important du bâtiment par les collégiens**

Seulement 9% des élèves de 3<sup>ème</sup> interrogés se destinant à une formation professionnelle courte ont mentionné le BTP dans les deux premiers domaines où ils aimeraient le plus travailler. En revanche, le tiers des élèves a mentionné le bâtiment parmi les deux domaines où ils aimeraient le moins travailler. En comparaison des points de vue qu'ils ont sur le domaine professionnel dans lequel ils ont choisi de

s'orienter, les jugements sur le bâtiment sont presque toujours moins favorables. Ainsi, 85% des jeunes pensent que les conditions de travail sont pénibles dans le bâtiment, contre 28% qui pensent qu'il en est de même dans le secteur qu'ils ont choisi. Toutefois, 56% des élèves estiment qu'on trouve facilement du travail dans ce secteur (contre 54% qui ont cette opinion sur le secteur professionnel choisi).

Les 9% d'élèves susceptibles d'être intéressés par le bâtiment, sont essentiellement des garçons. Ils envisagent plutôt d'arrêter leurs études après leur CAP/BEP, pour gagner rapidement leur vie. Ils mentionnent plus que les autres, l'EPS comme matière préférée au collège. Par ailleurs, comparés aux apprentis du CFA, les élèves de 3<sup>ème</sup> ont moins souvent des proches dans le bâtiment (57% contre 90% des apprentis). En revanche, les élèves qui rejettent le Bâtiment sont majoritairement des filles (75%). Le français leur apparaît comme une matière facile et ils n'apprécient pas particulièrement le sport. De plus, ces élèves valorisent l'intérêt du travail et la sécurité de l'emploi. Ces résultats confirment le rejet du secteur dès l'enseignement secondaire.

L'enquête réalisée en CFA du permet de cerner l'évolution des représentations des jeunes formés dans le bâtiment.

### **Un choix d'orientation finalement perçu comme satisfaisant par les apprentis en formation**

L'ensemble des résultats de l'enquête quantitative auprès de 407 apprentis de CFA, permet de faire un certain nombre de constats concernant l'orientation et la professionnalisation des jeunes formés dans le bâtiment.

Le premier constat est la quasi-absence de filles dans l'échantillon interrogé (4 filles sur 407 apprentis). Ce secteur attire peu les jeunes mais encore moins les filles. On connaît la stabilité des stéréotypes professionnels concernant la dimension sexuée des métiers chez les élèves mais également chez les employeurs potentiels. Avant d'inciter les filles à suivre des formations dans le bâtiment, encore faut-il être assuré que les employeurs acceptent de les embaucher.

Concernant l'orientation dans le bâtiment, l'influence de la famille et de l'entourage en général est particulièrement déterminante. En effet, 91% des jeunes interrogés connaissaient des personnes dans le secteur, avant d'intégrer la formation. 57% d'entre eux ont déclaré avoir découvert le bâtiment grâce à leur entourage.

On observe qu'une fois intégrés dans la formation, les jeunes ont des opinions assez positives du secteur et 41% ont une opinion très positive de leur travail. Les résultats soulignent, de plus, le rôle de l'orientation : les apprentis qui ont choisi leur orientation, sont plus nombreux à vouloir rester dans le métier à plus ou moins long terme : après l'obtention du CAP, 95% des jeunes qui ont choisi leur orientation envisagent de rester dans le bâtiment, contre 80% de ceux qui ne l'ont pas choisie.

En 1<sup>ère</sup> année, les jeunes sont satisfaits de leur formation et enthousiastes : ils apparaissent motivés concernant le travail et se sentent revalorisés. Au fur et à mesure de la formation toutefois, leurs représentations et attitudes se transforment. Les jeunes deviennent un peu plus critiques à l'égard du travail qu'ils font dans leur entreprise et sont pour certains, moins motivés. Certains peuvent avoir l'intention de quitter le secteur en 2<sup>ème</sup> année de formation. On remarque surtout une réorganisation des représentations concernant les poursuites d'études. En 1<sup>ère</sup> année, les jeunes veulent plutôt s'engager dans des formations de plus haut niveau, alors qu'en 2<sup>ème</sup> année, ils cherchent plutôt à

devenir polyvalents. On constate l'existence de représentations plus instrumentales du travail et des diplômes en 2<sup>ème</sup> année, qu'en 1<sup>ère</sup> année. On peut interpréter cette évolution comme un signe de maturité, de réalisme.

### **Le bâtiment : une pluralité de filières bien spécifiques**

Par ailleurs, les analyses effectuées sur le rôle des filières de formation ont mis en évidence un certain nombre de spécificités de chacune. La filière maçonnerie apparaît comme celle qui génère chez les apprentis le plus grand nombre d'insatisfactions concernant le travail. C'est essentiellement les conditions de réalisation du travail dans ces différents métiers qui différencient les représentations des apprentis. Les maçons travaillent en extérieur, en petits groupes de taille variable, ou encore seuls ou à deux. Les apprentis maçons peuvent effectuer des tâches très répétitives. Les menuisiers travaillent toujours en atelier, disposent d'une certaine autonomie dans leur travail, apprécient la dimension créative de leur métier. Les plombiers bénéficient également d'un certain confort, de conditions de travail moins contraignantes, d'un salaire qui leur paraît intéressant. Finalement, on constate que sous l'appellation générale « des métiers du bâtiment » se cachent une grande diversité d'activités et des cultures professionnelles contrastées.

### **De l'importance des expériences de travail en entreprise et du suivi**

La recherche a mis en évidence l'importance de la formation dispensée dans les entreprises d'accueil des apprentis. Trois facteurs contribuent particulièrement à l'intérêt pour le travail et en général, aux intentions de rester dans le secteur : la variété et le rythme de travail, et l'intensité du suivi par le maître d'apprentissage. Ainsi, se voir proposer des tâches diversifiées en entreprise génère un sentiment de satisfaction et de reconnaissance qui contribue à la constitution de l'identité professionnelle, autant qu'à la construction de compétences professionnelles nombreuses. De même un rythme de travail trop soutenu, obligeant l'apprenti à travailler trop vite est perçu comme extrêmement contraignant et participe au découragement et au rejet du travail dans le bâtiment. Les jeunes apprécient donc la possibilité offerte de travailler à leur rythme dans un contexte qui ne vise pas la productivité, mais bien la formation.

Complémentairement, on observe des pratiques variées en matière d'accompagnement professionnel et de suivi par le maître d'apprentissage. Le suivi quotidien des apprentis participe au développement de l'intérêt pour le travail et aux intentions de faire carrière dans le bâtiment. Toutefois, seuls 52% des jeunes en bénéficient.

Concernant l'avenir, enfin, 72% des jeunes interrogés se déclarent « confiants ». Ils souhaitent majoritairement (87%) rester dans le bâtiment après l'obtention de leur CAP mais seuls 47% des jeunes déclarent avoir un projet professionnel précis. 5 ans après la fin de leurs études, les apprentis envisagent généralement d'être ouvriers (32%), chefs de chantier (27%) ou à leur compte (24%). Dans un avenir à plus long terme (10 ans), 18% seulement des jeunes interrogés envisagent de partir du bâtiment.

L'enquête quantitative fournit donc une image plutôt positive des représentations des jeunes. Le choix d'orientation et les activités effectuées dans le cadre de la formation en entreprise ont un rôle majeur dans l'émergence de ces représentations positives.

### **✎ La maçonnerie : une formation qui peut contribuer à la revalorisation de soi et à l'émergence de projets professionnels variés**

Les entretiens ont permis d'éclairer certains aspects des parcours scolaires des jeunes de la maçonnerie. Ils ont, dans leur majorité, connu une trajectoire chaotique. On a pu repérer quatre profils de jeunes qui renvoient pour certains à ceux identifiés par Dubet<sup>5</sup>. Les « jeunes en retrait » correspondent à un groupe adoptant une stratégie de retrait à l'intérieur de l'appareil scolaire. Ils sont centrés sur les activités liées à la sociabilité juvénile (consommation, amitiés, survie scolaire...) et cherchent à différer les moments des véritables choix. « *Au départ, je pouvais très bien travailler, mais je ne voulais rien faire à l'école donc on m'a lancé en CFA* » (Aurélien, BP1).

Les « jeunes découragés » correspondent à un groupe de jeunes qui déclarent s'être accrochés, avoir travaillé pour réussir mais en vain. Leurs efforts non récompensés les ont conduit à un sentiment d'injustice, de découragement. Ces difficultés sont souvent associées à des difficultés familiales « *En primaire, j'avais de bons résultats, mais quand je suis arrivé en 6<sup>ème</sup> et mon grand-père est décédé et j'avais plus le courage...* » (Steeve, CAP1).

Les « jeunes en conflit » constituent un groupe également repéré par Dubet qu'il définit comme opposant leur monde à celui de l'école, percevant la scolarisation comme une violence à laquelle les élèves opposent leur propre violence « *L'école primaire, c'était bien, j'étais assez bon. J'ai fait une 6<sup>ème</sup>, je me suis fait virer, en 5<sup>ème</sup> pareil, 4<sup>ème</sup> pareil et chaque année, je faisais un collège différent, j'étais trop turbulent* » (Christian, CAP1).

Enfin, le dernier groupe « les jeunes absentéistes » expriment leur rejet de l'école en ne se présentant plus en cours. Ce comportement correspond à une fuite hors de l'école « *Au collège, je ne faisais rien, au lycée en seconde pareil, ça me saoulait, après j'y allais plus. J'ai passé deux fois mon brevet et je l'ai pas eu* » (Jérôme, CAP, 2). Un certain nombre de jeunes peuvent passer ce temps à « bricoler » sur des chantiers car cette activité les attire davantage que le travail scolaire. Quelquefois, ces activités se déroulent dans le cadre familial. En effet, un autre résultat important de l'étude renvoie au rôle particulièrement déterminant dans l'entourage et plus particulièrement de la famille dans l'orientation et la professionnalisation du jeune dans la maçonnerie. Ainsi, pour plus de la moitié des 60 jeunes interrogés (32), les relations ou la famille sont intervenues dans le choix d'orientation ou dans l'information sur le bâtiment. La famille, lorsque certains des membres sont dans le bâtiment, favorise le développement des expériences de travail, contribue à la diffusion de la culture professionnelle et des valeurs liées à la maçonnerie telles que la fierté de construire sa maison ou de transmettre un savoir familial. Bien sûr, pour les jeunes non issus du bâtiment, les stages ou les expériences professionnelles acquises pendant les vacances constituent des opportunités pour la connaissance du secteur. Une fois dans la formation, travailler comme maçon est souvent perçu comme une activité

---

<sup>5</sup> Dubet, François (2001) : « Entrée dans la vie et socialisation en France » dans Roulleau-Berger, Laurence, Gauthier, Madeleine (dir.). *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, La Tour d'Aigues : Editions de l'Aube, p.27-41.

authentique et variée. En effet, les jeunes apprécient ce travail qui permet une activité physique, le mouvement, qui se déroule souvent à l'extérieur : « *Au début, je voulais faire dans l'hôtellerie. Et puis, j'aime pas être enfermé, j'aime bien être libre de mes mouvements, être dehors* » (Fabien, BEP2). Ils sont sensibles également au fait d'avoir choisi un métier pourvoyeur d'emplois : « *J'étais en 3<sup>ème</sup> techno et il y avait trop de monde. Donc je voulais faire un métier où ils recherchent du monde* » (Michel, BEP1). Au cours des périodes en entreprises, les jeunes découvrent une activité variée : « *J'aime bien travailler en maçonnerie, on fait de tout, on fait jamais la même chose et on bouge énormément* » (Arnaud, BP1). Certains jeunes valorisent tout particulièrement la possibilité de construire leur propre maison : « *La maçonnerie sera mon tremplin, je voulais savoir construire ma propre maison, avec les propres mains* » (Lionel, BP2). Finalement, les représentations du métier de maçon paraissent élaborées en opposition avec la perception qu'ils se construisent du monde scolaire mais également avec celle du « monde des bureaux ». Toutefois, une minorité de jeunes conservent une représentation plus négative du métier, souvent associée avec des activités professionnelles peu valorisantes, notamment à l'insuffisante reconnaissance professionnelle proposée dans l'entreprise d'accueil.

### **Améliorer l'information et la formation en entreprise**

Les différents résultats de ces trois enquêtes conduisent à des propositions qui visent à améliorer le dispositif d'orientation et de formation. D'une part, on constate qu'il serait important de favoriser l'information sur le bâtiment. Celle-ci doit débiter dès le début de l'enseignement secondaire car les jeunes, quand ils ne sont pas issus d'une famille du bâtiment, ne connaissent pas du tout les métiers de ce secteur, et encore moins les activités professionnelles. Mais ils doivent, complémentairement, mieux cerner la diversité des métiers et les filières de formation leur permettant d'atteindre des niveaux plus élevés. Parmi les sources d'informations possibles, les expériences d'observation, les stages dans les entreprises, les rencontres avec les professionnels doivent être développées.

Par ailleurs, on a pu relever le rôle clef de la formation dispensée dans les entreprises, sur les intentions des jeunes, de poursuivre leurs études et de rester dans le secteur. Le contexte de formation en entreprise est essentiel dans les représentations d'avenir, notamment la qualité des apprentissages, des expériences, des relations. Plus particulièrement, un suivi quotidien par le maître d'apprentissage (pour les apprentis) apparaît indispensable et renvoie à la question de la formation des tuteurs. Les tuteurs doivent être capables de fixer des objectifs et d'accompagner les apprentissages, de fournir des feedback aux jeunes et éviter de les laisser travailler de manière isolée.

## INTRODUCTION

---

Les jeunes présentant de mauvais résultats scolaires et sans projet professionnel se voient majoritairement orientés dans les filières professionnelles, généralement perçues comme peu attrayantes : hôtellerie - restauration, bâtiment, métiers de la bouche etc, pour préparer un CAP. Aujourd'hui, ces secteurs professionnels recherchent de la main d'œuvre qualifiée qu'ils trouvent de plus en plus difficilement sur le marché de l'emploi.

Le Bâtiment et les Travaux Publics constituent un secteur professionnel actuellement fortement pourvoyeur d'emplois. Il offre à lui seul 7,5% de l'ensemble des offres tous secteurs économiques confondus (FFB, 2005)<sup>6</sup>. Selon une étude de la CAPEB (2004)<sup>7</sup>, 20% des entreprises du bâtiment de moins de 20 salariés ont cherché à recruter au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2004. Toutefois, parmi ces entreprises, 53% ne sont pas parvenues à effectuer les recrutements souhaités. Les entreprises manquent avant tout d'ouvriers qualifiés voire très qualifiés mais également d'ouvriers non qualifiés. D'un autre côté, les jeunes sortant de l'école sans qualification sont confrontés à un chômage très élevé.

Pour toutes ces raisons il serait donc utile que des jeunes s'orientent en plus grand nombre dans ce secteur professionnel. Aujourd'hui, le bâtiment demeure un secteur professionnel doté d'une très mauvaise image auprès des jeunes : il compte parmi les secteurs professionnels les moins attractifs. Les jeunes formés dans le bâtiment ont souvent été orientés contre leur gré dans ces formations, à cause d'un niveau scolaire jugé trop faible ou d'un comportement perçu comme peu adapté à la scolarisation classique. Toutefois, au cours des dernières années, les actions de sensibilisation et d'information sur les métiers ont permis une légère augmentation des effectifs de lycéens et d'apprentis dans le bâtiment, qui étaient de 185 389 jeunes en 2004 toutes spécialités confondues (CCCA-BTP)<sup>8</sup>. Malgré la mauvaise image du secteur, un certain nombre de jeunes s'orientent et se forment dans le bâtiment, parviennent à terminer leur formation et à obtenir un ou plusieurs diplômes pour devenir ensuite de véritables professionnels.

Ce contexte nous a conduit à formuler deux hypothèses à l'origine de cette recherche.

Selon la première hypothèse, nous pensons qu'un des freins à l'orientation dans le bâtiment résidait dans les représentations négatives associées à ce secteur et liées à des motifs divers :

- conditions de travail difficiles, essentiellement dans le gros œuvre,
- dévalorisation d'un métier souvent associé à une main d'œuvre immigrée peu qualifiée,
- évolutions de carrière limitées.

---

<sup>6</sup> Fédération Française du Bâtiment (2005). *Les indicateurs sociaux du bâtiment*. Janvier.

<sup>7</sup> CAPEB (2004). *Lettre trimestrielle d'informations de l'Artisanat du Bâtiment*. 2<sup>ème</sup> trimestre 2004.

<sup>8</sup> CCCA-BTP (2005). *Tableau de bord national de la formation dans le BTP*. Edition février 2005, Paris.

Notre seconde hypothèse consistait à penser que probablement, la réalité du travail dans le bâtiment était, dans une certaine mesure, éloignée de ces représentations et devait comporter des dimensions positives et enrichissantes, peu perceptibles a priori mais qu'on pouvait essayer d'identifier.

Ces hypothèses nous ont conduit à nous centrer sur la diversité des points de vue de jeunes et plus particulièrement, à identifier la manière dont se déroulent l'orientation et la professionnalisation de ceux qui suivent des formations dans le bâtiment. Deux processus psychosociologiques centraux ont alors été privilégiés pour aborder ces questions d'adaptation de l'individu à son environnement : les représentations sociales et l'identité.

Nous avons, d'une part, cherché à identifier les représentations des jeunes, concernant le bâtiment : Sont-elles aussi négatives qu'on le pense ? Quelles sont les caractéristiques des jeunes dont les représentations sont négatives, et positives ?

D'autre part, les représentations que les jeunes ont du travail en général, ont également été abordées : Souhaitent-ils s'impliquer fortement dans leur vie professionnelle ? Le salaire constitue-t-il une motivation centrale ?

Enfin, nous avons cherché à mettre en évidence les représentations concernant l'avenir professionnel de ces jeunes. En plus de l'analyse de ces représentations, on s'est intéressé à leurs projets d'avenir professionnel : Comptent-ils rester dans le bâtiment après l'obtention de leur diplôme et pendant combien de temps ?

Concernant l'identité, nous voulions cerner les déterminants identitaires de ces représentations.

Nous avons donc cherché à comprendre le rôle des évaluations que les individus portent sur eux-mêmes dans les choix d'orientation. En effet, nous avons affaire à des jeunes souvent de faible niveau scolaire, dont l'image de soi est relativement dégradée. On pouvait penser que ces évaluations de soi jouent sur les perceptions de leur choix d'orientation et de leur avenir. Nous avons aussi cherché à repérer le rôle de dimensions plus sociales de l'identité, notamment l'influence des parents, et plus généralement de l'entourage, sur l'orientation et sur les représentations du secteur. Nous avons accordé un poids important au rôle de l'entreprise de formation car tous les jeunes formés dans le bâtiment passent une partie de leur temps dans une entreprise. Ces périodes peuvent prendre la forme de stages ou bien d'un travail productif réel dans le cadre de l'apprentissage.

Selon nous, la qualité de la formation durant ces périodes en entreprise doit être considérée comme fondamentale pour la construction de l'identité professionnelle des jeunes. Nous avons donc été particulièrement attentives tant à la qualité des activités proposées et des interactions sociales, qu'aux informations fournies aux jeunes dans les entreprises d'accueil, en nous basant exclusivement sur le point de vue des jeunes. Nous avons complémentaiement cherché à cerner les conséquences éventuelles d'un accueil et d'un suivi de qualité médiocre sur les représentations des jeunes.

Enfin, nous avons souhaité repérer les modalités de transformation de l'identité au fur et à mesure que les jeunes acquièrent de l'expérience en comparant les représentations de jeunes débutant la formation (1<sup>ère</sup> année de CAP) à celles de jeunes plus expérimentés (2<sup>ème</sup> année de CAP, Brevet professionnel..).

De même, nous avons analysé les formes de transformation identitaire et les représentations des jeunes selon les métiers préparés. Les jeunes formés dans cinq métiers ont donc été comparés. Les jeunes ont-ils le même rapport au travail, des projets identiques selon qu'ils suivent une formation en plomberie ou couverture ? Quelles informations peut-on tirer des différences éventuelles observées, en terme d'impact des cultures professionnelles sur les pratiques de formation, sur les représentations et la construction identitaire des jeunes ?

Telle est la diversité des questions auxquelles nous avons voulu répondre en interrogeant plus de 650 jeunes de différents niveaux et dans plusieurs métiers du bâtiment.

Nous avons pu constater que les études sociologiques ou psychosociales sur le bâtiment et notamment sur la professionnalisation des jeunes dans ce secteur sont rares. Notre recherche exploratoire vise à fournir des éléments de réflexion théorique mais également à dégager des propositions plus opérationnelles, qui doivent conduire à améliorer les dispositifs de formation et d'insertion dans le secteur du bâtiment.

Cette recherche sur le bâtiment a néanmoins, pu prendre appui sur des méthodologies mises en œuvre et des constats effectués dans d'autres études du Département Evaluation des Politiques Sociales (EPS) du CREDOC, depuis plus de 15 ans. Il s'agit essentiellement de travaux réalisés sur le thème général de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes adultes. Nous évoquons brièvement quelques-unes des études réalisées par le département EPS qui nous ont fourni des éléments de réflexion pour construire notre problématique de recherche.

Dans plusieurs enquêtes, les chercheurs du CREDOC ont voulu cerner les déterminants d'une insertion professionnelle réussie. Les résultats de ces enquêtes mettent en évidence l'influence forte des milieux de vie et notamment le rôle des relations familiales pour la construction des compétences sociales et pour le développement d'un comportement proactif dans le domaine professionnel.

Parmi ces enquêtes, un travail important (Beaudoin, Aucouturier, 1994)<sup>9</sup> a été réalisé à partir de la description de 580 parcours d'insertion de jeunes par des conseillers de PAIO/ML. Ce travail a également souligné le rôle des relations familiales et des difficultés financières et psychologiques sur les trajectoires des jeunes impliqués dans les dispositifs d'insertion professionnelle. Réalisée peu de temps avant, une autre recherche avait permis d'analyser les parcours d'insertion de près de 400 jeunes séparés de leur famille et placés dans des familles d'accueil ou des institutions (Bauer, Dubechot, Legros, 1993<sup>10</sup>). Ce travail montre que les parcours d'insertion professionnelle de ces jeunes s'apparentent souvent à ceux des jeunes non placés. Enfin le rôle du milieu familial et celui des expériences antérieures de travail ont été particulièrement soulignés comme déterminant (Dubéchet, Aldeghi, Le Quéau, 1998<sup>11</sup>) dans les cas d'insertions professionnelles réussies.

En 2000, une méthodologie d'analyse de comportements des jeunes en difficulté a été élaborée et on a mis en évidence l'intérêt de la pluralité des sources d'informations pour aboutir à une identification pertinente des compétences mises en œuvre par ces jeunes (Dubéchet, 2000<sup>12</sup>).

D'autres études permettent d'alimenter les réflexions sur les effets de l'apprentissage, par rapport à la situation scolaire classique. L'analyse des opinions et attentes de jeunes intérimaires a permis de confirmer qu'être en situation d'activité professionnelle même précaire favorise l'insertion et la

---

<sup>9</sup> V. Beaudoin et, A.L. Aucouturier (1994). *Parcours d'insertion de jeunes en difficulté*. CREDOC, Cahier de recherche n°66.

<sup>10</sup> D. Bauer, P. Dubechot et M. Legros, (1993). *Le temps de l'établissement : des difficultés de l'adolescence aux difficultés du jeune adulte*. CREDOC, Collection des rapports n°135.

<sup>11</sup> P. Dubéchet, I. Aldeghi et P. Le Quéau, (1998). *Comprendre des insertions professionnelles « réussies » parmi les jeunes des quartiers en difficulté*. CREDOC, Collection des rapports n°187.

<sup>12</sup> P. Dubechot (2000). *Des ressources aux compétences : proposition pour une méthode d'analyse des attitudes et des comportements des jeunes des banlieues et d'ailleurs*. CREDOC, Cahier de recherche n°153.

production de nouvelles compétences (Le Quéau, Simon, 1998<sup>13</sup>). Une enquête sur la professionnalisation des emplois - jeunes a également insisté sur les effets positifs pour les jeunes de la mise en activité professionnelle bien que la question de la pérennisation de ces activités et celle de la reconnaissance des compétences acquises demeurent (Dubéchet, Fronteau, 2000<sup>14</sup>).

Plus récemment, nous avons étudié le rôle des « petits boulots » sur les projets et intentions d'avenir des étudiants (Cohen-Scali, 2004a)<sup>15</sup> et mis en évidence les conditions dans lesquelles ces activités professionnelles doivent être réalisées pour fournir des informations utiles aux jeunes. Cette recherche centrée notamment sur l'identification de la qualité des contextes de travail nous a aidée à repérer des critères pour analyser les activités proposées dans les entreprises d'accueil des apprentis.

Au cours d'une autre recherche, nous avons mis au jour également les attitudes et représentations concernant le travail d'apprentis en formation professionnelle et montré que leurs origines culturelles les différençaient peu en matière de motivation pour le travail et de projets d'avenir (Cohen-Scali, 2004b)<sup>16</sup>. Cette recherche nous a sensibilisée aux caractéristiques culturelles des jeunes formés dans le bâtiment et à leurs effets éventuels sur leurs conceptions du travail et de l'avenir.

L'ensemble de ces travaux concourent à une réflexion sur les éléments qui favorisent l'insertion professionnelle et facilitent les projections des jeunes, souvent en difficultés scolaires, dans un avenir professionnel possible.

La recherche sur les jeunes dans le bâtiment s'inscrit donc dans cet ensemble de travaux que mène le département, sur les questions d'insertion. A la différence des autres recherches mentionnées précédemment, il s'agit ici d'appréhender les représentations de jeunes s'inscrivant dans un secteur professionnel spécifique, le bâtiment. Ce secteur a, par ailleurs, fait l'objet d'une étude effectuée par le Département « Evaluation des Politiques Publiques » du CREDOC, sur les pratiques de recrutement et d'intégration mises en œuvre par des entreprises du bâtiment (Van de Walle, 2003)<sup>17</sup>, qui adopte une approche complémentaire à celle que nous avons choisie pour notre recherche.

Ce document comprend quatre grandes parties.

La première partie est un exposé d'un ensemble de données de cadrage sur les effectifs, le recrutement et les transformations que connaît actuellement le bâtiment. Elle comprend également notre cadre théorique de référence essentiellement composé d'approches psychosociales. Le concept de représentation sociale est apparu central pour aborder la question de la professionnalisation dans le bâtiment et nous avons évoqué des approches qui analysent les conditions de la transformation des représentations, notamment dans le cadre de l'orientation professionnelle. La problématique est exposée avant les hypothèses et la méthodologie.

---

<sup>13</sup> P. Le Quéau et M.O. Simon (1998). *Les interimaire à forte densité d'emploi*. CREDOC, hors collection.

<sup>14</sup> P. Dubéchet et A. Fronteau (2000). *Enquête sur la professionnalisation des emplois-jeunes en 1999 auprès des adhérents de PROMOFAP*. CREDOC, hors collection.

<sup>15</sup> V. Cohen-Scali (2004). *Travailler en étudiant : les enjeux pour l'insertion professionnelle*. CREDOC, Cahier de recherche n°199.

<sup>16</sup> V. Cohen-Scali (2004). *Modes de vie, attitudes, projets professionnels : le rôle de l'origine culturelle*. CREDOC, Cahier de recherche n°201.

<sup>17</sup> I. Van de Walle, avec la collaboration de J. Huguet et B. Fabre (2003). *Recrutement, Intégration, et professionnalisation des jeunes ouvriers du bâtiment*. Rapport CREDOC.

La deuxième partie présente les résultats d'une enquête quantitative réalisée auprès de 200 collégiens de 3<sup>ème</sup>. Cette enquête visait essentiellement à identifier le niveau d'attractivité du secteur de bâtiment pour ces jeunes mais également leurs intérêts scolaires et professionnels.

La troisième partie repose sur une enquête quantitative effectuée auprès de 407 apprentis de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année de CAP, en CFA du bâtiment dans 5 filières de formation (plomberie, menuiserie, maçonnerie, électricité, couverture). Les déterminants de l'orientation, les représentations du travail et les projets d'avenir sont mis en évidence.

La quatrième partie correspond à l'exposé des résultats d'une enquête qualitative réalisée auprès de 60 jeunes préparant un CAP, un BEP ou un Brevet Professionnel en maçonnerie – gros œuvre. Nous avons voulu approfondir les processus de professionnalisation dans une filière professionnelle considérée comme particulièrement peu valorisée socialement.



## **PARTIE I :**

### **COMPRENDRE LES REPRESENTATIONS SOCIALES DES JEUNES FORMES DANS LE BATIMENT**

---

Dans une première partie, nous fournissons quelques données de cadrage sur le secteur du bâtiment et ses évolutions, notamment en ce qui concerne les effectifs des jeunes en formation et des salariés.

Dans une seconde partie, on aborde le cadre théorique de la recherche, centré sur la question du rôle des représentations sociales dans le processus d'orientation professionnelle et plus généralement, dans les choix de carrière.

#### **I. LE BATIMENT : UN SECTEUR PROFESSIONNEL EN TRANSFORMATION**

Le bâtiment est un secteur professionnel confronté d'une part à d'importantes transformations des professionnalités et d'autre part à des difficultés de recrutement et de renouvellement d'une main d'œuvre vieillissante. De nombreux jeunes sont formés dans les différents secteurs du bâtiment pour assurer un renouvellement de la population.

##### **I.1 Évolution des professionnalités dans le bâtiment**

La France regroupait en 2004, 348 816 entreprises du bâtiment, soit 12% des établissements tous secteurs confondus et 1262000 salariés (apprentis inclus), dont 460000 dans des établissements de moins de 10 salariés et 802000 dans les entreprises de 10 salariés et plus (source étude CCCA-BTP, février 2005<sup>18</sup>). Ces entreprises et salariés connaissent diverses évolutions.

En effet, la Fédération Française du Bâtiment (FFB) a réalisé des enquêtes<sup>19</sup> avec les unions professionnelles et les fédérations régionales auprès des chefs d'entreprise. Elles mettent en évidence les évolutions suivantes :

---

<sup>18</sup> CCCA-BTP (2005). *Tableau de bord national de l'emploi et de la formation dans le BTP*-Edition février , Paris.

<sup>19</sup> Fédération Française du Bâtiment(2005). *Les indicateurs sociaux du bâtiment*. Janvier.

- Accroissement des cessions et transmissions d'entreprises,
- Implication croissante des dirigeants dans le management et de moins en moins dans la production,
- Importance de plus en plus forte des dimensions commerciales des métiers,
- Diversification continue vers les métiers connexes : développement de la polyvalence,
- Rôle accru des fournisseurs qui assurent également une fonction de veille critique,
- Complexification de la réglementation technique et administrative,
- Implication plus soutenue des chefs de chantier dans la gestion de chaque chantier,
- Place grandissante de l'informatique et d'internet dans l'entreprise et pour la gestion des chantiers,
- Préoccupation forte concernant la sécurité,
- Volonté de structurer une véritable « fonction Ressources humaines ».

Ces évolutions induisent une réévaluation des compétences nécessaires aux professionnels. Les niveaux intermédiaires sont particulièrement affectés par ces transformations : ils ont de plus en plus souvent un rôle de gestion d'équipe, de recrutement, de formation, de management. Mais également, ils doivent suivre en permanence les évolutions des matériaux et des normes européennes et de sécurité.

## **I.2 Difficultés de recrutement et vieillissement de la population**

Les offres d'emploi proposées dans le bâtiment sont assez nombreuses : le poids des offres BTP dans l'ensemble des offres tous secteurs économiques confondus est de 7,5% (FFB, 2005).

Selon une étude de la CAPEB (2004)<sup>20</sup>, 20% des entreprises du bâtiment de moins de 20 salariés ont cherché à recruter au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2004. Parmi ces entreprises 53% ne sont pas parvenues à effectuer les recrutements souhaités.

51% des entreprises de 10 à 20 salariés ont cherché à recruter et seulement 40% d'entre elles y sont parvenues.

Selon la FFB (2005), pour ce qui est des catégories de personnels à embaucher, en octobre 2004, 48% des entreprises du bâtiment déclaraient éprouver des difficultés à embaucher des ouvriers qualifiés, 20% des techniciens et agents de maîtrise et 16% déclaraient rencontrer des difficultés à embaucher des ouvriers spécialisés.

Ce problème est d'autant plus important que la population active vieillit et que 7000 personnes partent à la retraite chaque année dans le secteur pour la seule Ile de France (IFBTP Ile de France, 2004). C'est aussi ce que note la FFB<sup>21</sup> au niveau national : cette tendance au vieillissement de la population s'observe de façon continue depuis 30 ans et se poursuit. L'âge moyen est de 38,9 ans en 2003, soit 3,7 ans de plus qu'en 1980. Par ailleurs, en 2003, la part relative des salariés âgés de moins de 25 ans est de 13,4% dans le BTP contre 9,6% en moyenne dans l'ensemble des secteurs professionnels, ce qui est encourageant.

---

<sup>20</sup>CAPEB - Lettre trimestrielle d'informations de l'Artisanat du Bâtiment – 2<sup>ème</sup> trimestre 2004.

<sup>21</sup> Les indicateurs sociaux du bâtiment. Fédération Française du Bâtiment. Janvier 2005.

Les besoins en personnels évoluent également à cause de la transformation de la répartition des effectifs du bâtiment qui fait ressortir un phénomène d'inversion du poids respectif entre le gros œuvre et le second œuvre. En 1970, 55% des salariés du bâtiment travaillaient dans le gros œuvre, ce n'est le cas que de 39% des salariés en 2003.

Si les statistiques mettent en évidence une certaine baisse des effectifs salariés entre 2002 et 2003, les entreprises ont continué à se créer à un rythme soutenu. On peut penser que les entreprises font appel à d'autres types de main d'œuvre : contrats à durée déterminée ou intérimaires. Depuis 1996, la recours à l'intérim ne cesse de croître et demeure à un niveau élevé avec 113 000 intérimaires (en équivalents temps plein) embauchés en 2003. On constate également que les profils des professionnels recherchés ne correspondent pas nécessairement aux personnes disponibles sur le marché.

L'enquête ASSEDIC – UNEDIC - CREDOC de 2005 sur les besoins en main d'œuvre des entreprises et les difficultés de recrutement confirme la crise aiguë de recrutement que connaît ce secteur<sup>22</sup>. Alors que pour 45% des cas de recrutement, tous métiers recherchés confondus, les employeurs font état de difficultés accentuées de recrutement ; pour les recrutements dans le bâtiment, 71% des projets de recrutement sont jugés difficiles. Pour les seuls ouvriers du secteur de la construction, le taux de recrutement difficile est de 72%. A titre de comparaison, il est de 47% pour les ouvriers de l'industrie. Les taux de recrutement jugés difficiles sont encore plus élevés pour les maçons qualifiés, les plâtriers, charpentiers et autres ouvriers qualifiés du gros œuvre, ainsi que les plombiers et chauffagistes qualifiés. Cette crise de recrutement est nettement moindre pour les ouvriers non qualifiés du secteur. Les effectifs recrutés dans le secteur du bâtiment sont considérables, ils représentent 16% de l'ensemble des personnes à recruter.

**Figure 1**

**Effectifs recrutés et part des recrutements difficiles par métier et grand secteur**

Métiers	Recrutements déclarés	% recrutés avec difficultés
<b>Ouvriers de la construction et du bâtiment</b>	<b>86 456</b>	<b>72%</b>
<i>Dont :</i>		
Ouvriers qualifiés des travaux publics (terrassement, béton...)	7 888	66%
Maçons qualifiés	21 458	82%
Plâtriers, charpentiers et autres OO du gros œuvre du bâtiment	9 354	83%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	5 158	54%
Peintres et ouvriers qualifiés des finitions du bâtiment	6 853	70%
Électriciens qualifiés du bâtiment	5 065	70%
Plombiers et chauffagistes qualifiés	8 818	80%
Menuisiers qualifiés du bâtiment, serruriers-poseurs	7 538	77%
Autres ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	7 473	74%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	3 695	42%
Conducteurs qualifiés d'engins de chantier du BTP	3 157	66%
<b>Ouvriers de la construction et du bâtiment</b>	<b>86 456</b>	<b>72%</b>
<b>Ensemble "Ouvriers des secteurs de l'industrie"</b>	<b>55 198</b>	<b>47%</b>
<b>Ensemble des métiers</b>	<b>537 621</b>	<b>45%</b>

Source : Enquête Besoins en main d'œuvre UNEDIC-ASSEDIC-CREDOC, 2005.

Note : plus de 400 000 entreprises ont répondu du champ « ASSEDIC » (qui comprend des entreprises ayant au moins un salarié). Les résultats sont redressés pour représenter l'ensemble des entreprises du champ.

<sup>22</sup> ASSEDIC – UNEDIC - CREDOC 2005. *Enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) – Résultats France*, site internet de l'UNEDIC.

Le tableau précédent met en évidence une difficulté des entreprises à recruter des personnels qualifiés ou très qualifiés. Les jeunes diplômés sont donc particulièrement recherchés par les entreprises du bâtiment, notamment ceux titulaires d'un CAP ou d'un BP. Ils sont attendus pour travailler comme ouvriers qualifiés ou encore pour reprendre les nombreuses entreprises, dont les responsables doivent partir à la retraite dans les 10 ans qui viennent.

Ces données montrent à la fois un vieillissement de la population contrebalancé par une augmentation de l'emploi des jeunes de moins de 25 ans. Toutefois l'embauche des ouvriers qualifiés et spécialisés et des techniciens et agents de maîtrise demeure difficile pour les entreprises.

### I.3 Un intérêt légèrement accru des jeunes pour les formations du BTP

Selon l'étude conduite par le CCCA-BTP<sup>23</sup>, 185 389 jeunes sont diplômés du bâtiment en 2004. Toutes spécialités confondues, 73 266 ont obtenu un CAP, 58 759 ont obtenu un BEP et 10 380 un Brevet professionnel. Le CCCA-BTP souligne que l'effectif en formation professionnelle initiale augmente dans tous les niveaux de formation en 2003-2004, l'année 2004-2005 confirmant cette tendance.

De même, pour l'Ile de France, une étude de l'IFBTP<sup>24</sup> montre que le nombre de jeunes ayant achevé en juin 2004 un cycle de formation à un métier du Bâtiment et des Travaux publics dans un établissement d'enseignement professionnel (lycée ou CFA) connaît une progression de 9,2%. En effet, 10 151 jeunes ont achevé leur cycle de formation en 2004 contre 9294 en 2003. Cette progression est interprétée par l'institut comme une amélioration de l'image de marque du BTP.

Pour ce qui est du gros œuvre, le nombre de jeunes formés en France est stable.

**Figure 2**  
**Nombre de jeunes diplômés en maçonnerie en 2003 et 2004**

	2003	2004
CAP	10 693	10 856
BEP	3 279	3 292
BP	1 375	1 403

source : Indicateurs sociaux du bâtiment – janvier 2005

Le nombre d'entrées en formation augmente légèrement dans presque toutes les formations selon le CCCA-BTP depuis 2003.

Par ailleurs, pour ce qui est des formations en alternance, 12779 jeunes ont suivi ce type de formation en 2003 dans le cadre de contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. 5418 jeunes sont formés dans des entreprises de moins de 10 salariés et ont 709 heures de formation en entreprise en

<sup>23</sup> Tableau de bord national de l'emploi et de la formation dans le BTP-Edition février 2005- CCCA-BTP, Paris

<sup>24</sup> Institut de Formation du Bâtiment et des Travaux Publics de la région Ile de France (2004). *Etude relative aux flux de jeunes ayant achevé un cycle de formation à un métier du BTP dans les établissements de la région Ile de France*. Juin.

moyenne. 7361 jeunes sont formés dans des entreprises de plus de 10 salariés avec 649 heures de formation en entreprise en moyenne.

78,3% des jeunes formés par apprentissage trouvent un emploi 7 mois après leur sortie de formation dans une spécialité du BTP avec ou sans diplôme. Ce taux varie selon les spécialités : il passe de 75% pour la maçonnerie –gros œuvre, à 92% pour la charpente et 96% pour les travaux publics. Titulaires d'un CAP ou d'un BEP, 87% des apprentis sont embauchés 7 mois après l'obtention du diplôme et 93% lorsqu'ils ont un Brevet Professionnel.

En revanche, lorsque les diplômes sont obtenus par la voie scolaire classique, les taux d'insertion fléchissent légèrement : 73% titulaires d'un CAP ou BEP sont embauchés 7 mois après leur diplôme et 86% des Bacheliers professionnels.

#### **I.4 Points communs et différences selon les métiers<sup>25</sup>**

Nous présentons quelques caractéristiques des filières que nous avons étudié dans nos enquêtes.

##### **La maçonnerie**

20 277 jeunes ont été formés en maçonnerie en 2004, dont 12107 en CAP, selon le CCCA-BTP<sup>26</sup>. Cet effectif est en augmentation par rapport à 2003 pour l'ensemble du territoire. 63% de ces jeunes sont formés par apprentissage.

Les effectifs salariés dans la maçonnerie ont augmenté très fortement depuis 1996 puis se sont stabilisés, pour connaître une très légère augmentation à partir de 2002. En 2004, on comptait 195 857 salariés, soit un accroissement des effectifs par rapport à 2003.

La maçonnerie apparaît comme un des métiers comportant le plus grand nombre de personnes peu qualifiées. C'est dans le secteur de la maçonnerie que les artisans en Ile de France sont les plus nombreux : soit 31% des entreprises artisanales du bâtiment de la région.

##### **La couverture**

4 448 jeunes ont été formés en couverture en 2004 dont 3329 ont préparé un CAP selon le CCCA-BTP. La couverture a connu entre 2002 (37245 salariés) et 2003 (36588 salariés) une légère baisse du nombre de ses salariés.

---

<sup>25</sup> Sources :

- « Tableau de bord national de l'emploi et de la formation dans le bâtiment et les travaux publics » – Février 2005, CCA-BTP,

- « Tableau de bord Emploi-Formation du BTP en Ile de France », mars 2004

- Etudes sur les entreprises artisanales du bâtiment réalisées par la CAPEB, 2005

En 2004, on totalise 51 833 entreprises artisanales en couverture, plomberie-chauffage. Les effectifs salariés ont également plutôt tendance à se stabiliser. En 2004, on comptait 113 910 salariés dans ces trois professions.

### **La menuiserie**

27 167 jeunes ont été formés en menuiserie en 2004, dont 9 923 en CAP. En 2004, on totalise 82451 salariés exerçant dans les secteurs de la « charpente, menuiserie, agencement » ainsi que 38500 entreprises artisanales.

### **L'électricité**

41 650 jeunes ont été formés en électricité en 2004 dont 9003 ont préparé un CAP. On comptait 78 806 salariés électriciens en 2002, chiffre qui reste stable en 2003 et augmente légèrement en 2004. Le nombre d'entreprises artisanales progresse depuis 2001 dans le secteur « équipement électrique et électronique ». On comptait 36 385 entreprises de moins de 20 salariés en 2004. Les ouvriers électriciens sont les moins nombreux à être peu qualifiés (22% contre 30% en moyenne).

### **La plomberie**

11 766 jeunes ont été formés en plomberie en 2004. Les plombiers sont 39 814 salariés en 2003. Globalement les effectifs ont donc légèrement baissé. 27% des plombiers seulement sont ouvriers peu qualifiés, ce qui est un peu inférieur à la moyenne.

Même si les effectifs augmentent dans les formations en bâtiment, ils ne semblent pas suffisants pour combler des besoins des entreprises croissants en main d'œuvre. Les entreprises rencontrent notamment des difficultés à recruter du personnel qualifié. Grâce à des actions conjuguées de la part de plusieurs acteurs du bâtiment (par exemple les actions de visites de chantier organisées régulièrement par la FFB Ile de France), les effectifs de jeunes en formation dans le bâtiment se stabilisent voire augmentent légèrement. Toutefois, les jeunes qui choisissent ces formations le font souvent par défaut : souvent en échec, ils se voient orientés vers le bâtiment sans l'avoir souhaité. Pourquoi le secteur du bâtiment suscite-t-il si peu d'enthousiasme parmi les jeunes ? comment comprendre que ces métiers soient perçus comme si peu attrayants ? Se poser ces questions revient à s'interroger sur les représentations sociales du bâtiment. Ces représentations sont centrales car elles constituent, de véritables « guides pour l'action ». Elles induisent donc certains types de comportements, comme par exemple le choix d'une formation ou d'un métier, ou encore des stratégies d'évitement du secteur.

## II. REPRESENTATIONS SOCIALES ET IDENTITES : QUEL ROLE DANS LE PROCESSUS D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ?

Dans cette section, nous voulons montrer le rôle important joué par les représentations sociales au sein du processus d'orientation scolaire et professionnel que connaissent les jeunes formés aux métiers du bâtiment. Après avoir présenté les caractéristiques des représentations sociales, nous évoquerons quelques approches de l'orientation qui mettent en exergue le rôle de ces représentations sur l'élaboration des intentions d'avenir des adolescents et des jeunes.

### II.1 Les représentations sociales : une structure cognitive stable

Quelles sont les caractéristiques des représentations sociales ? Dans quelles conditions une représentation sociale peut-elle évoluer ?

Pour Moscovici (1961)<sup>27</sup>, les représentations sociales sont des « univers d'opinions » propres à une culture, une classe sociale ou un groupe et relatifs à des objets de l'environnement social. Les contenus d'une représentation peuvent être associés à un ensemble d'éléments cognitifs (opinions, informations, croyances...) relatif à un objet social.

La première caractéristique de cet ensemble est d'être organisé. Les éléments qui la constituent entretiennent entre eux des relations.

La seconde spécificité d'une représentation est d'être partagée par les individus d'un même groupe social. Toutefois, les consensus que l'on rencontre à propos des éléments d'une représentation donnée dépendent à la fois de l'homogénéité du groupe et de la position des individus par rapport à l'objet de la représentation. Le caractère consensuel d'une représentation est généralement partiel, localisé à certains éléments de cette dernière.

La troisième caractéristique d'une représentation réside dans son mode de construction, elle est collectivement produite à l'occasion d'un processus global de communication. Les échanges interindividuels et l'exposition aux communications de masse permettent aux membres d'un groupe de mettre en commun les éléments qui vont constituer la représentation sociale. Cette mise en commun favorise l'émergence de consensus en même temps qu'elle confère une validité sociale aux diverses opinions, informations et croyances.

La quatrième spécificité d'une représentation sociale concerne sa finalité : elle est socialement utile.

Les représentations sont des systèmes de compréhension et d'interprétation de l'environnement social. Mais elles interviennent aussi dans les interactions entre groupes.

Ces connaissances sociales partagées (Jodelet, 1989)<sup>28</sup> se construisent par le biais de deux processus : l'ancrage et l'objectivation.

---

<sup>27</sup> S. Moscovici (1961) *La psychanalyse, son image, son public*. Paris : PUF.

<sup>28</sup> D. Jodelet (1989) *Représentations sociales*. Paris : PUF.

L'ancrage est le processus par lequel la représentation s'insère dans la société. Il revêt deux formes complémentaires. Les informations relatives à l'objet de représentation seront interprétées à partir de domaines de connaissances préexistants, qui vont servir de cadre de référence.

L'objectivation est une opération consistant à rendre concret et matériel ce qui est abstrait et impalpable. Par ce processus, les connaissances relatives à l'objet de représentation n'apparaissent plus comme des concepts, des constructions intellectuelles destinées à rendre compte de cet objet mais bien comme des éléments tangibles de la réalité.

Des processus socio-cognitifs convergents, encadrés par des processus plus généraux d'ancrage et d'objectivation, ne suffisent pas à comprendre comment les individus mettent en commun le savoir qu'ils élaborent. Le phénomène de représentation sociale repose aussi sur l'apparition d'un processus global de communication collective, pouvant s'exprimer sous différentes formes. Il y a tout d'abord les communications interpersonnelles : échanges produits entre les personnes de grande proximité. Le débat public est la seconde forme importante de la communication collective. Il ne s'agit pas ici de conversations à plusieurs mais plutôt d'un échange qui va se dérouler devant une assistance non directement participante. La presse peut également avoir un impact considérable sur la formation des représentations sociales. Il s'agit d'un mode de communication de masse qui, par définition, touche instantanément et simultanément un grand nombre de personnes. La mise en commun du savoir s'y réalise donc à grande échelle.

## **II.2 Les conditions de transformation des représentations sociales**

Pour comprendre comment se transforment les représentations sociales, il faut s'intéresser à la manière dont s'organisent les éléments qui structurent les représentations sociales. La théorie du noyau central, qui constitue un approfondissement de l'approche proposée par S. Moscovici propose une modélisation de cette organisation.

Cette théorie permet, en effet, de comprendre l'organisation interne des représentations sociales. Selon Abric (1987)<sup>29</sup>, toute représentation s'organise autour de quelques éléments, appelés éléments centraux se regroupant en une structure nommée noyau central ou noyau structurant. C'est une structure dont le rôle est interne à la représentation sociale.

*« Nous appellerons noyau central d'une représentation constituée tout élément ou ensemble d'éléments qui donne à cette représentation sa signification et sa cohérence »* (Abric, 1987, p.68). Le noyau assure deux fonctions essentielles dans la représentation :

Il a, d'une part, une fonction génératrice de sens. C'est par lui que les autres cognitions de la représentation acquièrent un sens et une valeur spécifiques pour les individus.

Il a d'autre part, une fonction organisatrice. C'est autour du noyau que s'agencent les autres cognitions de la représentation. C'est le noyau qui détermine les relations que ces cognitions entretiennent les unes avec les autres.

Les autres éléments de la représentation sont les éléments périphériques. Le système périphérique constitue la partie externe de la représentation. C'est à travers lui que sont opérationnalisées les cognitions centrales. C'est, dans la plupart des cas, la phase visible de la représentation, accessible par

---

<sup>29</sup>J. C. Abric (1987). *Coopération, compétition et représentations sociales*. Cousset : Delval

l'observation ou l'entretien. En tant que traductions concrètes des éléments centraux, les éléments périphériques sont soumis à l'expérience ou aux préférences des individus. C'est donc souvent, la face visible de la représentation, celle qui est la plus accessible par l'observation ou l'entretien. Les éléments périphériques sont donc fortement dépendants des pratiques sociales et sont susceptibles de se transformer assez facilement. L'évolution des éléments périphériques de la représentation est une condition à la transformation de son noyau central (Rateau et Rouquette, 1998<sup>30</sup>).

Ainsi, tant que l'environnement ne change pas, la représentation n'a pas de raison de changer. Or, des changements dans l'environnement ont généralement, pour conséquence l'émergence de pratiques nouvelles pour le groupe. Ces pratiques nouvelles peuvent être en contradiction ou non avec la représentation : elles peuvent être déjà connues du groupe ou totalement inédites. Un autre paramètre intervient également : la situation impliquant de nouvelles pratiques peut être considérée comme réversible ou irréversible. Les individus peuvent penser qu'ils vont revenir rapidement à des pratiques antérieures ou bien penser que cette nouvelle situation est durable. En fonction de ces différentes situations, les transformations qui vont alors s'engager seront de nature totalement différentes. On aboutit à quatre cas possibles (Rateau, 1999<sup>31</sup>) (tableau 2).

**Figure 3**

**Les effets des pratiques sur les représentations en fonction de la perception de la situation.**

	Pratiques non contradictoires	Pratiques contradictoires
Situation perçue comme réversible	Cas 1	Cas 2
Situation perçue comme irréversible	Cas 3	Cas 4

Cas n° 1 : Les pratiques nouvelles ne mettent pas en cause le noyau central car la situation est perçue comme transitoire.

Cas n°2 : Les informations nouvelles et discordantes vont être intégrées dans la représentation par une transformation du système périphérique. Le noyau central reste stable et insensible à ces modifications. Il s'agit donc d'une transformation superficielle de la représentation.

Cas n°3 Les nouvelles pratiques se mettent en place et n'apparaissent pas comme contradictoires avec la représentation. Il s'agit d'une transformation sans rupture de la représentation, sans éclatement du noyau central. Les éléments activés par les nouvelles pratiques s'intègrent progressivement au noyau et contribuent à former un nouveau noyau.

Cas n°4 Des circonstances nouvelles apparaissent et sont opposées à la représentation et des pratiques nouvelles et contradictoires se mettent en place. On observe alors deux types de transformation de la représentation :

- Les pratiques nouvelles sont, dans un premier temps rendues compatibles avec ce que prescrit le noyau central. Cela implique la mise en œuvre de mécanismes cognitifs de justification, de rationalisation qui donnent lieu à des « schèmes étranges » où la contradiction est énoncée et rationalisée.

<sup>30</sup> ML, Rouquette et P., Rateau (1998) *Introduction à l'étude des représentations sociales*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

<sup>31</sup> P. Rateau (1999). « Nature et fonction des représentations sociales ». J.P. Pétard, *Psychologie sociale*. Rosny : Bréal.

- Dans un second cas, aucune rationalisation ne permet de supporter la contradiction entre les nouvelles pratiques et la représentation. La représentation se transforme brutalement.

Ce modèle nous paraît intéressant pour appréhender à la fois la nature structurelle des représentations mais également pour cerner le rôle des contextes sociaux dans leur évolution. Il peut contribuer à comprendre le rôle des expériences de travail et des pratiques professionnelles dans l'évolution des représentations des jeunes.

Les jeunes sont particulièrement sensibles aux représentations sociales. D'une part, l'adolescence a été mentionnée par de nombreux chercheurs comme une période de fortes transformations des représentations du travail mais également des représentations de soi et de l'avenir. Les jeunes sont de plus en plus sensibles aux informations leur permettant de se repérer dans le monde social et professionnel. Ils élaborent leurs représentations du travail et des métiers sous l'influence des principaux milieux avec lesquels ils sont en relation : le milieu scolaire, le milieu familial, le milieu social, le groupe de pairs, notamment.

### **II.3 Le rôle des représentations sociales dans le processus d'orientation scolaire et professionnelle**

Plusieurs modèles essentiellement psychologiques ont été construits au cours des 50 dernières années, pour essayer de comprendre la manière dont les jeunes élaborent leurs intentions d'avenir. Nous évoquerons quelques-uns de ces modèles qui s'attachent à l'influence des représentations sociales. Ensuite nous aborderons les facteurs qui jouent un rôle sur les représentations et l'élaboration des choix d'orientation.

#### *II.3.a Approches psychologiques et psychosociales des processus d'orientation*

Comme le soulignent Huteau et Guichard (2001, p.82)<sup>32</sup>, les principales représentations qui agissent sur les conduites d'orientation peuvent être qualifiées de sociales car :

- elles portent sur des objets sociaux,
- elles se construisent au cours des interactions sociales,
- elles remplissent une fonction sociale.

Les objets principaux de représentations influençant les processus d'orientation sont le monde social, les formations et les métiers. Un autre ensemble de représentations intervient : les représentations de soi. Les représentations de soi diffèrent des représentations sociales car elles sont personnelles et non sociales mais elles subissent des influences issues de diverses représentations sociales.

Ainsi, pour élaborer une préférence pour un métier, le jeune doit confronter des informations relatives à lui-même à d'autres informations relatives au monde des formations et des métiers. Pour Guichard et Huteau, ces informations, toutefois, sont rarement objectives. Généralement trop nombreuses pour être traitées dans leur ensemble, ces informations sont le plus souvent distordues par différents processus

---

<sup>32</sup> J. Guichard et M., Huteau (2001) *La psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod

psychosociaux naturels. En effet, l'opération cognitive de catégorisation consistant à classer ces informations conduit à ce que les éléments regroupés vont être perçus comme plus semblables (effet de similitude) et ceux placés dans des catégories différentes seront perçus comme plus différents qu'ils ne le sont en réalité (effet de contraste). Un autre biais consiste à donner une plus grande importance à des informations qui vont dans le sens de ce que l'on souhaite, aime ou connaît déjà.

Le besoin de cohérence cognitive est une autre source de distorsion. L'individu évite de remettre en question son système de croyances. Pour cela, il prête moins d'attention à certaines informations et davantage à d'autres.

Enfin, l'information reçue est traitée en fonction de celle déjà connue par les individus. Par exemple, ils disposent déjà d'un certain nombre de catégories de pensée concernant les métiers avant qu'on leur demande de s'orienter. Dans ces catégories, certains objets sont plus représentatifs que d'autres : ce sont les prototypes. Les auteurs citent par exemple que le prototype de l'ouvrier est, pour des jeunes de lycée professionnel et technologique, l'ouvrier du bâtiment (gros œuvre) avec tous les attributs négatifs associés. De nouvelles informations sur les ouvriers seront alors, d'abord confrontées à ce prototype, qui pourra, éventuellement, avec le temps, se transformer.

On comprend que l'élaboration des choix de métiers n'est pas le produit d'un calcul ou d'une décision rationnelle. En plus de ce phénomène de confrontation, puis de transformation des informations réalisé par le jeune, un autre ensemble d'éléments doit être pris en compte pour comprendre l'élaboration des projets professionnels : l'évolution des représentations au cours de la jeunesse qui conduit à une transformation de la nature des intentions d'avenir. De nombreux chercheurs ont travaillé sur une approche développementale de l'orientation. Un certain nombre de ces modèles ont été synthétisés par Guichard (1993<sup>33</sup>, Guichard et Huteau, 2001) dont nous reprenons certaines descriptions. Ces modèles permettent de comprendre la transformation des choix d'orientation.

Ainsi, Ginsberg approche l'élaboration des choix comme un processus de maturation, et distingue trois périodes dans le développement des choix d'orientation.

La période *des choix imaginaires* concerne les adolescents de 12-14 ans.

La période *des choix à l'essai* correspond à une partie de notre population (15-17 ans). Les jeunes commencent à se poser des questions sur leur orientation et s'interrogent à propos de ce qu'ils préfèrent, de ce qu'ils savent le mieux faire, de ce qu'ils peuvent faire en regard de leurs résultats, de ce qu'ils peuvent attendre de telle ou telle carrière.

Ensuite vient la période *des choix réalistes* qui comprend trois phases. L'exploration consiste en une recherche active d'informations. La cristallisation correspond à une phase au cours de laquelle ils vont hiérarchiser les facteurs pouvant influencer leurs choix. Enfin, la spécification est la réalisation effective d'un choix en fonction de leurs intérêts.

Ce modèle met en évidence la maturation nécessaire pour élaborer ses choix. Il souligne également le rôle du jeune comme acteur dans l'élaboration de ses choix et l'importance de la qualité de l'environnement et de sa capacité à fournir des ressources en termes d'informations pour favoriser l'orientation.

Pour Linda Gottfredson, les choix professionnels constituent avant tout une tentative de se construire un soi social et secondairement un choix psychologique. Trois concepts fondamentaux résument le processus d'élaboration des choix chez les adolescents.

---

<sup>33</sup> J. Guichard (1993). *L'école et les représentations d'avenir des adolescents*. Paris : PUF.

Le premier est la *carte cognitive* des professions. Gottfredson a en effet montré que tous les jeunes se construisent une représentation mentale où les professions sont dispersées sur un plan selon deux dimensions : la dimension masculinité/féminité et la dimension prestige social. Cette carte serait à peu près la même chez tous les jeunes. Sur cette carte, le métier d'ouvrier en BTP apparaît comme un métier très masculin et comme le moins prestigieux.

Ensuite, les jeunes définiraient, sur cette carte « une zone d'alternatives acceptables » au sein de laquelle plusieurs métiers sont envisagés : c'est la *circonscription*. Les métiers choisis se trouvent alors un peu plus valorisés sur la carte cognitive.

L'origine sociale et le niveau scolaire interviennent dans la délimitation de cette zone. Le troisième concept est *le compromis*. Il s'agit d'un processus selon lequel les individus renoncent aux aspirations professionnelles qu'ils préfèrent, quand ils pensent ne pas trouver d'opportunités professionnelles ou de formations correspondant à leurs aspirations.

Ce modèle présente l'intérêt d'avoir mis au jour l'existence d'une carte cognitive des professions dont l'existence a été confirmée par de nombreuses recherches. Cette carte est relativement rigide et permet d'évaluer les métiers. Les caractéristiques intrinsèques des professions ne sont pas prises en compte, seul le statut social lié au métier apparaît. Le métier est donc conçu avant tout par sa position dans le monde social et perçu en termes relationnels.

Pour finir, nous voudrions évoquer un dernier modèle qui donne une place particulière au professionnel comme modèle identificatoire. L'approche de B. Dumora met en évidence la mise en place de trois processus fondamentaux chez l'adolescent.

Le premier processus, la *réflexion comparative* correspond à la mise en relation entre des éléments descriptifs de soi et de ceux de professionnels. A ce stade, le jeune est plus sensible aux caractéristiques du professionnel qu'à la profession elle-même. Il se compare au professionnel.

Le deuxième processus, la *réflexion probabiliste*, est lié à l'expérience scolaire. Le jeune prend la mesure des différences entre le possible et le probable.

Enfin, ces deux processus sont articulés grâce à une *réflexion implicative* : il s'agit d'une mise en relation entre des moyens et des fins. Deux types de trajectoires apparaissent alors. Les trajectoires lisses se dégagent quand le désirable et le probable coïncident. Les trajectoires de rupture apparaissent dans le cas contraire avec la mise en œuvre de logiques de rationalisation ou de résignation.

Cette approche laisse penser que les rencontres avec des professionnels seraient un moyen particulièrement efficace pour permettre aux jeunes d'entreprendre cette réflexion comparative.

### *II.3.b Les principaux facteurs personnels et sociaux impliqués dans le processus d'orientation*

Les différents modèles que nous venons de présenter brièvement montrent qu'il existe des processus intrinsèques au développement psychosocial des jeunes, qui les conduisent à connaître des phases dans l'élaboration de leurs choix d'orientation. En plus de ces processus, des recherches ont également souligné le rôle de différents facteurs personnels ou sociaux qui interviennent également souvent de façon conjuguée pour influencer l'élaboration des intentions d'orientation.

Un premier facteur est le sexe. Dès les années 90, les chercheurs se sont interrogés sur les raisons qui différencient les choix d'orientation des garçons et des filles, et plus particulièrement sur celles qui

peuvent expliquer la désaffection des sciences et techniques par les filles. Pour Duru-Bellat (1991)<sup>34</sup>, les filles anticipent les difficultés d'insertion professionnelle qu'elles pourraient rencontrer dans certains secteurs professionnels et font des compromis.

Un second facteur est la famille. Rebelo-Pinto et Soares (2004)<sup>35</sup> recensent un nombre important de recherches qui montrent le rôle des variables familiales sur le développement vocationnel des adolescents, tout particulièrement concernant le niveau socio-économique et culturel, la composition de la famille, l'origine ethnique, les pratiques éducatives, les valeurs familiales, l'encouragement familial, l'interaction parents-enfants.

Nimal, Lahaye et Pourtois (2000)<sup>36</sup> ont étudié le rôle de plusieurs variables liées à l'environnement familial sur l'insertion professionnelle, au cours d'une étude longitudinale : le langage, les pratiques éducatives et les représentations parentales de l'éducation. Les auteurs ont pu mettre en évidence l'existence de cinq modes d'insertion socio-professionnelle :

- les « familiaristes » : sont des jeunes qui s'investissent dans la « micro-socio-économie familiale ». Ils évitent l'insertion et préfèrent un autre champ de la vie sociale : la famille et le foyer. L'emploi est instrumentalisé, il ne revêt aucune valeur en soi.
- Les « fonctionnalistes » : cherchent avant tout à trouver un travail rapidement pour pouvoir s'insérer socialement, mais n'entreprennent pas d'études supérieures. Ils ont connu une éducation familiale qui a privilégié un mode de socialisation holiste, c'est-à-dire préparant à devenir un bon travailleur.
- Les « héritants » : Très tôt, les jeunes ont été poussés dans le monde du travail par leur famille. En cas d'échec scolaire, la famille intègre le jeune dans une structure pré-existante (entreprise ou commerce familial) et lui fournit son aide.
- Les « contractualistes » : ces jeunes ont pu à l'adolescence, se différencier des attentes parentales et élaborer leur propre projet d'études. Ils ont le sentiment d'être pris en charge par une famille dont ils veulent s'émanciper. Ils développent leurs propres projets originaux et essaient de les assumer.
- Les « prothésistes » : la socialisation est centrée sur la personne de l'enfant qui est porteur d'un investissement parental important. Les parents propulsent l'enfant vers le monde extérieur pour qu'il s'y réalise avec un maximum de soutien. Ces jeunes veulent valoriser rapidement leurs titres mais redoutent un investissement professionnel aliénant.

On comprend, grâce à cette recherche, l'importance de la socialisation familiale sur l'élaboration des choix d'orientation.

Un troisième facteur est généralement évoqué dans la littérature comme très influent : il s'agit du milieu scolaire. Adoptant le point de vue de la sociologie de l'action, Dubet a conceptualisé l'expérience et notamment l'expérience scolaire. Pour Dubet, l'expérience correspond d'une part à « une manière d'éprouver, d'être envahi par un état émotionnel suffisamment fort pour que l'acteur ne

---

<sup>34</sup> M. Duru-Bellat (1991) La raison des filles : choix d'orientation ou stratégies de compromis ? *L'orientation scolaire et professionnelle*. Vol. 20, n°3, p 257-267.

<sup>35</sup> H. Rebelo-Pinto et M.C. Soares (2004) Approches de l'influence des parents sur le développement vocationnel des adolescents. *L'orientation scolaire et professionnelle*. Vol. 33, n°1, 7-24.

<sup>36</sup> P. Nimal, W. Lahaye et JP Pourtois (2000). *Logiques familiales d'insertion sociale*. Bruxelles : De BOECK Université.

*s'appartienne pas vraiment tout en découvrant une subjectivité personnelle* » (1994, p. 92<sup>37</sup>). Mais c'est également « *une activité cognitive, c'est une manière de construire le réel et surtout de le vérifier, de l'expérimenter* » (p. 93). Pour l'auteur, « *la sociologie de l'expérience sociale vise à définir l'expérience comme une combinaison de logiques d'action, logiques qui lient l'acteur à chacune des dimensions d'un système. L'acteur est tenu d'articuler des logiques d'action différentes, et c'est la dynamique engendrée par cette activité qui constitue la subjectivité de l'acteur et sa réflexivité.* » (Dubet, 1994, p. 105).

L'auteur évoque la dérégulation des situations scolaires qui oblige les jeunes à construire une expérience à travers la combinaison des diverses logiques d'action qui structurent le monde scolaire (Dubet et Martuccelli, 1998<sup>38</sup>). Cette expérience s'élabore dans l'interaction entre deux processus. D'une part, les jeunes la produisent en construisant leur identité au sein de l'ensemble social et d'autre part, ils doivent utiliser des logiques d'action propres au système scolaire correspondant à trois grandes fonctions : intégration, distribution de compétences et éducation ; L'intégration scolaire repose sur des tensions entre les diverses formes d'appartenance qui ne s'articulent plus. La stratégie de l'acteur prend place dans un espace scolaire de plus en plus compétitif.

La subjectivation, la prise de distance et la capacité de critique n'est plus compatible avec les exigences de la compétition scolaire, qui s'oppose à l'authenticité individuelle : l'intérêt pour soi se sépare de l'intérêt scolaire ou de l'utilité sociale.

Tous les jeunes doivent se construire une expérience au cours de leur scolarité. Pour Dubet, le collège correspond à une expérience de rupture. Les études perdent de leur évidence et les classements commencent à déterminer l'avenir social. C'est également ce que mentionne Dumora (1998) : les expressions de préférences pour des métiers font place à des préférences en terme de filières ou de formation en 3<sup>ème</sup>.

Au collège également se consolide une culture adolescente, opposée ou parallèle à la culture scolaire. Le collégien est constamment écartelé entre ces tensions et agence difficilement son expérience. Ensuite, le lycée se caractérise par une orientation qui tient lieu de « rite d'exclusion ». Le travail psychique du jeune sur lui-même est plus intense et c'est au lycée que l'individu émerge de la socialisation scolaire ou au contraire qu'il se sent emporté dans un sentiment d'échec. L'entrée en lycée professionnel (LP) a été étudiée par Dumora (1998). L'auteur a montré que les collégiens de 3<sup>ème</sup> avaient des représentations plutôt négatives du LP (c'est pour les mauvais élèves, conduit au chômage, pas intéressant...). Interrogés sur les représentations du LP, les jeunes de lycée professionnel sont beaucoup plus positifs (permet de continuer les études, c'est un lycée comme les autres, est un choix personnel...). Ainsi, la situation de l'intérieur et l'appréhension directe des conduites, des enseignements, des lieux conduisent à une ré-évaluation des catégories antérieures. L'auteur interprète également ce changement comme « *un effet de processus subjectifs, c'est-à-dire de processus inconscients, de rationalisation qui permettent de réhabiliter les orientations imposées par les performances scolaires* » (1998, p.230). Elle note également que les jeunes de Lycée Professionnel expriment une méconnaissance des possibles, une absence d'aide à l'orientation ou un refus de cette aide. L'affectation en LP leur apparaît non comme le produit d'un processus d'orientation dans lequel

---

<sup>37</sup> F. Dubet (1994). La sociologie de l'expérience. Paris : Seuil.

<sup>38</sup> F. Dubet et D. Martuccelli (1998). *Sociologie de l'expérience scolaire*. L'orientation scolaire et professionnelle. N°2, vol. 27. 169-187.

ils seraient impliqués mais comme un jeu institutionnel de gestion des places vacantes, jeu imprévisible duquel ils se sont sentis éloignés.

Enfin, un dernier facteur qui interviendrait également dans la transformation des représentations sociales et la construction des projets d'avenir n'a pas été réellement étudié. Il s'agit de l'expérience de travail. C'est à cette nouvelle forme d'expérience que se trouvent essentiellement confrontés, les jeunes en apprentissage et c'est cette variable à laquelle nous nous sommes plus particulièrement intéressés au cours de cette recherche.

Plusieurs approches théoriques peuvent en psychologie sociale être utilisées pour cerner cette influence. La théorie de l'apprentissage social de Bandura a été appliquée par Krumboltz (Guichard et Huteau, 2001) aux prises de décisions de carrière. Krumboltz analyse les modalités de l'apprentissage par l'expérience. De ce point de vue, la vie consiste en une succession d'expériences d'apprentissage qui conduisent à la formation de généralisations d'observations de soi et de compétences pour effectuer des choix professionnels. Deux types d'apprentissages sont mobilisés : associatif et instrumental. L'apprentissage associatif se fait par imitation et identification à un modèle. Les apprentissages instrumentaux ont pour origine l'activité de l'individu, à partir de laquelle il en infère des représentations et des généralisations d'observation de soi. Ces apprentissages par l'expérience conduisent le sujet à résoudre une variété de problèmes et développent des capacités pour faire face à l'environnement, l'interpréter et faire face aux événements futurs.

La théorie de l'engagement postule que la production de comportements, dans certaines conditions, notamment en l'absence de toute contrainte, induirait un changement de représentations et d'attitudes. Cette théorie a été utilisée par Castra (2003)<sup>39</sup> qui a étudié les jeunes en difficultés sociales et scolaires suivant des formations professionnelles ou connaissant des expériences de travail. Castra montre l'importance de la mise en situation professionnelle pour faire évoluer les représentations du travail et de soi chez ces publics.

Nous étions parvenus aux mêmes constats quand nous avons comparé des jeunes en apprentissage, à d'autres, dans la même formation proposée selon un enseignement classique (Cohen-Scali, 2000<sup>40</sup>).

Ces développements visaient à montrer la complexité des processus d'orientation et la multiplicité des facteurs qui contribuent à l'élaboration des choix professionnels. L'élaboration des projets d'avenir peut être appréhendée comme le produit du développement psychosocial des jeunes, d'une part et d'autre part, de l'influence d'un ensemble de contextes intervenant de façons différenciées au fil du temps. Ces contextes peuvent être, en accord avec Vondracek (Guichard et Huteau, 2001) associés à des structures concentriques en interrelations de différents niveaux. Les microsystèmes sont ceux où l'individu interagit (la famille, les groupes de pairs...), dans le cadre de rôles, d'interactions et d'activités. Les mésosystèmes renvoient aux interactions entre les microsystèmes et se déroulent lorsque les individus rencontrent deux microsystèmes ou plus (école et travail, famille et école...). Enfin, les exosystèmes correspondent aux milieux dans lesquels le jeune n'intervient pas directement mais qui jouent un rôle dans les projets d'avenir (par exemple le lieu de travail du père). C'est également la confrontation continue avec diverses formes d'évaluation (évaluations scolaires mais également professionnelles pour les jeunes en formation professionnelle) qui semblent conduire les jeunes à définir des positions possibles ou probables pour le futur.

---

<sup>39</sup> D. Castra (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris : PUF.

<sup>40</sup> V. Cohen-Scali (2000). *Identité professionnelle et alternance*. Paris : PUF.



## PARTIE II :

### COMMENT PRODUIT-ON DES PROFESSIONNELS DU BATIMENT ? PROBLEMATIQUE ET DEMARCHE D'ENQUETE

---

Dans le contexte de fortes transformations du secteur du bâtiment qui induisent la mobilisation de nouvelles compétences professionnelles d'une part et des difficultés de recrutement de professionnels jeunes et qualifiés d'autre part, la question des représentations sociales, attitudes et identité des jeunes en formation s'est imposée. Cette question est d'autant plus cruciale que l'Institut Français du bâtiment et des Travaux Publics Ile de France (IFBTP) (2004) soulignait l'existence « *d'un taux d'évasion en dehors de la profession qui reste trop élevé en raison de l'orientation de certains jeunes dans les métiers du bâtiment, suite à un échec scolaire et non par un choix librement déterminé* »<sup>41</sup>.

#### I. UN PROCESSUS CLEF : LES REPRESENTATIONS SOCIALES

C'est en effet essentiellement sur l'étude des représentations des jeunes en formation que nous avons centré nos observations. Différents processus psychosociaux se transforment progressivement au fil des interactions sociales et des contextes que les jeunes rencontrent pendant leur formation en bâtiment. Aussi, l'objectif central de la recherche est d'identifier les facteurs conduisant à la production de professionnels du bâtiment, c'est-à-dire de jeunes au moins titulaires d'un CAP, voire d'un diplôme de niveau supérieur. Complémentairement, on s'est intéressé également aux facteurs qui contribuent à freiner la production de ces professionnels qualifiés. L'ensemble du processus d'orientation et de professionnalisation des jeunes dans le bâtiment a été analysé à la lumière des représentations sociales. Trois ensembles de représentations, contribuent de notre point de vue à la construction des identités professionnelles des jeunes : les représentations de soi, du travail et de l'avenir.

---

<sup>41</sup> IFBTP (2005). *Etude relative aux flux de jeunes ayant achevé un cycle de formation à un métier du bâtiment et des Travaux Publics dans les établissements de formation de la région Ile de France*. Institut de Formation du Bâtiment et des Travaux publics de la région Ile de France. Paris, avril.

## ☞ Les représentations de soi

Ces représentations particulières renvoient à l'identité personnelle. L'identité personnelle peut en effet être définie comme un ensemble de représentations relatives au soi, associées à une dimension évaluative et émotionnelle. Ces représentations servent à interagir avec d'autres individus et groupes et à se positionner socialement. Elles se constituent dans le cadre de deux processus complémentaires.

- Un processus développemental. Comme on l'a souligné en évoquant les théories de l'orientation, tous les individus connaissent des phases de développement similaires. Les représentations de soi évoluent également au fil du développement de l'enfant. Elles sont plus claires et prégnantes au cours de l'adolescence et varient selon les sexes comme l'a montré Lecuyer (1994)<sup>42</sup> :
- Un processus psychosocial. Les représentations de soi se constituent également dans le cadre de comparaisons sociales continues. Les individus quelque soit leur âge, se comparent à d'autres individus, comparent leur groupe d'appartenance et leur groupe de référence à d'autres groupes dont ils peuvent connaître les normes, les valeurs, les performances. Ces comparaisons se déroulent dans le cadre d'un champ social dont seule une partie est accessible aux individus.

Les représentations de soi présentent un caractère évaluatif extrêmement fort. Elles sont mises en jeu dans les situations de travail à travers l'image de soi, l'estime de soi, le sentiment de compétences. Issues de comparaisons sociales continues, elles contribuent à l'évaluation des individus par eux-mêmes dans le cadre des multiples situations sociales qu'ils rencontrent au quotidien. De nombreux auteurs ont montré que ces représentations de soi sont de plus en plus mobilisées dans divers contextes sociaux (loisirs, famille..) et plus particulièrement dans le cadre des nouvelles conditions de réalisation du travail, valorisant l'esprit d'initiatives, la créativité et la réussite individuelle.

## ☞ Les représentations du travail

Dans notre société c'est au cours de la période « jeunes adultes » que les représentations du travail se structurent car les jeunes développent des contacts directs avec le monde du travail et doivent choisir une orientation professionnelle. Ces représentations du travail se développent grâce à deux ensembles de processus : l'identification et la personnalisation.

L'identification est le produit d'un double mouvement de projection de soi sur l'autre et d'introjection des caractéristiques de l'autre, ce qui conduit à une impression de proximité avec cet autre. Les spécialistes de l'orientation ont mis en évidence que le rapport au travail se structure progressivement chez l'enfant, par l'intermédiaire de l'identification au travailleur, au professionnel, avant même l'acquisition des connaissances sur les professions et les activités. L'identification est un processus clef de la socialisation qui se déroule tout au long de l'enfance, de l'adolescence et des premières expériences de travail. Très tôt, l'enfant s'identifie aux modèles professionnels familiaux : l'enfant va associer le travail à un type d'activité particulier (être dehors, être assis au bureau, utiliser l'ordinateur,

---

<sup>42</sup> R. Lecuyer (1994). *Le développement du concept de soi de l'enfance à la vieillesse*. Montréal : Presses Universitaires de Montréal.

conduire...) ou à des caractéristiques générales (tenue vestimentaire, déplacements...). La famille constitue donc le premier groupe social auquel le jeune s'identifie pour construire son rapport au travail. Le processus d'identification se poursuit dans le cadre de l'expérience directe de travail que peuvent connaître les jeunes et dans la rencontre avec d'autres professionnels dans un cadre de travail. On doit ajouter que, au moment de l'adolescence et la période jeune adulte, le phénomène d'identification dépasse les modèles professionnels, pour s'étendre aux groupes et plus particulièrement aux valeurs. Les jeunes prennent connaissance d'une plus grande diversité de métiers, d'activités et les positionnent les uns par rapport aux autres selon leur degré de prestige.

La production des représentations du travail se produit complémentirement dans la réalisation de tâches professionnelles comprenant une dimension de personnalisation plus ou moins importante. Tous les jeunes ont en effet, l'occasion de connaître des situations de travail réelles. Ces situations non seulement proposent des occasions d'identification grâce à des interactions avec des professionnels mais elles favorisent l'apprentissage et la réalisation d'activités. Ce processus de personnalisation (Malrieu *et alii*, 1991<sup>43</sup>) correspond à la réappropriation et à la réorganisation par le jeune des apprentissages, connaissances, conduites qu'il est amené à produire lors de ses expériences en milieu de travail. Les jeunes connaissent pour la plupart d'entre eux des rôles d'exécutants dans les premiers temps. Ils sont d'abord limités à des tâches de base qu'ils sont susceptibles d'intégrer rapidement et qui constituent un préalable au développement d'activités plus complexes. Progressivement, ces tâches sont interprétées et recomposées en fonction des intérêts, goûts, compétences, valeurs, représentations des jeunes. Le mode inédit de production d'activités professionnelles correspond alors à la maîtrise de compétences et à la capacité à produire « des œuvres ». Cette transformation des apprentissages en compétences, puis en œuvre suppose une organisation ouverte, favorisant l'autonomie et la prise de responsabilité, encourageant les réussites sans sanctionner les échecs. Ces premières expériences de travail et le développement de compétences professionnelles s'accompagnent d'un enrichissement des représentations sociales concernant le travail. L'expérience de travail confronte les jeunes à la réalité des conduites développées dans les organisations : l'exercice de l'autorité, du pouvoir, la compétition entre salariés, le travail en équipe. Dotés d'un salaire, c'est également leur rapport à la société qui évolue et plus largement, leur position dans le monde social qui se transforme (Cohen-Scali, 2004a)<sup>44</sup>.

### ✎ **Les représentations de l'avenir**

L'évolution post-moderniste de notre société engage l'individu à développer ses aptitudes et à valoriser le « savoir-devenir » (Boutinet, 2004<sup>45</sup>). Cette incitation s'exprime essentiellement dans « l'injonction au projet » que les individus rencontrent dans la plupart de leurs activités sociales et professionnelles. Le projet doit aider à orienter les parcours individuels qui ne doivent plus être livrés au hasard des expériences. Toutefois, au-delà de ces transformations sociétales, se projeter dans le

---

<sup>43</sup> P. Malrieu, A. Baubion-Broye, V. Hajjar (1991). « Le rôle des œuvres dans la socialisation de l'enfant et de l'adolescent ». In H. Malewska-Peyre et P. Tap (Ed). *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*. Paris : PUF, p.163-193.

<sup>44</sup> V. Cohen-Scali (2004). *Travailler en étudiant : les enjeux pour l'insertion professionnelle*. CREDOC, Cahier de recherche n°199.

<sup>45</sup> J.P. Boutinet (2004). *Vers une société des agendas*. PUF : sociologie d'aujourd'hui.

futur doit être considéré comme une composante clef de la dynamique identitaire « *La dynamique primordiale de l'individu le conduit à s'aliéner dans une image de soi où il anticipe une certaine identité de soi toujours à venir (...) il ne parvient jamais à « se trouver » de façon définitive.* » (Huteau & Guichard, 2001, p.199)

Les représentations de l'avenir doivent être considérées comme une catégorie singulière de représentations de soi. Markus, qui a, de notre point de vue, conçu la théorisation la plus poussée sur les représentations de l'avenir, les associe à des « sois possibles » (Markus & Nurius 1986<sup>46</sup>) qui renvoient à ce qu'on aimerait ou pas ou pourrait devenir. « Ces sois possibles » serviraient de critères pour évaluer et interpréter les comportements actuels. Ils sont particulièrement sensibles aux nouvelles informations sur soi. Les sois possibles servent à la sélection des comportements futurs (Markus & Ruvolo, 1989). Ils orientent les actions liées au soi. Ils sont considérés comme des ressources motivationnelles qui donnent aux individus un contrôle sur leurs comportements. Les sois possibles donnent sens au futur dans des domaines d'investissement des individus. Les sois possibles prennent leur source dans des dimensions du soi qui n'ont pas été confirmées ou vérifiées par l'expérience sociale. Ils résultent de comparaisons avec des pensées, sentiments, comportements de personnes significatives qui conduisent à envisager de nouveaux possibles pour soi-même. Ils servent à la sélection de comportements futurs (Markus & Ruvolo, 1989<sup>47</sup>). Ils orientent les actions liées au soi. Ils peuvent être considérés comme des ressources motivationnelles qui donnent aux individus un contrôle sur leurs comportements. Pour Markus, imaginer ses actions à travers la construction de sois possibles doit faciliter la traduction de buts en intentions et en actions réelles. Ce sont donc des représentations de soi orientées vers l'action. En effet, un soi possible comprend à la fois la représentation d'une action donnée anticipée et les résultats qui lui sont associés. Les travaux empiriques conduits par Markus tendent à confirmer l'efficacité des sois possibles sur la réalisation de tâches.

## II. OBJECTIF, HYPOTHESES ET DEMARCHE D'ENQUETE

Le principal objectif de notre recherche se résume, dans un premier temps, à savoir qui sont les jeunes suivant des formations dans le bâtiment. Pourquoi ont-ils fait le choix du bâtiment ? Quelles sont leurs représentations de ce secteur professionnel ? Observe-t-on des différences entre les différents niveaux de formation ?

Plusieurs hypothèses nous ont guidées :

Une première hypothèse consiste à penser que les jeunes qui ont choisi leur orientation professionnelle ont plus souvent des représentations positives du métier et l'intention de rester dans la profession que ceux qui ne l'ont pas choisi.

---

<sup>46</sup> H. Markus et P. Nurius (1986). « Possible selves ». *American psychologist*. Septembre, p.954-963.

<sup>47</sup> H Markus et A. Ruvolo, (1989). « Possible selves : personalized representations of goals. ». In L.A. Pervin. *Goal concepts in personality and social psychology*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Publishers, p. 211-237.

En effet on part du principe qu'avoir choisi son orientation implique d'avoir collecté des informations préalables sur les formations et les métiers. Ce choix induit également une motivation plus importante, un intérêt pré-existant et des représentations déjà positives.

La deuxième hypothèse concerne le rôle de la famille : avoir un membre de sa famille exerçant ses activités dans le bâtiment induirait également des représentations positives du métier et une intention de rester. En plus du choix d'orientation, nous pensons que la famille, en accord avec diverses recherches mentionnées précédemment, peut jouer un rôle déterminant dans l'intention de s'orienter dans la filière et dans l'intention de rester dans le métier.

La troisième hypothèse renvoie au rôle de l'expérience professionnelle : plus les jeunes auraient d'expérience dans la formation et dans le travail, plus ils seraient disposés à s'engager encore davantage et à rester dans le secteur. Développer des compétences professionnelles et pratiquer le métier auraient pour conséquence de développer un engagement plus important dans le métier. Complémentairement, cette hypothèse consiste à penser que l'expérience du métier et plus généralement la pratique conduirait à une transformation identitaire chez les jeunes : là encore les jeunes les plus expérimentés présenteraient une configuration identitaire plus proche du professionnel que les autres non expérimentés.

Ces hypothèses ont été testées dans le cadre de trois enquêtes :

- une enquête auprès de collégiens de 3<sup>ème</sup>.
- une enquête auprès de 407 en CAP dans 5 filières du bâtiment,
- une enquête qualitative portant sur 60 jeunes formés dans la maçonnerie.

En effet, pour comprendre l'ensemble du processus de production, nous avons du nous intéresser à des jeunes de niveaux de formation différents, en commençant dès le collège. Les collégiens peuvent témoigner des représentations sociales existant concernant le bâtiment, au moment des choix d'orientation et permettent de répondre à une de nos questions : le bâtiment correspond-t-il à une « filière de relégation » réservée aux jeunes en difficultés scolaires ?

Ensuite, nous avons choisi de centrer nos analyses sur des jeunes en apprentissage dans le bâtiment, préparant un CAP. Cette population nous offre la possibilité d'identifier les déterminants qui les ont conduit à suivre cette formation. Elle permet également de comprendre les évolutions, transformations des représentations, attitudes et identités des jeunes, au cours des 2 années que dure la formation et de les mettre en regard de différents éléments du contexte de formation ou de travail en entreprise.

Enfin, nous avons voulu effectuer une analyse plus approfondie sur des jeunes suivant une formation dans un secteur perçu comme particulièrement dévalorisé : la maçonnerie. Aux dires de plusieurs professionnels du secteur, la maçonnerie-gros oeuvre apparaît comme le métier le moins prestigieux. Comment ces jeunes parviennent-ils à se professionnaliser et à dépasser la stigmatisation qui pèse sur leur spécialité ?

Au total, 660 jeunes ont donc été interrogés au cours de ce programme de recherche dont nous présentons maintenant les principaux résultats.

### Encadré méthodologique sur les deux enquêtes quantitatives (élèves de 3<sup>ème</sup> et apprentis du bâtiment en CFA)

Tous les tableaux croisés présentés ici ont fait l'objet d'un test statistique de khi-deux et seuls les résultats significatifs statistiquement sont présentés dans ce rapport (le seuil minimum de significativité est toujours inférieur à 5%, ce qui veut dire qu'on a moins de 5% de chances que les résultats soient dus au hasard).

Les pourcentages sont toujours calculés sur les seules réponses exprimées. Dans une enquête de ce type où les jeunes ont répondu par eux-mêmes à un questionnaire papier, il arrive que quelques jeunes aient omis une question. Rappelons que la collecte a eu lieu dans l'établissement scolaire, en classe, en présence face à chaque groupe d'élèves d'un enquêteur qui donnait des explications générales et répondait à leurs interrogations précises sur la formulation des questions.

## **PARTIE III :**

### **LE BATIMENT : UN SECTEUR REJETE PAR LES COLLEGIENS**

---

204 jeunes de 3<sup>ème</sup>, provenant de 11 collèges différents, et souhaitant tous s'orienter l'année scolaire suivante vers une formation courte (CAP ou BEP), ont été rencontrés par les enquêteurs du CREDOC dans les dernières semaines de l'année scolaire 2004-2005. La moitié d'entre eux proviennent d'établissements en Normandie et l'autre moitié d'Ile-de-France.

#### **I. LES JEUNES S'ORIENTANT VERS UN CAP-BEP : SOUVENT ISSUS DE FAMILLES ETRANGERES ET DE GRANDES FRATRIES**

Les jeunes envisageant un CAP ou un BEP l'année suivante semblent être souvent issus de l'immigration<sup>48</sup>. En effet, la moitié de ces jeunes a au moins un de ses parents qui a soit été scolarisé à l'étranger soit non scolarisé (cette dernière situation renvoyant a priori à des personnes ayant passé leur enfance dans un autre pays que la France). Ces jeunes proviennent souvent de grandes fratries, puisque 43% d'entre eux ont au moins 3 frères ou sœurs. Les deux tiers ont au moins un frère ou une sœur plus âgés qu'eux. En s'orientant vers un CAP-BEP, ces jeunes suivent la trace de leurs aînés. En effet, parmi les jeunes ayant une fratrie plus âgée, 61% d'entre eux ont au moins un frère ou une sœur plus grand qu'eux qui a fait des études professionnelles courtes. Quand ils ont déclaré une profession pour leur père, il s'agit souvent d'ouvriers (à 43%). Les niveaux de diplôme des parents sont variés, avec 20% des jeunes dont aucun parent n'a de diplôme mais à l'inverse 40% qui ont au moins un parent ayant le bac ou plus. L'échantillon d'élèves de 3<sup>ème</sup> interrogés regroupe légèrement plus de filles que de garçons (53% contre 47%).

---

<sup>48</sup> On n'a pas interrogé directement les jeunes sur le pays d'origine de leurs parents. Toutefois, la question sur le lieu de scolarisation permet une approche indirecte de la proportion de jeunes issus de l'immigration, il s'agit de celle-ci : « Vos parents ont-ils été scolarisés en France ou dans un autre pays ? », avec comme réponses prévues pour chacun des parents : « Seulement en France / A la fois en France et à l'étranger / A l'étranger seulement / N'a pas été à l'école / Vous ne savez pas ».

## II. RAPPORT A L'ECOLE : UN CERTAIN RETARD SCOLAIRE MAIS PAS DE REJET DES DISCIPLINES NI DE FORTE AUTODEVALORISATION

Les trois-quarts de ces jeunes ont au moins une année de retard, alors qu'en fin de 3<sup>ème</sup>, 38% des élèves sont dans ce cas<sup>49</sup>. On retrouve ici la confirmation que l'orientation vers les formations professionnelles courtes se fait souvent en réponse à des difficultés à suivre dans le cursus d'enseignement général. Leur appréciation de leur niveau scolaire n'est pas pour autant catastrophique. Seuls 29% des élèves ont déclaré que dans l'ensemble cette année, ils se situaient parmi les élèves de niveau faible dans leur classe, la plupart s'étant classés parmi les élèves de niveau moyen. On a repris à des fins de comparaison la formulation de questions posées par Pierre Merle à des élèves de 6<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup> de collège pour estimer leur perception de l'école et leur point de vue sur les matières enseignées<sup>50</sup>. Dans l'enquête de Pierre Merle, 463 élèves de 3<sup>ème</sup> ont répondu, provenant de 4 collèges choisis pour assurer une diversité sociale. Si l'échantillon du CREDOC a choisi de n'interroger que des élèves se destinant vers un CAP ou un BEP, l'échantillon de Pierre Merle représente un ensemble d'élèves de 3<sup>ème</sup>. On aboutit à des proportions assez voisines dans les deux enquêtes d'élèves estimant que le français est une matière difficile (85% dans l'étude CREDOC contre 83% dans l'étude de Pierre Merle). Pour les maths, les élèves se destinant à une formation courte ont un peu plus répondu que ceux interrogés par Pierre Merle que c'était une matière difficile pour eux (85% contre 77%). Les élèves de 3<sup>ème</sup> ont été interrogés sur leur intérêt en français et en maths, ceux se destinant à une formation courte ont moins choisi de répondre que ces matières leur semblaient peu intéressantes que l'échantillon de Pierre Merle composé d'un ensemble d'élèves de 3<sup>ème</sup>.

Dans les deux enquêtes, les élèves de 3<sup>ème</sup> ont également été interrogés sur les disciplines les plus et les moins aimées, leurs réponses divergent peu, si ce n'est que les élèves se destinant à une formation courte ont davantage montré un intérêt pour l'éducation physique et sportive (EPS), matière peu « scolaire » au sens classique. 32% de ces élèves contre 27% de ceux interrogés par Pierre Merle ont mis l'EPS au premier rang des disciplines les plus aimées. 41% des élèves se dirigeant vers un CAP ou un BEP ont choisi l'EPS soit en premier soit en deuxième rang des matières qu'ils préfèrent.

Les élèves rencontrés par le CREDOC ont également été interrogés sur le sentiment d'humiliation, reprenant une question qui figurait dans l'enquête INSEE/INED sur l'éducation en 1992 : près d'un sur deux a répondu ne jamais s'être senti humilié par des professeurs, proportion voisine de celle obtenue par l'enquête nationale réalisée 13 ans plus tôt<sup>51</sup>. Près d'un sur deux également a déclaré s'être

---

<sup>49</sup> Haut conseil de l'évaluation de l'école (2004) : « Le redoublement permet-il de résoudre les difficultés rencontrées au cours de la scolarité obligatoire ? » *Avis du haut conseil de l'évaluation de l'école n°14*, Ministère de l'éducation nationale, décembre 2004. Cet avis s'appuie sur la recherche d'Olivier Cosnefroy et Thierry Rocher : « Le redoublement au cours de la scolarité obligatoire : nouvelles analyses, mêmes constats », *Education et formation* n°70, décembre 2004, p.73-82.

<sup>50</sup> Cf. Pierre Merle : « Le rapport des collégiens aux mathématiques et au français – La perception des élèves de 6<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> », *L'orientation scolaire et professionnelle* n°4, INETOP-CNAM, Paris, 2003, p.641-668. Le questionnaire de Pierre Merle a choisi de tutoyer les élèves alors que celui du CREDOC les vouvoie.

<sup>51</sup> Cf. Olivier Choquet et François Héran (1996) « Quand les élèves jugent les collèges et les lycées », *Economie et statistique* n°293, p.107-124. 1103 collégiens avaient retourné le questionnaire par la poste. Des lycéens étaient également interrogés. La question initiale était posée avec un tutoiement.

senti parfois humilié. Seuls 11% des élèves rencontrés par le CREDOC ont déclaré avoir été souvent humiliés par leurs professeurs. Il est à noter qu'ils ont davantage répondu qu'ils avaient été souvent encouragés (30%) que souvent humiliés (11%).

### **III. LES PROJETS D'ETUDES : SOUVENT PRECIS, MAIS DANS D'AUTRES SECTEURS QUE LE BATIMENT**

75% des élèves de troisième se destinant à un CAP ou un BEP ont une idée précise du diplôme et de la filière qu'ils veulent suivre. 15% hésitent entre plusieurs idées. Les autres ont généralement une idée, mais elle est imprécise. Seuls 3% ont déclaré ne pas encore savoir dans quel domaine se diriger. Interrogés sur le domaine qu'ils envisagent (éventuellement sur le domaine envisagé en premier quand ils ont plusieurs idées), les jeunes ont peu cité le bâtiment, puisque seuls 9 jeunes l'ont fait. Cela représente 5% sur les 185 qui ont un projet précis. Cette part peut sembler faible, elle est pourtant légèrement plus élevée que le pourcentage de l'ensemble des élèves de BEP et de CAP qui sont en formation dans le bâtiment à la rentrée 2003<sup>52</sup>. Le BEP ou le CAP est souvent envisagé dès la troisième comme une simple étape, 86% des élèves pensent continuer plus loin les études après ce diplôme, une fois sur deux dans le même domaine que celui où ils envisagent de faire leur CAP ou BEP. La plupart de ces jeunes (74% précisément) ont un projet professionnel après leurs études, il s'agit 8 fois sur dix de travailler dans le domaine précis de leur CAP ou de leur BEP.

Les motivations pour suivre une formation courte sont, dans l'ordre de fréquence :

- par attirance pour le secteur professionnel choisi (pour 78% des jeunes ),
- parce qu'ils auraient des difficultés à suivre en seconde générale (pour 77%),
- pour gagner rapidement leur vie (62%),
- parce qu'ils connaissent des personnes dans le secteur (59%),
- parce que leurs professeurs l'ont conseillé (59%).

En revanche, les jeunes ont rarement attribué à la volonté des parents leur choix de suivre une formation de type CAP BEP (seuls 9% l'ont fait).

Si leurs parents ont eu, du point de vue des jeunes, une faible influence sur la décision de faire une formation courte, ils ont été un des vecteurs principaux d'information dans leur projet d'orientation. Juste après les parents, viennent la documentation écrite -sans doute les brochures ONISEP distribués aux élèves de 3<sup>ème</sup>-, les professeurs puis les conseillers d'orientation comme source d'information pour définir leur projet<sup>53</sup>.

---

Sur ce thème, voir également : Pierre Merle (2005) : *L'élève humilié*. Paris : Presses Universitaires de France.

<sup>52</sup> Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche(2004). *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, année 2004*, p.97.

<sup>53</sup> Ces questions ont été inspirées par celles figurant dans l'article suivant : Alban AMIEL, Agnès MORILLO, André TRICOT et Benoît JEUNIER (2003) : « Quelles questions posent les jeunes de 11 à 25 ans sur les métiers et les études », *L'orientation scolaire et professionnelle* n°4, INETOP-CNAM, Paris, p.617-640.

Figure 4

Les modes d'information pour définir l'orientation des élèves de 3<sup>ème</sup>

« Pour votre projet d'orientation l'an prochain, avez-vous recherché des informations auprès de : »	% de réponses oui
Vos parents	82%
Documents papiers, catalogues, guides ONISEP...	80%
Des professeurs	75%
Un conseiller d'orientation	70%
Internet	53%
Des journées portes ouvertes (de lycées professionnels, centres de formation d'apprentis, etc.)	52%
Un salon, une exposition (ex. salon sur les métiers, salon de l'étudiant...)	50%
CD-Rom ou logiciel	13%
Effectif total de répondants	204

Source : Enquête CREDOC 2005 –élèves de 3<sup>ème</sup> s'orientant vers BEP-CAP

Guide de lecture : Sur les 204 élèves interrogés, 82% ont cherché des informations auprès de leurs parents.

Remarque : les items sont triés par ordre décroissant des réponses positives.

#### IV. LES SECTEURS LES PLUS ET LES MOINS AIMES DES JEUNES : UNE AVERSION POUR LE BATIMENT

Après avoir abordé avec les jeunes leurs choix d'orientation, le questionnaire du CREDOC les interroge sur les deux domaines d'activité où ils aimeraient le plus, puis le moins travailler. Il s'agit alors d'une approche de l'attractivité ou au contraire de l'aversion pour le bâtiment. Une liste de 14 domaines leur est proposée<sup>54</sup>. Seuls 9% des élèves de troisième se destinant vers une formation professionnelle courte ont mentionné le BTP dans les deux premiers domaines où ils aimeraient le plus travailler. En revanche, le tiers des élèves a mentionné le bâtiment parmi les deux domaines où ils aimeraient le moins travailler. Ce serait un euphémisme de dire que le bâtiment attire peu les jeunes, pour une large frange de la jeunesse, on peut même parler d'une aversion pour le bâtiment.

Ce caractère quasi « répulsif » pour le bâtiment est confirmé par une enquête menée en mai 2005 par Additiv auprès de 1 009 élèves de collèges et de lycées d'Ile-de-France sur l'attractivité des branches professionnelles. Il apparaît que le BTP avec le nettoyage industriel apparaissent comme les secteurs perçus comme les moins attrayants par des jeunes tous niveaux confondus. 15% des jeunes interrogés sont intéressés par le BTP, 77% ne sont pas attirés et 8% sont sans opinion. Ceux qui sont attirés par le BTP sont également plus souvent intéressés par les secteurs professionnels du bois, ameublement, de la métallurgie et de l'électricité - électronique que ceux qui ne sont pas intéressés par le BTP. Les

---

<sup>54</sup> Cette liste de domaines a été inspirée par celles en vigueur dans les publications du Ministère de l'Éducation Nationale pour classer les formations courtes (brochures ONISEP pour aider aux choix d'orientation des élèves et de leurs familles et documentations statistiques).

jeunes attirés par le BTP déclarent plus souvent que les autres que ce secteur permet de trouver facilement un emploi<sup>55</sup>.

Dans l'enquête du CREDOC, si on compare les réponses des élèves de 3<sup>ème</sup> aux questions d'opinion sur le secteur choisi et sur le bâtiment, on constate que les jugements sur le bâtiment sont presque toujours moins favorables que ceux portés sur le domaine choisi. Les écarts sont considérables sur la question de la pénibilité de l'emploi, puisque 85% des jeunes pensent que les conditions de travail sont pénibles dans le bâtiment, alors que seulement 28% pensent qu'il en est de même dans le secteur vers lequel ils s'orientent. Le seul point sur lequel le bâtiment est jugé aussi favorable que le secteur choisi est celui des possibilités de trouver un emploi, un peu plus de la moitié des jeunes rencontrés pensent qu'on trouve facilement du travail dans le domaine qu'ils ont choisi, proportion voisine de celle obtenue sur le bâtiment.

**Figure 5**  
**Les opinions sur le secteur choisi et sur le bâtiment des élèves de 3<sup>ème</sup>**

Dans le domaine où vous voulez vous orienter, à votre avis, est-ce que ... Et dans le bâtiment, à votre avis, est-ce que ...	% de réponses « plutôt d'accord »	
	Dans le secteur choisi	Dans le bâtiment
1) On gagne bien sa vie	90%	59%
2) Les horaires sont durs (beaucoup d'heures, travail tard ou le week-end...)	53%	74%
3) Il y a des possibilités d'améliorer sa situation (gagner plus d'argent, avoir des responsabilités, un travail plus intéressant qu'au début...)	87%	64%
4) Les conditions de travail sont pénibles (bruit, froid, chaud, porter des charges lourdes...)	28%	85%
5) Ces métiers sont bien estimés dans la société	82%	51%
6) On trouve facilement du travail (peu de chômage)	56%	54%
7) Le rythme de travail est difficile à tenir (on doit travailler très rapidement)	54%	77%
<i>Effectif total de répondants</i>	204	204

Source : Enquête CREDOC 2005 –élèves de 3<sup>ème</sup> s'orientant vers BEP-CAP

Guide de lecture : Sur les 204 élèves interrogés, 90% pensent qu'on gagne bien sa vie dans le secteur qu'ils ont choisi pour leur CAP-BEP, et 59% pensent qu'on gagne bien sa vie dans le bâtiment.

Remarque : pour 9 élèves, le secteur choisi est le bâtiment.

A partir de ces 7 questions d'opinion, on a pu faire un score de jugement positif sur le secteur choisi et sur le bâtiment, en accordant un point à chaque réponse qui fait état d'une opinion favorable sur un domaine (par exemple, réponse d'accord à « On gagne bien sa vie », réponse pas d'accord à « Les horaires sont durs (beaucoup d'heures, travail tard ou le week-end...) », etc.). La série de questions sur le bâtiment a donné en moyenne lieu à 2,7 réponses positives, alors que la même série de questions sur le secteur choisi a produit une moyenne de 4,5 réponses positives.

<sup>55</sup> Des résultats de cette enquête ont été présentés par Additiv lors d'une journée d'étude le mardi 11 octobre 2005 à Paris, avec une introduction de Gérard Larcher, Ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes. La liste des secteurs proposée aux jeunes est plus détaillée que celle du CREDOC, dans l'enquête CREDOC, en particulier, le nettoyage industriel à la dernière place dans l'enquête Additiv n'est pas mentionné.

Si les jeunes rencontrés par le CREDOC se montrent dans leur grande majorité peu ou pas attirés par le bâtiment, ils ne stigmatisent pas pour autant ceux qui choisiraient cette voie. En effet à la question ouverte « *Que pensez-vous du choix des élèves de 3<sup>ème</sup> qui s'orientent vers un CAP ou un BEP dans le secteur du bâtiment ?* », seuls 16% de ceux qui ont répondu ont exprimé une opinion clairement négative sur le secteur, 35% ont eu des discours plutôt positifs sur le secteur, 14% ont mis en avant à la fois des éléments positifs et des éléments négatifs, enfin un tiers a affirmé respecter les choix faits par ces élèves.

On peut donc répartir les 204 collégiens rencontrés par le CREDOC en 3 groupes de taille inégale :

- ceux attirés par le bâtiment (9% des élèves), qui ont cité le bâtiment parmi les deux secteurs où ils aimeraient le plus travailler,
- ceux qui rejettent le bâtiment (32% des élèves), qui ont mentionné ce secteur parmi les deux où ils aimeraient le moins travailler,
- ceux qui sont indifférents (59% des élèves), n'ayant mentionné le bâtiment ni parmi les deux secteurs les plus désirés ni parmi ceux les plus rejetés.

Le groupe des **attirés par le bâtiment** ayant des effectifs restreints, ses caractéristiques le distinguant de la moyenne sont rarement assez tranchées pour être significatives d'un point de vue statistique. Parmi les rares traits statistiquement significatifs, on peut mentionner les points suivants :

- Il s'agit surtout de **garçons** (à 83% contre 47% en moyenne).
- Les jeunes qui aimeraient travailler dans le bâtiment veulent **bien moins poursuivre les études** après le BEP-CAP (44% pensent arrêter leurs études à ce niveau contre 14% de l'ensemble des jeunes de 3<sup>ème</sup> allant vers une formation courte).
- Ils se voient davantage **travailler comme ouvrier** (pour 82% d'entre eux, catégorie sociale envisagée seulement par 18% de l'échantillon).
- Une de leurs raisons pour s'orienter vers un BEP-CAP est le fait de **gagner rapidement leur vie** (94% d'entre eux ont donné cette raison contre 62% en moyenne).
- En revanche, les **difficultés qu'ils auraient pour suivre en seconde sont moins mentionnées** par ces jeunes attirés par le bâtiment que par l'ensemble des 3<sup>ème</sup> rencontrés pour expliquer leur choix d'une formation courte (44% contre 24%).
- Ils pensent que **dans le bâtiment il est facile de trouver du travail** (88% des jeunes attirés par le bâtiment ont donné cette réponse contre 54% de l'ensemble).
- Ils ont plus que la moyenne mentionné **l'EPS parmi les deux matières qu'ils préfèrent** au collège (72% contre 41%).
- Ils résident **davantage en province** que l'ensemble de l'échantillon (78% de Normands contre 50% en moyenne des personnes interrogées).

En résumé, il s'agit de garçons de province aspirant à travailler rapidement dans un emploi ouvrier, et sans doute à l'aise avec les exercices physiques.

A l'inverse, les jeunes de 3<sup>ème</sup> voulant faire une formation courte mais **rejetant le bâtiment** ont les traits saillants suivants :

- Ce sont à 75% des **filles**.
- Ces jeunes pensent que dans le domaine qu'ils ont choisi, les métiers sont bien estimés (à 91% contre 82% en moyenne).
- Le **français** leur paraît une matière plutôt **facile** (23% contre 14%).
- L'EPS ne fait pas partie de leurs deux matières préférées (69% contre 59%).
- Ils ne sont pas d'accord avec l'opinion : « Mieux vaut avoir un travail peu intéressant et qui laisse du temps pour les loisirs » (83% de pas d'accord contre 72% en moyenne) et ils valorisent la sécurité de l'emploi, quitte à avoir un petit salaire (73% de d'accord contre 61% en moyenne).
- Ils résident un peu plus en province qu'en moyenne, ce sont les indifférents au bâtiment qui sont davantage en Ile-de-France.

Ces élèves rejetant le bâtiment forment un groupe assez féminin, semblant plus à l'aise en français et moins en sport, valorisant l'intérêt du travail et la sécurité de l'emploi.



## PARTIE IV :

### SE FORMER PAR APPRENTISSAGE DANS LE BATIMENT : L'ENQUETE QUANTITATIVE

---

407 apprentis préparant un CAP au Centre de Formation des Apprentis du bâtiment d'Évreux ont été interrogés par questionnaire. L'interrogation portait sur les domaines suivants :

- caractéristiques personnelles,
- modalités de l'orientation dans le bâtiment,
- représentations concernant le travail,
- estime de soi (Inventaire de Rosenberg en 10 items),
- évaluation des activités effectuées et des relations en entreprise,
- représentations de l'insertion, de l'avenir et projets professionnels.

Les questionnaires ont donné lieu à des traitements statistiques variés : tris croisés, analyses des correspondances multiples, typologie par classification ascendante hiérarchique.

La population se répartit en 203 jeunes en 1<sup>ère</sup> année de CAP et 204 jeunes en 2<sup>ème</sup> année.

Ces jeunes suivent des formations dans 5 filières de formation :

- maçonnerie : 20% (81 jeunes),
- couverture : 21% (85 jeunes),
- électricité : 10% (42 jeunes),
- menuiserie : 21% (86 jeunes),
- plomberie : 28% (111 jeunes).

Ces jeunes sont presque tous des garçons. Le CREDOC a interrogé 4 filles dans ce CFA du bâtiment, ce qui représente moins de 1% de l'échantillon. Il est impossible avec un nombre aussi réduit d'analyser les spécificités des réponses des filles.

Concernant l'origine sociale, les parents des jeunes interrogés sont plutôt pas ou peu diplômés : 16% des jeunes interrogés seulement ont des parents d'un niveau de formation de niveau Bac ou supérieur. Sur le plan professionnel, les pères ouvriers sont sur-représentés (56%), puis viennent les pères à leur compte (16%) et les pères de professions intermédiaires ou cadres (11%).

Pour ce qui est de l'origine scolaire, plus d'un tiers des jeunes viennent de 3<sup>ème</sup> générale ou de lycée (37%). Un autre bon tiers vient d'une classe de « 3<sup>ème</sup> aménagée » (technologique, professionnelle ou d'insertion) (35%). Seulement 27% des jeunes en CFA du bâtiment ont le brevet des collèges alors

qu'en 2005, au niveau de la France métropolitaine, 79% des élèves de troisième ont réussi cet examen<sup>56</sup>.

On a fait l'hypothèse que l'orientation vers des formations courtes du bâtiment était souvent une décision « par défaut », le niveau scolaire de ces jeunes n'autorisant pas la poursuite d'études générales ni vers des formations professionnelles qui demanderaient un meilleur niveau académique. Cette hypothèse semble justifiée par la très forte proportion des apprentis du bâtiment qui ont au moins un an de retard : 89% des jeunes interrogés ont redoublé au moins une fois, plus du tiers ayant même plusieurs années de retard. Ce taux est considérable, si on le compare à celui enregistré en fin de 3<sup>ème</sup>, où 38% de l'ensemble des élèves ont redoublé au moins une fois, comme on l'a déjà dit dans l'analyse de l'enquête 3<sup>ème</sup>.

La moitié des jeunes interrogés déclare avoir découvert le bâtiment par leur entourage (famille, amis) (57%) ou par des stages en entreprise (25%). De même, le contrat d'apprentissage a souvent été trouvé par relations (25%) ou par la famille (19%).

Dans l'exposé des résultats, nous évoquerons essentiellement cinq grands ensembles d'analyses visant à éclairer l'ensemble du processus de professionnalisation, soit :

1. Les attitudes et représentations concernant le travail et l'avenir de la population interrogée,
2. les déterminants et les effets de l'orientation professionnelle dans le bâtiment,
3. la transformation des représentations pendant la formation (comparaison première et deuxième année),
4. le rôle spécifique des cultures et des pratiques professionnelles (les filières),
5. la nature de la formation dispensée en entreprise.

---

<sup>56</sup> Source : Service Prospective Etudes Pilotage – Rectorat de Versailles, site internet.

## I. LES ATTITUDES ET REPRESENTATIONS CONCERNANT LE TRAVAIL ET L'AVENIR DES JEUNES DU BATIMENT

On a synthétisé les attitudes et représentation des jeunes par le biais de 4 typologies. Deux d'entre elles sont directement construites à partir de questions sur les expériences de travail lors des apprentissages, l'une porte sur la nature même du travail effectué par les apprentis et l'autre sur l'appréciation des relations avec le patron et / ou les collègues dans l'entreprise où le jeune effectue son contrat d'apprentissage. La troisième typologie porte sur les représentations du travail en général. La quatrième résume les grandes attitudes de ces apprentis du bâtiment face à leur avenir professionnel.

### I.1 L'évaluation par les apprentis du bâtiment de leur travail en entreprise

Une typologie a été tirée des sept questions portant sur l'opinion que les jeunes en CFA ont du travail qu'ils accomplissent en entreprise. Après une étape d'analyse de correspondances multiples on a procédé à une classification. On peut ainsi répartir les élèves en 6 groupes correspondant à des perceptions différentes de leur travail dans l'entreprise où ils sont apprentis (voir tableau suivant).

**Figure 6**  
**Part des réponses « Toujours-quelquefois » des 6 types**  
**de la typologie sur les opinions sur leur travail en entreprise**  
**aux 7 questions qui ont servi de variables actives dans l'analyse**

% des réponses « Toujours-quelquefois »	En %						Total
	Très mécontents	Assez mécontents	Décus contenu travail	Bien occupés	Rythme trop rapide	Très contents	
Êtes-vous obligé de travailler plus vite que vous ne le souhaiteriez ?	100%	87%	63%	58%	96%	0%	69%
Avez-vous souvent la possibilité de mettre en œuvre vos propres idées dans votre travail ?	12%	30%	93%	7%	75%	91%	70%
Pouvez-vous travailler en pensant à autre chose ?	58%	55%	100%	0%	32%	52%	45%
Votre travail est-il vraiment intéressant ?	29%	92%	100%	97%	100%	100%	93%
Votre travail est-il répétitif ?	96%	78%	100%	100%	0%	0%	63%
Votre travail vous permet-il de mettre en œuvre toutes vos compétences ?	13%	57%	97%	96%	97%	98%	82%
Avez-vous la possibilité de prendre des initiatives dans votre travail ?	33%	67%	100%	94%	94%	91%	84%
<i>Effectifs des types</i>	24	102	62	92	80	47	407
<i>% de chaque type</i>	6%	25%	15%	23%	20%	12%	100%

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : 100% des élèves du type « très mécontents » ont répondu qu'ils étaient toujours ou quelquefois obligés de travailler plus vite qu'ils ne le souhaitent, alors que dans l'ensemble des apprentis interrogés, 69% d'entre eux ont donné cette réponse.

Les deux premiers groupes rassemblent des jeunes nettement plus mécontents que la moyenne de leur expérience de travail dans l'entreprise d'accueil. Les types 3 et 4 se ressembleraient assez, dans le sens où ils sont plutôt positifs sur leur expérience de travail : le troisième groupe trouvant qu'ils peuvent penser à autre chose en travaillant –situation qui peut aussi s'interpréter comme risquant de générer un certain ennui- alors que le quatrième groupe n'a pas cette liberté d'esprit. Le cinquième groupe serait plutôt satisfait, si ce n'est que ces jeunes ont presque tous le sentiment qu'il leur arrive de devoir travailler à un rythme trop intensif. Le sixième groupe regroupe des apprentis très satisfaits de leur travail dans l'entreprise d'accueil.

**Le type 1 des « Très mécontents »** comprend l'effectif le plus faible avec 6% des jeunes interrogés. Tous ces jeunes se plaignent de devoir travailler plus vite que souhaité, et presque tous jugent leur travail répétitif. Moins d'un tiers d'entre eux jugent leur travail intéressant, alors que plus de 9 apprentis sur 10 en moyenne ont donné cette réponse. Ils se sentent peu valorisés dans leur emploi, que ce soit dans la prise en compte de leurs idées, ou dans leur possibilité de prendre des initiatives ou d'utiliser leurs compétences.

**Le type 2 des « Assez mécontents »** comprend le quart des apprentis. Ils se plaignent surtout du rythme de travail (87% déclarant travailler plus vite que souhaité). Ils disent moins que la moyenne prendre des initiatives, mobiliser des idées personnelles ou utiliser toutes leurs compétences, mais ils ne sont pas aussi négatifs que les « très mécontents » sur ce point. Ils sont même positifs sur l'intérêt du travail, 92% d'entre eux ayant répondu que leur travail était toujours ou quelquefois intéressant.

**Le type 4 des « Déçus du contenu du travail »** représente 15% des apprentis. Ils disent tous que leur travail est répétitif et près des deux tiers jugent qu'ils sont parfois ou toujours obligés de travailler à un rythme plus intensif que souhaité. On peut se demander s'ils ne s'ennuient pas parfois, car leur singularité provient du fait que tous expriment l'idée qu'ils peuvent penser à autre chose en travaillant. Sur les autres aspects des conditions de travail, ils se montrent plutôt satisfaits.

**Le type 4 des « Bien occupés »** représente 23% des jeunes. A l'inverse des précédents, tous ces apprentis disent ne pas pouvoir travailler en pensant à autre chose et très peu déclarent avoir l'occasion de mettre en œuvre leurs propres idées. Leur travail est jugé répétitif par tous les élèves de ce type. Ils restent satisfaits sur certains aspects comme l'intérêt du travail, la mise en œuvre des compétences et les marges d'initiative.

**Le type 5 des « Rythme trop rapide »** regroupe un cinquième des apprentis. Ils jugent le rythme de travail, trop intensif pour 96%. Sur la plupart des autres aspects de leur travail en entreprise, leurs réponses expriment plutôt la satisfaction : travail non répétitif, permettant la mobilisation de leurs compétences, et leur donnant l'occasion de prendre des initiatives et de mettre en œuvre leurs idées.

**Le type 6 des « Très contents »** a fourni en tout des réponses exprimant une grande satisfaction dans l'emploi. Il représente 12% des jeunes interrogés.

Ces groupes ont été créés par leurs réponses aux questions d'opinion sur leur expérience du travail en entreprise. Ils se distinguent également concernant leur profil. Les plus insatisfaits et les plus satisfaits

s'opposent sur de nombreux points : les jeunes dans les types les plus insatisfaits sont les plus âgés alors que ceux dans les types les plus satisfaits sont plus jeunes. Les premiers se sentent plutôt proches des scolaires, les derniers des professionnels (comme d'ailleurs les groupes 4 des « Bien occupés » et 5 des « Rythme trop rapide »). Les jeunes des types les plus insatisfaits ont moins choisi leur orientation et sont les plus nombreux à n'avoir pas de relation dans le secteur, c'est l'inverse pour les jeunes des types les plus satisfaits. Ici encore les groupes 4 et 5 se rapprochent des plus satisfaits concernant la tendance à avoir choisi son orientation dans le bâtiment et à avoir été informés sur le bâtiment grâce à des relations connaissant ce secteur.

Les plus satisfaits sont aussi ceux qui ont le plus répondu bénéficié d'un suivi régulier dans l'entreprise, inversement les deux groupes les plus insatisfaits sont ceux qui ont été le moins suivis quotidiennement.

Les opinions sur leur travail des apprentis sont liées aux attitudes générales face au travail ainsi qu'à l'estime de soi et au rapport à l'avenir : une faible estime de soi ainsi qu'une inquiétude face à l'avenir, qui est davantage vu hors du secteur du bâtiment, étant associés à un rapport d'insatisfaction face à l'emploi, et inversement.

## **I.2 Les relations dans l'entreprise**

Un ensemble d'items visaient à cerner l'évaluation faite par les jeunes de la qualité des relations avec le patron et les collègues de travail et devaient permettre d'identifier la reconnaissance sociale perçue.

Dans un premier temps, nous avons réalisé une analyse factorielle des correspondances multiples. A la suite de cette analyse, on a pu réaliser une typologie. 5 types de relations dans l'entreprise ont été identifiés.

**Figure 7**  
**Part des réponses d'accord des 5 types**  
**de la typologie sur les relations dans leur entreprise**  
**aux 10 questions qui ont servi de variables actives dans l'analyse**

	En %					
% des réponses « Tout à fait d'accord » et « Assez d'accord »	Mauvaises relations	Isolés	Peu reconnus	Satisfaits relations	Très reconnus	Total
Mon patron sait apprécier le travail bien fait	61%	100%	85%	100%	100%	92%
On nous demande souvent de faire des suggestions pour améliorer le fonctionnement de l'entreprise	11%	62%	14%	76%	65%	47%
On m'a informé des différentes activités prévues pour l'année 2005 dans l'entreprise	6%	32%	14%	77%	72%	44%
Mon ou mes collègues sont rarement prêts à m'aider	41%	65%	18%	13%	9%	23%
Quelquefois, j'ai l'impression que le travail que je fais ne compte pas	80%	81%	21%	13%	3%	29%
Mon patron me fait clairement savoir ce qu'il attend de moi	23%	91%	76%	100%	70%	79%
Il est difficile de comprendre comment on peut évoluer professionnellement dans ce secteur	58%	80%	25%	22%	12%	33%
On forme, avec mon ou mes collègues, une vraie équipe de travail	24%	65%	90%	92%	92%	81%
Les entreprises devraient avoir plus de considération pour leurs employés	87%	94%	96%	100%	20%	83%
Je me sens isolé la plupart du temps	72%	69%	6%	4%	3%	20%
<i>Effectifs des types</i>	39	53	125	121	68	406
<i>% de chaque type</i>	10%	13%	31%	30%	17%	100%

Source : Enquête CREDOC 2005 –apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : 61% des élèves du type « Mauvaises relations en entreprise » ont répondu que leur patron savait apprécier le travail bien fait, alors que dans l'ensemble des apprentis interrogés, 92% d'entre eux ont donné cette réponse.

Les deux premiers types regroupent des jeunes plutôt négatifs quant à leur représentation des relations de travail qu'ils expérimentent en entreprise au cours de leur apprentissage. Les autres groupes sont plus positifs, le groupe des « Très reconnus » étant particulièrement enthousiaste.

**Le type 1 « Mauvaises relations en entreprise »** comprend 38 personnes (10%) et correspond à des jeunes très insatisfaits des relations en entreprise, avec leur patron et leurs collègues et se sentant très peu reconnus par l'entreprise. Il s'agit d'apprentis qui n'ont pas choisi leur orientation, qui veulent plutôt quitter le bâtiment après l'obtention du CAP et qui sont inquiets pour l'avenir.

**Le type 2 « Les isolés »** regroupe 53 personnes (13%) et rassemble des apprentis qui se caractérisent par un sentiment d'isolement et le sentiment d'être peu aidés par les collègues. Les jeunes de ce type sont globalement mécontents des relations en entreprise et légèrement surreprésentés parmi les maçons.

**Le type 3 « Les peu reconnus »** regroupe 123 personnes (31%). Ces jeunes se caractérisent par une insatisfaction liée à une insuffisante reconnaissance dans l'entreprise. Ils ont le sentiment de ne pas être écoutés, ne pas être suffisamment objets de considération de la part de l'entreprise. Sur d'autres points des relations en entreprise (tels que le sentiment que le travail qu'ils font compte, ou que leurs collègues sont prêts à les aider), ils sont dans leur vaste majorité positifs.

**Le type 4 « Les satisfaits des relations »** rassemble 121 personnes (30%). Il s'agit de jeunes globalement satisfaits des échanges avec leurs collègues et le patron, ils ont le sentiment d'être bien encadrés dans l'entreprise. Un motif d'insatisfaction existe toutefois dans le groupe, il provient du sentiment de manque de reconnaissance partagé par tous les jeunes du type. Ces jeunes sont suivis quotidiennement en entreprise par le maître d'apprentissage et sont satisfaits des conditions de travail.

**Le type 5 « Les très reconnus par l'entreprise »** sont 68 personnes (17%). Ces jeunes sont très satisfaits des relations dans l'entreprise, mais ils ont en plus, l'impression d'être particulièrement bien informés, écoutés. Ils pensent de façon très spécifique que leur entreprise reconnaît le travail effectué par les employés. Ces jeunes se sentent proches des « professionnels », ils ont choisi leur orientation et sont suivis quotidiennement par leur maître d'apprentissage.

### **I.3 Le rapport au travail en général**

Une série de vingt propositions portant sur les représentations du travail en général ont été soumises aux jeunes, avec consigne de dire s'ils étaient tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord avec chacune des opinions proposées. A partir de ces réponses et grâce à des techniques statistiques d'analyse des données et de classification, on a pu résumer les différentes attitudes face au travail en général par le biais d'une classification en 5 types.

Les deux premiers groupes ont une vision moins enthousiastes que la moyenne du travail en général. Le groupe des « Exécutants » se sent motivé par l'emploi mais n'a pas une vision très dynamique de l'implication des salariés. Le quatrième groupe, « les Collectifs », est particulièrement attiré par l'aspect collectif du travail, plébiscitant l'équipe plutôt que la compétition ou la hiérarchie. Le dernier groupe, les « individualistes », fait preuve de motivation mais est peu attiré par la dimension collective.

**Figure 8**

**Part des réponses d'accord des 5 types de la typologie sur les opinions sur le travail en général aux 20 questions qui ont servi de variables actives dans l'analyse**

% des réponses « Tout à fait d'accord » et « Plutôt d'accord » aux propositions suivantes :	En %					Total
	Les Critiques	Les Peu impliqués	Les Exécutants	Les Collectifs	Les Individualistes	
Les principales motivations dans la vie viennent du travail	34%	46%	<b>99%</b>	<b>92%</b>	<b>84%</b>	75%
Il est souhaitable de limiter au maximum l'autorité dans le travail	<b>98%</b>	61%	75%	77%	64%	71%
Mieux vaut avoir un travail peu intéressant et qui laisse du temps pour les loisirs	<b>55%</b>	<b>51%</b>	20%	19%	10%	27%
L'argent n'est pas la principale motivation quand on travaille	7%	21%	<b>82%</b>	<b>69%</b>	19%	38%
On est efficace quand on travaille en équipe	91%	85%	92%	88%	94%	91%
L'autorité est nécessaire pour que le travail avance	23%	<b>83%</b>	<b>89%</b>	40%	70%	68%
Il est souhaitable d'avoir un travail bien payé même s'il est très répétitif	<b>93%</b>	<b>88%</b>	82%	36%	79%	78%
Les situations de compétition permettent de sélectionner les meilleurs	23%	58%	66%	18%	<b>81%</b>	59%
Le salaire est un élément déterminant dans le choix d'un travail	82%	<b>86%</b>	63%	39%	<b>95%</b>	77%
Le travail en groupe tend à limiter les possibilités de chacun	57%	52%	<b>71%</b>	43%	63%	59%
La compétition augmente l'intérêt du travail	14%	<b>64%</b>	<b>61%</b>	4%	<b>71%</b>	53%
Le travail devient vite routinier, on ne peut rien y faire	<b>71%</b>	<b>60%</b>	54%	36%	45%	52%
Chacun doit faire son travail selon ses capacités sans chercher à faire plus que ce qu'il peut	<b>64%</b>	55%	<b>68%</b>	58%	41%	55%
Il n'est pas essentiel de prendre des initiatives dans son travail	23%	35%	<b>42%</b>	24%	9%	25%
La fantaisie de chacun ne doit pas s'exprimer dans le cadre du travail	41%	50%	<b>77%</b>	59%	42%	53%
Mieux vaut avoir la sécurité de l'emploi et un petit salaire plutôt que l'inverse	43%	51%	<b>84%</b>	<b>72%</b>	52%	61%
Le travail est une activité épanouissante	37%	35%	<b>91%</b>	75%	<b>93%</b>	72%
On gagne à limiter les initiatives de chacun pour avoir une bonne équipe de travail	57%	59%	<b>79%</b>	59%	69%	67%
Il est préférable de travailler seul le plus souvent possible	34%	29%	<b>57%</b>	28%	44%	41%
Il faudrait supprimer les primes et augmenter les salaires	66%	65%	62%	48%	73%	65%
<i>Effectifs des types</i>	<i>44</i>	<i>85</i>	<i>89</i>	<i>51</i>	<i>136</i>	<i>405</i>
<i>% de chaque type dans l'ensemble</i>	<i>11%</i>	<i>21%</i>	<i>22%</i>	<i>13%</i>	<i>34%</i>	<i>100%</i>

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : 34% des élèves du type « les critiques » ont répondu d'accord à la proposition « Les principales motivations dans la vie viennent du travail » alors que dans l'ensemble de l'échantillon 75% des apprentis étaient d'accord avec cette phrase.

**Le type 1, les « Critiques »**, représente 11% de l'échantillon. Ils sont très hostiles à l'autorité dans le travail, privilégient le salaire dans l'emploi quitte à ce que le travail soit répétitif et pensent dans leur majorité qu'il est inéluctable que le travail soit routinier. Les personnes de ce type ont en commun avec celles du groupe suivant de penser que le travail n'est pas épanouissant et de considérer que les loisirs comptent davantage que le travail.

**Le type 2, les « Peu impliqués »**, représente 21% des apprentis. Peu motivés par l'emploi, leurs réponses sont souvent plus proches de celles du groupe précédent que de la moyenne, mais leur critique du travail est moins systématique.

**Le type 3, qu'on a appelé les « Exécutants »**, regroupe 22% des jeunes de CFA interrogés. Très motivés par le travail, qu'ils jugent épanouissant, ils sont peu favorables à la fantaisie, à l'initiative, et sont positifs sur le rôle de l'autorité, d'une hiérarchie dans le travail.

**Le type 4, les « Collectifs »**, font partie eux aussi des enthousiastes. Comme les précédents, ils sont motivés par d'autres éléments que l'argent dans leur travail, mais contrairement au groupe des « exécutants », ils sont peu favorables à l'autorité et ne croient pas aux vertus de la compétition, en revanche ils plébiscitent la dimension collective du travail.

**Le type 5, les « Individualistes »** (34% des jeunes interrogés) font partie des personnes qui voient dans le travail un épanouissement et qui souhaitent s'investir. C'est le groupe qui a le plus montré son attachement à la capacité d'initiative dans un emploi. Mais l'argent est pour eux une dimension forte de leur motivation. Ils sont plutôt favorables à la compétition.

Les deux groupes les plus négatifs par rapport au travail en général, les « Critiques » et les « Peu impliqués », ont des caractéristiques communes qui les distinguent des autres : ils ont nettement moins choisi leur formation, ils sont plus mécontents de leur travail actuel et des relations en entreprise, dans le futur ils se voient moins que les autres rester dans le bâtiment et ils se voient davantage travailleur dans des entreprises d'une certaine taille. Les deux groupes comptent un peu plus de maçons que l'ensemble. Les « Critiques » comptent plus de menuisiers qu'en moyenne et les « Peu impliqués » davantage d'électriciens. Les « Critiques » sont ceux qui se sentent les plus proches des jeunes en général, ils sont les plus inquiets quant à l'avenir et ont moins de projets professionnels précis.

Les trois autres groupes ont en commun d'avoir très souvent choisi eux-mêmes de s'orienter vers le bâtiment. Les « Exécutants » se voient davantage ouvriers à l'avenir, envisagent peu d'autres études après le CAP et ont une plus faible estime d'eux-mêmes. Les « Collectifs » sont ceux qui se sentent les plus proches des professionnels, ils pensent qu'ils seront embauchés après le CAP par l'entreprise où ils sont déjà. Les « Individualistes » sont ceux qui envisagent le plus de rester dans le futur dans le secteur.

## I.4 Le rapport à l'avenir des apprentis

Le rapport à l'avenir des élèves du CFA du bâtiment a été synthétisé par le biais d'une analyse de correspondances multiples suivie d'une étape de classification, et basée sur 6 questions initiales sur leur futur. Certaines réponses ont été regroupées dans l'analyse.

On a résumé les réponses sur le futur dans une classification en 4 groupes. Les trois premiers groupes pensent que leur avenir est massivement dans le bâtiment alors que le quatrième groupe se voit massivement dans d'autres secteurs d'activité.

**Les « Ouvriers professionnels » (36% des jeunes)** se voient plutôt à des postes d'ouvriers. Ils envisagent très peu de continuer les études après le CAP.

**Les « Cadres » (29% des jeunes)** s'imaginent davantage dans une grande entreprise, ouvriers qualifiés à court terme et pour certains d'entre eux plus haut dans la hiérarchie à plus long terme.

**Les « Entrepreneurs » (24% des jeunes)** sont ambitieux, leurs projets étant de continuer à se spécialiser (plus de 9 sur 10 envisagent de continuer les études après le CAP), ils s'imaginent généralement à leur compte ou à des postes de responsabilités.

**Les « Sortis du bâtiment » (11% des jeunes)** se voient massivement dans un autre secteur, plutôt dans des grandes entreprises, mais n'ont pas pour autant l'intention de se qualifier dans un autre domaine par le biais d'autres études.

Il n'est guère étonnant de constater que ce dernier groupe, qui envisage de quitter le bâtiment, est celui qui compte le plus de mécontents de leur travail actuel, des « critiques » ou des « peu impliqués » concernant le travail en général, de jeunes qui déplorent également de mauvaises relations ou qui se sentent isolés dans leur entreprise actuelle. Ils sont de loin ceux qui disent le plus ne pas avoir choisi leur formation et être allés dans ce CFA soit motivés par l'argent soit parce qu'ils ont le sentiment qu'ils n'avaient pas d'autre choix. Ce sont aussi ceux qui connaissaient le moins souvent des personnes déjà dans le bâtiment avant de démarrer la formation. Ils ont davantage au départ un niveau scolaire plus faible (inférieur à la troisième ou troisième non générale). Ce groupe compte plus d'électriciens que les autres. Les groupes dont ils se sentent les plus proches sont soit les jeunes, soit les scolaires ou étudiants.

Les « Entrepreneurs » comptent un peu plus de plombiers, ce sont les plus heureux de leur expérience professionnelle actuelle et ceux dont l'estime de soi est la plus forte. Les « Cadres » sont ceux qui disent le plus avoir choisi eux-mêmes le bâtiment, leur estime d'eux-mêmes est faible. Les « Ouvriers professionnels » ont pour particularité de se sentir plus proches que les autres des professionnels de ce secteur.

**Figure 9**  
**Part des réponses « Toujours-quelquefois » des 6 types**  
**de la typologie sur les projets professionnels**  
**aux 10 questions qui ont servi de variables actives dans l'analyse**

	En %				
% de réponses tout à fait d'accord et plutôt d'accord	Ouvrier profes- sionnel	Cadre	Entre- preneur	Sortie bâtiment	Total
Après l'obtention de votre CAP, qu'envisagez-vous de faire ?					
Travail bâtiment	<b>77%</b>	23%	1%	9%	36%
Etudes bâtiment	23%	<b>71%</b>	<b>93%</b>	11%	52%
Hors bâtiment		5%	6%	<b>80%</b>	12%
Avez-vous actuellement des projets professionnels ? <i>Oui</i>	39%	<b>59%</b>	45%	47%	47%
Quel type de premier poste pensez-vous trouver ?					
- Embauché entreprise actuelle	<b>34%</b>	25%	<b>36%</b>	3%	29%
- Ouvrier non qualifié du bâtiment	0%	<b>37%</b>	1%	0%	12%
- Ouvrier qualifié du bâtiment	<b>60%</b>	13%	45%	3%	36%
- Chef ou à son compte bâtiment	1%	<b>24%</b>	<b>18%</b>	0%	12%
- Hors bâtiment	5%	0%	0%	<b>94%</b>	11%
Taille de l'entreprise du 1 <sup>er</sup> emploi envisagé (ou entreprise actuelle si embauche après CAP)					
- Moins de 5 salariés	<b>59%</b>	24%	<b>62%</b>	18%	45%
- De 6 à 15 salariés	32%	29%	35%	29%	32%
- Plus de 15 salariés	9%	<b>47%</b>	2%	<b>54%</b>	23%
A quel type de poste souhaiteriez-vous accéder 5 ans après la fin de vos études ?					
- A son compte	23%	10%	<b>49%</b>	28%	26%
- Ouvrier	<b>53%</b>	<b>57%</b>	0%	23%	39%
- Cadre, chef	24%	33%	<b>50%</b>	36%	34%
- Autre	0%	0%	1%	13%	2%
Envisagez-vous de travailler dans les 10 prochaines années dans le secteur du bâtiment ou des travaux publics? <i>Oui</i>	<b>89%</b>	<b>87%</b>	<b>95%</b>	22%	82%
<i>Effectifs des types</i>	<i>145</i>	<i>120</i>	<i>97</i>	<i>45</i>	<i>407</i>
<i>% de chaque type</i>	36%	29%	24%	11%	100%

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : 77% des élèves du type « Ouvriers professionnels » envisagent de travailler dans le bâtiment juste après le CAP, alors que dans l'ensemble des apprentis interrogés, 36% d'entre eux ont donné cette réponse.

## **II. LE BATIMENT : UNE ORIENTATION PAS TOUJOURS CHOISIE ET FORTEMENT INFLUENCEE PAR L'ENTOURAGE**

Comment ces jeunes sont-ils arrivés dans une filière de formation du bâtiment ? Comment s'est déroulé leur choix d'orientation ?

La plupart des jeunes interrogés ont un niveau scolaire faible : plus d'un tiers vient d'une filière « aménagée ». Moins de la moitié d'entre eux déclarent avoir souhaité cette orientation (48%). Le troisième élément marquant est constitué par le rôle joué par la famille et par l'entourage dans la découverte du secteur du bâtiment. 58% des jeunes interrogés ont en effet découvert ce secteur par l'entourage. Explorons quelques-uns des effets de cette situation.

### **II.1 Les conséquences du choix ou non-choix de la formation**

Qui choisit de s'orienter dans le bâtiment ? Les analyses montrent que connaître des personnes qui travaillent déjà dans le bâtiment est un facteur influant sur le choix de suivre également cette voie. En effet, 94% des jeunes qui ont choisi le bâtiment connaissaient des personnes travaillant dans ce secteur, contre 89% qui ne l'ont pas choisie. De même, parmi les personnes qui ont choisi le bâtiment, 64% ont découvert ce secteur par leur entourage (contre 52% pour ceux qui ne l'ont pas choisi).

Les raisons pour lesquelles les jeunes déclarent avoir choisi l'apprentissage plutôt que la voie classique varient en fonction du fait d'avoir ou non choisi cette orientation. Ceux qui ont choisi leur formation, déclarent plutôt avoir souhaité suivre une formation par apprentissage pour accéder « à une nouvelle façon d'apprendre » (49% contre 40%), ou « pour l'obtention d'un diplôme d'Etat » (18% contre 10%). Ceux qui n'ont pas choisi de s'orienter dans le bâtiment, s'y sont orientés pour « gagner de l'argent » (39% contre 28%). On peut donc penser que les jeunes qui ont choisi cette formation sont insérés dans un réseau relationnel leur facilitant l'accès au secteur. Les jeunes qui n'ont pas choisi leur formation, ont plus que les autres, une faible estime de soi. L'estime de soi, faible, peut conduire vers des situations non choisies. L'estime de soi forte procure, en revanche à l'individu un comportement proactif, qui le conduit à être confronté à des situations plus souvent souhaitées. Toutefois, les situations rencontrées peuvent contribuer à un sentiment de valorisation ou dévalorisation de soi. Ainsi, suivre une formation non choisie pourrait également contribuer à renvoyer une mauvaise image de soi.

Par ailleurs, avoir choisi ou pas son orientation influence également la structuration des attitudes et représentations des jeunes. Ainsi, ceux qui ont choisi leur formation évaluent beaucoup plus positivement la formation et les activités professionnelles rencontrées en entreprise.

Ces jeunes déclarent en plus grand nombre être suivis quotidiennement par leur maître d'apprentissage (59% contre 47% de ceux qui n'ont pas choisi leur formation). Ils estiment plus souvent pouvoir mettre en œuvre leurs compétences, effectuer un travail intéressant, être mieux informés des activités prévues dans l'entreprise, avoir de bonnes conditions de travail. Ceux qui n'ont pas choisi leur orientation, sont plus nombreux à penser que le travail qu'ils font ne compte pas, que les entreprises n'ont pas suffisamment de considération pour les salariés, se sentent isolés la plupart du temps (24% contre 14%).

**Figure 10****Choix de la filière de formation et opinions sur les relations dans l'entreprise**

Typologie sur les relations dans leur entreprise :	Choix de la filière du bâtiment :	
	Filière totalement choisie	Filière non totalement choisie
Relations mauvaises	5%	14%
Les isolés	13%	13%
Les peu informés	28%	34%
Les peu reconnus	31%	29%
Relations excellentes	23%	11%
Total	100%	100%
<i>Effectifs</i>	191	212

Source : Enquête CREDOC 2005 –apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : 5% des élèves ayant répondu qu'ils ont choisi leur filière de formation se retrouvent dans le type « relations mauvaises » de la typologie sur les relations dans l'entreprise. Parmi les jeunes qui n'ont pas choisi totalement leur filière, 14% sont dans le type « relations mauvaises ».

Avoir choisi son orientation est également associé avec des représentations plus positives concernant le travail en général. Ceux qui ont choisi leur orientation, se déclarent plus motivés et impliqués dans le travail et disent plus souvent que « le travail est une activité épanouissante » (78% contre 66% pour ceux qui ne l'ont pas choisi).

On constate en effet, l'existence de représentations générales du travail différentes selon que la filière a ou non été choisie. Les apprentis qui n'ont pas totalement choisi leur filière de formation ont un rapport plus désenchanté au travail et se retrouvent davantage dans les types « critiques » ou « peu impliqués » quand ils sont interrogés sur leur représentation du travail en général. Les apprentis qui ont vraiment choisi leur filière ont une attitude nettement plus positive sur le travail, et se répartissent davantage dans les types « collectifs » et « individualistes » qui, tout en différant sur certains points, partagent un rapport assez enthousiaste au travail.

**Figure 11****Choix de la filière de formation et opinions sur le travail en général**

Typologie sur les opinions sur le travail en général :	Choix de la filière du bâtiment :	
	Filière totalement choisie	Filière non totalement choisie
Les critiques	8%	13%
Les peu impliqués	16%	25%
Les exécutants	24%	20%
Les collectifs	15%	10%
Les individualistes	36%	31%
Total	100%	100%
<i>Effectifs</i>	190	212

Source : Enquête CREDOC 2005 –apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : 8% des élèves ayant répondu qu'ils ont choisi leur filière de formation se retrouvent dans le type « critiques » de la typologie sur les relations dans le travail en général. Parmi les élèves qui n'ont pas vraiment choisi cette filière de formation, 13% d'entre eux sont des « critiques » par rapport au travail.

C'est probablement, toutefois, sur les représentations de l'insertion et de l'avenir, que le fait d'avoir ou non choisi sa formation joue le plus largement. Les jeunes qui ont choisi leur formation, expriment plus souvent, leur intention de rester dans le même secteur professionnel dans l'avenir. Ainsi, après l'obtention du CAP, 95% des jeunes qui ont choisi leur formation (contre 80% de ceux qui ne l'ont pas choisi) envisagent de rester dans le bâtiment après l'obtention de leur CAP et 90% d'entre eux envisagent de travailler dans le bâtiment dans les 10 prochaines années (contre 75% des jeunes qui n'ont pas choisi leur formation). Ils sont également plus nombreux à envisager de poursuivre leurs études (64% contre 51%) et déclarent en plus grand nombre avoir des projets professionnels précis (55% contre 41%). La typologie sur l'avenir confirme ce lien.

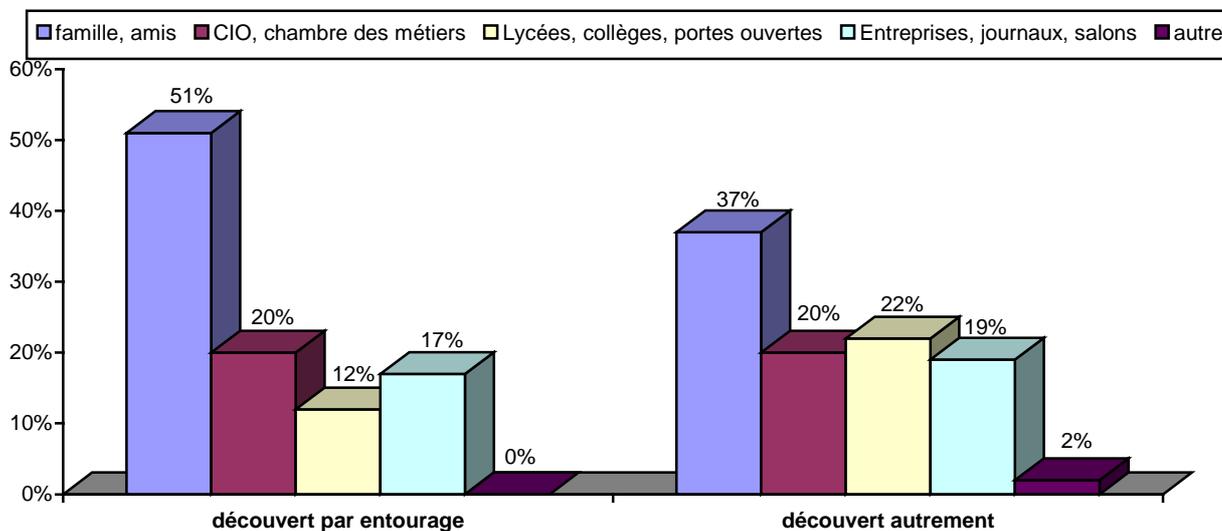
Ces différents résultats mettent en évidence le rôle du choix de l'orientation sur les attitudes et représentations. Les jeunes déjà informés, sensibilisés et attirés par le secteur sont plus motivés et impliqués dans leur travail mais également envisagent plus souvent de s'insérer durablement dans la profession. Ces constats doivent interroger les pratiques d'orientation par défaut consistant à intégrer dans les formations en bâtiment, des jeunes en échec scolaire, non acceptés dans des formations plus sélectives et qui ne s'intéressent pas au bâtiment.

## **II.2 Le rôle de l'entourage**

L'entourage (famille, amis) est fortement impliqué dans l'orientation des jeunes formés dans le bâtiment. La plupart des jeunes déclarant avoir découvert le bâtiment par l'entourage (97% contre 86% des autres jeunes) connaissaient des personnes dans ce secteur, avant d'entrer en formation. C'est essentiellement la famille qui a fourni des informations sur le bâtiment aux jeunes qui ont choisi cette orientation (82%). Les jeunes qui n'ont pas choisi leur orientation ont moins souvent obtenu des informations sur le secteur par l'intermédiaire de la famille (56%) mais un peu plus par des amis (29%). Les jeunes de 1<sup>ère</sup> année ont plus souvent découvert le bâtiment par leur entourage (54% contre 45% pour les apprentis de 2<sup>ème</sup> année). Les jeunes dont les pères sont à leur compte ont également plus souvent découvert le bâtiment par leur entourage (21% contre 14% des jeunes qui ont découvert le bâtiment autrement). Ces jeunes qui ont découvert le bâtiment par l'intermédiaire de leur entourage sont également plus nombreux (52%) que les autres (40%) à avoir choisi leur filière de formation.

L'entourage a également joué un rôle déterminant dans la sélection du centre de formation chez les jeunes qui ont choisi leur orientation. Pour les autres, ce sont plutôt les informations émanant des établissements scolaires qui ont permis le choix du CFA comme le montre le graphique ci-dessous.

**Figure 12**  
**Manières dont le CFA a été connu selon que le bâtiment a été découvert ou non**  
**par l'entourage (famille, amis)**

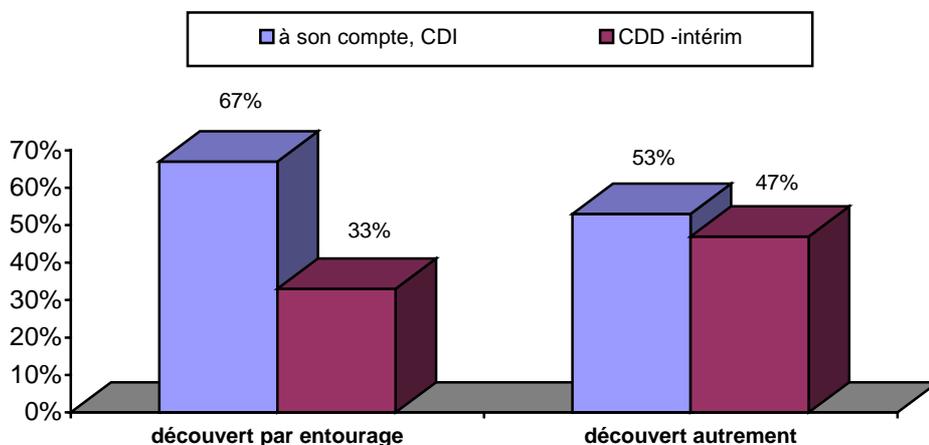


Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : 51% des élèves ayant découvert le bâtiment par l'entourage ont eu connaissance de l'existence de ce CFA par la famille ou les amis, alors que 37% de ceux qui ont découvert le bâtiment par d'autres moyens que l'entourage ont connu le CFA par la famille ou les amis.

Le rôle de l'entourage apparaît également jouer sur les représentations de l'insertion et de l'avenir professionnel. Les apprentis qui ont découvert le bâtiment par leur entourage sont plus nombreux (67%) que les autres (35%) à vouloir se mettre à son compte ou à vouloir travailler avec un contrat à durée indéterminée. Les autres jeunes envisagent plutôt de travailler en Contrat à Durée Déterminée ou en comme intérimaire.

**Figure 13**  
**Type de premier contrat de travail recherché**  
**selon que le bâtiment a ou non été découvert par l'entourage**



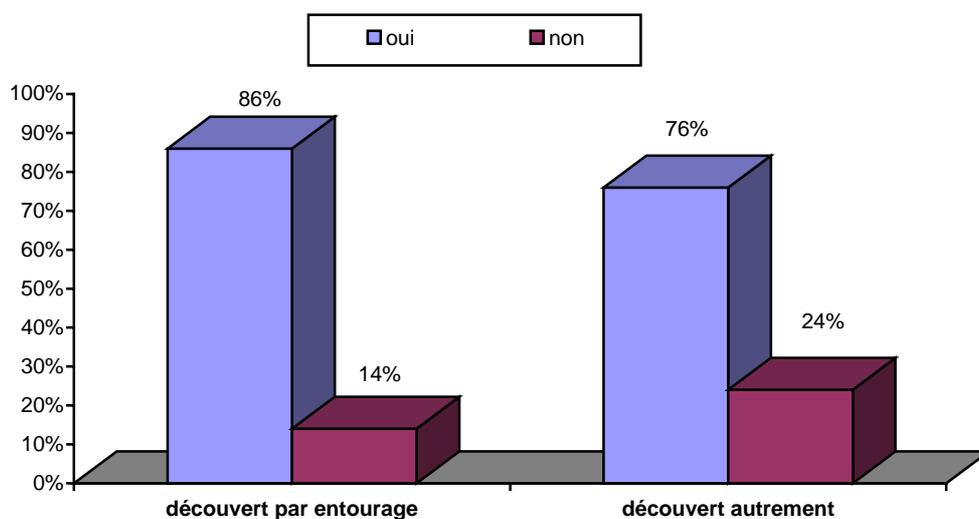
Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : 61% des élèves ayant découvert le bâtiment par l'entourage pensent avoir un CDI ou être à leur compte lors de leur premier emploi, alors que 53% de ceux qui ont connu autrement le bâtiment pensent avoir un CDI ou être à leur compte dans leur premier emploi.

Dans un avenir à plus long terme, le fait d'avoir découvert le bâtiment grâce à son entourage joue un rôle sur l'intention de rester ou non dans le secteur. Les apprentis qui ont découvert le BTP par leur entourage sont en effet, plus nombreux (86%) que les autres (76%) à envisager de rester dans le bâtiment au cours des 10 prochaines années.

Figure 14

Réponses à la question "dans les 10 prochaines années, envisagez-vous de travailler dans le bâtiment ? Selon le mode de découverte du bâtiment



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Ces résultats mettent en évidence le rôle clef de la famille dans le choix de s'orienter et de travailler durablement dans le bâtiment. La transmission intergénérationnelle paraît donc alimenter « le noyau dur » des jeunes formés dans le bâtiment qui apprécient ce secteur et envisagent de faire carrière. 91% des jeunes connaissaient des personnes travaillant dans le bâtiment, avant leur entrée en formation et 70% ont été informés par leur famille sur le bâtiment. On peut donc penser que la majorité des jeunes qui intègrent des formations dans le bâtiment disposent d'une information des activités du secteur. Cette information est plus ou moins précise et acquise dans des conditions variées : au quotidien auprès du père ouvrier du bâtiment, ou chef d'entreprise, ou dans le cadre d'activités de bricolage dans un cadre domestique, dans le cadre de stages en entreprise, ou d'entretiens auprès de conseillers d'orientation ou d'insertion... Les informations sur les métiers et les activités peuvent donc être, dans certains cas, très approfondies et dans d'autres extrêmement superficielles. L'information fournie par l'entourage et notamment par la famille induit des attitudes plus positives à l'égard de la formation et du secteur. Cette information dispensée par la famille est probablement plus détaillée, plus approfondie, plus impliquante que celle fournie par d'autres médiums.

### II.3 L'évolution des représentations au long de la formation : un enthousiasme qui s'érode légèrement entre la 1<sup>ère</sup> et la 2<sup>ème</sup> année

Les apprentis de 2<sup>ème</sup> année ont-ils des représentations témoignant d'une plus grande maturité ? Tendent-ils à se sentir plus proches des professionnels que les apprentis de 1<sup>ère</sup> année ? Et finalement ces deux populations diffèrent-elles et sur quelles dimensions ?

Nous comparons ces populations sur trois ensembles de variables :

- leur évaluation du travail en entreprise,
- leurs représentations du travail,
- leurs représentations de l'avenir.

Notons d'abord que les apprentis de 1<sup>ère</sup> année sont plus nombreux à déclarer qu'ils ont choisi leur orientation (51%) que les jeunes de 2<sup>ème</sup> année (43%) et qu'ils ont découvert le bâtiment par l'entourage (63% contre 53%).

Par ailleurs, sur l'ensemble des variables étudiées, les apprentis de 1<sup>ère</sup> année présentent des opinions globalement plus positives que ceux de 2<sup>ème</sup> année. Ils sont également moins nombreux à avoir une faible estime de soi (17% des 1<sup>ère</sup> année contre 30% des apprentis de 2<sup>ème</sup> année ont une faible estime de soi).

Pour ce qui est de l'évaluation des activités dans l'entreprise, il apparaît que les apprentis de 1<sup>ère</sup> année sont plus satisfaits des conditions de travail qu'ils rencontrent en entreprise (91% contre 81% des 2<sup>ème</sup> années estiment que ces conditions de travail sont satisfaisantes). Ils apparaissent également plus positifs concernant les relations avec leurs collègues de travail ou avec le patron comme le montre le tableau suivant.

Figure 15

Pourcentages de réponses d'accord à des items sur les relations en entreprise présentant des différences significatives entre les 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> années

	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année
Mes collègues sont toujours prêts à m'aider : d'accord	82%	71%
Mon patron me fait clairement savoir ce qu'il attend de moi : d'accord	83%	75%
On comprend comment on peut évoluer dans ce secteur : d'accord	72%	63%
Les entreprises ont de la considération pour leurs employés : d'accord	21%	13%

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : 82 % des élèves de première année sont d'accord avec la phrase « mes collègues sont toujours prêts à m'aider », alors que 71% des élèves de deuxième année sont d'accord avec cette phrase.

Pour ce qui est des représentations à l'égard du travail, certains croisements témoignent de différences entre les deux groupes.

Les apprentis de 2<sup>ème</sup> année sont plus nombreux à penser que le travail devient routinier (57% contre 47%). Ils estiment plus souvent qu'il n'est pas nécessaire de prendre des initiatives dans le travail : 32% le pensent en 2<sup>ème</sup> année, contre 18% seulement en 1<sup>ère</sup> année. Toutefois, les apprentis de 2<sup>ème</sup> année sont plus motivés que les autres par les situations de compétition, qu'ils jugent plus stimulantes pour augmenter l'intérêt du travail (58% contre 48% en 1<sup>ère</sup> année). L'argent apparaît pourtant comme une source de motivation plus importante pour les apprentis de 2<sup>ème</sup> année, que pour ceux de 1<sup>ère</sup> année (61% des 2<sup>èmes</sup> années contre 46% des jeunes de 1<sup>ère</sup> années s'estiment très motivés par l'argent).

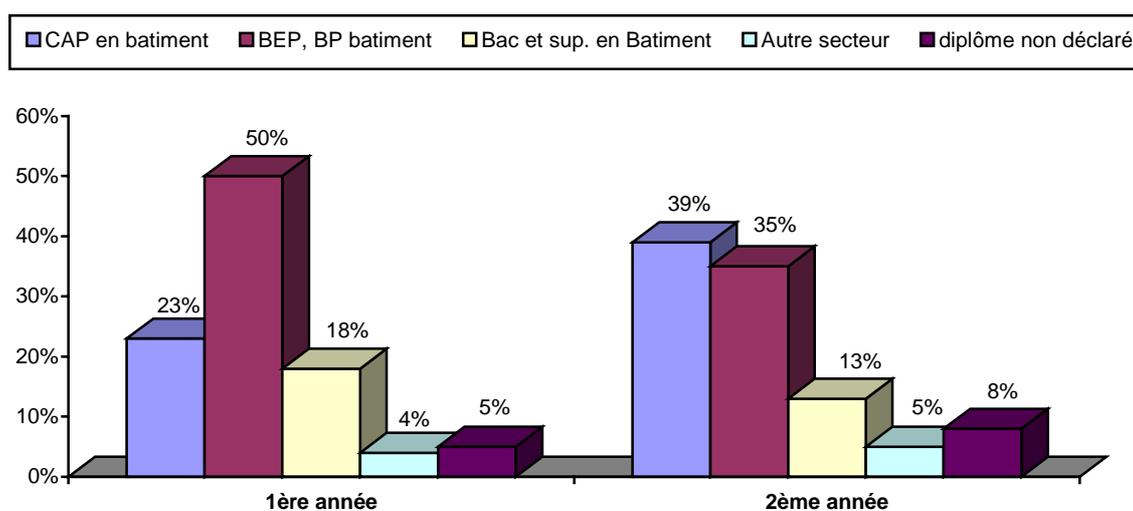
Toutefois, on doit souligner que sur l'ensemble des 20 questions relatives aux représentations concernant le travail, 4 seulement présentent des différences significatives entre les deux groupes. Globalement les populations présentent des représentations du travail plutôt similaires. Les différences que l'on observe tendent à montrer une relative évolution des représentations entre la 1<sup>ère</sup> et la 2<sup>ème</sup> année, dans le sens d'une diminution de la motivation intrinsèque et d'une augmentation de la motivation extrinsèque. Si en 1<sup>ère</sup> année, on est particulièrement sensible au contenu du travail, en 2<sup>ème</sup> année, on est plus attentifs aux conditions de travail, au salaire, ainsi qu'aux possibilités d'évolution offertes par le secteur ou l'entreprise. Toutefois, on ne trouve pas de différences significatives avec les typologies effectuées sur le travail effectué en entreprise et sur les attitudes à l'égard du travail.

Concernant l'avenir, les résultats montrent des différences entre les 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> années, concernant les représentations à moyen terme. Parmi les 280 jeunes qui envisagent de continuer à se former après l'obtention du CAP, les études envisagées sont différentes.

Les apprentis de 1<sup>ère</sup> année envisagent plutôt d'entreprendre un BEP ou un BP dans le bâtiment (50% contre 35%) ou encore un Bac dans le bâtiment (18% contre 13%). Les apprentis de seconde année envisagent plutôt de faire un autre CAP dans le bâtiment (39% contre 23%).

**Figure 16**

**Type d'études envisagées parmi ceux qui souhaitent continuer leurs études après l'obtention du CAP en fonction de l'année de formation (en pourcentage de réponses)**



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : Parmi les élèves qui souhaitent continuer les études, 23 % des élèves de première année veulent faire un autre CAP dans le bâtiment après celui en cours, alors que parmi les élèves de deuxième année voulant continuer les études, 39% envisagent un autre CAP du bâtiment.

Les apprentis de 2<sup>ème</sup> année sont plus nombreux à déclarer détenir un projet professionnel précis (55% contre 39% des apprentis de 1<sup>ère</sup> année). Ils pensent également en plus grand nombre que la période de 6 mois après la formation sera facile (51%) que les apprentis de 1<sup>ère</sup> année (41%). On trouve des différences dans les projets professionnels mentionnés entre la 1<sup>ère</sup> et la 2<sup>ème</sup> année. En 1<sup>ère</sup> année, se rassemblent davantage de jeunes dans les types « ouvriers professionnels » ou « entrepreneurs ». En 2<sup>ème</sup> année, se regroupent davantage de jeunes dans le type « cadres », ou encore dans « sortie du bâtiment ».

**Figure 17**

**Répartition en pourcentage des types de « Projets professionnels » selon l'année de formation**

Typologie sur les projets professionnels	Année de CAP	
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année
Ouvrier professionnel	41%	31%
Ambition cadre	24%	35%
Ambition entrepreneur	25%	22%
Sortie du bâtiment	10%	12%
<b>Total</b>	100%	100%
<i>Effectifs</i>	203	204

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : 41% des élèves de première année se retrouvent dans le type «Ouvrier professionnel s » de la typologie sur projets professionnels. Parmi les élèves de deuxième année, 31% sont dans le groupe « ouvriers professionnels » de la typologie sur les projets professionnels.

Ces résultats montrent qu'entre la première et seconde année de formation, les apprentis semblent devenir plus critiques vis-à-vis des relations et activités développées dans le cadre de l'entreprise dans laquelle ils sont formés. Ils expriment plus d'insatisfaction concernant les relations avec leurs collègues et avec leur maître d'apprentissage. Ils tendent à moins s'impliquer dans un travail pouvant, pour certains jeunes, être réduit à sa valeur instrumentale. Les apprentis de seconde année ont également une estime de soi plus faible alors qu'on aurait pu s'attendre à ce que l'expérience conduise à une plus grande assurance dans ses capacités.

On peut interpréter ces résultats de deux manières au moins :

1/ La formation assurée par l'entreprise au cours des deux années se détériore un peu au fil du temps : les jeunes seraient donc bien encadrés, bien formés, écoutés lors de leur première année. En revanche, en 2<sup>ème</sup> année, les conditions d'accueil pourraient être un peu moins bonnes. Des recherches auprès des maîtres d'apprentissage et des professionnels pourraient permettre de tester cette hypothèse.

2/ La seconde interprétation concerne l'effet pouvant être produit par l'arrivée dans un nouveau contexte de formation, moins compétitif que le collège, plus valorisant, où ils sont en situation d'échec, où les capacités de travailler sont plus reconnues, permettant de développer une nouvelle image de soi-même. On peut en effet, penser que cet effet positif diminuerait avec le temps et qu'en 2<sup>ème</sup> année, les apprentis retrouveraient leurs attitudes antérieures, moins positives, et deviendraient plus réalistes.

Ces résultats mettent en évidence une certaine évolution des attitudes et représentations des apprentis entre la 1<sup>ère</sup> et la 2<sup>ème</sup> année de formation. Ils semblent avec le temps devenir plus objectifs, plus réalistes quant aux difficultés du travail mais deviennent également, pour certains, plus confiants dans leurs capacités et dans l'avenir.

## **II.4 Analyse des représentations en fonction des filières de formation**

Nous avons souhaité explorer l'idée selon laquelle, le bâtiment n'est pas un milieu professionnel homogène. Existe-t-il des sous-cultures de métiers induisant des pratiques de formation ou de transmission différentes ? Comment les jeunes s'intègrent-ils dans ces différents milieux de travail ? Les opinions, les représentations diffèrent-elles selon la filière de formation suivie ? C'est à ces questions que nous apportons quelques éléments de réponses.

Ainsi, après avoir présenté les principales différences entre les filières, nous analysons chaque filière de manière détaillée.

### *II.4.a Les représentations dans les 5 filières de formation sur quelques variables clef*

Trois ensembles de variables sont étudiés et comparés selon les filières :

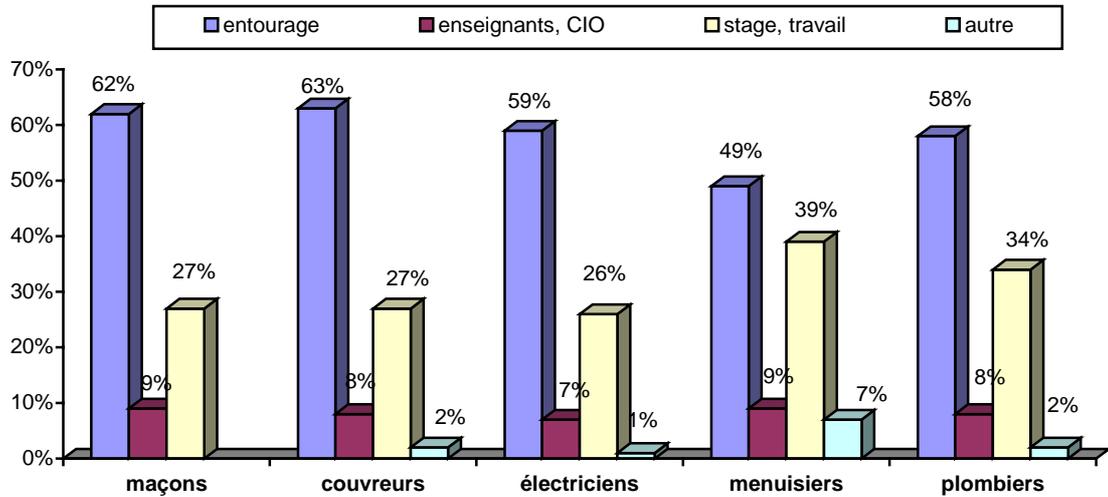
- les modalités de l'orientation,
- les représentations du travail,
- les projets.

#### **✎ Modalités d'orientation dans le bâtiment**

La filière de formation n'a pas été choisie par la même proportion de jeunes selon le métier préparé. Les apprentis menuisiers sont ceux qui ont le plus souvent choisi leur formation (51%). Les électriciens sont ceux qui l'ont le moins choisie (36%).

Le rôle de l'entourage dans la découverte du bâtiment varie peu en fonction des métiers préparés. Les menuisiers sont ceux pour qui l'entourage a le moins joué comme le montre le graphique ci-dessous.

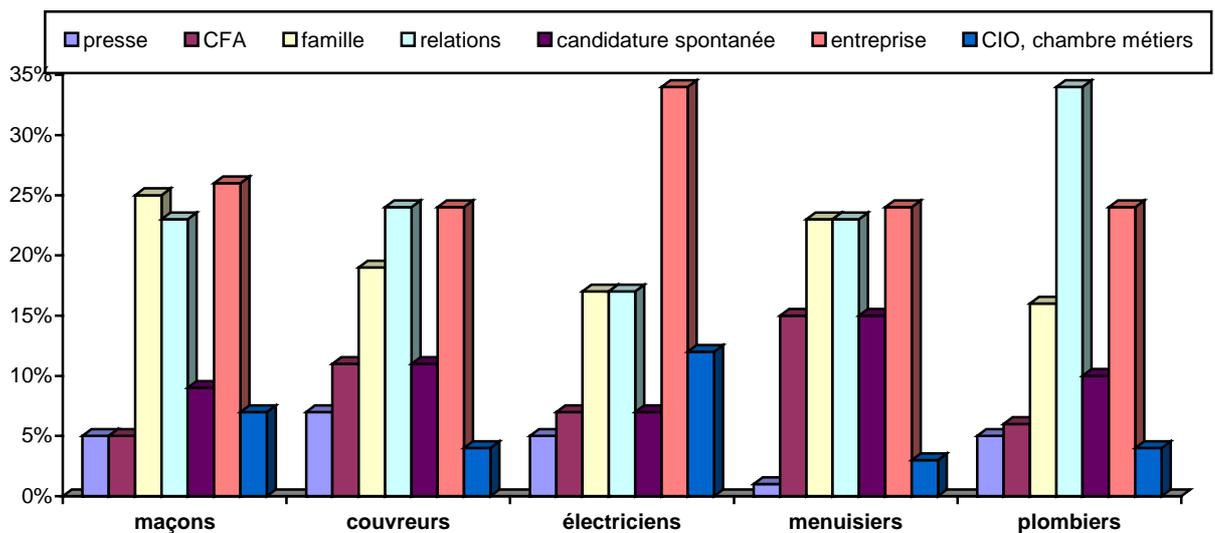
**Figure 18**  
**Principaux modes de découverte de bâtiment en fonction des filières**



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Si on s'intéresse à la manière dont a été trouvé le contrat d'apprentissage, selon la filière de formation, on observe certaines différences. Les maçons ont plus souvent trouvé le contrat par l'intermédiaire de la famille, les électriciens ont plus souvent fait appel à une entreprise ou à un professionnel directement, les plombiers ont trouvé leur contrat par relations comme le montre le graphique suivant. Ces constats mettent en évidence l'existence de réseaux relationnels différents selon les métiers.

**Figure 19**  
**Manière dont le contrat d'apprentissage a été trouvé en fonction de la filière de formation**



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Sur le plan de l'orientation, on observe également des différences pour ce qui est de l'information sur les métiers et l'accès au contrat d'apprentissage. Pour les maçons et les couvreurs, la famille a joué un rôle particulièrement important pour s'informer sur le bâtiment. Les électriciens obtiennent plus souvent des informations grâce à l'école et des entreprises.

### ☛ **Les activités professionnelles et la vie au travail**

Concernant les conditions de réalisation du travail, des différences apparaissent entre les filières.

Les couvreurs sont ceux qui sont encadrés par le plus grand nombre de personnes : la moitié d'entre eux travaillent avec le patron et les salariés. Les électriciens travaillent, pour un tiers d'entre eux (31%) avec le patron seul. Les plombiers sont ceux qui travaillent le moins avec le patron : ils sont essentiellement encadrés par d'autres salariés (52%).

Les plombiers sont les plus nombreux à être suivis quotidiennement par leur maître d'apprentissage (pour 60% d'entre eux). Les maçons sont les moins nombreux à bénéficier de ce suivi quotidien (45%).

Un ensemble de questions permettait de dégager l'évaluation que les apprentis font de leur formation en entreprise. Le tableau suivant résume les réponses à plusieurs questions données par les jeunes des différentes filières.

**Figure 20**  
**Pourcentage de réponses « toujours-quelquefois »**  
**à des items concernant l'évaluation du travail réalisé en entreprise,**  
**en fonction de la filière de formation**

	Maçons	Couvreurs	Électriciens	Menuisiers	Plombiers
On est obligé de travailler plus qu'on le souhaite	75%	69%	<b>93%</b>	59%	64%
On peut travailler en pensant à autre chose	<b>61%</b>	49%	35%	36%	39%
Mon travail est vraiment intéressant	<b>88%</b>	95%	95%	98%	91%
Mon travail est répétitif	<b>60%</b>	62%	<b>73%</b>	61%	62%

*Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment*

Guide de lecture : 75% maçons ont répondu que toujours ou quelquefois, ils étaient obligés de travailler plus vite qu'ils le souhaitaient. 69% des couvreurs ont eu la même réponse.

Les maçons estiment plus souvent que leur travail est peu intéressant mais diversifié. Les couvreurs estiment pouvoir rarement mettre en œuvre leurs propres idées. Les électriciens se plaignent de leur rythme trop rapide de travail et de la répétitivité des activités. Les menuisiers semblent très satisfaits de leur travail. Les plombiers occupent une position médiane et sont plutôt satisfaits.

La typologie effectuée à partir de ces items confirme et enrichit ces constats : les apprentis couvreurs sont les plus nombreux dans les types « très insatisfaits » et « assez insatisfaits » (38%) de leur travail, avec les apprentis maçons (33%). Les plombiers sont les plus nombreux à être « très satisfaits » (34%). Les électriciens ont une position moyenne : ils sont relativement satisfaits de leur travail notamment parce qu'ils n'ont pas le temps de penser à autre chose même si une partie sont insatisfaits. Les menuisiers apparaissent globalement plutôt satisfaits de leur formation en entreprise.

Qu'en est-il de l'évaluation faite par les apprentis des relations en entreprise ? Observe t-on des différences en fonction des filières ?

**Figure 21**  
**Pourcentage de réponses « toujours-quelquefois »**  
**à des items concernant les relations dans leur entreprise,**  
**en fonction de la filière de formation**

	Maçons	Couvreurs	Électriciens	Menuisiers	Plombiers
Mon patron sait apprécier le travail bien fait	87%	99%	88%	92%	93%
On me demande de faire des suggestions dans mon travail	44%	53%	33%	48%	49%
On m'a informé des activités prévues pour l'année	42%	51%	45%	43%	41%
Mes collègues sont toujours prêts à m'aider	62%	78%	80%	81%	82%
J'ai l'impression que mon travail ne compte pas	28%	25%	31%	33%	31%
Il est difficile de comprendre comment on peut évoluer dans ce secteur	38%	35%	37%	23%	30%
Les entreprises devraient avoir plus de considération pour leurs employés	78%	83%	97%	83%	82%
Je me sens isolé la plupart du temps	20%	24%	24%	12%	21%

*Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment*

Ce tableau met en évidence des différences entre les filières.

Si les maçons sont plutôt insatisfaits des activités qu'ils développent dans l'entreprise, ils se sentent également assez peu reconnus socialement.

Ils ont le sentiment que leur travail n'est pas toujours apprécié à sa juste valeur. Ils pensent que les collègues sont, plus que dans les autres métiers, prêts à les aider. Ils estiment en plus grand nombre que les entreprises devraient avoir plus de considération pour leurs employés. Les maçons ne saisissent pas toujours les évolutions professionnelles possibles.

Les couvreurs, qui n'apprécient pas toujours les activités qui leur sont confiées en entreprise, sont plutôt satisfaits des relations développées en entreprise et se sentent reconnus, tant par leur patron, que par leurs collègues, qui leur viennent en aide si nécessaire. Une des limites à cette évaluation positive réside dans le sentiment d'isolement qu'ils ressentent parfois.

Les électriciens ne se sentent pas toujours reconnus dans les entreprises dans lesquelles ils se forment. Ils sont les moins nombreux à déclarer qu'on leur demande de faire des suggestions dans leur travail. Ils estiment, en plus grand nombre que les autres (97%) que les entreprises devraient avoir plus de considération pour les employés et ils déclarent davantage se sentir isolés.

Les menuisiers sont plutôt satisfaits de leur travail et se sentent assez reconnus dans leur entreprise, excepté sur un point : ils sont les plus nombreux à déclarer avoir l'impression que leur travail ne compte pas (33%).

Enfin, les plombiers sont plutôt satisfaits de leur travail et se sentent reconnus. Ils apprécient tout particulièrement les relations avec leurs collègues et l'entraide dans le travail.

Ces résultats suggèrent l'existence de différences entre les contextes de travail dans les métiers étudiés. Les maçons se sentent les moins reconnus et les menuisiers et les plombiers sont les plus satisfaits du contexte de formation en entreprise en général. On peut interpréter ces différences en terme de cultures d'entreprises et de place de l'apprenti dans le processus de production de

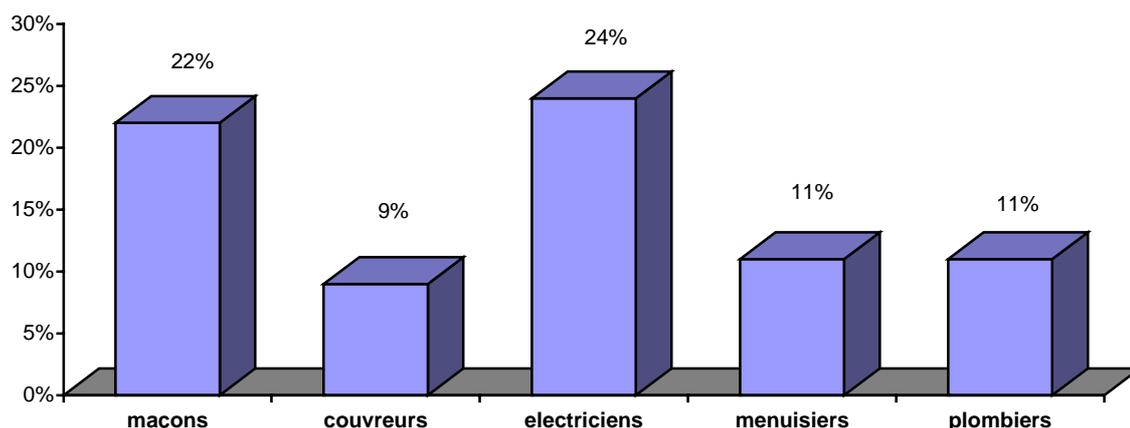
l'entreprise. D'une part, il peut exister dans certains métiers une tradition plus forte d'accueil des apprentis et de formation par le travail. D'autre part, on peut invoquer les conditions de réalisation du travail pour expliquer ces différences. Certaines activités se réalisent dans le cadre d'une collaboration avec une équipe restreinte (comme les plombiers qui travaillent à deux ou trois). Dans d'autres cas, les entreprises sont très petites et le travail est effectué exclusivement en collaboration avec le chef d'entreprise, qui n'a pas d'autre salarié que l'apprenti (comme certains électriciens). Enfin, il existe des contextes de travail où de grandes équipes sont éclatées en fonction des besoins des chantiers sans que des relations d'entraide puissent réellement se mettre en place (comme la maçonnerie). Ces hypothèses devraient être vérifiées dans le cadre d'observations du milieu de travail de salariés du bâtiment.

### III. LE BATIMENT : DES FILIERES DIVERSIFIEES

#### 🔑 Représentations du futur et projets professionnels en fonction des filières

Les maçons (22%) et les électriciens (24%) déclarent en plus grand nombre ne pas souhaiter faire ce même travail au cours des 5 prochaines années.

**Figure 22**  
**Réponses non en pourcentage par filière,**  
**à la question : « Aimeriez-vous faire ce travail pendant les 5 prochaines années ? »**



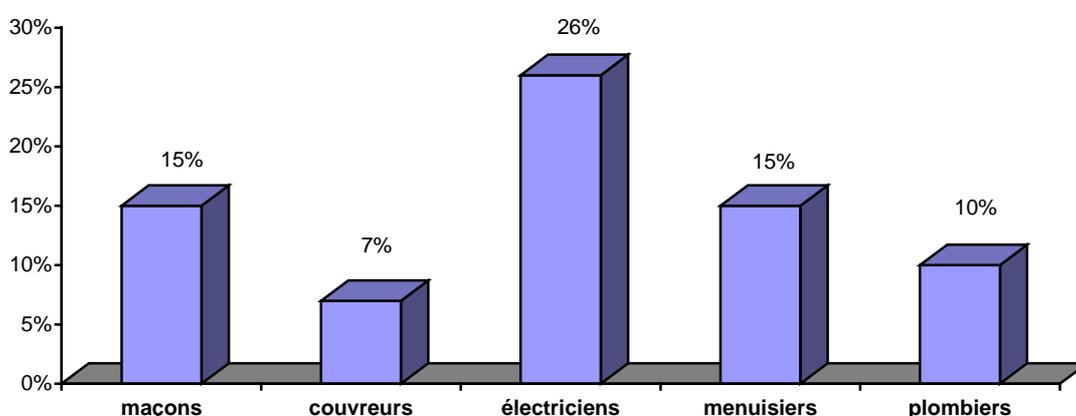
Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : 23% des maçons ont répondu négativement à la question : « Aimeriez-vous faire ce travail pendant les 5 prochaines années ? ». 9% des couvreurs ont eu la même réponse.

On remarque que les apprentis plutôt insatisfaits du travail et de la reconnaissance proposée dans l'entreprise, sont également ceux qui ne souhaitent pas continuer à faire ce travail. Les couvreurs, qui se satisfont d'un travail dans lequel ils estiment prendre peu d'initiatives mais qui présente des satisfactions sur le plan relationnel et offre des perspectives d'emploi, envisagent de continuer à faire ce travail, de même que les menuisiers et les plombiers.

Quand on les interroge sur leurs projets à l'issue de la formation, ce sont avant tout les électriciens, qui envisagent de ne pas rester dans le bâtiment.

**Figure 23**  
**Réponses non en pourcentage selon les filières à la question**  
**« Pensez-vous rester dans le bâtiment après l'obtention de votre CAP ? »**



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Les maçons envisagent en plus grand nombre, rester dans le bâtiment à la sortie de la formation même s'ils envisagent de faire autre chose plus tard. Toutefois, les électriciens pensent partir du secteur du bâtiment très rapidement, juste après l'obtention de leur CAP.

Remarquons également que les menuisiers, tout comme les électriciens, envisagent pour près de 10% d'entre eux, de chercher du travail en dehors du bâtiment après l'obtention du CAP, contre 25% qui envisagent de chercher du travail dans le bâtiment. Les électriciens sont les plus nombreux à avoir l'intention d'entreprendre, après leur CAP, une formation dans un autre secteur professionnel que le bâtiment (15%).

Concernant la poursuite d'études, on ne note pas de différence significative entre les filières : 57% en moyenne pensent continuer leurs études. On relève toutefois des différences sur le plan du type d'études prévues. Les plombiers sont les plus nombreux (45%) à envisager de refaire un autre CAP dans le bâtiment. Les électriciens visent majoritairement un BEP ou un BP en électricité, électronique. Les menuisiers (21%) sont avec les maçons (20%) les plus ambitieux : ils évoquent plus que les autres le projet d'entreprendre un Bac ou un diplôme de niveau supérieur dans le bâtiment.

Concernant le premier poste attendu, les couvreurs sont les plus nombreux (47%) à penser qu'ils seront embauchés par l'entreprise d'accueil et à le souhaiter (38%). Les électriciens (24%) et les plombiers (25%) sont les moins nombreux à avoir cette opinion. Les électriciens sont les plus nombreux à croire qu'ils trouveront un poste de manœuvre ou d'ouvrier non qualifié (16%), alors que les autres pensent qu'ils seront embauchés plutôt comme ouvriers professionnels.

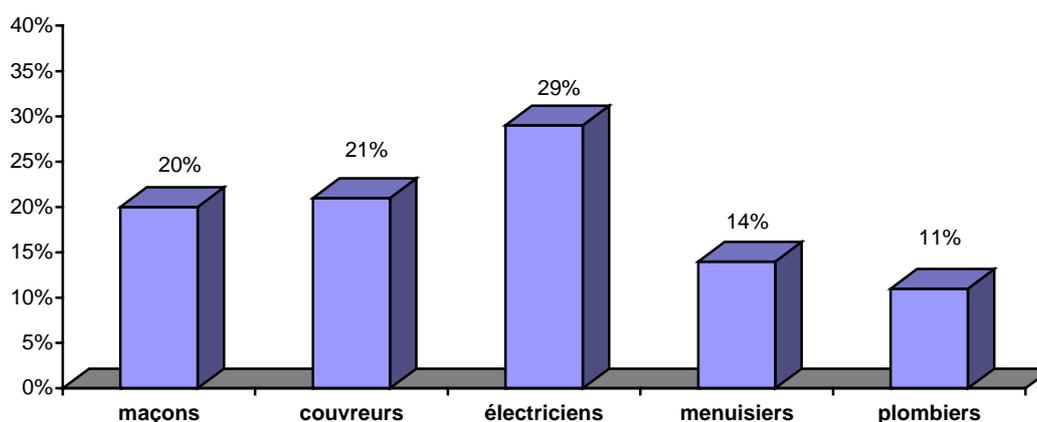
Seule une faible minorité de jeunes envisage de se mettre à son compte à la fin de la formation (1%). Les électriciens souhaitent avant tout être embauchés dans une entreprise de plus de 50 salariés (29%), les autres se voient plutôt travailler dans une entreprise de moins de 15 salariés.

Dans un avenir à moyen terme, soit 5 ans après la fin de la formation, 26% des apprentis interrogés souhaiteraient se mettre à leur compte, notamment les plombiers (32%) et les maçons (27%). Les autres souhaiteraient plutôt être chefs de chantier, cadres, voire conducteur de travaux (39%), notamment les couvreurs (46%) et les électriciens (47%). Une partie envisage simplement d'être ouvriers (34%), notamment les menuisiers (39%).

Quand on considère l'avenir à plus long terme (à 10 ans), un plus grand nombre d'apprentis (près de 18%) pensent ne plus travailler dans le bâtiment.

**Figure 24**

**Réponses non en pourcentage selon les filières à la question « Envisagez-vous de rester dans le bâtiment au cours des 10 prochaines années ? »**



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Si on compare les intentions à 10 ans, avec les intentions à 5 ans et les intentions à la sortie de la formation, on remarque une augmentation du nombre de jeunes qui envisagent de quitter le secteur dans certaines filières. Ainsi, une partie des maçons pense quitter le bâtiment, à moyen terme. Les couvreurs déclarent plutôt vouloir rester dans le secteur à court et moyen terme. Mais la proportion de ceux qui veulent partir double quand on passe d'une projection à 5 ans à une projection à 10 ans.

Ces différences s'expriment également dans les projets formulés en fonction des filières et résumés grâce à une typologie, comme on peut le lire dans le tableau suivant. Ainsi, les maçons sont un peu plus nombreux que la moyenne dans le type « sortie du bâtiment » (25%) Les couvreurs se voient plutôt ouvriers professionnels (44%). Les électriciens sont les plus nombreux dans le type « sortie du bâtiment » (24%). Les menuisiers comme les plombiers se voient plus que les autres entrepreneurs.

**Figure 25**  
**Répartition en pourcentage des types de « projets professionnels »**  
**en fonction de la filière de formation.**

Typologie des projets professionnels :	Maçons	Couvreurs	Électriciens	Menuisiers	Plombiers
Ouvriers professionnels	32%	44%	26%	37%	35%
Cadre	33%	34%	36%	20%	28%
Entrepreneur	21%	15%	14%	33%	30%
Sortie du bâtiment	14%	7%	24%	10%	7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
<i>Effectifs</i>	<i>81</i>	<i>85</i>	<i>42</i>	<i>86</i>	<i>111</i>

*Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment*

Pour les électriciens, les menuisiers et les plombiers, la proportion des apprentis qui veulent quitter le secteur demeure stable : les intentions de ceux qui veulent partir se constituent au cours de la formation.

Les maçons et les couvreurs effectuent des projections différentes à court, moyen et long terme, ce qui montre qu'ils n'envisagent pas toujours de « faire carrière » dans le bâtiment.

Pour quelles raisons veulent-ils partir du secteur ? Les maçons regrettent d'être mal payés, estiment que le travail est trop dur. Les électriciens invoquent également le salaire trop faible, l'absence d'évolution de carrière mais disent aussi qu'ils n'aiment pas le travail.

Les menuisiers déclarent vouloir continuer dans ce secteur, pour l'intérêt et la diversité du travail et les plombiers pour le salaire.

Les apprentis développent des stratégies d'insertion professionnelle. Pour un certain nombre d'entre eux, on peut penser que l'obtention d'un diplôme est plus importante que le secteur dans lequel ils se forment. Le diplôme est perçu avant tout dans sa dimension instrumentale, témoignant d'un niveau de formation acquis. Toutefois, il faudrait observer les conditions d'emploi spécifiques à chaque métier pour comprendre plus finement et interpréter les différences observées.

Pour aller plus loin dans la compréhension de chaque culture de métier, nous avons procédé à une analyse des représentations des jeunes par filière de formation, en nous attachant aux variables sur lesquelles chaque groupe diffère des autres.

### *III.1.a L'influence des sous-cultures de métiers*

Un résumé des principales caractéristiques de chaque groupe est présenté. L'objectif est de rendre compte des spécificités de chaque sous-groupe et d'identifier des éléments de la sous-culture liés aux métiers.

### **☛ Les apprentis couvreurs : implication limitée dans le travail et confiance dans l'avenir**

Les 85 couvreurs se répartissent en 47 apprentis en première année (55%) et 38 apprentis en 2<sup>ème</sup> année (45%).

Les couvreurs sont plus nombreux que les autres à avoir des pères ou mères sans diplôme (47% contre 39% en moyenne).

Deux motifs qui les ont conduit à choisir le CFA sont évoqués plus souvent par les couvreurs que par les autres apprentis : pour gagner de l'argent (40% contre 34%) mais aussi parce qu'ils n'avaient pas d'autre choix (8% contre 2% en moyenne).

Ils se distinguent également fortement des autres apprentis par leur évaluation des activités professionnelles en entreprise et plus particulièrement concernant les relations avec le patron. Ainsi, ils déclarent plus souvent travailler avec une équipe de professionnels composée du patron, des salariés et d'autres apprentis. Ils sont donc régulièrement encadrés par un ensemble de professionnels. Les couvreurs ont le sentiment de bénéficier d'une reconnaissance professionnelle : la plupart d'entre eux (99% contre 92% en moyenne) sont d'accord avec la proposition « mon patron sait apprécier le travail bien fait ». L'opinion positive portée au patron apparaît également à travers leurs représentations du travail et leur acceptation de l'autorité. En effet, ils sont plus que les autres très favorables à l'autorité (41% contre 29% en moyenne). Ils sont également plus souvent d'accord avec la proposition « il faut limiter les initiatives de chacun pour avoir une bonne équipe » (77% contre 67%).

Parmi les couvreurs qui veulent continuer les études soit 55 jeunes sur 85, ils choisissent plus que les autres d'entreprendre un BP. La spécialité choisie est « couvreur-zingueur » (par 54 % des jeunes qui veulent faire un BP). Par ailleurs, ils pensent, plus que les autres, être embauchés par l'entreprise qui les accueille en formation (38% contre 28% en moyenne).

### **☛ Les apprentis électriciens : des intentions de quitter le bâtiment**

Les électriciens se distinguent par un regard critique porté sur leur travail et par une intention assez forte de quitter le bâtiment.

Ces apprentis travaillent en plus grand nombre, dans des entreprises de moins de 5 salariés (66% contre 61%) ou de plus de 50 salariés (12% contre 3%). Ils déclarent plus souvent que les autres, travailler seuls avec le patron (31% contre 19%). Ils sont assez insatisfaits du contexte dans lequel ils travaillent : ils estiment souvent devoir travailler plus vite que souhaité (31% contre 19%). Ils déclarent également en plus grand nombre que « les entreprises devraient avoir plus de considération pour les employés » (97% contre 83%). Ils se déclarent peu favorables à l'autorité : 60% d'entre eux sont peu favorables à l'autorité (contre 38% en moyenne). Ils sont majoritairement en désaccord avec l'item « il n'est pas essentiel de prendre des initiatives dans son travail » (90% ne sont pas d'accord contre 75% en moyenne). Concernant l'insertion, ils souhaiteraient moins souvent que les autres être embauchés dans l'entreprise de formation (21% contre 28% en moyenne). Ils souhaitent plutôt travailler dans une entreprise moyenne (16% contre 8%) ou une grande entreprise (29% contre 12%) après leur formation. Les apprentis électriciens envisagent moins souvent que les autres de rester dans le bâtiment après l'obtention de leur CAP (26% veulent partir contre 13% en moyenne). De même, ils

sont plus nombreux à envisager de quitter le bâtiment dans les 10 prochaines années (29% contre 18%).

On a l'impression que les électriciens ont des attentes très fortes en terme de réalisation de soi dans le travail. Ils sont fortement dépendants du patron avec qui ils travaillent le plus souvent. Ils sont déçus car ils ont l'impression que les initiatives qu'on leur confie sont trop rares. De plus, ils se plaignent de travailler souvent plus vite que souhaité. Ces insatisfactions les conduisent pour certains, à envisager une réorientation professionnelle. Ajoutons que les apprentis électriciens ont également moins souvent que les autres choisi leur orientation (36% l'ont fait contre 47%). Contraints d'entrer dans la formation, ces jeunes mal orientés sont alors d'autant plus sensibles aux désagréments rencontrés pendant la formation.

### **Les apprentis menuisiers : une motivation intrinsèque pour le travail**

Les menuisiers sont plus nombreux en 1<sup>ère</sup> année (63% contre 50% en moyenne) qu'en 2<sup>ème</sup> année. Ils se caractérisent par une série de points de vue plutôt positifs sur le travail réalisé en entreprise et sur le contexte de travail en général. Ils sont plus nombreux à déclarer « jamais ou rarement » être contraints de travailler plus vite que souhaité (41% contre 31%). Ils sont plus nombreux à n'être pas d'accord avec l'item « il est difficile de savoir comment on peut évoluer dans ce secteur » (77% contre 68%) : ils connaissent donc assez bien les possibilités d'évolution ou de mobilité offertes dans le secteur du bâtiment. De même, ils sont plus nombreux à être en désaccord avec l'item « je me sens isolé la plupart du temps » (88% contre 80% en moyenne). Les apprentis menuisiers sont ceux qui se sentent les moins isolés.

Ils sont plutôt satisfaits de la formation dispensée en entreprise, se sentent encadrés et travaillent à leur rythme.

Par ailleurs, on remarque également que les apprentis menuisiers sont motivés par le contenu intrinsèque du travail. Ils se déclarent plus nombreux à être en désaccord avec l'item « mieux vaut un travail peu intéressant et qui laisse du temps pour les loisirs » (82% contre 74%). Ils rejettent également de manière significative et en plus grand nombre, la proposition « il n'est pas essentiel de prendre des initiatives dans son travail » (83% contre 75%). Les apprentis menuisiers s'attachent donc fortement au contenu du travail et veulent pouvoir prendre des initiatives. Ils sont favorables au développement des initiatives individuelles et sont plutôt pour limiter l'autorité. Ils sont en effet, en désaccord avec l'item « l'autorité est nécessaire pour que le travail avance » (43% contre 32%).

Concernant l'avenir, les apprentis menuisiers sont plus nombreux à déclarer ne pas avoir de projet professionnel précis (63% contre 53% en moyenne).

Les apprentis menuisiers déclarent un fort intérêt pour leur travail. Toutefois, les projets sont plutôt flous, peut être parce qu'ils sont plus nombreux en 1<sup>ère</sup> année et que pour ces apprentis, les projets sont moins structurés qu'en 2<sup>ème</sup> année.

### **☛ Les apprentis plombiers : un certain individualisme**

Les plombiers déclarent plus souvent que les autres bénéficier d'un suivi quotidien en entreprise (60% contre 52% en moyenne). Concernant leurs attitudes à l'égard du travail, on relève un certain individualisme qui s'exprime à plusieurs reprises. Ils sont plus nombreux à penser que « il est préférable de travailler seuls le plus souvent possible » (49% contre 41%). Ils déclarent également être d'accord avec la proposition « les situations de travail permettent de sélectionner les meilleurs » (70% contre 59%). Ils ne sont pas d'accord avec la phrase « il est souhaitable de limiter au maximum l'autorité dans le travail » (pas d'accord : 36% contre 29% en moyenne). Ils sont plus nombreux également à approuver la proposition « l'autorité est nécessaire pour que le travail avance » (79% contre 68% en moyenne).

Dans l'ensemble les apprentis plombiers témoignent de représentations spécifiques concernant leur insertion et leur avenir professionnel. Parmi les jeunes qui envisagent de continuer leurs études après l'obtention de leur CAP, ils sont les plus nombreux à souhaiter entreprendre un nouveau CAP dans le bâtiment (45% contre 31% en moyenne).

Pour ce qui est de leur insertion professionnelle, ils estiment plus souvent que la recherche d'emploi sera de moins de 3 mois (53% contre 43%) et sont moins nombreux à penser qu'ils seront embauchés par leur entreprise (25% contre 36% en moyenne). Ils souhaiteraient également plus souvent obtenir un premier poste d'ouvrier professionnel (50% contre 37%). Ils pensent également plus souvent que leur premier poste sera un contrat à durée déterminée (40% contre 30% en moyenne). Enfin, dans les 10 prochaines années, ils envisagent plus souvent que les autres de travailler dans le bâtiment (89% contre 82%).

Plus que les autres, les apprentis plombiers se distinguent par des attitudes spécifiques. Si le bâtiment peut être perçu comme des activités souvent en équipe, les plombiers cherchent plutôt à travailler seuls, sous la houlette d'une autorité qui organise le travail. Ils ne cherchent pas à se spécialiser mais voudraient plutôt devenir plus polyvalents grâce à l'obtention de plusieurs CAP du bâtiment. Ils envisagent de devenir des ouvriers professionnels, en se laissant la possibilité d'explorer plusieurs milieux de travail grâce au recours à des Contrat à Durée Déterminée.

### **☛ Les apprentis maçons : un regard critique sur le travail**

Nous avons réservé pour la fin, la présentation des constats portant sur les apprentis maçons. La principale raison est que nous avons réalisé sur cette population, des analyses statistiques plus approfondies, notamment une analyse des correspondances multiples. En effet, nous avons choisi de faire « un zoom » sur des apprentis qui ont choisi une formation particulièrement peu valorisée, et peu choisie. Les analyses seront largement complétées par l'enquête qualitative sur les 60 apprentis maçons que nous présenterons en 3<sup>ème</sup> partie.

D'abord il apparaît que les apprentis maçons sont plus nombreux en 2<sup>ème</sup> année (68% contre 48% pour la moyenne des autres groupes).

Concernant les caractéristiques identitaires, on remarque que comparés à la moyenne, les pères des apprentis maçons sont un peu plus diplômés : 29% ont un père titulaire d'un Bac ou plus, contre 18% en moyenne.

Les apprentis maçons s'estiment plus proches du groupe des « professionnels (61% contre 55%) mais surtout du groupe des « scolaires et des étudiants » (22% contre 12%) que les autres apprentis.

Si on s'intéresse aux représentations du travail de ces jeunes maçons, on observe une certaine déception et une insatisfaction qui est exprimée à plusieurs reprises.

Ils estiment plus souvent pouvoir travailler en pensant à autre chose (61% contre 45% en moyenne).

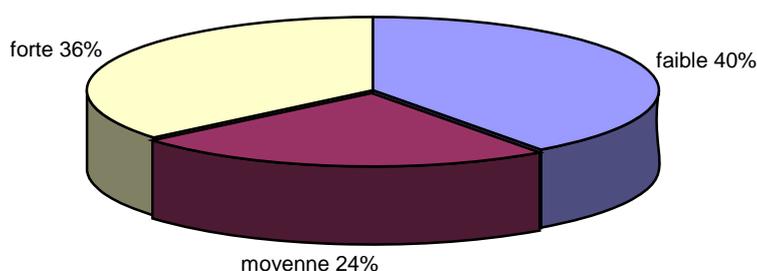
Ils jugent en plus grand nombre que leur travail est rarement ou jamais intéressant (12% contre 7%).

Les apprentis maçons sont plus insatisfaits des relations avec leurs collègues : 38% d'entre eux estiment que leurs collègues sont rarement prêts à les aider contre 23% en moyenne.

Ensuite, on remarque que les apprentis maçons manifestent des représentations générales à l'égard du travail également plutôt négatives : ils déclarent une faible motivation pour le travail (40% contre 29% en moyenne).

**Figure 26**

**Trois attitudes face à la motivation concernant le travail des apprentis maçons**



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Remarque : ce résultat a été construit par score à partir de questions d'opinion sur ce thème.

De plus les jeunes maçons répondent plus souvent « d'accord » (40% contre 27%) à l'item « mieux vaut un travail peu intéressant et qui laisse du temps pour les loisirs ».

Ils sont plus nombreux également à répondre « pas d'accord » à l'item « on est efficace quand on travaille en équipe » (16% contre 9% en moyenne).

Ils sont plus nombreux à répondre « pas d'accord » à l'item « le travail est une activité épanouissante » (39% contre 28% en moyenne).

Concernant le futur, les apprentis paraissent confiants. Ils ont plus souvent que les autres un projet professionnel précis (54% contre 47% en moyenne) et estiment en grand nombre que la période de 6 mois après la fin de la formation sera facile (53% contre 46%). Toutefois, ils sont plus nombreux à déclarer qu'ils ne souhaiteraient pas faire ce travail pendant les 5 prochaines années (23% contre 14%). La raison la plus souvent évoquée pour quitter le bâtiment est qu'il s'agit d'une activité estimée trop dure (11% donne cette raison contre 6%, cette différence est significative à .05).

Une analyse des correspondances multiples a été réalisée sur le groupe des maçons. Nous avons retenu 6 variables actives concernant essentiellement les opinions du travail effectué en entreprise. Le graphique suivant représente l'organisation des variables dans le premier plan factoriel (graphique 11)

Ce premier plan factoriel met en évidence « un effet Gutman ». Dans le cadran supérieur gauche aux variables « vouloir rester dans le bâtiment » et « forte autonomie et investissement dans le travail », s'associent les variables :

- se sentent proches du groupe des « professionnels »,
- filière choisie : oui,
- 2<sup>ème</sup> année de formation,
- aimerait continuer à ce faire ce travail : oui.

Il s'agit de variables exprimant un souhait de travailler dans le bâtiment après l'obtention du CAP, une orientation choisie, le fait de se sentir proche des professionnels, être plutôt en 2<sup>ème</sup> année.

Dans le cadran supérieur droit : se rassemblent des variables actives témoignant de l'intention de quitter le bâtiment après l'obtention du CAP, et liée à une forte autonomie dans le travail auxquelles s'associe la variable supplémentaire suivante :

- inquiets pour l'avenir

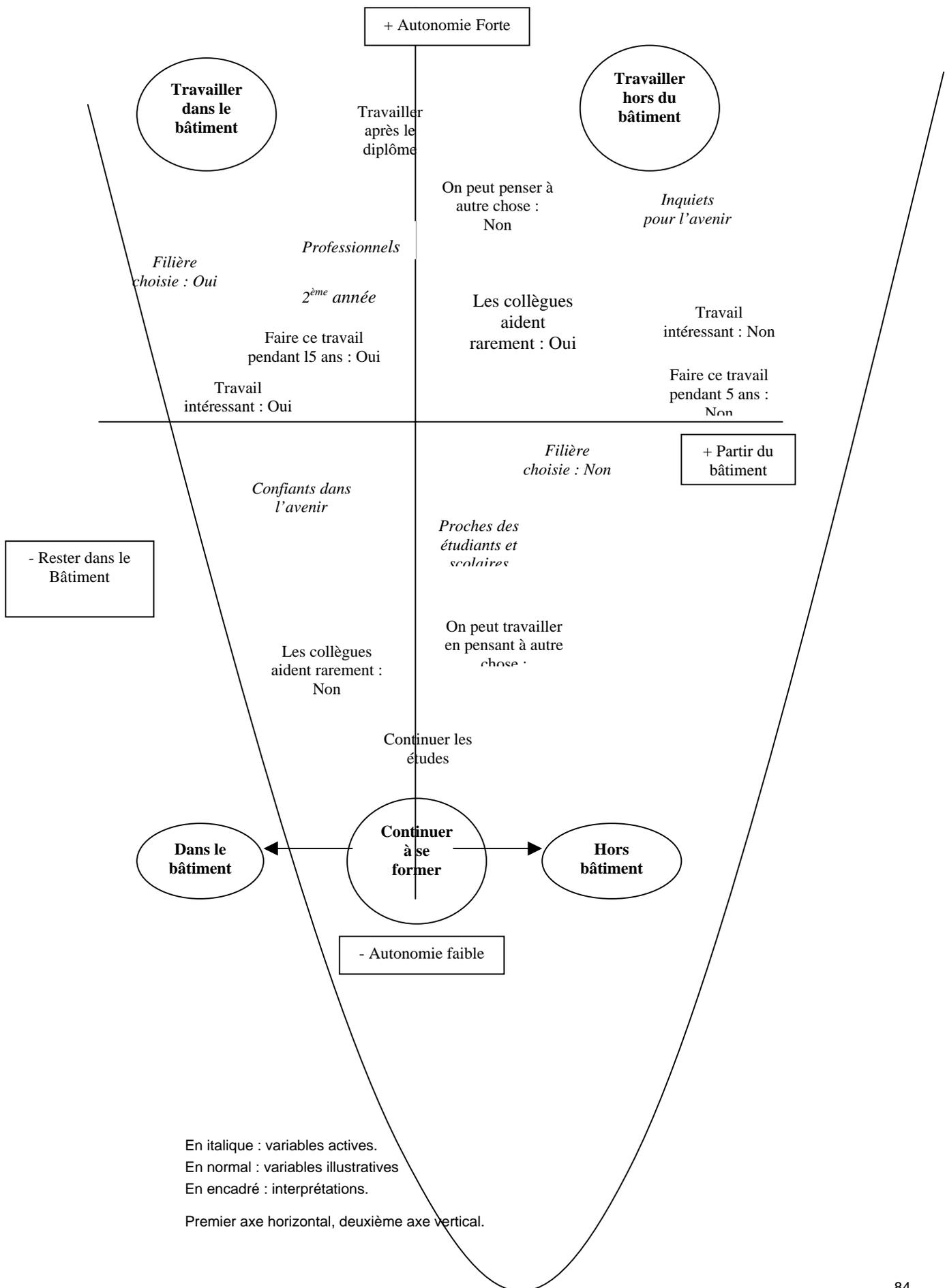
Il s'agit donc d'un ensemble de variables exprimant un souhait de travailler hors du bâtiment, tout en se sentant fortement mobilisés par le travail et capables d'autonomie.

Ensuite, entre les deux cadrans inférieurs en position centrale, se rassemblent les variables suivantes :

- souhait de se former après l'obtention du CAP,
- sentiment d'être proche du groupe des « jeunes » ou du groupe des « étudiants-scolaires ».

La partie (cadran gauche) correspond à l'expression d'une volonté de rester dans le bâtiment et une confiance en l'avenir.

L'autre partie correspond à l'expression d'une intention de plutôt quitter le bâtiment, du fait de n'avoir pas choisi cette orientation et d'être plutôt en 1<sup>ère</sup> année.



La moitié des apprentis maçons n'a pas choisi son orientation. Les liens familiaux ont joué fortement dans le choix du bâtiment. Les activités et le contexte relationnel apparaissent assez satisfaisants pour ce groupe d'apprentis. Mais ils envisagent, pour bon nombre d'entre eux, de partir de ce secteur. Les maçons constituent donc un groupe qui paraît assez peu motivé pour s'engager et faire carrière dans le bâtiment. Toutefois cette population est hétérogène. Si leurs représentations sont plutôt négatives, un certain nombre d'apprentis développent un point de vue plutôt positif. Plus particulièrement, dans cette filière, l'acquisition des compétences et la professionnalisation contribuent à un fort engagement dans le métier. Notamment, la possibilité d'être autonome, de pouvoir réaliser l'ensemble d'une activité seul participe fortement à la professionnalisation et à l'intention de rester dans le métier. Par ailleurs, les représentations positives de l'avenir des maçons laissent croire qu'ils ont conscience du rôle de leur diplôme dans leur insertion professionnelle future. Ils savent qu'ils sont dans un secteur pourvoyeur d'emplois et cela contribue à leur confiance dans l'avenir. Ces différents constats seront approfondis dans le cadre de l'enquête qualitative présentée en dernière partie.

### **III.2 L'accompagnement et la formation en entreprise**

Dans quelles conditions, les pratiques professionnelles et les interactions sociales dans l'entreprise d'accueil peuvent-elles faire évoluer les représentations des jeunes ?

Nous analysons plusieurs variables :

- le fait d'être suivi quotidiennement ou pas par son maître d'apprentissage,
- la variété du travail confié en entreprise,
- le rythme du travail.

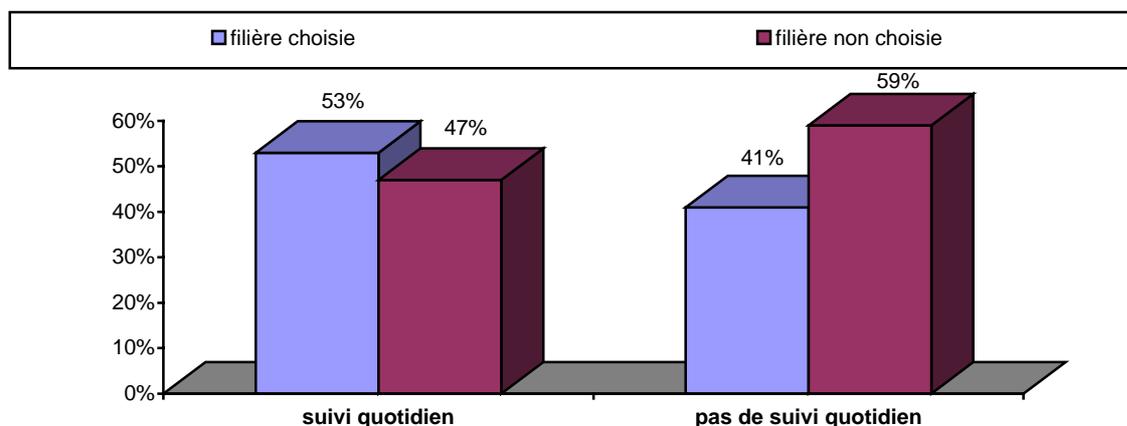
Nous présentons les résultats présentant des différences significatives entre les variables.

#### *III.2.a Les effets du suivi par un maître d'apprentissage en entreprise*

D'abord, remarquons l'existence d'un lien entre le fait d'avoir choisi sa filière de formation et le fait d'être suivi ou non en entreprise : Parmi les apprentis qui ont choisi leur formation, 53% (contre 47% en moyenne) sont suivis quotidiennement en entreprise.

Figure 27

Pourcentage de réponses concernant le choix de filière en fonction du suivi en entreprise



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : 53% des apprentis suivis quotidiennement ont choisi eux-mêmes la filière. Alors que 41% des apprentis qui ne sont pas suivis quotidiennement ont choisi eux-mêmes la filière.

La situation des parents influence également la situation du jeune en entreprise : quand le père est à son compte, les jeunes sont plus nombreux à être suivis quotidiennement (23% contre 13% chez les jeunes qui ne sont pas suivis). De nombreux jeunes effectuent en effet, leur formation dans l'entreprise familiale.

Concernant l'accueil dans l'entreprise, il apparaît que les jeunes qui travaillent au quotidien, seuls avec le patron, sont plus nombreux à déclarer être suivis quotidiennement (22% contre 16% non suivis).

Enfin, les entreprises de moins de 5 salariés sont plus nombreuses à assurer un suivi quotidien des apprentis (56%) que celles totalisant plus de 5 salariés (46% effectuent un suivi quotidien).

Etre suivi ou non est associé à un ensemble de points de vue concernant le travail effectué dans l'entreprise de formation (tableau 11). Ces points de vue peuvent refléter des pratiques d'accompagnement ou de formation différentes de la part des maîtres d'apprentissage.

Le suivi quotidien est généralement associé à un rythme de travail satisfaisant : parmi les apprentis suivis quotidiennement, 38% déclarent travailler à leur rythme (contre 22% des jeunes non suivis).

Le suivi quotidien en entreprise est également associé au fait de pouvoir mettre en œuvre ses propres idées dans son travail, de se sentir plus impliqué : parmi les apprentis suivis quotidiennement, 78% déclarent pouvoir mettre en œuvre leurs propres idées dans le travail (contre 59% qui ne sont pas suivis).

De même, les apprentis déclarant pouvoir prendre des initiatives dans leur travail sont également plus souvent suivis quotidiennement en entreprise (88% contre 80% parmi les non suivis).

Le suivi en entreprise est également lié au fait de pouvoir ou non mettre en œuvre ses compétences. Les apprentis estimant pouvoir mettre en œuvre leurs compétences dans le travail, sont plus nombreux à être suivis quotidiennement (88% contre 76% non suivis).

Les jeunes qui ont le sentiment que le travail qu'ils effectuent compte pour l'entreprise sont également plus souvent suivis quotidiennement (80% contre 60% non suivis).

Figure 28

Réponses « toujours-quelquefois » à des items concernant l'évaluation du travail effectué en entreprise selon le suivi quotidien ou non par le maître d'apprentissage.

	Suivis quotidiennement	Non suivis quotidiennement
On est obligé de travailler plus vite que souhaité	62%	78%
On peut souvent mettre en œuvre ses propres idées	78%	60%
On a la possibilité de prendre des initiatives dans le travail	88%	80%
On peut mettre en œuvre toutes ses compétences	88%	76%
Quelquefois, j'ai l'impression que le travail que je fais ne compte pas	20%	40%

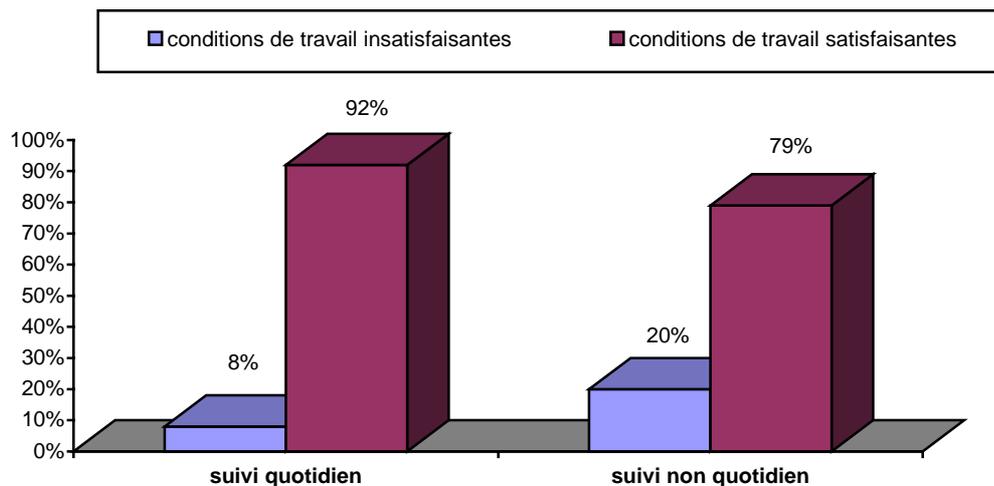
Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : 63% des apprentis suivis quotidiennement ont répondu qu'ils étaient obligés de travailler plus vite que souhaité. Alors que 41% des apprentis qui ne sont pas suivis quotidiennement ont répondu qu'ils étaient obligés de travailler plus vite que souhaité.

Les apprentis suivis quotidiennement sont enfin plus satisfaits des conditions de travail en entreprise, comme le montre le graphique ci-dessous.

Figure 29

Niveau de satisfaction des conditions de travail en fonction du suivi en entreprise



Source : Enquête CRE DOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Les conditions de réalisation du travail ne sont pas les seuls facteurs liés au fait d'être suivis ou non dans l'entreprise. L'intérêt porté au travail est fortement corrélé avec le fait d'être suivi ou non comme le montre le tableau suivant.

**Figure 30**

**Répartition en pourcentage des types sur les opinions sur le travail en entreprise  
en fonction du suivi ou non par le maître d'apprentissage**

Typologie des opinions sur le travail en entreprise :	Suivis quotidiennement	Non suivis quotidiennement
Très mécontents	2%	<b>10%</b>
Assez mécontents	20%	<b>31%</b>
Déçus du contenu du travail	16%	15%
Bien occupés	<b>25%</b>	20%
Rythme trop rapide	21%	18%
Très contents	<b>16%</b>	7%
Total	100%	100%
<i>Effectifs</i>	<i>212</i>	<i>192</i>

*Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment*

Le fait d'être ou non suivi régulièrement par le maître d'apprentissage est associé à l'évaluation des relations dans l'entreprise et au sentiment de reconnaissance sociale, très important dans la construction identitaire.

Les jeunes suivis quotidiennement portent un jugement nettement plus positif sur les relations avec le patron et avec les collègues, comme le montre le tableau suivant. Un suivi non régulier est associé à un sentiment d'isolement et un manque de visibilité des possibilités d'évolution.

**Figure 31**

**Réponses « d'accord » en pourcentage aux items sur l'évaluation  
de la qualité des relations en entreprise selon le suivi ou non par le maître d'apprentissage.**

	Suivis quotidiennement	Non suivis quotidiennement
Mon patron sait apprécier le travail bien fait	<b>96%</b>	87%
On nous demande de faire des suggestions pour améliorer le fonctionnement de l'entreprise	<b>52%</b>	41%
Mes collègues sont toujours prêts à m'aider	<b>82%</b>	70%
On forme avec mes collègues, une vraie équipe de travail	<b>89%</b>	72%
Je me sens isolé la plupart du temps	13%	<b>26%</b>
Il est difficile de comprendre comment on peut évoluer dans ce secteur	27%	<b>39%</b>

*Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment*

Complémentairement, on constate que le suivi est associé à la typologie effectuée sur les relations en entreprise. Ainsi, les apprentis qui ne sont pas suivis régulièrement sont nombreux dans le type « Mauvaises relations » (71%) et ceux qui sont suivis quotidiennement sont nombreux dans le type « Relations excellentes » (66%).

**Figure 32**

**Répartition en pourcentage des types sur les opinions sur les relations dans le travail en entreprise en fonction du suivi ou non par le maître d'apprentissage**

Typologie sur les relations dans leur entreprise :	Suivis quotidiennement	Non suivis quotidiennement
Relations mauvaises	5%	14%
Les isolés	10%	16%
Les peu informés	28%	34%
Les peu reconnus	35%	24%
Relations excellentes	21%	12%
Total	100%	100%
<i>Effectifs</i>	<i>191</i>	<i>212</i>

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : 5% des suivis quotidiennement se retrouvent dans le type « relations mauvaises » de la typologie sur les relations dans l'entreprise. Parmi les jeunes qui ne sont pas suivis quotidiennement, 14% sont dans le type « relations mauvaises ».

Par ailleurs, les effets du suivi en entreprise jouent un rôle important sur l'intention de continuer à faire le même travail dans les 5 ans à venir. Parmi les jeunes qui aimeraient faire le même travail que ce qu'ils font en formation pendant les 5 ans qui viennent, 91% sont suivis quotidiennement par leur maître d'apprentissage contre 80% qui ne sont pas suivis.

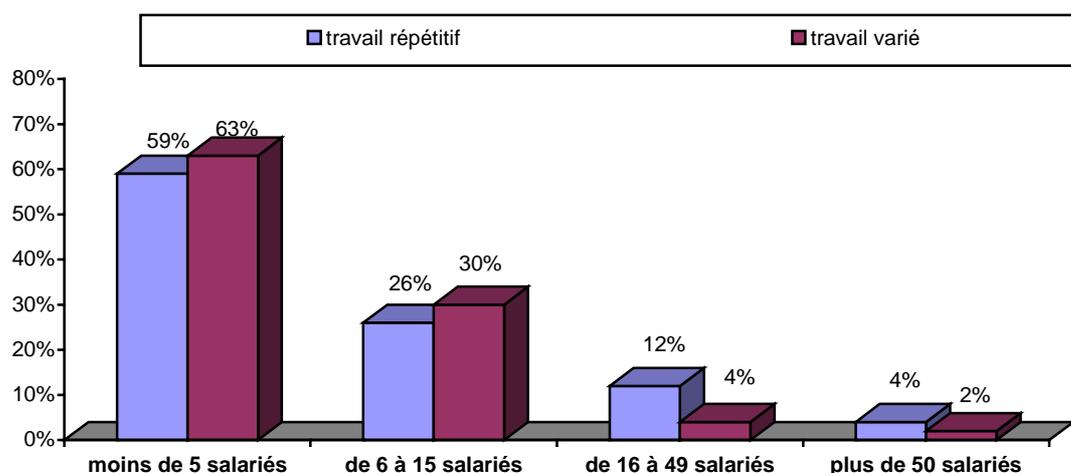
### *III.2.b La variété du travail en entreprise*

La variété du travail effectué en entreprise apparaît comme un facteur important dans la construction de l'identité professionnelle. Un ensemble de résultats montre que les jeunes qui déclarent faire un travail varié ont des attitudes plus positives à l'égard du travail que ceux qui déclarent faire un travail répétitif.

Remarquons, au préalable, que les apprentis déclarant avoir un travail plutôt varié, effectuent leur formation dans une entreprise de moins de 5 salariés (63%) voire de moins de 15 salariés (30%). Les jeunes déclarant effectuer un travail répétitif exercent leurs activités dans de plus grandes entreprises.

Figure 33

Taille de l'entreprise en fonction de la variété du travail (pourcentage de répons)

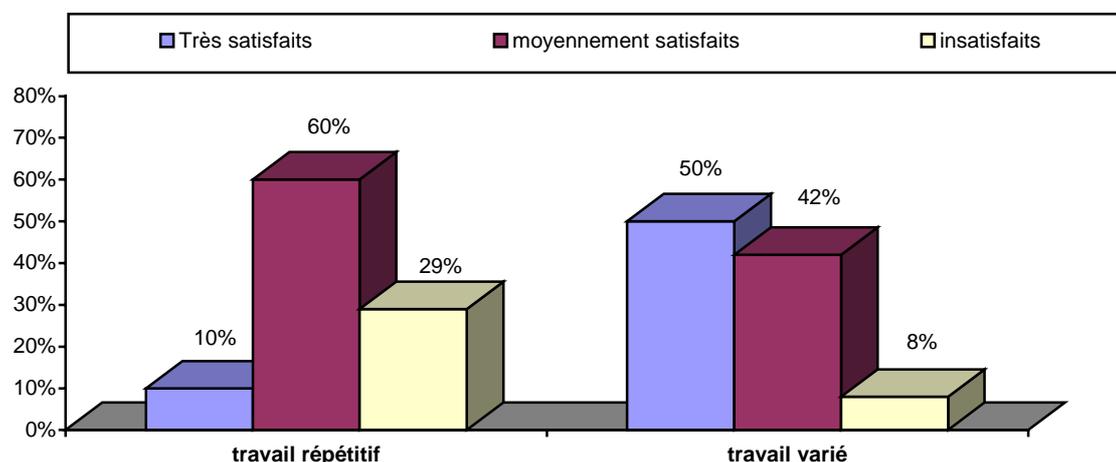


Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Sur le plan des opinions concernant le travail effectué en entreprise, les apprentis qui déclarent effectuer une activité variée sont plus nombreux à être satisfaits du travail qu'ils font dans l'entreprise. En effet, 50% des jeunes dont le travail est varié se disent très satisfaits de leur travail, contre 10% qui ont un travail répétitif. La variété apparaît comme un ingrédient essentiel conduisant à une plus forte satisfaction du travail.

Figure 34

Évaluation du travail effectué en entreprise selon de la variété du travail



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Le tableau suivant met en évidence des relations systématiques et très fortement significatives entre la typologie sur l'évaluation du travail, et la variété des activités. Les jeunes qui ont dit que leur travail est répétitif se retrouvent davantage dans les types « Très mécontents », « Assez mécontents » ou « Déçus du contenu du travail ». A l'inverse, les jeunes qui ont dit que leur travail n'étaient pas répétitifs se répartissent exclusivement dans les types « Satisfaits sauf du rythme de travail » ou « Très satisfaits du travail ».

**Figure 35**

**Répartition en pourcentage des types sur les opinions sur le travail en entreprise  
en fonction caractère répétitif ou non du travail effectué**

Typologie des opinions sur le travail en entreprise :	Travail répétitif : oui	Travail répétitif : non
Très mécontents	9%	1%
Assez mécontents	32%	15%
Déçus du contenu du travail	24%	0%
Bien occupés	36%	0%
Contents, sauf rythme trop rapide	0%	53%
Très contents	0%	31%
Total	100%	100%
Effectifs	253	150

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

D'autres résultats corroborent celui-ci.

Ceux qui ont un travail varié sont plus nombreux à déclarer faire un travail intéressant (97%) que ceux dont le travail est répétitif (90%), comme on peut le lire dans le tableau suivant.

**Figure 36**

**L'évaluation du travail en entreprise en fonction de la variété du travail.**

	Travail répétitif	Travail varié
Votre travail est-il intéressant : toujours/quelquefois	90%	97%
On peut mettre en œuvre toutes nos compétences : toujours/quelquefois	78%	90%
Conditions de travail : satisfaisantes	83%	91%

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Les apprentis qui ont un travail varié sont plus nombreux à déclarer qu'ils ont la possibilité de mettre en œuvre toutes leurs compétences dans leur travail (90%) que ceux dont le travail est répétitif (78%). Ceux dont l'activité est variée sont également plus nombreux à être satisfaits de leurs conditions de travail (91% contre 83% dans le travail est jugé répétitif).

En plus d'influer sur l'évaluation du contenu du travail, avoir un travail répétitif ou varié induit une perception différenciée des relations dans l'entreprise, notamment avec les collègues et concernant le travail en équipe.

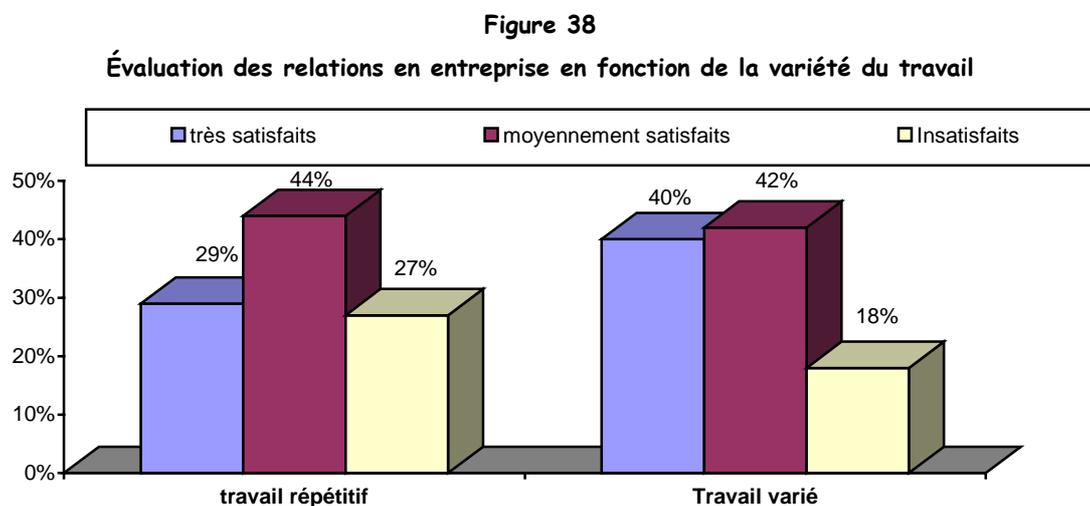
**Figure 37**

**Réponses positives en pourcentage à quatre items  
sur l'évaluation des relations en entreprise en fonction de la variété du travail.**

	Travail répétitif	Travail varié
Mes collègues sont toujours prêts à m'aider : d'accord	73%	84%
Le travail en groupe tend à limiter les possibilités de chacun : d'accord	65%	50%
Il est préférable de travailler seul le plus souvent possible	45%	34%
Je me sens isolé la plupart du temps	23%	14%

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

On observe plus généralement des liaisons entre la variété du travail et l'évaluation faite par les jeunes de la qualité des relations en entreprise. Les apprentis dont l'activité est variée sont plus nombreux à être satisfaits des relations dans l'entreprise (40% contre 29% des jeunes dont le travail est répétitif).



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Les apprentis dont le travail est répétitif rejettent le travail en groupe. Ils sont plus nombreux que ceux dont le travail est varié (45%) à penser qu'il est préférable de travailler seul le plus souvent possible (45% contre 34%).

Le fait d'effectuer un travail varié ou répétitif est associé au fait de se sentir isolé. Parmi les jeunes qui disent faire un travail répétitif, 23% déclarent « je me sens isolé la plupart du temps » contre 14% qui font un travail varié. Avoir une activité variée va avec des relations sociales plus riches et plus satisfaisantes.

On observe également des associations avec le fait d'être ou non favorable au travail en équipe. Les personnes dont le travail est répétitif sont plus nombreuses à ne pas souhaiter travailler en équipe (35% contre 27%). Inversement, plus du tiers des apprentis ayant une activité variée se déclarent très favorables au travail en équipe (34% contre 20% de ceux qui ont un travail répétitif).

Ceux qui ont un travail répétitif estiment plus souvent que « le travail en groupe limite les possibilités de chacun » (65% contre 50% des jeunes qui ont un travail varié. La répétitivité du travail est aussi associée à un manque d'informations concernant le métier et les évolutions professionnelles possibles. Ainsi, parmi les jeunes déclarant avoir un travail répétitif, plus d'un tiers (37%) jugent difficile de comprendre comment on peut évoluer professionnellement (contre 24% de jeunes dont le travail est varié).

Sur le plan de la transformation identitaire, avoir un travail répétitif ne contribue pas à la construction de l'identité professionnelle. Ainsi, parmi ceux qui déclarent avoir un travail varié, 59% disent être proches des « professionnels » (contre 52% de ceux qui ont un travail répétitif). En revanche, ceux qui ont un travail répétitif, sont plus nombreux à se déclarer proches « des jeunes en général » (38% contre 27% des autres jeunes).

En résumé, un travail répétitif est associé au contexte professionnel dégradé dans son ensemble : manque de relations sociales ou relations difficiles induisant un rejet du travail en équipe. Toutefois, on ne constate pas d'effet sur les représentations de l'insertion et de l'avenir mais plutôt un rejet du travail effectué dans l'entreprise actuelle.

### *III.2.c L'effet du rythme de travail en entreprise : un rôle sur les représentations de l'avenir*

En plus de la variété du travail effectué dans l'entreprise, nous nous sommes intéressés au rôle du rythme de travail. Travailler trop vite ou travailler à son rythme dans l'entreprise, a-t-il une influence sur les attitudes, représentations et projets ?

Plusieurs résultats montrent là encore les effets du rythme de travail sur les représentations concernant le travail et les perceptions de l'avenir.

On remarque des liens étroits entre le rythme de travail adopté en entreprise et les opinions concernant ce travail. Un rythme élevé de travail est associé à un fort mécontentement. Ainsi, parmi les jeunes qui déclarent travailler toujours ou quelquefois plus vite que souhaité, 12% seulement sont très contents du travail qu'ils font en entreprise. Parmi ceux qui déclarent travailler à leur rythme, 56% sont satisfaits de ce travail.

**Figure 39**

#### **Évaluation du travail effectué en entreprise en fonction du rythme de travail**

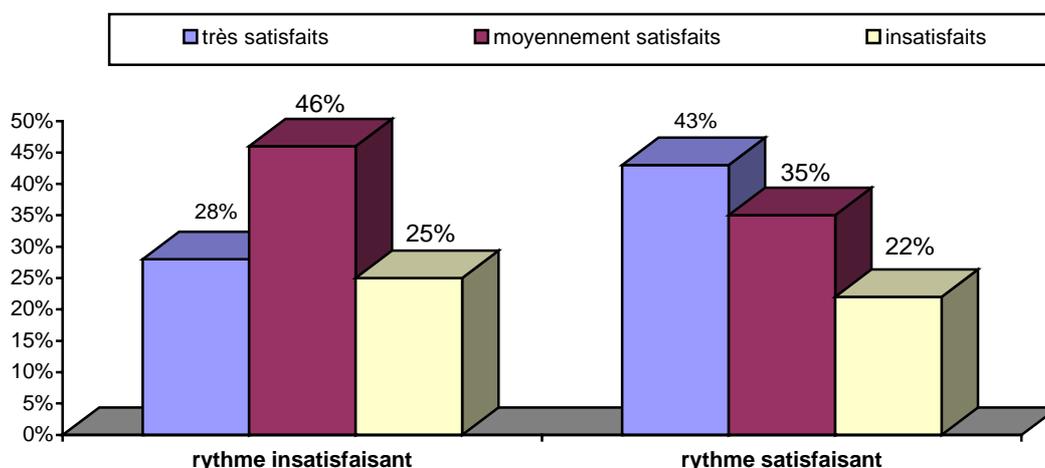
Evaluation du travail effectué en entreprise :	Rythme de travail :	
	insatisfaisant	satisfaisant
▪ Très satisfaits	12%	56%
▪ Moyennement satisfaits	61%	35%
▪ Insatisfaits	27%	9%
Total	100%	100%

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Le rythme de travail influence aussi les opinions sur les relations en entreprise. Les apprentis déclarant travailler à leur rythme sont plus satisfaits des relations qu'ils développent dans leur entreprise (43%) que ceux qui doivent travailler plus vite qu'ils ne souhaitent (28%).

Figure 40

Évaluation des relations en entreprise en fonction du rythme de travail (en pourcentage de réponses)



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Ces différences apparaissent aussi dans la typologie effectuée sur l'évaluation des relations en entreprise. Les jeunes classés disant travailler parfois ou souvent plus vite que souhaité sont plus nombreux à faire partie du type « relations mauvaises », alors qu'à l'inverse ceux qui ne se plaignent pas du rythme de travail font davantage partie du type « relations excellentes ».

Figure 41

Typologie sur les relations dans l'entreprise selon le rythme de travail

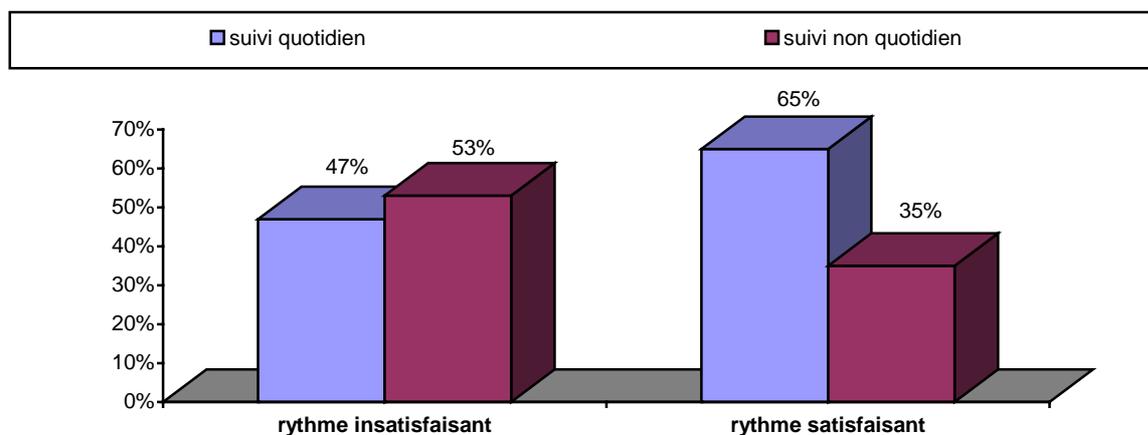
Typologie sur les relations dans leur entreprise :	Travail plus vite que souhaité	
	Quelquefois ou souvent	Rarement ou jamais
Relations mauvaises	12%	4%
Les isolés	14%	11%
Les peu informés	31%	30%
Les peu reconnus	29%	32%
Relations excellentes	14%	23%
Total	100%	100%
Effectifs	282	124

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Le rythme de travail imposé aux apprentis est associé à certaines pratiques d'encadrement des jeunes, notamment au suivi quotidien ou non par le maître d'apprentissage. Les jeunes déclarant travailler à leur rythme sont plus nombreux à être suivis quotidiennement par leur maître d'apprentissage (65% contre 47% de ceux qui travaillent trop rapidement). Faire travailler à un rythme élevé est une pratique intégrée dans une politique globale de formation des apprentis et témoigne d'une prise en compte plus ou moins grande des rythmes de chacun.

Figure 42

Rythme de travail en entreprise en fonction du niveau de suivi par le maître d'apprentissage (



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Les relations avec les collègues sont jugées meilleures par les apprentis qui travaillent à leur rythme (92% d'entre eux les estiment bonnes, contre 77% de ceux qui travaillent trop vite), comme on peut le lire dans le tableau suivant.

Figure 43

Réponses « d'accord » en pourcentage à des items sur l'évaluation des relations en entreprise en fonction du rythme de travail.

	Rythme de travail trop élevé	Rythme de travail satisfaisant
On forme avec mes collègues, une vraie équipe de travail : d'accord	77% (212)	92% (112)
Je me sens isolé la plupart du temps : d'accord	23% (65)	11% (14)
Conditions de travail satisfaisantes	83% (234)	93% (114)
Le travail est une activité épanouissante : d'accord	69% (190)	79% (96)

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Les jeunes qui travaillent à un rythme qu'ils jugent trop élevé sont plus nombreux à se sentir souvent isolés (23% contre 11%).

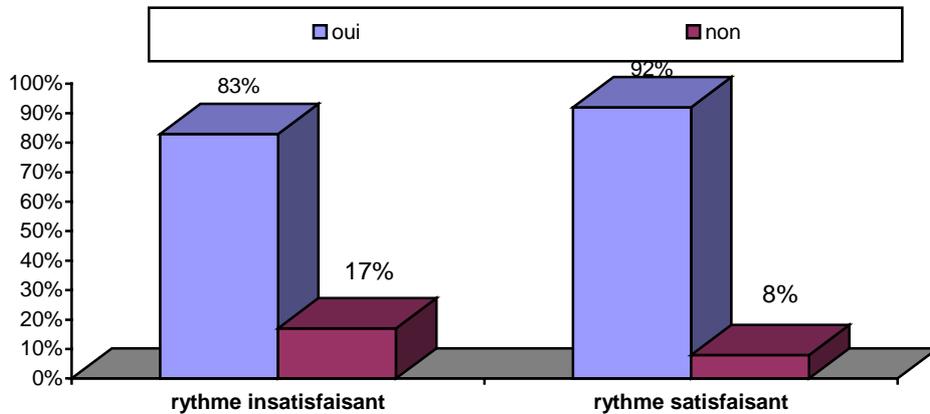
Le rythme de travail imposé par l'entreprise est associé aux conditions de travail en général : elles sont jugées plus mauvaises par ceux qui travaillent trop rapidement (17%) que par ceux qui travaillent à leur rythme (7%).

Le rythme de travail imposé en entreprise est associé à l'expression de certaines représentations du travail. Les jeunes qui doivent travailler plus vite que souhaité, sont plus nombreux (79%) à penser que le travail n'est pas une activité épanouissante que ceux qui travaillent à leur rythme (69%).

Sur le plan des représentations liées à l'insertion ou à l'avenir, le rythme de travail joue un rôle déterminant sur les intentions professionnelles. Les apprentis qui déclarent travailler à un rythme plus élevé que souhaité sont plus nombreux à ne pas souhaiter continuer à faire le même travail pendant les 5 prochaines années (17%) que ceux qui travaillent à leur rythme (8%).

Figure 44

Réponses en pourcentage à la question "aimeriez vous faire ce travail pendant les 5 prochaines années ?" en fonction du rythme de travail en entreprise

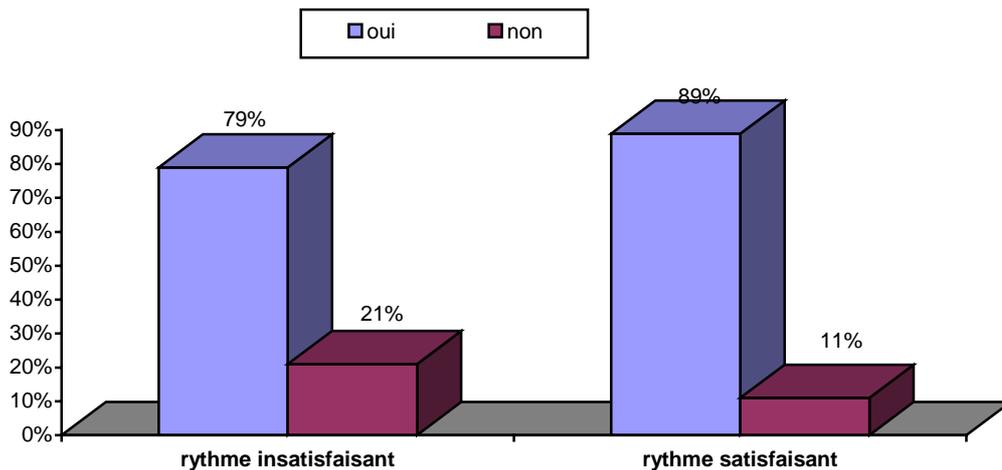


Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Le rythme de travail imposé dans l'entreprise de formation, influence les intentions de rester ou non dans le bâtiment. Ainsi, les jeunes qui disent travailler à leur rythme sont plus nombreux à envisager de rester dans le bâtiment au cours des 10 prochaines années (89%) que ceux qui déclarent travailler trop rapidement (79%). Ces derniers ont plutôt tendance à souhaiter partir du bâtiment (21% contre 11% de l'autre groupe).

Figure 45

Réponses en pourcentage à la question "envisagez-vous de travailler dans le bâtiment au cours des 10 prochaines années ?" en fonction du rythme de travail en entreprise



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

De même, on observe des différences dans les projets d'avenir selon le rythme de travail imposé en entreprise. Les apprentis déclarant travailler plus vite que souhaité sont davantage dans le type « ambition cadre » ou « sortie du bâtiment », alors que ceux qui ne se plaignent pas du rythme se voient davantage soit dans un avenir d'ouvrier professionnel soit de cadre.

**Figure 46**

**Typologie sur les projets professionnels selon le rythme de travail**

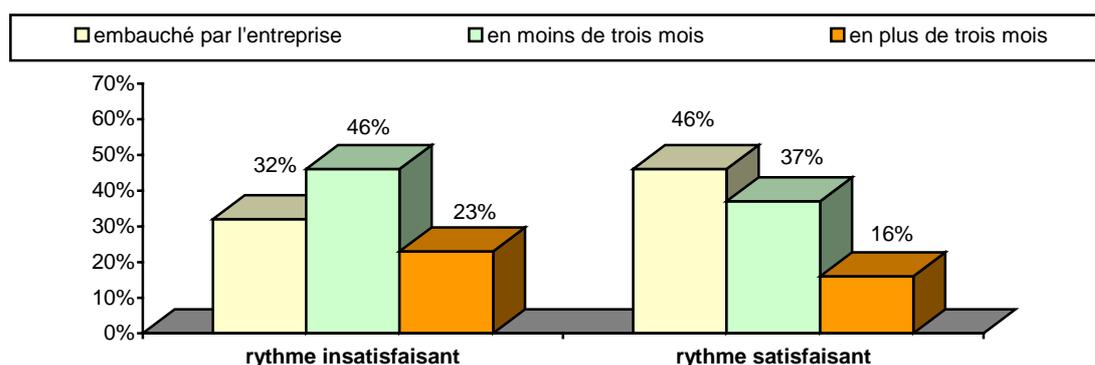
Typologie des projets professionnels :	Travail plus vite que souhaité	
	Quelquefois ou souvent	Rarement ou jamais
Ouvriers professionnels	33%	41%
Cadre	33%	22%
Entrepreneur	21%	31%
Sortie du bâtiment	13%	6%
Total	100%	100%
Effectifs	282	125

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

De plus, les jeunes déclarant travailler à leur rythme sont plus nombreux (46%) que ceux déclarant travailler trop rapidement (32%) à penser qu'ils ne chercheront pas de travail car ils seront embauchés par leur entreprise.

**Figure 47**

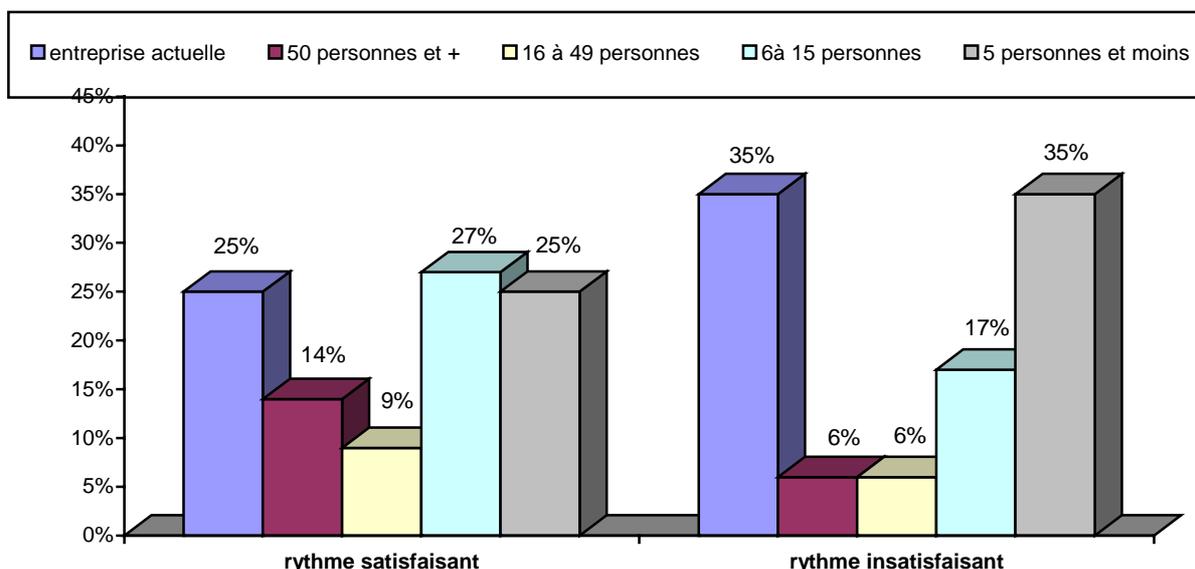
**Durée estimée de recherche d'emploi en fonction du rythme de travail**



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

On observe aussi une relation entre le rythme de travail et le type d'entreprise dans lesquelles les étudiants souhaiteraient travailler. Les étudiants qui déclarent travailler à leur rythme sont plus nombreux à souhaiter travailler dans l'entreprise actuelle (35%) que les autres (25%) et dans des entreprises de moins de 5 personnes (35% contre 26% des étudiants déclarant travailler trop vite). Ceux qui déclarent travailler trop rapidement, en revanche, souhaiteraient plus souvent être embauchés dans des entreprises de taille plus grande.

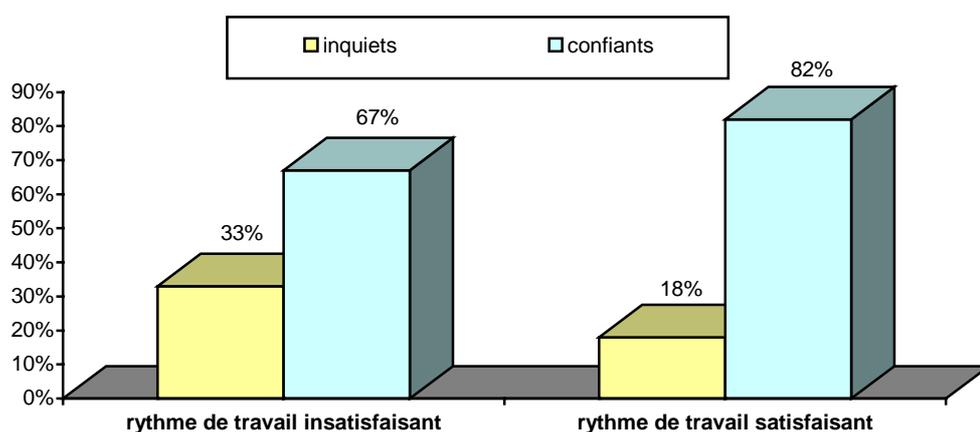
**Figure 48**  
**Taille de l'entreprise où on aimerait trouver le premier emploi**



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

De même pour ce qui est des représentations de l'avenir à plus long terme, les jeunes qui travaillent à un rythme plus élevé que souhaité, sont plus nombreux à se déclarer « inquiets » pour l'avenir (33% contre 18% de ceux qui travaillent à leur rythme).

**Figure 49**  
**Représentations de l'avenir dans 3 ans en fonction du rythme de travail**



Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Nous avons analysé le rôle de variables exprimant la qualité de la formation en entreprise et plus généralement du contexte de travail de l'entreprise. Les trois dimensions analysées contribuent toutes à la qualité de la formation et devraient donc être prises en compte de manière plus systématique par les maîtres d'apprentissage et les entreprises qui assurent la formation professionnelle des apprentis.

Ces trois dimensions sont associées systématiquement à l'évaluation que les apprentis font de leur activité en entreprise. Ainsi une faible qualité du travail (suivi rare, rythme de travail élevé, activité répétitive) se rencontre, par ailleurs, plutôt dans les entreprises moyennes ou grandes, et conduit à une mauvaise opinion du travail dans le bâtiment. Les résultats mettent en évidence les conséquences de cette opinion négative sur son travail sur les représentations sociales générales concernant le travail.

**Figure 50**

**Répartition en pourcentage des types sur « l'évaluation sur le travail en entreprise » selon la typologie sur « les représentations générales du travail ».**

En % Typologie sur les représentations générales du travail	Typologie sur l'évaluation du travail entreprise					
	Très mécontents	Assez mécontents	Déçus du contenu du travail	Bien occupés	Content sauf rythme	Très contents
Critiques	33%	9%	18%	6%	9%	9%
Peu impliqués	38%	27%	24%	13%	20%	13%
Exécutants	4%	22%	18%	28%	21%	28%
Collectifs	8%	13%	8%	10%	18%	17%
Individualistes	17%	30%	32%	43%	33%	34%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Effectif	24	102	62	90	80	47

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Comme on peut le lire, les apprentis du type « très mécontents de leur travail » sont nombreux dans les types « peu impliqués » (37,5% contre 21% en moyenne) et « critiques » (33% contre 11% en moyenne) concernant le travail en général. Ceux qui sont dans le type « très contents » sont plutôt sous-représentés parmi le type « peu impliqués » (13% contre 21% en moyenne). Il est possible de conclure que la qualité de la formation proposée en entreprise influence dans une large mesure les attitudes et représentations sociales générales des jeunes sur le travail.

Le tableau suivant expose la répartition des types effectués sur les projets professionnels en fonction des types « d'évaluation du travail en entreprise ».

**Figure 51**

**Répartition en pourcentage des types sur « l'évaluation sur le travail en entreprise » selon la typologie sur « les projets professionnels ».**

En % Typologie « projets professionnels »	Typologie sur l'évaluation du travail en entreprise					
	Très mécontents	Assez mécontents	Déçus du contenu du travail	Bien occupés	Content sauf rythme	Très contents
ouvrier professionnel	29%	36%	36%	42%	33%	30%
cadre	21%	29%	34%	27%	34%	26%
entrepreneur	13%	17%	24%	25%	26%	38%
Sortie du bâtiment	38%	18%	7%	5%	8%	6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Effectif	24	102	62	92	80	47

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

On constate là encore une corrélation entre l'appréciation du travail effectué en entreprise et les projets d'avenir. Les jeunes classés dans le type « très mécontents » du travail en entreprise sont sur représentés dans le type « sortie du bâtiment » (37,5% contre 11% en moyenne). Les apprentis classés dans le type « très contents » du travail en entreprise sont nombreux dans le type « entrepreneurs » (38% contre 24%).

Non seulement la qualité de la formation joue sur les représentations du travail mais elle influence aussi dans une certaine mesure, les projets : une mauvaise qualité de formation peut induire des intentions de partir du bâtiment.

Ajoutons également que nous observons des relations entre l'intérêt pour les activités effectuées en entreprise et le niveau d'estime de soi, comme le souligne le tableau ci-dessous. Plus d'un tiers des jeunes peu intéressés par ce qu'ils font en entreprise ont une faible estime de soi (35%). Plus de la moitié des jeunes qui sont fortement intéressés par leur travail ont une forte estime de soi (56%).

**Figure 52**

**Répartition en pourcentage des scores concernant l'intérêt porté au travail en fonction du niveau d'estime de soi.**

En %	Intérêt porté au travail en entreprise			Total
	Fort intérêt	Intérêt moyen	Faible intérêt	
Estime de soi faible	12%	25%	35%	24%
Estime de soi moyenne	32%	33%	35%	33%
Estime de soi élevée	56%	42%	31%	43%
Total	100%	100%	100%	100%
<i>Effectif</i>	<i>90</i>	<i>187</i>	<i>75</i>	<i>352</i>

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

Comme nous l'avons déjà mentionné, l'estime de soi est une variable intermédiaire. Il est possible que les jeunes dont l'estime de soi est faible se retrouvent plus que les autres dans des contextes professionnels qui les conduisent à développer des activités qu'ils n'apprécient pas. En effet, une faible estime conduit souvent à se mettre en situation d'échec, ou à porter une évaluation plus négative que les autres sur ses activités. Toutefois, on peut également penser, que complémentairement, la mauvaise qualité de la formation dispensée en entreprise peut conduire à une diminution de l'estime de soi, chez certains apprentis particulièrement en difficulté.

De même, on observe des liens très importants et systématiques entre l'évaluation des relations en entreprise et l'estime de soi comme le montre le tableau suivant. Plus de la moitié des apprentis qui ont de mauvaises relations en entreprise ont une estime de soi faible (56% contre 24% en moyenne). Près des trois quarts des apprentis qui ont d'excellentes relations en entreprise (69%) ont aussi une estime de soi forte (69% contre 44% en moyenne).

**Figure 53**

**Répartition en pourcentage des types sur « l'évaluation des relations en entreprise » selon le niveau d'estime de soi.**

	Typologie sur l'évaluation des relations dans l'entreprise				
	Relations mauvaises	Les Isolés	Les mal informés	Les peu reconnus	Relations excellentes
Estime de soi faible	56%	49%	20%	16%	9%
Estime de soi moyenne	22%	38%	36%	36%	22%
Estime de soi élevée	22%	13%	44%	47%	69%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
<i>Effectif</i>	<i>32</i>	<i>45</i>	<i>117</i>	<i>110</i>	<i>64</i>

Source : Enquête CREDOC 2005 – apprentis en CFA du bâtiment

On peut faire l'hypothèse là encore que de bonnes relations en entreprise, la reconnaissance ou non de la part des collègues et du chef d'entreprise peuvent contribuer à améliorer ou diminuer l'estime de soi chez des jeunes, dans l'ensemble, fragiles sur le plan identitaires et donc particulièrement sensibles aux contextes qu'ils rencontrent.

#### **IV. UN FORT CONTRASTE DANS LES IMAGES DU BATIMENT ENTRE LES JEUNES DE TROISIEME ET CEUX EN CFA DANS CE SECTEUR**

On dispose de plusieurs questions communes dans nos deux enquêtes quantitatives, ce qui permet de disposer d'éléments de comparaison entre les élèves de 3<sup>ème</sup> souhaitant se diriger vers une formation courte de type CAP-BEP et les apprentis en CFA du bâtiment. Les contrastes sont généralement prononcés entre les deux groupes d'élèves.

Un des écarts considérables est dans la proportion de filles, quasi nulle parmi les élèves de CFA (1% précisément), alors qu'elle est de 53% parmi les élèves de 3<sup>ème</sup> rencontrés.

Les intentions de poursuivre ses études au-delà du CAP ou du BEP sont plus répandues parmi les élèves de 3<sup>ème</sup> que parmi ceux en CFA (86% contre 57%).

L'avenir professionnel envisagé est lui aussi bien différent, alors que 68% des élèves de CFA pensent être ouvriers dans leur premier poste, cette proportion n'est que de 18% parmi ceux en 3<sup>ème</sup>.

Les jeunes en CFA du bâtiment sont 90% à avoir déclaré avoir des connaissances dans le bâtiment avant même d'avoir démarré leur formation dans ce secteur, cette proportion est un peu plus faible parmi l'ensemble des élèves de 3<sup>ème</sup> se dirigeant vers un CAP-BEP tous domaines confondus, mais elle concerne tout de même plus de la moitié des élèves (57% pour être précis ont des proches dans le bâtiment).

En termes d'estime de soi, qui est mesurée grâce à une série de dix propositions, il apparaît que les élèves de fin de 3<sup>ème</sup> ont une estime d'eux-mêmes moins forte que ceux qui sont en cours de formation dans le CFA du bâtiment. Ce résultat conforte une de nos hypothèses initiales : l'entrée dans une formation du bâtiment, après une scolarité de collège souvent marquée par l'échec face aux exigences académiques, est vécue en général comme plus valorisante et de nature à conforter les jeunes sur leurs capacités.

**Figure 54**

**Score d'estime de soi des élèves de 3<sup>ème</sup> et des apprentis du CFA du bâtiment**

	% de réponses « plutôt d'accord »	
	Élèves de 3 <sup>ème</sup>	Élèves de CFA
Faible-moyen (score 0 à 6)	47%	21%
Assez fort (score 7 à 8)	29%	29%
Très fort (score 9 à 10)	24%	40%
Total	100%	100%
<i>Effectif total de répondants</i>	171	368

Source : Enquête CREDOC 2005 –élèves de 3<sup>ème</sup> s'orientant vers BEP-CAP et apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : Parmi ceux qui ont répondu aux dix questions sur ce thème, 47% des élèves de 3<sup>ème</sup> contre 21% de ceux de CFA ont donné des réponses d'estime de soi qui aboutissent à un score faible ou moyen.

Remarque : Le score n'est calculé que sur les seuls élèves qui ont répondu à toutes les questions sur l'estime de soi (171 des 204 élèves de 3<sup>ème</sup> et 368 des 407 élèves de CFA).

Fabrication du score : On attribue un point à chacune des réponses qui indique une image positive de soi, à partir des formulations suivantes :

- Je suis une personne de valeur au moins autant qu'une autre (d'accord)
- J'ai un certain nombre de qualités (d'accord)
- En général, j'ai l'impression d'accumuler les échecs (pas d'accord)
- Je suis capable, autant qu'un autre, de mener à bien mes objectifs (d'accord)
- J'ai fait peu de choses dont je puisse être vraiment fier(e) (pas d'accord)
- J'ai plutôt une attitude positive à l'égard de moi-même (d'accord)
- En général, je suis plutôt satisfait de moi-même (d'accord)
- Je me sens parfois inutile (pas d'accord)
- Il y a des moments où je me sens bon(ne) à rien (pas d'accord)
- Je pense que je devrais avoir plus de respect pour moi-même (pas d'accord).

Cinq propositions représentant des opinions générales sur le travail ont été soumises à la fois aux élèves de 3<sup>ème</sup> et à ceux en formation en alternance dans un CFA du bâtiment. Les réponses des deux groupes sont parfois voisines concernant le rôle central du travail (« Les principales motivations dans la vie viennent du travail »), son intérêt par rapport au temps des loisirs ou l'arbitrage entre sécurité de l'emploi et salaire intéressant. En revanche, leurs réponses se distinguent sur le travail en équipe, encore plus plébiscité par les élèves de CFA que par ceux de troisième, et sur le côté central du salaire dans le choix d'un travail, la rémunération semblant plus importante pour les élèves de CFA que pour ceux de troisième. Le tableau suivant donne les formulations précises des propositions et les pourcentages de réponses pour les deux groupes.

Figure 55

Les opinions sur le travail en général des élèves de 3<sup>ème</sup> et des apprentis du CFA du bâtiment

	% de réponses « plutôt d'accord »	
	Élèves de 3 <sup>ème</sup>	Élèves de CFA
Les principales motivations dans la vie viennent du travail	75%	75%
Mieux vaut avoir un travail peu intéressant et qui laisse du temps pour les loisirs	28%	27%
Le salaire est un élément important dans le choix d'un travail	72%	77%
Mieux vaut avoir la sécurité de l'emploi et un petit salaire plutôt que l'inverse	61%	61%
On est efficace quand on travaille en équipe	79%	90%
Total	100%	100%
Effectif total de répondants	204	407

Source : Enquête CREDOC 2005 – élèves de 3<sup>ème</sup> s'orientant vers BEP-CAP et apprentis en CFA du bâtiment

Guide de lecture : 75% des élèves de 3<sup>ème</sup> sont plutôt d'accord avec la phrase « Les principales motivations dans la vie viennent du travail ». Cette proportion est identique parmi les élèves de CFA.

Remarque : Pour chaque phrase, les effectifs de réponses sont calculés sur les jeunes ayant répondu à la question. La part des non-réponses varie entre 0 et 4% selon les questions.

## V. UNE SYNTHÈSE DES RESULTATS DE L'ENQUÊTE QUANTITATIVE

On propose ici un résumé des analyses du rôle spécifique de chacune des dimensions étudiées, il semble que le fait de travailler ou non à son rythme soit particulièrement important pour les jeunes et joue sur les opinions concernant le travail, sur l'évaluation faite des relations sociales et enfin sur les projets et l'avenir. En effet, un rythme de travail élevé est générateur de stress, d'anxiété, et renvoie à la peur de ne pas réussir. Ces jeunes, qui ont souvent connu l'échec scolaire, ont besoin d'apprendre à leur rythme et surtout on doit éviter qu'ils soient confrontés à des situations anxiogènes de compétition qui les renvoient à des difficultés rencontrées dans le système scolaire classique.

Le fait d'être quotidiennement suivi par un maître d'apprentissage ou un groupe de personnes renvoie à une qualité de l'ambiance de travail, à un contexte relationnel positif. En effet, les apprentis suivis quotidiennement en entreprise sont satisfaits des relations dans l'entreprise, et évaluent positivement les activités qui leur sont confiées. Un suivi quotidien offre à l'apprenti une information régulière sur les tâches attendues et assure des feed back continus sur les activités réalisées. L'apprenti bénéficie d'une évaluation permanente sur son travail et évite ainsi les situations d'échec. Il apprend le travail et se sent valorisé car il réussit mieux ce qui lui est demandé.

Enfin la variété du travail est aussi importante. Bénéficier d'une activité variée renvoie à une évaluation positive de son travail. En effet, les apprentis qui ont la possibilité d'effectuer un ensemble de tâches développent un plus grand nombre de compétences professionnelles et tirent une satisfaction plus grande du travail effectué.

Les entreprises du bâtiment devraient, donc, quels que soient leur taille, leurs activités et leurs besoins en compétences, prêter une attention plus grande aux conditions d'accueil et de travail des apprentis. Ces conditions d'apprentissage du travail peuvent avoir des conséquences importantes sur l'identité professionnelle en construction des jeunes et leur motivation à rester dans le secteur d'activités dans

lequel ils se sont formés. Au-delà de l'évaluation qu'ils peuvent porter sur les activités et tâches réalisées dans l'entreprise, les conditions d'accueil et d'apprentissage fournissent aux jeunes une information marquante sur ce qu'est le travail en général. Ils développent alors certains types de représentations sociales du travail : ils apparaissent plus ou moins impliqués, plus ou moins motivés. Le travail peut leur apparaître comme une source de réalisation de soi ou comme un milieu dévalorisant ou aliénant. Ces conditions de réalisation du travail et des apprentissages ont complémentaiement des effets sur les intentions professionnelles des jeunes. Le travail et les conditions dans lesquelles il est réalisé, dans le cadre des formations par apprentissage, apparaît donc comme une expérience déterminante dans la construction de l'identité professionnelle et dans les représentations de l'avenir professionnel des jeunes.

### **Conclusion : dimensions de l'orientation et de la professionnalisation**

L'ensemble des résultats de l'enquête quantitative permet de faire un certain nombre de constats concernant l'orientation et la professionnalisation des jeunes formés dans le bâtiment.

Le premier constat est la quasi-absence de filles dans l'échantillon interrogé (4 filles sur 407 apprentis). Ce secteur attire peu les jeunes mais encore moins les filles. On connaît la stabilité des stéréotypes professionnels concernant la dimension sexuée des métiers chez les élèves mais aussi chez les employeurs potentiels. Avant de pousser les filles dans le bâtiment, encore faut-il être assuré que les employeurs accepteront de les embaucher.

Concernant l'orientation de la population interrogée, il apparaît très important que les jeunes intègrent une formation qu'ils ont eux-mêmes choisie. En effet, les résultats montrent que les apprentis qui n'ont pas choisi leur orientation, sont plus nombreux à vouloir quitter le métier à plus ou moins long terme et sont moins satisfaits de leur apprentissage. Ensuite, l'entourage, et notamment la famille interviennent de façon déterminante pour informer les jeunes sur le secteur. La plupart des jeunes qui ont choisi leur orientation ont de la famille dans le bâtiment. On peut se demander si la transmission intergénérationnelle du métier est une des spécificités du secteur du bâtiment. Nous approfondissons cette dimension et le rôle de la famille dans la partie qualitative. Dans la perspective d'essayer de trouver des moyens d'attirer les jeunes vers le bâtiment, le développement de l'information sur le secteur et les métiers du bâtiment, dispensée grâce à une variété de supports, apparaît comme une priorité. Il est indispensable qu'un plus grand nombre de jeunes connaissent les métiers et les activités, mais aussi les possibilités d'évolutions professionnelles et de mobilités. L'information doit être fournie bien avant l'entrée en 3<sup>ème</sup> et devrait commencer dès la 6<sup>ème</sup>. De même, les jeunes savent probablement trop rarement qu'on peut occuper une diversité de métiers dans le bâtiment, correspondant à différents niveaux de formation, du CAP au niveau ingénieur. L'information sur le bâtiment ne doit plus être dispensée principalement par le cercle familial. Les entreprises, grandes et petites doivent s'ouvrir davantage pour accueillir les jeunes pour des visites de chantier, favoriser le dialogue avec une diversité de professionnels, proposer des rencontres et des informations au sein même des établissements scolaires, quelles que soient les intentions d'orientation des jeunes qui les fréquentent.

Intégrés dans une formation en bâtiment, les jeunes ont des opinions assez positives du secteur, notamment, bien sûr ceux qui ont choisi leur orientation. En 1<sup>ère</sup> année, les jeunes sont satisfaits de leur choix et enthousiastes. Ils apparaissent motivés concernant le travail et semblent se sentir revalorisés.

Au fur et à mesure de la formation toutefois, leurs représentations et attitudes se transforment. Les jeunes deviennent plus critiques à l'égard du travail qu'ils font dans leur entreprise, sont, pour certains, moins motivés et peuvent avoir l'intention de quitter le secteur en 2<sup>ème</sup> année de formation. Mais plus généralement, on remarque une réorganisation des représentations concernant les poursuites d'études. En 1<sup>ère</sup> année, les jeunes veulent plutôt s'engager dans des formations de plus haut niveau, alors qu'en 2<sup>ème</sup> année, ils cherchent plutôt à devenir polyvalents. On constate l'existence de représentations plus instrumentales du travail et des diplômes en 2<sup>ème</sup> année, qu'en 1<sup>ère</sup> année. On peut interpréter cette évolution comme un signe de maturité, de réalisme, de désillusion sur la possibilité offerte par le bâtiment de s'épanouir dans son travail. On peut aussi penser à un effet de la dynamisation identitaire induite par l'entrée dans une formation professionnelle, vécue comme une expérience inédite des jeunes généralement marqués par l'échec scolaire. Cet effet positif pourrait se manifester par un enthousiasme particulièrement important chez les apprentis de 1<sup>ère</sup> année. Cet effet s'émousse en 2<sup>ème</sup> année, laissant la place à des représentations plus réalistes. Toutefois, les réponses exprimant la satisfaction dans l'entreprise restent majoritaires chez les apprentis de 2<sup>ème</sup> année.

Par ailleurs, les analyses effectuées sur le rôle des filières ont mis en évidence un certain nombre de spécificités de chacune. Parmi ces constats, la filière maçonnerie apparaît comme celle qui génère chez les apprentis le plus grand nombre d'insatisfactions concernant le travail. Néanmoins, on trouve une influence particulièrement forte de l'entourage, notamment de la famille sur l'orientation dans ce métier. A l'opposé, la filière menuiserie génère plutôt de la satisfaction concernant le travail, les relations dans l'entreprise, c'est également cette tendance que l'on constate parmi les apprentis plombiers. C'est essentiellement les conditions de réalisation du travail dans ces différents métiers qui différencient les représentations des apprentis. Les maçons travaillent en extérieur, en petits groupes de taille variable, ou encore seuls ou à deux. Les apprentis maçons peuvent effectuer des tâches très répétitives. Les menuisiers travaillent toujours en atelier, disposent d'une certaine autonomie dans leur travail, apprécient la dimension artistique de leur métier. Les plombiers bénéficient aussi d'un certain confort, de conditions de travail moins contraignantes, d'un salaire qui leur paraît intéressant.

Finalement, on constate que sous l'appellation générale « des métiers du bâtiment » se cachent une grande diversité d'activités et des cultures professionnelles contrastées. Ces premières analyses constituent une piste qu'il serait intéressant d'approfondir en entrant par les contextes de travail.

Complémentairement, on observe des pratiques variées en matière d'accompagnement professionnel des jeunes, de formation et de suivi par le maître d'apprentissage. On a mis en évidence l'importance d'un suivi quotidien des jeunes, participant au développement de l'intérêt pour le travail et aux intentions de faire carrière dans le bâtiment.

Ces constats nous ont conduit à nous interroger sur les représentations et la professionnalisation dans un secteur identifié comme particulièrement peu apprécié, connaissant un assez fort taux d'abandon et un faible taux d'intention de « faire carrière » : il s'agit de la maçonnerie.

Nous présentons dans la partie suivante, les résultats d'une étude qualitative, qui se veut être « un zoom » sur ce secteur en difficulté sur le plan des recrutements tant dans les formations que dans les entreprises.

## **LA MAÇONNERIE : ETUDE QUALITATIVE**

---

Après avoir présenté la population interrogée et la méthodologie adoptée, nous présentons les différents résultats concernant les dimensions suivantes :

- les trajectoires des jeunes interrogés,
- l'orientation dans le bâtiment,
- les représentations du métier,
- les intentions d'avenir.

### **I. LA POPULATION DE JEUNES INTERROGES**

60 jeunes suivant des formations en maçonnerie - gros œuvre ont été interrogés dans trois établissements de formation :

- le Centre de formation des Compagnons du Tour de France de Torcy
- le Centre de formation des métiers du Bâtiment d'Evreux
- le Lycée Professionnel Saint Lambert (Paris 15<sup>ème</sup>)

Nous avons choisi d'approfondir les représentations des jeunes dans ce secteur de gros œuvre doté d'une image particulièrement négative auprès du grand public. Etudier ce secteur apparaît indispensable pour juger de l'évolution éventuelle des représentations au cours de la formation.

La répartition de la population en fonction des niveaux de formation était la suivante :

- 20 jeunes de CAP maçonnerie dont 16 en première année et 4 en seconde année.
- 20 jeunes de BEP Gros Œuvre dont 10 en première année et 10 en seconde année.
- 20 jeunes de Brevet Professionnel maçonnerie dont 10 en première année et 10 en seconde année.

Ces jeunes ont été interrogés par entretiens semi-directifs et une analyse thématique a ensuite été appliquée.

L'âge de la population va de 15 ans à 20 ans.

Parmi les jeunes interrogés, neuf ont un père maçon. On compte également trois pères électriciens, deux ingénieurs en bâtiment, un plombier et un peintre, ainsi qu'un PDG d'une grosse entreprise de travaux publics, et un père artisan-chaumier. Ainsi, parmi les 60 jeunes interrogés, 18 ont un père exerçant ses activités professionnelles dans le bâtiment. On peut d'ores et déjà souligner le rôle déterminant de la famille sur l'orientation dans le bâtiment : le fait d'avoir son père dans le bâtiment multiplie les chances d'être présent dans cette filière professionnelle.

Majoritairement originaires de 3<sup>ème</sup> générale, une partie des jeunes interrogés ont suivi des classes de 3<sup>ème</sup> SEGPA (section d'enseignement général et professionnel adapté), 3<sup>ème</sup> relais, 3<sup>ème</sup> technologique, 3<sup>ème</sup> professionnelle, 3<sup>ème</sup> à projet.

En CAP, on rencontre un élève venant de 5<sup>ème</sup>.

Il s'agit manifestement de jeunes qui ont connu de nombreuses difficultés scolaires et, pour une partie d'entre eux, ne s'intègrent pas dans le système scolaire classique.

Les jeunes suivant leur formation en Brevet professionnel ont déjà obtenu un ou plusieurs diplômes : CAP maçonnerie, CAP carreleur, BEP maçonnerie le plus souvent.

## **II. LES ORIGINES SCOLAIRES DES JEUNES INTERROGES : UN REJET MASSIF DE L'ÉCOLE**

La plupart des jeunes interrogés déclarent avoir vécu une trajectoire scolaire que l'on peut qualifier avec Dubet (2001)<sup>57</sup> d'incertaine ou de conflictuelle. Dubet distingue quatre grands types de rapports à l'école, qui sont autant de formes de socialisation. Parmi ces 4 types d'expérience, la majorité des jeunes interrogés correspondent à un « groupe socialisé contre l'école », que nous avons appelé jeunes « en conflit », et une autre partie plus minoritaire correspond à des jeunes « protégés par l'école sans être socialisés par elle » (2001, p.32), que nous nommerons jeunes « en retrait ». Nous ajoutons deux types que nous avons pu observer parmi la population interrogée :

- les jeunes « découragés »,
- les jeunes « absentéistes ».

Nous décrirons ces différents types dans la suite de l'exposé.

---

<sup>57</sup> DUBET, François (2001). « Entrée dans la vie et socialisation en France », dans ROULLEAU-BERGER, Laurence, GAUTHIER, Madeleine (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, La Tour d'Aigues : Éditions de l'Aube, p. 27-41.

## II.1 Les jeunes « en retrait » (21 jeunes)

Pour un groupe de jeunes, le parcours scolaire peut être associé à « *une modalité de l'expérience juvénile et scolaire relativement difficile à cerner parce qu'elle n'est pas spectaculaire, pas véritablement assumée par les individus, et qui pèse cependant : celle de l'exil intérieur* » (p. 34, 2001). Il s'agit pour l'auteur, d'une stratégie de retrait à l'intérieur de l'appareil scolaire. Les élèves consacrent leur énergie à tenir la situation dans une logique d'installation dans la jeunesse, les amitiés, la consommation, la survie scolaire, afin de différer les moments des véritables épreuves. Pour Dubet, ces jeunes ne jouent plus vraiment pour l'école, sans jouer pour autant à côté ou contre l'école. Ces stratégies visent à obtenir la moyenne, à ne pas se faire remarquer, à consommer un minimum de loisirs, à cultiver quelques amitiés.

Parmi les jeunes interrogés, on a rencontré 21 jeunes qui correspondent à ce type identifié par Dubet. Ils sont pour la plupart en BEP ou en BP. Ces jeunes sont parvenus à atteindre des niveaux scolaires plus élevés : 3<sup>ème</sup> voire Seconde et ont pu obtenir leur brevet des collèges.

*« J'ai eu mon brevet des collèges en 3<sup>ème</sup> et j'ai arrêté. Je faisais juste de quoi avoir la moyenne. Dès la 3<sup>ème</sup>, je voulais arrêter l'école » (Nicolas, BP2)*

*C'est aussi ce que souligne Jean-Bernard « J'aime pas les cours, je voulais quitter les cours. Ça m'intéressait pas. J'ai décroché dès le CM2. J'avais l'impression de ne rien faire. Je suis allé jusqu'en 3<sup>ème</sup> » (JB, 1<sup>ère</sup> année de CAP).*

*« Au départ, je pouvais très bien travailler mais je ne voulais rien faire à l'école donc on m'a lancé en CFA » (Aurélien, BP1)*

*« J'étais en seconde générale et je ne voulais pas faire un système général. J'ai toujours été en dessous de la moyenne et je ne pensais pas avoir mon Bac . Mes parents m'ont poussé à faire quelque chose de mes mains. J'ai redoublé la 4<sup>ème</sup> et la seconde. Pour faire plaisir aux parents, je me suis dit, il va falloir me fixer un objectif. La deuxième seconde, était au CNED. J'avais des problèmes de comportement et mes parents en avaient marre » (Tarik, BEP2)*

Pour certains jeunes, cette attitude les a conduit jusqu'en 3<sup>ème</sup> même, mais au lycée, leur incapacité à fournir des efforts plus soutenus les entraîne dans une spirale de l'échec.

*« J'ai été bon élève jusqu'en 6<sup>ème</sup> et ça s'est dégradé un peu, j'ai traîné vers les 11-12 jusqu'en 3<sup>ème</sup> et en 3<sup>ème</sup>, j'ai eu mon Brevet. Après, je suis parti au lycée, c'était que des maths, ça s'est mal passé, c'était trop dur » (Yin, 1<sup>ère</sup> année CAP).*

On peut également rencontrer dans cette population, des jeunes de niveau plus élevé comme Arthur, qui a fait un Bac S, a commencé une école d'ingénieur et a abandonné.

L'adoption de cette position de retrait se déclenche à différents moments de la scolarité mais souvent durant les années de collèges. Comme le souligne Dubet, l'expérience du collège déstabilise fortement des jeunes : nouvelles disciplines, nouveaux rythmes, multiples interlocuteurs...Il est difficile de définir les causes précises de ce décrochage mais on peut penser que le passage au collège à lui seul

suffit à induire une désimplification progressive de la vie scolaire. Sur le plan scolaire, ils fournissent les efforts minimum et se maintiennent dans une sorte de moratoire : ils sont peu sollicités et se font oublier.

## II.2 Des jeunes découragés (12 jeunes)

Nous avons pu identifier des jeunes qui disent s'être accrochés et avoir travaillé pour réussir. Ils expliquent également que leurs efforts n'ont pas été récompensés et qu'ils ont ressenti du découragement, une sorte d'injustice. Leur expérience de la scolarité se caractérise par des efforts fournis irrégulièrement, des tentatives répétées pour surmonter de multiples obstacles, entrecoupées de périodes de relâchement, de passivité, d'un certain laisser-aller. 12 jeunes présentent ce type de profil.

Ces difficultés sont accrues par des ruptures familiales comme ici le décès d'un être cher :

*« En primaire, j'avais de bons résultats, mais c'est quand je suis arrivé en 6<sup>ème</sup> et mon grand père est décédé, et j'avais plus le courage.. » (Steeve, 1<sup>ère</sup> année CAP).*

*« J'ai été en formation d'aide et de soutien et j'y arrivais pas du tout. J'ai essayé de m'orienter vers un métier. En 3<sup>ème</sup> professionnelle, j'ai fait du carrelage et tailleur de pierres » (André, BEP1)*

*« J'ai fait ma scolarité dans un collège normal et en fin de 3<sup>ème</sup>, je ne savais pas ce que je voulais faire et j'avais pas tellement le niveau pour aller en général. On travaille pas quand on sait pas ce qu'on veut faire. A partir du moment où on sait ce qu'on veut faire, Moi je réussissais seulement en technologie et en dessin » (Arnaud, BEP2)*

*« J'aime pas trop les cours. Je voulais quitter les cours. Ça m'intéressait pas. J'ai décroché dès le CM2, 6<sup>ème</sup>. J'avais l'impression de rien faire. Je suis allé jusqu'en 3<sup>ème</sup>. J'allais en cours mais je ne suivais pas. J'avais essayé de rentrer aux compagnons du devoir depuis longtemps. Dès fin de 4<sup>ème</sup>, je voulais partir » (Jean Baptiste, BEP1).*

*« Jusqu'en 4<sup>ème</sup>, j'avais 13, et après j'ai coulé, c'était trop dur... » (Michel, BEP1)*

Comparativement aux « jeunes en retrait », les jeunes découragés semblent souffrir davantage de leur marginalisation progressive. Ils rencontrent plus de difficultés scolaires et parviennent rarement à la moyenne. Ils ne trouvent pas de sens à leur expérience scolaire malgré le travail qu'ils fournissent : ils déclarent comprendre très difficilement les cours. Ils souhaitent souvent très tôt se diriger vers une formation professionnelle qu'ils perçoivent comme une issue de secours susceptible d'améliorer leur image de soi.

## II.3 Les « jeunes en conflit » (19 jeunes)

Pour Dubet, un certain nombre de jeunes scolarisés adoptent le conflit. Ce serait là une des significations de la violence scolaire. Ces élèves, souvent de collèges et de lycées professionnels choisissent de s'opposer à l'école : *« Ils opposent leur monde juvénile à celui de l'école, ils défendent*

« leur honneur » contre un système qui les invalide et leur fait perdre leur estime d'eux-mêmes (...). La scolarisation est perçue comme une violence à laquelle les élèves opposent leur propre violence » (p.34, 2001). Cette situation est renforcée par l'allongement de la scolarisation obligatoire : les jeunes sont obligés de rester longtemps à l'école et de ne pas y trouver leur place, ni intellectuellement, ni socialement, ni en terme de projets professionnels.

Dans nos observations, ces attitudes se développent précocement, à partir de l'entrée au collège, voire le CM2. 19 jeunes des trois niveaux de formation ont rencontré ce type d'expérience jusqu'à leur entrée en formation professionnelle.

L'entrée au collège apparaît là encore comme un choc et génère des problèmes de comportements comme l'explique Christian :

*« L'école primaire, c'était bien, j'étais assez bon. J'ai fait une 6<sup>ème</sup>, je me suis fait virer, une 5<sup>ème</sup> pareil, 4<sup>ème</sup> pareil et chaque année, je faisais un collège différent, j'étais trop turbulent » (1<sup>ère</sup> année de CAP).*

Pour certains jeunes, l'échec scolaire est lié à un processus qui se déroule tout au long de la période de collège :

*« Petit, je travaillais bien (...) en troisième, j'ai disjoncté, je ne suivais plus du tout, j'allais en cours pour faire des conneries » (Jo, 1<sup>ère</sup> année).*

Une minorité de jeunes classés dans ce type ont des problèmes de comportements plus anciens et plus structurels probablement liés à des difficultés dans le milieu familial, qui s'ajoutent à celles rencontrées en milieu scolaire comme pour Ludovic en BEP

*« Ma scolarité a été très différente des autres. Avant, j'étais un enfant surdynamisé, j'arrivais pas trop à tenir en classe et on m'a fait valdinguer à droite et à gauche. Je ne peux pas rester inactif. Je suis un peu nerveux. Quand j'étais petit je ne contrôlais pas très bien. Dans ma scolarité, je n'ai pas eu de bases réelles. J'étais en hôpital de jour jusqu'à l'âge de 10 ans, puis ils m'ont mis en Segpa. J'ai fait toute ma scolarité primaire en classe spécialisée. Après j'ai fait deux ans de techno et maintenant je suis ici » (Ludovic, BEP1).*

*« ça s'est très mal passé jusqu'en 3<sup>ème</sup>, puis là c'est mieux, l'ambiance et aussi au niveau des profs, avant ça se passait mal, les notes et tout » (Frédéric, BP1).*

Ces jeunes finissent souvent par se faire renvoyer des établissements scolaires mais l'entrée en formation professionnelle, le contact avec le monde du travail sont souvent positif comme nous le verrons par la suite.

On trouve dans ce type, 13 jeunes de CAP pour qui l'abandon scolaire a débuté très tôt dès la 6<sup>ème</sup>, voire le CM2. Très précocement, la plupart de ces jeunes ont connu des difficultés à suivre, à assimiler les connaissances et ont vu leurs notes chuter de manière dramatique. Beaucoup ont alors redoublé. Ces premiers échecs sont souvent associés au développement d'un comportement mal accepté dans un cadre scolaire : retard, absences, chahut...

## II.4 Des jeunes « absentéistes » (8 jeunes)

Une dernière catégorie de jeunes se caractérise par leur absentéisme. Ils expriment leur rejet de l'école en ne se présentant plus en cours. Ce comportement correspond à une fuite hors de l'école mais également dans certains cas, à des tentatives d'investir dans d'autres champs : loisirs, ou travail, ou rencontres avec d'autres adolescents. Ainsi, un certain nombre de ces jeunes peuvent passer ce temps à « bricoler » sur des chantiers, car cette activité les attire davantage que le travail scolaire. 8 jeunes ont un parcours fait de nombreuses absences à l'image de celui de Jérôme.

*« Au collège, je ne faisais rien, au lycée en seconde, pareil, ça me saoulait, après j'y allais plus. J'ai passé deux fois mon brevet et je l'ai pas eu » (Jérôme, 1ère année CAP).*

Plusieurs motifs sont évoqués par les jeunes témoignant de leur interprétation des difficultés rencontrées et le « décrochage » :

- bouleversement familial (décès, ruptures géographiques ou déménagements successifs)
- inadaptations liées à des difficultés à se concentrer, à se plier à la discipline, à suivre le rythme scolaire (se traduisent par des expressions comme « ça me saoulait », « ça m'a énervé », « j'ai disjoncté »...).
- le sentiment de ne pas avoir été suffisamment aidé : nombreux sont ceux qui regrettent d'avoir été rapidement mis au fond de la classe, et se sont sentis rejetés. Ce sentiment de rejet a contribué à renforcer leurs comportements asociaux et leur manque d'investissement scolaire ou leur « lâcher-prise ».

Ces résultats corroborent des recherches sur l'estime de soi des jeunes : on a tendance à ne plus investir des domaines dans lesquels l'estime de soi est dévalorisée.

## III. LE BATIMENT : UNE ORIENTATION RAREMENT CHOISIE.

48 jeunes ont choisi la maçonnerie comme une possibilité d'orientation mais 25 seulement l'avaient choisie en premier choix et donc 23 jeunes ont choisi la maçonnerie secondairement. 12 jeunes n'avaient pas du tout envisagé cette orientation.

Nous évoquons d'abord les principaux déterminants de l'orientation dans le bâtiment. Il s'agit là d'aborder les principales sources d'influences qui ont conduit les jeunes vers le bâtiment qu'ils aient ou non choisi la formation. Ensuite, dans un second temps, on présente les autres choix des jeunes qui n'ont pas pris la maçonnerie comme premier choix d'orientation.

### III.1 Les déterminants de l'orientation dans le bâtiment

Le principal motif évoqué par les jeunes interrogés renvoie au rôle des modèles familiaux : plus de la moitié des jeunes interrogés ont un ou plusieurs membres de leur famille dans le secteur du bâtiment et le plus souvent dans la maçonnerie.

*III.1.a Le rôle des membres de la famille ou relations dans le secteur du bâtiment (32 jeunes sur 60 : 12 jeunes en CAP sur 20, 11 jeunes sur 20 en BP et 9 sur 20 en CAP).*

Quand on compare les niveaux de formation, on constate que la famille influence fortement les choix d'orientation des jeunes interrogés.

Les discours des jeunes mettent en évidence 5 types d'influence exercée par la famille sur les projets des jeunes.

#### Diffusion de la culture professionnelle dans la sphère familiale

Le plus souvent, le père, le beau-père, ou l'oncle travaille dans le bâtiment. Les discussions quotidiennes contribuent à développer chez le jeune une certaine culture professionnelle, dans laquelle il se trouve immergé de façon précoce.

Pour José, apprenti de CAP, cette imprégnation précoce par la culture professionnelle a déclenché une soudaine prise de conscience de son intérêt pour le métier

*« Comme mon père travaillait dans la maçonnerie, ça a fait tilt que j'allais faire ce métier là » (José, CAP1)*

Pour d'autres, la vocation n'est pas apparue d'un coup mais progressivement, en grandissant dans la famille :

*« C'est mon père c'est lui qui m'a donné envie de travailler dans le BTP. J'ai toujours su que j'allais faire travaux publics. J'ai une grande sœur qui travaille dans la même entreprise » (Frédéric, BEP2).*

S'orienter dans le bâtiment apparaît d'autant plus comme une évidence que plusieurs membres de la famille travaillent dans ce secteur :

*« Depuis l'âge de 7 ans, je travaille sur le chantier avec mon père. Toute la famille est dans le bâtiment : frère, père, cousin, tout le monde même mes sœurs sont secrétaires dans le bâtiment » (Michael, CAP2).*

## ✎ **Expérience professionnelle acquise dans le cadre familial**

Plusieurs jeunes ont pu développer des expériences professionnelles précocement dans le bâtiment, en travaillant avec leur père ou leur oncle. Ils ont acquis une connaissance du métier de l'intérieur, par la pratique en plus des valeurs professionnelles diffusées par les interactions familiales.

*« J'ai eu l'occasion de travailler quelquefois avec mon père parce qu'avant il était maçon. C'est comme ça que j'ai découvert le métier. Ça m'a plu. Mon père a arrêté pour les conditions de travail et parce qu'il avait envie de changer » (John, BP2).*

*« Je travaillais avec mon oncle qui est maçon et puis il m'a demandé si je voulais devenir apprenti ; il a une entreprise, et je connaissais un peu le métier même avant de commencer la formation. Pour choisir la formation ça a été naturel, c'est venu un peu tout seul » (Mathieu, BP2).*

## ✎ **Le bâtiment comme valeur familiale**

Pour certains jeunes, le bâtiment est une affaire de famille, un patrimoine de compétences familiales qui se transmet sur plusieurs générations. Ils se trouvent ainsi reliés à des membres d'autres générations notamment au grand père dont on peut ainsi souligner le rôle déterminant. Le grand-père joue un rôle fondamental pour une partie de ces jeunes issus de famille monoparentales. Dans ce cas-là plus particulièrement, le travail est rattaché à une dimension affective particulièrement forte.

*« J'avais de la famille qui faisait de la maçonnerie : mes deux grands-pères. Quand j'étais petit, ça ne m'intéressait pas et en fait, c'est bien. Quand il y a rien d'autre à faire, faut bien faire quelque chose » (Jérôme CAP1).*

*« Mon grand père voulait toujours m'aider.(...) en 3ème, j'ai dit que je voulais partir en maçonnerie comme mon grand-père » (Steeve, CAP1).*

## ✎ **La revalorisation de soi**

Travailler dans le bâtiment peut être associé, pour d'autres jeunes, à une certaine valorisation de soi. Cette activité initiée dans la sphère familiale, permet la mise en œuvre de compétences et une responsabilisation qu'ils opposent rapidement au travail scolaire rejeté car source de dévalorisation de soi. La famille peut alors être vécue comme un refuge réconfortant contre une expérience scolaire vécue comme anxiogène.

C'est ce qu'explique Frédéric apprenti en BP1 :

*« Mon père était artisan maçon. J'aime pas les études, j'aime pas l'environnement, j'aime pas être encadré, j'aime pas l'ambiance de l'école. En 3ème, j'ai voulu faire de l'apprentissage en bâtiment. J'aime bien la maçonnerie. A chaque fois que je me faisais renvoyer, j'allais travailler avec mon père. Depuis 12 ans, je travaille dans le bâtiment ».*

## ☛ Diffusion de valeurs générales sur le travail

Les valeurs liées au travail prennent deux formes complémentaires dont l'orgueil et la fierté sont les fondements.

### ➤ la fierté de construire sa maison

Dans certains cas, des membres de la famille, sans être professionnels du bâtiment, réalisent eux-mêmes tout ou partie de la construction de la demeure familiale. Cette expérience est souvent marquante pour les jeunes qui aident à cette construction. Cette réalisation conduit à une certaine fierté familiale directement reprise à son compte par le jeune.

*« Mon père a construit une maison, il a tout fait. J'ai aidé quand j'étais plus grand, on faisait ça pendant les vacances, de l'école au collège, jusqu'à mes 14 ans » (Léon, CAP1)*

*« J'ai un peu travaillé dans la maçonnerie avec mon père, on a fait une maison. Il s'y connaît. C'est mon oncle qui est dans la maçonnerie. On a fait nos maisons tous seuls » (Mike, CAP2)*

*« Depuis tout petit, j'ai toujours voulu faire maçon parce que j'ai mon frère qui construit sa maison. J'étais tout petit et ça m'a toujours intéressé. C'est un bâtiment à restaurer, il est dans la finition. Je l'aide tous les week-ends, depuis deux ans. Il demande à mon oncle qui l'aide et mon oncle est maçon et c'est avec lui que j'ai commencé à apprendre. C'est le frère de mon père. Il est salarié et il a toujours fait ça. » (André, BP2).*

### ➤ la fierté de transmettre un savoir familial

La transmission intergénérationnelle des compétences est mise en avant comme un vecteur d'identité sociale important.

*« La famille est depuis 5 générations dans le bâtiment Je m'y connais un peu, j'ai construit une maison avec des parpaings et de l'enduit à 14 ans. » (Eric, BEP2).*

*« puis j'ai choisi la maçonnerie, comme j'avais déjà fait du bénévolat en maçonnerie donc je me suis présenté en entreprise et puis j'ai déjà travaillé avec mon père en maçonnerie, il est un peu bricoleur et il a déjà construit une maison et quand j'étais petit j'ai fait un peu l'apprenti pour lui et je prenais du plaisir parce que c'était pour nous ! » (Lionel, 2BP).*

La famille apparaît comme un vecteur puissant de transmission de la culture professionnelle du bâtiment, comprenant les valeurs professionnelles, des connaissances sur le métier, des compétences et savoir faire mis en œuvre dans un cadre domestique par le jeune et des valeurs notamment la fierté de construire, de transmettre.

Cette transmission est d'autant plus importante que plusieurs membres de la famille sont impliqués dans cette activité professionnelle. Les interactions sociales au sein de la famille et les échanges quotidiens sont alors probablement fortement axés sur l'activité professionnelle.

Cette transmission familiale se trouve encore accentuée dans les cas où les jeunes contribuent à la construction de la demeure familiale. Les constructions familiales induisent souvent la mobilisation de la famille élargie (oncles, cousins...) et induisent un système d'échanges économiques intra familial, au sein duquel le jeune prend toute sa place et qui resserrent les liens familiaux. Construire sa maison

renvoie également à des valeurs de solidarité familiale et communautaire. En effet, dans certains villages, chaque famille aide, à tour de rôle, celle qui construit sa maison.

Complémentairement, les jeunes en échec scolaire, souffrant du rejet dont ils sont l'objet, trouvent dans l'espace familial, un réconfort dans la place qu'on leur réserve dans la production collective, autant que dans l'espoir qu'on porte dans leurs capacités à transmettre les valeurs familiales.

Toutefois, toutes les familles ne se retrouvent pas dans le modèle culturel que nous venons de décrire. Dans quelques cas, les **familles dissuadent les jeunes** de s'orienter dans le secteur du bâtiment. C'est ce qu'explique David, dont le père, maçon, ne voulait pas voir son fils dans le bâtiment. Après avoir effectué un BEP électromécanique comme le souhaitait son père, il s'est réorienté dans le bâtiment pour faire un CAP :

*« Ce qui me plaisait, c'était le bâtiment, mais mon père voulait pas. Il disait c'est trop dur pour toi, tu peux faire mieux ».*

C'est également ce que rapporte Tony (CAP2) :

*« Mon père travaille dans le bâtiment, donc je connaissais déjà mais c'est pas lui qui m'a encouragé à venir. Il m'a dit non, tu sais pas ce que c'est le bâtiment ! ».*

L'expérience familiale n'est pas la seule cause des choix de s'orienter dans le bâtiment. Un certain nombre de jeunes que nous avons interrogés sont venus vers le secteur du bâtiment grâce à une expérience de travail hors du milieu familial.

### *III.1.b Une expérience de travail positive dans le bâtiment (28 jeunes sur 60)*

11 jeunes BP sur 20, 9 jeunes de BEP sur 20 et 8 jeunes de CAP sur 20 soit 28 jeunes.

Nombreux sont les jeunes qui ont découvert le bâtiment par le biais d'une expérience de travail, ou d'un stage professionnel perçus comme positifs.

Ces expériences de travail se sont déroulées dans des contextes variés allant des dispositifs de formation à du « travail au noir » ou bénévole.

### **Stage de découverte dans un cadre scolaire ou d'insertion**

Les stages se déroulent dans des contextes variés et ont en général, un effet déterminant sur les choix d'orientation.

La plupart des jeunes ont fait un ou plusieurs stages durant leur année de 3<sup>ème</sup> qui ont des durées variables.

*Arnaud « J'ai été en stage en 3ème sur un chantier, pendant une semaine, j'ai observé. Franchement, ça m'a marqué parce que le chantier faisait 40 000 m2, c'est des monuments » (BEP2).*

*Jean « J'ai fait un stage en 3ème, j'ai fait un peu de plomberie, de tout. On avait une semaine de stage et après, on avait des mini stages, d'une journée, juste pour voir un peu. J'ai fait que des stages dans le bâtiment » (BEP1).*

*« J'ai fait un stage de 3 semaines mais j'ai fait qu'une semaine et j'ai demandé si je pouvais faire un stage en maçonnerie. Après j'ai fait un stage de maçonnerie de trois semaines pour voir si c'est intéressant. (Jérôme, CAP1).*

*Yves « C'est un métier que j'aime beaucoup. J'ai fait un stage d'une semaine en 3ème générale. J'étais avec mon père et il m'a fait faire des travaux que j'ai aimés, enduit, carrelage, j'ai tout de suite aimé. » (BEP1).*

Ces stages de découverte peuvent déboucher sur une expérience plus longue, un petit boulot pendant les vacances, ou encore une recherche d'informations sur le sujet et semblent constituer des expériences très importantes.

### **Stages d'observation en milieu professionnel**

Certains jeunes ont fait des **stages d'observation** chez des personnes de connaissances.

Luc a fait un stage chez un ami :

*« En fait, en 3ème, je voulais faire hôtellerie et j'ai cherché de l'information, j'ai été voir un peu, et ensuite, j'ai fait le stage avec cet ami et petit à petit, j'ai choisi la maçonnerie » (BP2).*

C'est également ce que souligne Fabien

*« J'ai un ami de la famille qui a monté son entreprise dans le Périgord et j'ai fait un stage avec lui, j'ai travaillé un peu avec lui et ça m'a plu... c'est une entreprise artisanale, il y a 6 -7 ouvriers. C'était ma première expérience. On m'avait dit de venir, de regarder, c'est des vieilles maisons, à rénover donc c'est super intéressant. J'ai accroché tout de suite à ça. J'ai besoin de bouger » (BEP2).*

Christophe a été orienté vers plusieurs stages grâce à la mission locale car il avait abandonné l'école, il a pu ainsi découvrir la maçonnerie :

*« Pendant 2 ans, j'ai été en mission locale et ils m'ont fait faire un stage de maçonnerie et un stage de menuiserie, j'ai préféré la maçonnerie. J'ai travaillé 6 mois comme préapprenti et après je suis resté comme apprenti avec un contrat » (Christophe, CAP1).*

C'est également le cas de Jean Bernard :

*« Dans le stage plomberie, on allait sur les chantiers, on voyait plusieurs corps de métiers et j'ai pu voir ce qu'on fait en maçonnerie, j'ai aussi fait un stage ici (centre de formation) et j'ai vu ce qu'est la maçonnerie. (J.B., CAP1.)*

### **Expérience de travail dans une entreprise**

Un petit nombre de jeunes ont eu la possibilité de développer une expérience professionnelle significative dans une entreprise du bâtiment. C'est le cas de Tarik dont l'expérience de travail lui a semblé particulièrement enrichissante :

*« J'ai eu la chance de travailler en entreprise pendant 5 mois, j'étais avec des maçons, des plâtriers et j'ai rencontré des métreurs qui m'ont éclairés et ils m'ont dit que le Bac Pro c'était bien et j'ai vu qu'on faisait beaucoup de choses. (...) De voir l'ambiance du chantier, de voir comment ça avance, de voir le patron qui arrive en grosse voiture, qui dit, voilà, j'étais comme vous au départ. J'ai de bonnes relations avec le chef de chantier. Ça m'a un peu ouvert les yeux sur un peu tout, sur l'argent, que j'allais rester manoeuvre si je faisais pas d'étude. Comme débutant, j'ai beaucoup appris (BEP2).*

Certains jeunes ont des expériences professionnelles pendant les vacances qui se déroulent souvent dans l'entreprise familiale comme Frédéric :

*« Tous les étés, je travaille dans l'entreprise de mon père, on fait des joints de route, j'adore ça » (BEP2)*

*Mon père est maçon, tous les mercredis, j'allais travailler et les vacances et j'y ai pris goût. C'est là que j'ai pensé à l'apprentissage » (Nicolas, CAP2).*

*Quand mon oncle a créé son entreprise, je l'ai aidé, c'est comme ça que j'ai vu que ça me plaisait » (Michael, CAP2).*

*Mon oncle nous a donné un coup de main quand on a fait la maison, comme j'étais gamin, j'ai bricolé un peu, je l'ai aidé » (Patrick, CAP2).*

Les expériences de contact direct avec le travail sont souvent déterminantes pour l'élaboration des choix professionnels.

On ne peut que souligner l'importance de multiplier les contacts avec les professionnels du bâtiment, de donner aux jeunes des opportunités d'observer ou mieux de travailler sur un chantier. Ces jeunes qui rejettent l'école et sont rejetés par le système scolaire trouvent dans le milieu professionnel une source de valorisation de soi. Ils se trouvent intégrés dans des équipes de travail, développent de nouvelles formes d'interaction avec des adultes. Ils réalisent un travail dont on peut observer l'avancée, et reçoivent des feedbacks rapides et directs des professionnels. Ils découvrent le sentiment d'utilité pour autrui qui fait place au sentiment de vacuité qu'ils connaissent le plus souvent sur les bancs de l'école.

Nous analysons maintenant les processus d'orientation des 35 jeunes qui n'ont pas totalement choisi de s'orienter dans cette filière de formation : quels étaient leurs choix initiaux et comment se sont-ils retrouvés dans la maçonnerie.

### III.2 Les autres choix d'orientation

35 jeunes interrogés en effet, déclarent avoir souhaité une autre orientation que la maçonnerie, en premier choix, soit vers un autre métier du bâtiment soit vers un métier d'un autre secteur professionnel. Pour ces jeunes, le choix de la maçonnerie apparaît comme un second choix ou un choix d'orientation par défaut. Ces jeunes n'ont pas pu réaliser leur premier vœu, pour des raisons de niveaux scolaires, d'absence d'entreprise (dans le cas des formations par apprentissage) ou encore pour des raisons d'éloignement du domicile.

Nous analysons ici les raisons qui ont conduit les jeunes à renoncer à leurs premiers choix d'orientation.

#### *III.2.a 1 Premier choix dans un autre métier du bâtiment (15 jeunes sur 60)*

Parmi les autres orientations souhaitées, plusieurs jeunes ont choisi la menuiserie, l'électricité ou la taille de pierre.

Plusieurs motifs ont conduit les jeunes à délaissé leur choix initial :

##### ➤ - Niveau scolaire insuffisant

*« J'aurais bien voulu faire de la menuiserie, mais c'est pas possible, je suis nul en maths, c'est que des calculs, c'est précis. Nous, on a pas besoin d'être hyper précis. Dans la maçonnerie, il y a pas besoin d'être très bons » (Marc, CAP2).*

##### ➤ - Nombre de places insuffisant dans les formations

Les formations en menuiserie sont rapidement complètes.

*« Menuisier, en lycée professionnel mais il y avait plus de place. J'étais sur la liste d'attente et j'ai été pris en maçonnerie » (Arnaud, BEP1).*

##### ➤ - Manque d'informations sur les métiers

Certains jeunes sont mal informés et découvrent trop tardivement, des métiers susceptibles de les intéresser :

*« Je cherchais quelque chose dans le bâtiment. Je ne savais pas trop. Ici, il y a des tailleurs de pierres, honnêtement, j'aurais préféré ça. Mais je ne savais même pas que ça existait » (Antoine, CAP2).*

##### ➤ - Difficulté à trouver une entreprise d'accueil

Dans d'autres cas, les jeunes ne peuvent intégrer une formation choisie car ils ne parviennent pas à trouver une entreprise qui accepte de les accueillir comme apprenti :

*« Au début, je voulais faire de la couverture parce que j'ai travaillé chez quelqu'un en faisant de la couverture et ça me plaisait, mais après je n'ai pas trouvé d'employeur alors j'ai fait de la maçonnerie » (Aurélien, BP1).*

*« A la base, j'étais rentré pour faire de l'électricité et je n'ai pas trouvé de patron, et puis j'ai commencé avec mon père et maintenant je suis ravi » (Frédéric, BP1).*

### *III.2.b Premiers choix dans un autre secteur professionnel (15 jeunes sur 60)*

Les choix portant sur des métiers d'autres secteurs sont variés : pâtisserie, comptabilité, mécanique auto, pompier, routier, vendeur, dans l'armée ou dans le secteur sanitaire et social, cuisinier...

Plusieurs jeunes voulaient s'orienter dans les métiers de bouche ou le commerce.

Les motifs qui ont conduit les jeunes à renoncer à ces choix sont assez divers.

#### **➤ - Offre de candidature rejetée dans les formations**

C'est le cas de Luc

*« J'ai hésité avec la pâtisserie. J'ai fait deux stages en boulangerie et ça m'a plu mais c'est un peu répétitif. J'ai fait des gâteaux, des croissants. J'ai envoyé ma candidature pour faire pâtisserie et j'ai été refusé donc je suis venu ici. Dans mon club de rugby, il y a deux gars qui font pâtisserie. Mais ici, c'est bien » (BEP1 Luc).*

Plusieurs jeunes déclarent avoir été attirés par des métiers de la mécanique ou de la route :

*« Au début, je voulais faire mécanicien mais il y avait plus de place. Il y avait beaucoup de choses qui me plaisaient. On avait 4 choix à faire. Il y avait mécanicien, électricien, vente et maçonnerie. Pas de place en mécanicien. Electricien et vente, je ne sais pas pourquoi ça a pas marché. » (Pierre, BEP1).*

Enfin, un jeune qui déclare aimer les enfants, avait le rêve de devenir pédiatre, dans un premier temps, puis a demandé en vain à entrer dans une filière sanitaire et social.

*« au départ je voulais faire pédiatre, parce que j'aime bien les enfants. Comme je n'avais pas le niveau. En dernier, j'ai marqué maçonnerie et j'ai été pris. Dans les vœux en 3ème, j'avais mis sanitaire et social parce que j'avais pas le niveau pour faire général. En 3ème choix, j'ai mis bâtiment. En sanitaire et social, il y avait pas de place » (Victor, BEP1).*

➤ - **Des formations trop éloignées du domicile**

*« Moi, au départ, je voulais faire routier mais c'était beaucoup trop loin donc je l'ai pas fait » (Arnaud, BP1).*

D'autres encore avaient pensé à intégrer le corps des pompier ou l'armée.

*« Au début, je voulais être pompier professionnel mais mon oncle m'a proposé ça. Pompier, il fallait partir à Marseille » (Mathieu, BP2).*

➤ - **Niveau insuffisant**

Miloud ne regrette pas de s'être finalement retrouvé en maçonnerie :

*« Je voulais faire une formation dans la cuisine, mais j'avais pas le niveau, ça n'a pas marché. C'est vrai que la cuisine, ça me plaisait mais à coté de la maçonnerie, c'est pas un métier » (Miloud, CAP1).*

➤ - **Absence d'entreprise d'accueil**

Un jeune passionné de poissons souhaitait travailler dans la vente d'animaux mais n'a pas trouvé d'entreprise :

*« J'étais passionné de poissons je connaissais tout par cœur. Je voulais faire un apprentissage en animalerie après c'était dans le bois puis maçonnerie...j'ai pas été pris en animalerie, j'avais pas trouvé de patron » (Jean Philippe, BP1).*

➤ - **Des études trop longues**

*« Au début, j'étais parti pour chauffeur poids lourd mais c'était trop d'études » (Alexandre, BP2).*

➤ - **Déception des formations suivies**

*« J'ai été jusqu'en 3ème normale, c'était correct, je voulais rentrer dans l'armée mais je savais pas quoi faire. On m'a conseillé que si j'étais tourneur fraiseur, j'aurais des chances d'être pris dans l'armée. J'ai été pris dans un lycée. La première année, ça me plaisait.. La deuxième année, il y a eu des stages en entreprise, là, ça me plaisait plus. Je voulais arrêter. » (Michaël, BP2).*

La plupart des jeunes interrogés avaient envisagé un autre premier choix d'orientation dans un autre secteur professionnel : métiers de bouche, mécanique, pompier ou armée, routier. Une partie souhaitait s'inscrire dans une formation à un autre métier du bâtiment. Souvent ces choix ont dû être remis en cause par manque de place dans les formations souhaitées, pour la difficulté à trouver une entreprise d'accueil ou encore à cause du niveau scolaire insuffisant.

Enfin, une minorité de jeunes (5 sur 60) se sont retrouvés par hasard dans une formation en maçonnerie. Cette formation n'avait donc pas été envisagée dans les choix d'orientation formulés.

Ainsi, Yassin avait choisi une autre formation dans laquelle il n'a pas pu s'inscrire

*« J'avais pas de lycée et je viens d'arriver de vacances. Je devais aller dans un autre lycée pour continuer l'hôtellerie et ils m'ont pas accepté et je me suis retrouvé sans lycée alors je suis parti en maçonnerie » (CAP1).*

Dans d'autres cas, c'est l'influence d'un ami qui les a conduit à cette formation

*« J'ai fait de la maçonnerie, parce que l'ami faisait de la maçonnerie, il aurait fait électricien, j'aurais fait électricien, c'est pareil, c'est le hasard » (Damien, BP2).*

### **III.3 Motifs du choix de l'Établissement scolaire**

Pour quelles raisons l'établissement a-t-il été privilégié par les jeunes ? Comment en sont-ils arrivés à s'inscrire dans cet établissement particulier ?

Dans la plupart des cas, l'établissement n'est pas choisi pour ses qualités propres ou pour ses formations mais il est choisi pour des raisons matérielles ou extérieures au jeune.

#### *III.3.a Motifs extérieurs à la qualité de l'établissement*

C'est avant tout pour la proximité du domicile que l'établissement de formation est choisi. Les jeunes ne souhaitent ni être confrontés à des durées longues de transport (même si un certain nombre le sont), ni être hébergés en internat. On a souvent souligné ce manque de mobilité des « jeunes en difficulté », leur sentiment d'insécurité dès lors qu'ils sortent de leur zone géographique, de leur milieu.

#### **✎ La proximité du domicile**

La proximité du domicile n'est jamais évoquée seule mais est systématiquement associée à un autre motif, comme ici la réputation de l'établissement.

Deux jeunes ont choisi cette école car elle est proche de chez eux mais aussi jugée de meilleure qualité qu'une autre, encore plus proche de leur domicile mais traînant une mauvaise image.

*« C'est la plus proche de chez moi et on m'a dit que l'école de R. avait une mauvaise réputation. J'ai donc choisi ici » (Frédéric, BP1).*

*« C'est la plus proche, sinon il y avait Rouen mais j'ai connu des gars qui sont venus de Rouen et qui étaient incapables de monter une brique, de monter un agglo et donc ça m'a fait peur, puis eux-mêmes le disent : allez pas là bas ». (Arnaud, BP1).*

*« La plus réputée, c'est aussi pour la proximité du domicile » (Mathieu, BP2).*

Une autre raison associée à la proximité du domicile est le fait de connaître des personnes formées dans cet établissement.

*« C'est la plus proche, j'ai des amis qui ont étudié ici, ils m'ont dit que c'était bien » (Jean Philippe, BP1).*

*« J'habite à coté et je connaissais d'autres amis qui ont fait cette école et qui étaient contents » (Cédric, BP1).*

*« Pour les autres formations, c'était pas pratique au niveau des déplacements, en général, c'était sur Paris » (Arnaud, BEP2).*

D'autres raisons sont associées comme le fait que le patron connaisse la formation ou d'avoir effectué un stage.

*« J'habite à coté et puis mon patron était dans cette école » (Aurélien, BP1).*

*« Ici, c'était l'établissement le plus proche de chez moi. J'ai fait un mini stage ici, quand j'étais en 4<sup>ème</sup> » (André, BEP2).*

### **Un choix du maître d'apprentissage**

Deux jeunes n'ont pas vraiment choisi l'établissement, ils ont été envoyés par leur patron.

*« Mon patron voulait que je vienne là, il a fait son CAP ici » (Mathieu, BP2).*

*« J'ai d'abord trouvé un patron et il m'a envoyé là » (John, BP2).*

On observe que le maître d'apprentissage pourrait contribuer à revaloriser l'école aux yeux des jeunes et à leur redonner confiance dans leurs capacités à réussir à l'école.

### **Autres moyens : la télévision et l'ANPE**

Deux jeunes doivent à la télévision, leur entrée dans leur établissement de formation.

Dans un cas, le jeune a eu connaissance de l'établissement par le biais d'une émission de télévision.

*« J'étais chez les Compagnons du devoir, c'était très bien. C'est une maison, on se responsabilise. C'était à Mont Saint Aignan, en internat. C'est ma mère qui a vu un reportage à la télé. La formation m'a plu, on apprend beaucoup de choses, même sur soi-même » (Alexandre, BP2).*

Dans le second cas, l'information a été obtenue par l'ANPE.

*« J'ai fait de l'électronique, ça n'allait pas. J'ai cherché quelque chose. J'ai été à l'ANPE, j'ai eu l'adresse ici je suis venu. J'ai passé des tests et voilà » (Antoine, CAP2).*

### *III.3.b Motifs liés aux caractéristiques des formations proposées*

Dans certains cas les établissements ont été choisis pour leur singularité, leurs qualités ou les formations proposées.

#### **☞ La réputation de l'établissement ou la qualité de l'enseignement**

La réputation de l'établissement intervient dans le choix de s'inscrire ou non. Les jeunes sont capables, dans certains cas, de préférer s'éloigner de chez eux pour s'inscrire dans un centre de formation qu'ils jugent meilleur.

*« J'ai choisi les compagnons parce que la formation est beaucoup plus poussée. Ça n'a rien à voir. J'ai pu comparer par rapport au CAP maçon. On est bien encadré, tout le monde travaille dans le même sens. J'étais 6 semaines en entreprise et 2 semaines en stage. On n'avait pas d'horaire fixe, on pouvait travailler jusqu'à 6, 7 heures le soir. Au niveau dessin, on travaille beaucoup. On a beaucoup de travail à faire le soir, au minimum 2 heures de cours tous les soirs quand on est en entreprise et tous les samedis, on bosse. C'était très enrichissant » (Nicolas, BP2).*

La qualité de l'enseignement dispensé dans l'établissement est une information qui se transmet entre jeunes mais qui passe également par les entreprises :

*« Ce lycée a bonne réputation, j'en avais entendu parler. Les entreprises connaissent » (Quentin, BEP1).*

*« Je connaissais les compagnons, il y avait une école par ici. Ici c'est une bonne école, c'est ce que je sais, j'ai toujours entendu ça. Pour moi, c'était mieux de venir ici que d'aller dans un CFA » (Jérôme, CAP1).*

#### **☞ La possibilité d'une formation par apprentissage**

Seul un jeune évoque explicitement avoir choisi l'établissement parce qu'il propose des formations par apprentissage :

*« Moi, je voulais faire de l'apprentissage, c'est pour ça que je suis venu ici » (Marc, CAP2).*

Les établissements sont rarement choisis pour leurs qualités intrinsèques. Les jeunes choisissent essentiellement l'établissement sur des critères de proximité du domicile. Quelquefois, tout de même, certains sont sensibles aux échos qu'ils peuvent glaner sur la qualité de l'enseignement dispensé dans un établissement ou au contraire sur sa médiocrité.

Les jeunes portent une moindre attention au choix de l'établissement scolaire. Ils ont le sentiment de s'engager dans une formation peu valorisée qui suscite, tout de même de nouveaux espoirs liés au désir de réintégrer la compétition scolaire pour de nouveau faire ses preuves.

### III.4 L'origine de l'information sur l'établissement choisi

Nous nous sommes intéressés à la manière dont le centre de formation a été connu par les jeunes. Le centre de formation a été connu grâce à trois principaux vecteurs : les journées portes ouvertes ou les salons, la famille et les centres d'informations et d'orientation. 18 jeunes sur les 60 se sont exprimés à ce sujet.

#### *III.4.a Les journées portes ouvertes et les salons*

On doit souligner le rôle important des journées portes ouvertes et des salons pour développer, chez les jeunes, l'information sur les formations. Une visite dans un centre de formation et plus particulièrement, la rencontre avec des enseignants, des professionnels ou des jeunes formés est souvent déterminante dans le choix de l'établissement.

*« La plus proche de chez moi, puis je suis venu avec mes parents à une journée portes ouvertes et puis c'est tout » (Gaël, BP2).*

La journée portes ouvertes produit des effets variés sur les jeunes. Dans certains cas, les jeunes rencontrent des enseignants ou des professionnels qui peuvent les conduire à faire un stage court pour mieux connaître les métiers :

*« Je ne savais pas qu'il y avait une école jusqu'au jour où on nous a montré un salon des métiers, c'est pour les écoles et je suis tombé sur un prof d'ici et il m'a expliqué et ça m'a intéressé et j'ai fait un stage d'un jour. J'étais un peu dans le contexte du travail et ça m'a plu » (Ludovic, BEP1).*

Dans d'autres cas, la journée portes ouvertes peut induire une impression négative comme pour ce jeune qui avait l'impression que l'école était en construction :

*« Quand j'ai cherché des écoles, je suis tombé sur Saint Lambert et je me suis inscrit. Et quand je suis arrivé aux journées portes ouvertes, ça paraissait bizarre comme école, je trouve que les locaux, ça paraissait en construction, en fait, c'est très très bien. » (Arnaud, BEP2).*

Visiter plusieurs établissements grâce à des journées portes ouvertes peut faciliter les choix.

*« J'ai été à une journée portes ouvertes, je suis allé voir dans trois écoles et c'est ici que j'ai préféré » (Fabien, BEP2).*

Une minorité de jeunes se sont rendus à des salons d'information :

*« J'ai été porte de Versailles à des portes ouvertes, des salons sur des métiers, on a pris des documents » (Léon, CAP1).*

### *III.4.b La famille*

Les membres de certaines familles paraissent impliqués dans les choix d'établissement. C'est notamment le cas quand ils travaillent dans le bâtiment, ont été eux-mêmes formés dans l'établissement ou envoient des apprentis.

*« Mon père connaissait le CFA parce que chaque fois qu'il avait un apprenti, il l'envoyait là-bas » (Nicolas, BP2).*

*« Je suis allé au CFA de Caen parce qu'ils y sont allés mon père et mon oncle. Ils connaissent bien » (Michaël, BP2).*

*« J'ai connu le centre de formation, par une tante, son mari, il était là avant. J'en avais déjà entendu parlé, je savais qu'il y avait le tour de France » (Marc, CAP2).*

*« C'est ma mère qui m'a trouvé ici, elle me dit les Compagnons dans le Bâtiment, c'est bien » (J. B., CAP1).*

### *III.4.c Les centres d'information et d'orientation*

Quelques jeunes ont été informés par le CIO des formations dans le bâtiment et des établissements qui les proposent.

*« Ma tante travaillait au CIO et je suis allée la voir » (Mathieu, BP2).*

*« J'ai été voir des conseillers, ils m'ont dit que je pouvais faire un CAP en apprentissage. Ils m'ont donné le numéro du CFA. Après c'est les patrons qui font les démarches » (Alexandre, BP2).*

*« Je voulais pas travailler dans un bureau et j'ai été dans un CIO et j'ai vu bâtiment et ça m'intéressait déjà » (Quentin, BEP2).*

### *III.4.d Autres manières dont l'établissement a été trouvé : par hasard et par le journal*

Un jeune a découvert le centre de formation en passant devant :

*« J'ai découvert l'école en passant devant la porte, j'ai vu la pancarte, je suis venu ici dès le mois de juillet » (David, CAP2).*

Un autre l'a découvert grâce à une information parue dans le journal

*« J'ai vu dans un journal, une formation en maçonnerie, j'ai pris rendez vous, j'ai passé des tests et j'ai eu un entretien avec le directeur » (Miloud, CAP2).*

Les journées portes ouvertes sont appréciées par de nombreux jeunes. Ils sont sensibilisés par les locaux, par les rencontres avec les enseignants ou avec les professionnels.

Mais souvent les jeunes qui ont de la famille dans le bâtiment, vont dans les établissements de formation connus de la famille. Les centres d'orientation interviennent de façon plus marginale dans les choix d'établissements.

## IV. DES REPRESENTATIONS PROFESSIONNELLES PLUTOT POSITIVES ET DIFFERENCIEES

Deux ensembles de représentations sont analysées :

- les représentations associées au métier, à l'activité de maçon,
- les représentations du travail effectué dans l'entreprise ou en formation.

### IV.1 Maçon : un métier authentique et varié

Les représentations du métier de maçon ont été appréhendées également grâce aux entretiens. Au-delà des diverses expériences de travail menées dans un cadre familial, scolaire ou professionnel, la majorité des jeunes interrogés (30 jeunes sur 60) expriment leur intérêt pour le métier et les activités du maçon. Ces jeunes déclarent avoir choisi de s'orienter vers le bâtiment pour diverses raisons qui correspondent à plusieurs types de représentations du métier de maçon.

Plusieurs types d'intérêts sont exprimés. Ils témoignent de l'existence de représentations riches et comportant plusieurs dimensions.

#### *IV.1.a Un emploi « qui bouge »*

11 jeunes apprécient la maçonnerie pour l'activité physique importante, le mouvement, pour les déplacements que cette activité induit. Elle apparaît comme opposée, par de nombreuses caractéristiques, à l'activité scolaire ou à l'activité « intellectuelle » statique associée au travail de bureau. Une fois de plus, la maçonnerie présente des caractéristiques d'une activité qui ouvre une porte sur de nouveaux possibles, pour les jeunes en échec scolaire.

Plusieurs jeunes ont mentionné cet aspect de l'activité :

*« Le bâtiment, parce qu'on n'est pas tous les jours au même endroit, ça bouge » (David, CAP2).*

*« J'ai cherché un métier qui bouge et j'ai trouvé dans la maçonnerie, c'est le métier que je veux faire » (Christophe, CAP1).*

*« Parce que ça bouge, pour quelqu'un qui aime se dépenser, c'est parfait » (Jérôme, CAP2).*

*« Au début je voulais faire dans l'hôtellerie. Et puis, j'aime pas être enfermé, j'aime bien être libre de mes mouvements, être dehors » (Fabien, BEP2).*

Travailler dehors, effectuer un travail physique est souvent associé également à une impression de liberté.

« *Maçon, on est dehors, on est assez libre* » (Quentin, BEP1).

« *La maçonnerie, c'est bien parce que c'est physique, j'aime bien le travail manuel* » (Luc, BEP2).

« *Je préfère être actif, rentrer dans la vie, je n'aime pas les bureaux, je préfère être dehors* » Frédéric (BP1).

« *C'est un truc qui me plaisait de travailler à l'air* » (Jérémy, BP1).

« *J'ai beaucoup réfléchi et c'est vrai que j'aime bien être dehors, l'été on est bien* » (Alexandre, BP2).

#### *IV.1.b Un métier « qui embauche »*

Certains jeunes sont sensibles au fait que le bâtiment est un secteur qui recrute et ils se perçoivent ainsi en position privilégiée par rapport aux activités « de bureau » impliquant des études plus théoriques, peut-être plus exposées au chômage.

« *C'est un métier plus d'avenir que de travailler dans les ordinateurs et ça m'a plu* » (Jérémy, BEP1).

« *J'étais en 3ème techno et il y avait déjà trop de monde. Donc je voulais faire un métier où ils recherchent du monde* » (Quentin, BEP1).

C'est également un secteur professionnel perçu comme plutôt rémunérateur :

« *La maçonnerie, c'est le métier qui paye le plus, parce que c'est recherché* » (Michel, BEP1).

#### *IV.1.c Une activité variée*

Par rapport à d'autres métiers du bâtiment, la maçonnerie présente l'attrait de comprendre de multiples activités et une variété du travail.

« *J'aime bien travailler en maçonnerie, on fait de tout, on fait jamais la même chose et on bouge énormément* » (Arnaud, BP1).

« *Dans la maçonnerie, on fait tout, je taille la pierre, je fais la couverture, c'est général* » (Yohan, BP1).

« *La maçonnerie c'est un des métiers les plus divers, on voit tous les corps de métiers qui arrivent, on est toujours là* » (Jean baptiste, CAP1).

#### *IV.1.d La possibilité de construire sa propre maison*

Un certain nombre de jeunes ont le sentiment d'être mieux armés pour affronter la vie en général en sachant bricoler, et construire une maison. Ils reviennent là encore sur la fierté procurée par l'acquisition de compétences permettant de construire soi-même son logement.

*« Je me suis dit maçon, c'est un métier honorable et en plus, ça fait partie des plus vieux métiers du monde. Il y a pas beaucoup de jeunes qui veulent faire ça alors que c'est très valorisant, on nous apprend à faire tout ce qu'on veut, on peut construire sa propre maison, on nous apprend à être indépendant » (Ludovic, BEP1)*

*« La maçonnerie sera mon tremplin, je voulais savoir construire ma propre maison, avec mes propres mains » (Lionel, BP2).*

*« J'ai choisi la maçonnerie, parce que c'est utile en dehors du travail » (Albert, CAP1).*

*« Cette formation, je l'ai faite par choix. C'est très attractif de faire bâtiment, de revenir plusieurs années plus tard et se dire, oui, c'est moi, qui l'ai construit » (Ludovic, BEP1).*

#### *IV.1.e La maçonnerie : un travail « d'artiste »*

Les jeunes sont sensibles à la dimension artistique du métier, à la dimension rénovation des monuments également.

*« J'avais fait des recherches sur Internet, chercher des infos sur la maçonnerie, j'ai vu des photos, j'ai vu de superbes bâtiments, ça m'a plu » (Maxime, BP1).*

Pour résumer, les jeunes interrogés évoquent deux principales motivations qui les ont conduits à intégrer la formation :

- des motivations intrinsèques : la variété du travail, la dimension artistique.
- des motivations extrinsèques : les conditions du travail (bouger, être dehors...), trouver un emploi facilement après la formation, se stabiliser professionnellement, pouvoir construire sa maison.

Les caractéristiques de l'activité de maçon mentionnées par les jeunes, pourraient être davantage mises en avant lors des informations sur les métiers afin de faire évoluer progressivement l'image négative et stéréotypée du métier.

Les représentations du métier de maçon paraissent être construites en opposition avec la perception qu'ils ont du monde scolaire mais également avec celle du « monde des bureaux ».

Ces représentations se caractérisent par la dimension physique du métier, l'activité (opposée à la passivité de l'attitude de l'élève assis à sa table), le déplacement. Elles comprennent également l'idée d'une activité plus authentique, en contact avec la nature (« être dehors »).

La perspective de l'emploi intervient également comme un élément central des représentations des jeunes. Cette perspective à la fois les sécurise et les dynamise. Le choix d'études courtes est revalorisé par rapport aux études longues, perçues comme beaucoup plus incertaines quant à l'insertion professionnelle.

Le travail de maçon est également perçu comme une activité variée qui leur permet d'échapper à l'ennui qu'ils ont connu à l'école.

Enfin, cette activité est associée également à une dimension d'utilité pour soi et a du sens : on peut construire sa maison. Là encore cette représentation oppose le métier de maçon au « métier de collégien », qu'ils perçoivent plutôt comme une perte de temps et qui, pensent-ils, ne leur apprend rien de directement utilisable dans la vie quotidienne.

Enfin, le caractère artistique du métier de maçon est également relevé et renvoie à la possibilité d'une expression personnelle et créative, là encore qu'ils perçoivent mal dans le cadre scolaire classique.

On constate un renversement des valeurs associées : l'entrée dans une formation professionnelle peu prestigieuse conduit à une réévaluation du métier choisi grâce à un processus de rationalisation doublé d'une meilleure connaissance objective du métier. Le tableau ci-dessous résume les principales oppositions perçues entre « le monde de la maçonnerie » et le « monde scolaire ».

Monde de la maçonnerie (actuel)	Monde scolaire (antérieur)
Mobilité, mouvement	Statique, assis sur une chaise
Activité physique	Activité intellectuelle
Proche de la nature	Enfermé dans une salle
Études courtes : emploi	Études longues : chômage
Travail varié	Travail routinier et ennuyeux

Le monde scolaire est utilisé comme élément de comparaison avec les activités professionnelles qu'ils découvrent. On peut penser que les adultes scolaires préfigurent, d'une certaine façon, le monde du travail pour les jeunes. Être élève apparaît comme une manière possible de travailler, une forme d'inter-relations avec le monde social dans son ensemble. L'expérience leur a appris qu'ils ne trouvaient pas leur place au sein du système scolaire dans lequel la compétition est particulièrement virulente. Travailler comme maçon leur permet de réaliser à leurs niveaux de nouvelles tâches qui leur offrent la possibilité d'une évaluation inédite de leurs qualités personnelles et compétences professionnelles.

## IV.2 Représentations concernant le travail et la formation

Que pensent les jeunes du travail en entreprise et de la formation suivie ? Nous avons essayé de savoir comment les jeunes évaluent la formation qu'ils suivent.

Les apprentis interrogés apparaissent le plus souvent satisfaits de la formation suivie des activités réalisées en entreprise, et des enseignements dispensés dans le centre de formation. Leur opinion est, globalement, positive.

Nous évoquons ici les opinions extrêmes, soit clairement positives, soit très négatives. 24 jeunes n'ont pas exprimé de représentations d'ordre évaluatif ou se sont peu exprimés à ce sujet.

#### *IV.2.a Des représentations majoritairement positives*

27 jeunes portent une évaluation clairement positive sur leur expérience de formation.

Ce sont majoritairement les apprentis en BP qui expriment le plus de satisfaction et d'intérêt pour le travail (15 apprentis sur 20).

En CAP, 7 apprentis sur les 20 interrogés, sont satisfaits du travail et de la formation.

En BEP, 5 jeunes sur les 20 interrogés portent une évaluation positive.

Plusieurs raisons sont là associées à ces représentations positives.

##### **Une amélioration de la confiance en soi**

Près de 10 jeunes déclarent que la formation suivie leur a permis de développer leur confiance en eux et en leurs compétences. Ils ont le sentiment d'être sortis de la spirale de l'échec.

Les résultats scolaires s'améliorent fortement, la motivation revient, dès l'arrivée dans le centre de formation professionnelle. L'entrée dans ce nouveau cycle de formation correspond réellement, pour un grand nombre de jeunes, à une rupture dans une trajectoire globalement marquée par l'échec.

Plusieurs élèves sont rassurés de voir leurs notes remonter

*« En arrivant, ici la moyenne est remontée et puis comme ça me plaisait, ça me donnait envie de travailler »  
(Alexandre, BP2).*

Malgré les difficultés rencontrées dans les matières générales, les cours en atelier restaurent la confiance en soi :

*« Je suis content, je suis pas le meilleur élève. Mais tant que ça va ; que j'arrive à me débrouiller en atelier ... »  
(Ludovic, BEP1).*

Certains apprécient en effet le travail en atelier qui correspond mieux à leurs intérêts que les enseignements généraux et qui leur permet d'améliorer leurs résultats scolaires.

*« Au début, je pensais que c'était pas bien, que c'était dur mais maintenant ça me plaît depuis qu'on a commencé l'atelier » (Pierre, BEP1).*

Un élève exprime très clairement avoir trouvé une sérénité et redonné un sens à son expérience scolaire depuis l'arrivée dans la formation :

*« Là je me sens bien, je me sens confiant, je crois que j'ai trouvé ma voie. La maçonnerie, on apprend plein de choses, on a des profs sympas » (Tarik, BEP2).*

## **La prise en charge de responsabilités**

Certains apprécient tout particulièrement **les responsabilités** qu'on leur confie progressivement.

Les activités proposées en entreprise et les compétences développées sont également source de satisfaction. Les savoir-faire s'acquièrent souvent quand les jeunes disposent d'un peu d'autonomie.

*« Au fur et à mesure que j'ai de l'expérience, j'ai plus de responsabilité. Par exemple, quand le patron n'est pas là, je gère, c'est moi le maçon, je suis en dessous du patron » (Damien, BP2).*

*« Au début dans l'entreprise, on me demandait souvent d'être manoeuvre. Puis on me laissait aller tout seul sur les chantiers » (Johnny, BP2).*

Les jeunes soulignent l'importance d'avoir le sentiment d'être digne de confiance.

*« Il y a des situations où ça paye pas bien, mais il y a des petites preuves de confiance, on te laisse tout seul dans un chantier, même si c'est une petite journée, on prend des responsabilités » (Gaël, BP2).*

*« Les salariés sont supers même le patron. La moitié du temps, c'est des choses banales et des fois ils nous donnent un coffrage à faire et ils disent, tu te débrouilles et après on viendra voir comment c'est » (José, CAP1).*

D'autres soulignent la diversité des tâches confiées, leur permettant de connaître les diverses facettes du chantier :

*« On me laisse me débrouiller sur certaines choses Je place les cloisons maintenant, je sais. Quand il y a quelque chose de nouveau mon patron essaie que je sois sur le chantier. Il me met en démolition une semaine et la semaine d'après, il met quelqu'un d'autre, il essaie que je tourne. J'ai un véhicule, je peux le prendre pour rentrer chez moi » (David, CAP2).*

## **Développement de compétences techniques et relationnelles en entreprise**

6 jeunes insistent sur les apprentissages produits dans le cadre de l'entreprise, mais apprécient également l'ambiance, les relations avec le patron et les collègues.

Souvent les jeunes déclarent acquérir des compétences en travaillant au même titre que n'importe quel salarié :

*« Mon patron fait du bon travail et tout le monde l'appelle. J'ai appris beaucoup de trucs, il me prend comme un ouvrier, pas comme un apprenti » (Steeve, CAP2).*

*« J'ai beaucoup appris. On rigole bien. Ça me plaît. Les seuls inconvénients, c'est la gamelle le midi, le froid et la gadoue » (Johan, CAP1).*

Les jeunes ont le sentiment de devenir progressivement autonomes et deviennent capables de conduire seuls quelques activités :

*« J'ai fait du carrelage, du marteau-piqueur, j'en avais jamais fait. C'était bien pour une première fois, j'ai appris des choses maintenant je peux poser du carrelage » (Maurice, CAP1).*

L'acquisition continue de compétences semble atténuer l'insatisfaction engendrée par des conditions de travail difficiles souvent mentionnées :

*« C'est dur quand même mais tous les jours, on apprend des choses. On s'entend bien » (Jérôme, CAP1).*

*« C'est bien, on apprend des bonnes choses, on apprend sur le chantier et ça permet de bien s'y connaître, il y a un bon suivi entreprise-CFA, c'est très bien » (Maxime, BP1).*

Plusieurs jeunes apprécient l'ambiance du chantier, l'entraide, la solidarité qui font intégralement partie du travail:

*« C'est bien, c'est agréable, il y a un bon niveau, on apprend puis en entreprise, on est en petite entreprise, avec une bonne ambiance, bonne paye » (Aurélien, BP1).*

*« ça se passe bien, on est en cours, puis une semaine, on est en travail, c'est des petits ouvrages puis j'ai de bonnes relations avec les ouvriers, on discute beaucoup et on travaille à la vitesse qu'il faut, on n'est pas beaucoup » (Arnaud, BP1).*

Malheureusement, tous les jeunes n'ont pas des représentations aussi positives.

#### *IV.2.b Représentations négatives du travail*

Une minorité de 8 jeunes évaluent négativement la formation et le métier. 4 jeunes sont en BEP. 2 jeunes sont en CAP et 2 jeunes en BP.

##### **Une reconnaissance professionnelle jugée dérisoire**

Certains jeunes sont particulièrement négatifs dans leur évaluation des activités professionnelles proposées par l'entreprise. Ils déclarent avoir le sentiment d'être utilisés comme main d'œuvre à bas prix mais sans avoir la possibilité de développer réellement des compétences.

Un jeune est fortement insatisfait de sa situation professionnelle caractérisée par une absence d'apprentissage, un manque de reconnaissance sociale et économique :

*« Mon patron, c'est un patron nul. Des fois il paye, des fois, il paye pas. (...) Je travaille seul. J'ai juste appris comment faire le traçage d'un escalier. Je suis seul, je me débrouille, j'ai besoin de personne (...) J'ai pas appris grand-chose, juste le coffrage d'escalier » (Marc, CAP2).*

Un autre jeune a ce même sentiment de dévalorisation : des tâches peu qualifiées et répétitives lui sont confiées en permanence :

*« Quand on arrive, on fait la merde. Moi, quand je suis arrivé, j'ai fait du marteau-piqueur. Ça casse. Avant qu'ils donnent des responsabilités, faut savoir travailler. (...) Je travaille tout seul en regardant les autres. Moi, je fais toujours un peu la même chose, du marteau-piqueur » (Antoine, CAP2).*

Lionel exprime encore cette insatisfaction des activités confiées en entreprise et souligne la dimension aléatoire de la formation de terrain. La formation en entreprise est fortement liée à la conscience professionnelle avec laquelle le chef d'entreprise prend en compte son rôle de tuteur.

*« Pour moi ça va, il y a des aléas, il y a des moments ça va, il y a des moments ça va pas. C'est dur, on est jeune, on arrive dans un métier qui est déjà assez difficile, on nous demande des choses où il faut se dépasser des fois, même aussi on est sous-payé, puis on se remet en question ; sinon ça va... Si on a une chance de tomber dans une entreprise qui prend son rôle au sérieux, qui vous fait travailler pour avoir le CAP comme ce que vous attendez comme formation c'est bien, sinon, si on tombe dans une entreprise qui vous fait marcher à la carotte, l'apprenti est le balayeur qui nettoie le chantier, ça peut pas aller. Là je suis dans une grosse entreprise, le travail a évolué, l'ambiance est bien et tout. Puis il y a des périodes où ça va puis il y a des périodes où ça ne va pas. » (Lionel, BP2).*

### **Un travail auquel on ne s'habitue pas**

Trois jeunes ne sont pas satisfaits de leur orientation. En fait, ce sont des jeunes qui auraient souhaité choisir une autre orientation et ces jeunes ne sont pas parvenus à s'adapter au milieu du bâtiment.

*« ça me plait pas de trop » Ali (BEP 1).*

*« Il y en a pas beaucoup qui sont contents d'être là. Ils auraient voulu faire comptabilité, ils regrettent » (Yves, BEP1).*

Ils développent une relation instrumentale à la formation : ils ne s'intéressent pas au contenu mais espèrent avoir le diplôme final pour obtenir un certain niveau d'études.

*« C'est sûr qu'on regrette par rapport à d'autres trucs, on fait pas exactement ce qu'on veut. Le principal c'est d'avoir le BEP et après. Je veux pas faire ça toute ma vie. J'ai des bases, c'est le principal » (Arnaud, BEP2).*

### **Un choix professionnel mal perçu socialement**

Hormis les points de vue négatifs des jeunes eux-mêmes sur leur travail ou sur leur formation, certains ont abordé complémentairement le point de vue des autres sur leur choix d'orientation.

6 jeunes évoquent les discours négatifs ou les réactions défavorables de leur entourage quand ils ont annoncé leur choix du bâtiment. Ces jeunes ont, dans certains cas, lutté pour faire accepter leur choix.

Marc (CAP2) souligne la mauvaise image du secteur chez les jeunes et notamment chez les filles :

*« Quand vous allez en boîte et que vous dites que vous êtes artisan, les meufs, c'est chaud ».*

Yves (BEP1) évoque les réactions suscitées par son choix auprès de ses camarades de classe :

*« On était 2 en 3ème à choisir bâtiment. Les autres m'ont dit que ça allait être dur pour moi, je les ai pas écoutés ».*

C'est aussi ce que souligne Paul (BEP1) qui s'est senti dévalorisé :

*« En 3ème, les autres m'appelaient le tailleur de pierres, ils se foutaient de moi parce que j'étais en 3ème à projet, je m'en foutais, je les écoutais pas. Eux ils sont dans la compta ou dans le général. Maintenant, j'ai pas trop de temps de les voir ».*

*« Les autres, ils étaient comme moi, ils pensaient que c'était pas bien, c'était les copains de 3ème » (Pierre, BEP1).*

Gaël (BP2) évoque la réaction plutôt négative de son père

*« Même mon père, encore aujourd'hui, il doute que ça me plaise, il doute que je continue, mais bon, il faut avoir des bases pour construire une maison... ».*

Antoine aborde les réactions observées sur son lieu de travail

*« Moi, je suis dans une grosse boîte, il y a beaucoup d'immigrés. Quand je leur dis que je suis français, ils me disent qu'est ce que tu fais ici » (Antoine, CAP2).*

Un certain nombre de jeunes ont été confrontés aux moqueries de leurs camarades pour qui travailler dans le bâtiment apparaît comme une activité extrêmement dévalorisante.

Ces résultats confortent les recherches effectuées dans le cadre de la théorie de l'engagement. En effet, cette théorie postule que le fait de s'être engagé sans forte contrainte dans un certain type de conduite, ici, une formation dans un secteur professionnel peu valorisé, renforce les attitudes et les représentations positives à l'égard de cette conduite. On peut penser qu'adopter des comportements non normatifs ou non valorisés socialement, peut renforcer l'identité sociale associée à ces comportements. Tout serait lié à la capacité de chacun d'assumer une identité peu valorisée, voire stigmatisée socialement. Des stratégies identitaires identifiées par différents auteurs (De Gaulejac, 1990<sup>58</sup> Breakwell, 1986<sup>59</sup>) peuvent être mobilisées. Elles visent à affronter cette menace identitaire liée à l'adoption d'un statut dévalorisé socialement.

On peut faire l'hypothèse que les jeunes engagés dans les formations du bâtiment connaissent de nombreux remaniements identitaires dus à la fois à l'engagement dans une formation peu valorisée mais également et paradoxalement aux gratifications et à l'augmentation de l'estime de soi associée à l'amélioration de leurs résultats scolaires.

Comme on l'a vu précédemment, les représentations sociales du métier de maçon se sont construites en opposition avec les représentations du monde de l'école en général. Interrogés sur leur évaluation de la pratique du métier, les jeunes expriment une certaine satisfaction concernant la reconnaissance personnelle qu'elle induit mais ils sont insatisfaits de la reconnaissance sociale et professionnelle, insuffisante à leurs yeux.

La pratique du métier et l'expérience augmente sans conteste, leur estime de soi : ils développent des compétences diverses, se voient confier des responsabilités, ce qui augmente la confiance en eux. Toutefois, certaines entreprises ne semblent pas toujours offrir un contexte de travail qui renvoie des feedback réguliers aux jeunes sur leur travail, ne leur proposent pas ou peu de tâches enrichissantes,

---

<sup>58</sup> V. De Gaulejac (1990). *Les stratégies identitaires*. Desclée de Brouwer.

<sup>59</sup> G. Breakwell (1986). *Coping with threatened identities*. London : Methen & Co.

ou leur confient des tâches très dures. Une partie des jeunes déclare également avoir des difficultés à assumer un choix professionnel mal perçu socialement. On peut en conclure que l'intégration d'une formation en bâtiment induit un certain nombre de remaniements identitaires qui renforcent une identité fragilisée par les échecs scolaires. Toutefois, la formation qui se déroule en entreprise, pour les apprentis, un peu plus aléatoire que celle se déroulant en centre de formation, ne permet pas toujours de conforter ces évolutions.

## V. LES INTENTIONS D'AVENIR PROFESSIONNEL

Nous avons abordé un autre ensemble de représentations importantes dans le processus de professionnalisation : les représentations de l'insertion et de l'avenir.

Les intentions d'avenir ont été étudiées par de nombreux auteurs en adoptant des points de vue souvent complémentaires. Pour Erickson, spécialiste du développement de l'identité chez l'adolescent, la construction de l'identité d'un individu s'explique par la genèse de ses « sentiments d'identité » (Guichard, 1993)<sup>60</sup>. Ces sentiments d'identité ont tous trait à l'avenir. Ainsi, c'est l'image de soi dans le futur qui détermine la construction de l'identité présente. Dans le projet professionnel, un imaginaire permet à l'individu de s'identifier à un individu. Guichard souligne que l'engagement dans de nouveaux projets conduit l'individu à s'interroger sur soi-même.

Sur le plan des projets professionnels, Dumora a observé que ce qui fait rêver le jeune est moins la profession que le professionnel. Il s'agit donc d'une réflexion comparative entre le professionnel et soi (Guichard et Huteau, 2001)<sup>61</sup>. Ginzberg (Guichard, 1993) a étudié le développement des projets chez les adolescents. Vers 15-16 ans, ces jeunes commencent à prendre en compte une diversité de facteurs : ce qu'ils savent faire, ce qu'ils aiment faire, ce que leur situation leur permettra de faire et ce qu'ils peuvent attendre de telle ou telle carrière. Ils prennent en compte le salaire et les valeurs liées au travail.

Plusieurs types d'intentions ont été exprimés pour la période après l'obtention du diplôme par 50 jeunes:

- continuer à se former dans le bâtiment (23 jeunes),
- devenir salariés du bâtiment après l'obtention du diplôme (18 jeunes),
- Se réorienter dans un autre secteur professionnel (9 jeunes).

30 jeunes ont évoqués des intentions à plus long terme. Parmi eux, 23 déclarent vouloir devenir chef d'entreprise, dont 10 qui envisagent cette situation juste après l'obtention de leur diplôme et 13 dans un avenir plus lointain. 7 jeunes évoquent le tour de France comme éventuel projet à moyen ou long terme.

---

<sup>60</sup> J. Guichard (1993) *L'école et les représentations d'avenir des adolescents*. Paris : PUF.

<sup>61</sup> J. Guichard et M. Huteau (2001) *La psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod.

## V.1 Continuer à se former dans le bâtiment (23 jeunes)

Une partie des jeunes interrogés souhaitent dans un premier temps poursuivre leurs études. Toutefois ils se répartissent différemment selon les niveaux de formation dans lesquels ils se trouvent.

Ce sont majoritairement les jeunes de BEP qui souhaitent en plus grand nombre continuer leurs études : 10 jeunes sur les 20 interrogés.

Ensuite parmi les jeunes de BP, 6 jeunes sur 20 souhaitent poursuivre. C'est aussi le cas de 7 jeunes sur les 20 interrogés préparant un CAP.

Plusieurs diplômes sont évoqués. Neuf jeunes envisagent d'entreprendre un Bac professionnel dans le bâtiment. Six jeunes envisagent de faire un Brevet de maîtrise. Deux jeunes envisagent de s'engager dans un bac technologique et deux autres dans un Brevet professionnel. Enfin, sept jeunes réfléchissent au tour de France.

Continuer à se former dans le bâtiment renvoie à des représentations diverses de l'avenir professionnel.

### ✎ Avoir une bonne situation professionnelle, un statut élevé

La plupart des jeunes aspirent à « aller le plus loin possible ». Ces jeunes pensent que la poursuite d'études allait leur garantir une situation professionnelle plus favorable et un statut plus élevé.

Les jeunes décrivent cette éventuelle poursuite d'études comme une tentative d'augmenter son statut social mais sans être certain d'y parvenir. On comprend que le souvenir de leurs mauvais résultats est présent et entame leur estime de soi et leur confiance dans leurs capacités à poursuivre leurs études.

En général, les jeunes assortissent ce souhait, d'une alternative qui est de travailler tout simplement comme maçon en cas d'échec :

*« Je voudrais aller le plus loin possible en terme d'études, faire un Bac Pro. Après je vais essayer de travailler dans une entreprise comme maçon » (Luc, BEP2).*

C'est également la réaction de Paul

*« je vais aller le plus loin possible, au moins au Bac Pro. Si j'arrive pas avec les études, je ferai ouvrier » (Paul, BEP1).*

Plusieurs jeunes aspirent à « une bonne situation », à « monter » dans la hiérarchie.

*« Je passe mon BP, j'ai déjà un peu de maths, je compte faire un BM[Brevet de maîtrise] si j'ai pas mon BP pas trop mal. Sinon, j'arrête, c'est le BP qui me fera choisir. Puis au niveau professionnel, je compte monter au plus haut qu'on peut monter, avoir une bonne situation » (Frédéric, BP1)*

*« Pour les études, aller le plus loin possible, après le BP, essayer de faire un BM et voir s'il y a des études après. Pour le côté personnel, pouvoir construire ma maison moi-même, pouvoir aider des amis sur leurs constructions, aider les autres » (Maxime, BEP1)*

Toutefois, certains jeunes, notamment lorsqu'ils ont déjà atteint des niveaux plus élevés se sentent plus confiants dans leur capacité à réussir :

*« On ne sait pas ce qui nous attend, mais j'ai plein de projets. Mais après, si je rate le BP, je recommencerais, je veux l'avoir, je ne resterai pas là, par la suite, je pense refaire un Bac Pro pour faire un BTS mais je ne veux pas en rester là, je veux progresser » (Lionel, BP2).*

Les discours de quelques jeunes montrent qu'ils se sont informés des filières et des poursuites d'études

*« Je veux faire un BTS et une école d'ingénieur. Donc Bac STI et après on verra. Je veux faire un peu de professionnel et un peu de technique. Et si je fais un Bac STI, je débarque en BTS, je sais comment monter après, je connais la pratique. J'aimerais faire un BTS Bâtiment, génie civil » (Michel, BEP1).*

### **Devenir un bon professionnel**

Certains jeunes ambitionnent simplement de développer des compétences professionnelles qu'ils jugent insuffisantes en complétant leur formation essentiellement par un Bac professionnel ou un Brevet Professionnel.

*« Je voudrais faire un BP ici. Pour être plus polyvalent, je changerai d'entreprise. J'ai déjà trouvé l'entreprise. C'est deux ans. Je passerai pas les matières générales car je garde le bénéfice de mes notes, comme j'ai eu des bonnes notes (au BEP électrotechnique déjà effectué). Ensuite, si on me propose un BM, c'est le summum. Ensuite entrer dans une grande entreprise. Mais le patron que je viens de trouver, il voudrait me garder car il commence à avoir de l'âge et il a peur de ne pas avoir assez de main d'œuvre. On est 10 dans cette boîte. Moi, ça dépendra de comment ça se passe. C'est une petite entreprise bien structurée, le patron est ingénieur. » (David, CAP2).*

### **Reculer l'entrée dans le monde du travail**

Une autre motivation à la poursuite d'études est de maintenir un certain moratoire avant d'intégrer le monde du travail, une manière de reculer l'échéance.

*« Je vise le BTS mais on ne sait pas où ce sera le bac pro. C'est un peu idiot de faire des choix par rapport à la distance mais je ferais bien un Bac Pro ou BT par alternance. Je ne me sens pas pressé de travailler. Avoir mon BEP, atteindre le plus haut niveau de diplôme, pourquoi pas devenir ingénieur » (Tarik, BEP2).*

### **Être bien payé**

Un jeune souhaite poursuivre ses études en alternance et recevoir un salaire qu'il espère plus important avec un niveau de formation supérieur.

*« Après mon diplôme, je vais chez Bouygues. Je ferai une autre formation pour faire un BEP si je peux pour gagner plus. C'est en alternance. Ça paye beaucoup plus même en apprentissage. C'est ça les grosses boîtes » (Marc, CAP2).*

Un certain nombre de jeunes interrogés perçoivent positivement leur avenir, déclarent se sentir capables de poursuivre des études secondaires voire supérieures. On peut interpréter ce phénomène comme le signe, d'une amélioration de leur estime de soi et de leur image de soi.

## **V.2 Intégrer une entreprise du bâtiment comme salarié (18 jeunes sur 60)**

18 jeunes envisagent de devenir, après leurs études, salariés dans le secteur du bâtiment en occupant des postes correspondant à trois niveaux hiérarchiques différents : ouvrier, chef de chantier, conducteur de travaux. C'est le cas de 9 jeunes sur 20 en BP, de 6 jeunes sur 20 en BEP et de 4 jeunes sur 16 en CAP.

### **✍ Ouvrier professionnel, maçon : une situation de début de carrière**

7 jeunes déclarent vouloir commencer leur carrière comme ouvrier professionnel. Puis ils souhaiteraient évoluer vers des postes comportant plus de responsabilités.

C'est d'abord dans l'entreprise d'accueil que certains jeunes veulent commencer leur carrière « *Après le BP, j'aimerais être embauché par mon entreprise* » (Arnaud BP1).

*« je vais rester dans l'entreprise de mon oncle au moins 10 ans et après on verra » (Michaël, BP2).*

*Le type d'activité proposée par l'entreprise est déterminant dans certains cas « Ce qui m'intéresse, c'est les joints de route, joints de pont, quand il y a une fissure, faut la reboucher. Dans l'avenir, j'espère rentrer dans l'entreprise de mon père. Même sans BEP, on peut rentrer facilement dans n'importe quelle entreprise. Si j'ai mon BEP, tant mieux, sinon, c'est pas grave. Je pense pas continuer mes études » (Frédéric, BEP2).*

Si ces jeunes envisagent de commencer leur parcours professionnel comme ouvrier maçon, rares sont ceux qui n'espèrent pas une évolution rapide à des postes à responsabilités

*« Je ne sais pas, je vais voir après le BP, après je vais me mettre ouvrier, puis après, je ne veux pas être ouvrier toute ma vie, je veux devenir chef de chantier, ou un jour, essayer d'ouvrir mon entreprise » (Jean Philippe, BP1).*

L'évolution du parcours professionnel peut se traduire par des changements d'entreprise :

*« Continuer dans une petite entreprise. Ensuite entrer dans une grosse entreprise ou créer mon entreprise. J'aimerais rentrer dans une grande entreprise de béton armé, de construction d'immeubles, pour voir comment ça se passe » (Johnny, BP2).*

Interroger sur l'avenir professionnel est l'occasion pour les jeunes d'évoquer la situation professionnelle souhaitée. La sécurité et la stabilité de l'entreprise peuvent être des critères centraux :

*« J'aimerais déjà être un bon maçon mais j'ai pas une vue assez globale actuellement pour savoir où j'aimerais travailler. D'abord avoir une sécurité, une entreprise stable, claire, pouvoir rester fixe, apprendre à connaître les chefs de chantier. Aller sur le chantier et mettre en œuvre ce qu'on a appris » (Tarik, BEP2).*

Pour d'autres, c'est avant tout le salaire qui compte

*« soit je vais dans une grosse boîte et je me pose en tant que salarié avec une belle paye et des diplômes qui vont avec, soit je me lancerai, il faut se lancer, mais je ne voudrais pas être artisan, ça ne me branche pas du tout, mais par exemple, vendre mes propres maisons, tout seul... » (Lionel, BP2).*

### **✎ Chef d'équipe, chef de chantier, conducteur de travaux : développer les activités managériales**

Cinq jeunes en BEP ou BP envisagent d'entrer sur le marché du travail directement à un poste de responsabilité

*« Après mon BP, je suis embauché chez mon patron. J'aurai plus de responsabilités. Avec un BP normalement, on est chef d'équipe. J'aimerais rester dans l'entreprise, évoluer, être chef des autres maçons. Peut-être après être contremaître, peut-être diriger les corps de métiers. Si j'ai une bonne place, je resterai dans l'entreprise » (Alexandre, BP2).*

*« J'arrête au BP après je rentre dans l'entreprise où mon père travaille, c'est une grande entreprise, comme ça, je peux être chef d'équipe » (Yohan, BP1).*

Un poste à responsabilité est censé éloigner un peu des activités traditionnelles du maçon, et permettre l'accès à des activités où le management prend un place centrale :

*« J'ai pas spécialement de projet. Tout dépend, si je réussis à faire mon Bac. Si mes notes sont satisfaisantes, je continue. J'aimerais bien gérer des ouvriers, juste faire de la gestion, répartir le travail. Tant que je suis jeune, je peux travailler, mais avec l'âge, quand je vois mes collègues plus âgés, ils ont mal partout, j'ai pas envie de finir comme ça. Ça va jusqu'à 40-45 ans. Après j'aimerais faire de la gestion des chantiers. Créer sa boîte, c'est tentant mais on a plus de contraintes. Mon patron a beaucoup de problèmes à régler, les paiements qui ne sont pas faits, il y a toujours des gens qui ne sont pas contents » (Patrick, BP2).*

D'autres s'orientent vers des activités techniques de conception

*« J'aimerais d'abord être conducteur de travaux et après travailler dans un bureau d'études » (Paul, BEP2).*

### V.3 Se réorienter : des idées assez précises sur une autre situation (9 jeunes sur 60)

9 jeunes seulement parmi les 60 interrogés, envisagent de changer de métier, de se réorienter dans un secteur connexe au bâtiment ou bien un autre secteur professionnel. 5 d'entre eux sont en CAP, 3 préparent un BEP.

#### Réorientation dans des activités connexes au bâtiment

La conduite d'engins attire deux jeunes de CAP :

*« moi, je veux conduire des engins. Mais avant, on attend d'avoir le CAP et on verra si on fait le tour de France et après essayer de passer le permis poids lourd. Etre sur le terrain toute ma vie, je vois pas bien, c'est assez dur. Il paraît que ça abîme le dos, conducteur d'engins. Pour l'instant, je veux avoir mon CAP et être ouvrier pendant 4 ou 5 ans. Pendant ces années, j'essaierai de mettre de l'argent de côté pour passer mon permis poids lourds. Routier, ça me plaît car je suis seul dans la cabine, je voulais être conducteur de train » » (Jacques, CAP1).*

*« moi, je veux damer les pistes à la montagne et l'été comme il n'y a pas de neige, j'irai faire de la maçonnerie. Je vais faire le CAP et après je pars à la montagne, je passe mon permis de conducteur d'engins et je fais maçonnerie l'été » (Christophe, CAP1).*

Un autre veut devenir commercial pour vendre des matériaux utilisés dans le bâtiment :

*« Je voudrais faire un BTS technico-commercial, je veux pas faire maçon. Je veux vendre des matériaux chez point P » (Thierry, CAP1).*

#### Se réorienter dans d'autres secteurs professionnels

Un jeune recherche une certaine sécurité en devenant fonctionnaire :

*« Je veux obtenir le CAP mais en fait, j'aimerais entrer à la DDE ou entrer dans une école de police mais il faut le niveau Bac » (Yvon, CAP1).*

Un jeune veut s'orienter dans la comptabilité :

*« ça me plaît pas de trop, l'année prochaine, soit je continue jusqu'à ce que j'ai mon BEP après je pars. J'aimerais bien faire de la comptabilité » (Alain, CAP1).*

Le métier de routier apparaît comme plus ludique que celui de maçon :

*« je ne veux pas être maçon toute ma vie, mais avoir ce métier dans les mains, oui. Je me vois faire ça jusque 20-30 ans puis après me diriger vers autre chose, travailler avec des copains comme routier par exemple. C'est à 21 ans, le permis routier, il vaut mieux que je trouve un truc avant. » (Joël, CAP1).*

L'armée, la police ou les pompiers attirent également :

*« Je ne sais pas trop si je vais rester tout le temps dans le bâtiment. Je voudrais rentrer dans l'armée, dans les pompiers de Paris. Depuis tout petit, j'ai fait un stage de deux semaines l'année dernière, ça m'a plu, c'est ce que je veux faire. Si j'ai un problème et que je suis obligé de quitter les pompiers, je pourrai toujours travailler dans le bâtiment. Je fais mon Bac Pro, après je vais à l'armée de terre et je fais ma candidature » (Quentin, BEP1).*

Enfin, le métier de moniteur sportif a été choisi par un jeune de CAP.

*« Je pense que je vais complètement laisser tomber la maçonnerie. Je finis mon CAP et après je vais essayer d'être prof de sport. Le bâtiment, c'est bien, mais il faut avoir une bonne place. Prof de sport, je serai sûrement moins payé. Je vais faire prof de sport dans une salle. J'aurai une formation, avec des cours théoriques et en salle, j'aurai un tuteur. C'est pour être préparateur sportif (...) J'ai été dans une salle de sport et quelqu'un m'en a parlé. Je pense que la formation sera prise en charge par l'ANPE et je donnerai un peu de cours. Mon projet, c'est de faire ça » (Antoine, CAP2).*

Un jeune veut prendre du temps pour réfléchir à son avenir.

*« Je ne sais pas si je ferai bâtiment tout le temps, après je reprendrai des études, j'ai 15 ans, j'ai le temps. Je ne sais pas quoi comme étude, j'ai deux ans pour réfléchir (...) le bâtiment, c'est fatigant. Faut voir des choses diverses et avoir plusieurs formations et on choisit après. Il y en a qui sont venus avec la vocation, moi, je suis venu ici parce que c'est plus côté, après... » (Paul, BEP1).*

Les jeunes se sont également exprimés sur des projets à moyen ou long terme.

## **V.4 Reprendre ou créer son entreprise (23 jeunes )**

### **Un projet à moyen terme**

Reprendre ou créer son entreprise est le souhait exprimé par 23 jeunes. En BP, 11 jeunes sur 20 ont ce projet. En CAP, ils sont encore 8 sur les 20 interrogés. En BEP, en revanche, 4 lycéens seulement sur les 20 interrogés font ce choix.

Une partie des jeunes envisagent de se lancer dans une création d'entreprise.

Certains ont des projets de création d'entreprise dans un autre secteur

*« J'aimerais avoir une petite entreprise artisanale spécialisée dans la restauration » (Johnny, BP2).*

D'autres envisagent cette activité dans un futur très lointain

*« Je veux me mettre à mon compte, je veux être artisan. Je vais encore accumuler de l'expérience. Après le BP, je vais continuer à apprendre. J'attendrai encore un peu avant de me mettre à mon compte, pas avant 25 ans » André (BP1).*

Pour cette expérience de création d'entreprise, tous ont conscience de l'importance de l'expérience professionnelle :

*« Mes ambitions ? Partir, aller travailler dans le Périgord, les parents ont une maison là-bas. Je veux vivre là-bas. Après un bac pro, je ferai 2 ou 3 mois ici. Je vais peut être continuer les études après le BEP mais je réfléchis encore, je voudrais avoir de l'expérience et éventuellement monter ma boîte » (Fabien, BEP1).*

Plusieurs jeunes aimeraient reprendre l'entreprise familiale :

*« Je compte reprendre l'entreprise. Quand je l'aurai, je développerai l'entreprise. Après, c'est fini. L'entreprise, je pense qu'il faut la développer un peu, embaucher deux gars » (Nicolas, BP2).*

### **Les motifs du choix d'être chef d'entreprise**

Plusieurs motifs sont évoqués par les jeunes qui veulent monter leur entreprise.

Les jeunes veulent souvent reprendre l'entreprise familiale et **contribuer à son développement** en s'associant

*« A la fin de mon BP, continuer mon BM, puis je m'associe à 50% avec mon père. C'est prévu comme ça depuis un moment. Mon projet est de devenir patron. Je voudrais développer l'entreprise, il y a du boulot. Mais il y a beaucoup de charges » (Frédéric, BP2).*

Certains jeunes veulent créer une entreprise qui viendrait compléter les activités développées par l'entreprise familiale de façon à accroître son champ d'intervention

*« J'ai bien envie d'ouvrir ma boîte dans le même secteur que mes parents mais qui va compléter mes parents. On fait très peu de charpente, ça pourrait être un plus. Mon père est d'accord » (Maxime, BP1).*

D'autres ambitionnent seulement de travailler dans leur famille

*« je voudrais être employé normal d'abord et après j'essaierais de monter mon entreprise. Je voudrais travailler avec mon père » (André, BEP1).*

Le second motif est la **recherche de l'indépendance** qui peut être assumée comme une valeur familiale

*« Moi, je veux faire mon entreprise, après, le verrai, je me vois pas travailler pour quelqu'un. Même mon père qui était éducateur, il va ouvrir son restaurant, on est comme ça dans la famille, on ne veut pas travailler pour des gens » (Yassin, CAP1).*

Le troisième motif correspond au fait de souhaiter **un salaire élevé**

*« Si je fais un BP, c'est pour devenir chef de chantier et par la suite, monter mon entreprise. En septembre, je suis embauché dans mon entreprise. J'y travaillerai pas très longtemps, je suis dans une petite boîte qui veut pas augmenter les payes. Je ne travaillerai pas pour le Smig. Je n'ai pas fait deux ans d'études pour avoir la même paye que ceux qui n'ont pas fait d'études. » (Matthieu, BP2).*

## V.5 Entreprendre le tour de France avec les Compagnons (7 jeunes)

Sept jeunes ont évoqué l'éventualité d'entreprendre le tour de France. Ces jeunes suivent une formation chez les Compagnons.

Le tour de France est perçu comme une formation ultime, effectuée après tous les autres diplômes.

*« Je vais faire mon CAP, c'est long déjà et c'est deux ans, j'aimerais bien faire le BEP mais ça fait 4 ans. A 20 ans, je ferai encore des études. Après il y a encore des études, bac pro et si je suis bien, je ferai le tour de France, c'est 3 ans, je crois » (Jérôme, CAP1).*

Des idées variées circulent sur le tour de France :

*« Je veux passer mon Bac Pro, soit je vais directement sur le chantier, soit je vais chez les compagnons. Mon objectif est d'être chef de chantier. Mon objectif est avant tout de passer des diplômes...quand je vois le nombre de personnes qui veulent entrer en Bac Pro alternance c'est pas évident. (...) Je me suis renseigné sur le tour de France, il y en a de deux sortes, le plus dur, c'est les compagnons du tour de France, ils sont plus stricts. J'aimerais bien faire une année là-bas » (Arnaud, BEP2).*

Le tour de France est perçu par certains comme un mythe qui fait rêver :

*« Moi, je passe mon CAP, je fais le tour de France, si je peux, je fais un BEP et j'arrêterai là. Mais je veux surtout passer le CAP et faire le tour de France. J'ai lu des livres sur le tour de France et ça me plaît » (Steeve, CAP1).*

Le tour de France apparaît comme une éventualité extrêmement vague

*« Je pourrais être intéressé par le tour de France. Je ferai le CAP puis après peut-être un BEP » (Albert, CAP1).*

*« Je voudrai avoir mon CAP et après avoir un Bac Pro maçonnerie et peut être faire le tour de France, faire des concours » (Chris, CAP1).*

*« Peut-être qu'après mon Bac pro, je ferai une année chez les compagnons, c'est à 5 mn de chez moi. Le bac pro, je voudrais bien le faire en alternance, mais il y a pas beaucoup d'adresses, il y a Bouygues, c'est dans le 91 et de chez moi, c'est un peu loin » (Arnaud, BEP2).*

La durée du tour n'est pas très claire pour les jeunes. La plupart d'entre eux semblent penser qu'ils peuvent eux-mêmes en déterminer la durée

*« Faire deux ans de tour de France et après, je verrai » (Marcel, CAP1).*

Manifestement, rares sont les jeunes dotés d'une connaissance précise du fonctionnement du tour de France. Leur représentation est floue. Toutefois, ils perçoivent la dimension prestigieuse de la formation mais ne savent pas vers quoi cela les conduira. Ils paraissent peu motivés même si certains sont attirés par l'aura et le prestige de la formation. Le tour de France apparaît comme « la cerise sur le gâteau » : envisagé après l'obtention des principaux diplômes souhaités. Il apparaît comme une formation marginale par rapport aux diplômes classiques de l'Education Nationale, comme un complément prestigieux mais non indispensable.

Finalement, un petit nombre de jeunes envisagent réellement d'entreprendre un tour de France. Certains de ceux qui ont évoqué spontanément le tour de France déclarent être rebutés avant tout par sa durée.

*« J'ai pensé faire le tour de France mais c'est les liens familiaux qui m'ont retenus. C'était trop dur de partir. C'est minimum 4 ans. Il y a aussi le tour d'Europe » (Alexandre, BEP2).*

*« Le tour de France ? je me vois pas repartir pour 6 ans » (David, CAP2).*

Un jeune regrette le mode de vie un peu trop spartiate imposé lors de ce périple

*« Je ne suis pas parti sur le tour de France. Il y a avait quand même 2-3 choses qui ne me plaisaient pas chez les compagnons. Mon père s'est trouvé à être malade du cœur en fin de deuxième année. Certains truc, c'était pas normal. Il y a des maisons dans les grandes villes, ils ont droit à tout et il y a des maisons dans les petites villes, il y avait pas grand-chose, même au niveau entretien de la maison, c'était pas fait, c'était délaissé mais on payait le même prix que dans un foyer où il y avait tout. J'ai vu en plein hiver, pas avoir de chauffage et d'eau chaude. Si il y avait pas eu ce problème et la maladie de mon père, je l'aurai fait. Il y en a pour 10 ans pour un tailleur de pierre et l'autre problème, on peut pas avoir de vie de famille, on peut pas se mettre en ménage » (Nicolas, BEP2).*

Le tour de France est ainsi, une formation plutôt mal connue des jeunes. Quand elle l'est, elle est toujours perçue comme très difficile : aucun diplôme associé à cette formation pouvant être valorisé rapidement dans un travail, pas de stabilité professionnelle. Aucun des jeunes que nous avons rencontrés envisage sérieusement d'entreprendre le tour de France.

Ces intentions qui émergent assez rapidement chez les jeunes en formation, renvoient à leurs aspirations professionnelles et à leurs attitudes à l'égard du travail et contribuent à la configuration que prendront les parcours professionnels futurs. Les formations suivies autant que la nature et la qualité des expériences de travail en entreprise concourent également à l'élaboration de ces intentions d'avenir. Là encore les besoins en informations varient en fonction des projets d'avenir. On pourrait imaginer des ensembles d'outils visant à faciliter la réalisation de ces différents parcours d'insertion. Dans la section suivante, les projets d'avenir que nous venons de présenter, ont pu être organisés dans le cadre d'une typologie.

## VI. QUATRE PROFILS DE JEUNES CONCERNANT LEURS INTENTIONS D'AVENIR

Deux ensembles de représentations ont été considérés comme des indicateurs pour réaliser la typologie :

- les représentations concernant le travail,
- les représentations concernant l'avenir professionnel.

**Figure 56**

**Répartition des 4 types de jeunes selon le diplôme préparé**

	Entrepreneurs	Gestionnaires	Ouvriers Professionnels	Réorientés
CAP (20)	3	1	9	7
BEP (20)	4	7	5	4
BP (20)	9	3	8	0
Total	16	11	22	11

*Source : Enquête CREDOC 2005 –élèves de 3ème s'orientant vers BEP-CAP*

**Le type « Entrepreneurs du bâtiment »** rassemble 16 personnes dont la majorité (9) sont en BP. Ces jeunes ont en général des attitudes positives à l'égard du travail. Parmi ces 16 jeunes, 9 ont un père dans le bâtiment. Nombreux sont ceux qui sont à la fois formés par leur père et qui souhaitent reprendre l'entreprise familiale. Les autres ne sont pas des « héritiers ». Ils ont découvert le bâtiment par le biais de relations amicales ou grâce à des activités de bricolage réalisées dans un cadre domestique. En CAP les trois jeunes classés dans ce type n'ont pas de famille dans le bâtiment. Ces jeunes sont fortement motivés par l'activité. En créant une entreprise, ils veulent réaliser « une œuvre », augmenter leurs revenus ou être plus indépendants. Ils ont acquis grâce à leur famille les valeurs du métier (fierté de construire, désir de transmission du patrimoine familial et des compétences) et sont dotés en général d'une certaine confiance en soi.

**Les « Gestionnaires dans le bâtiment »** regroupent 11 jeunes. La majorité sont en BEP (6 jeunes), trois sont en BP et un seul jeune de ce type est en CAP. Ces jeunes ont, pour certains, des parents dans le bâtiment, mais le plus souvent à des postes de gestionnaires : ingénieurs, gestion immobilière. Ces jeunes sont ambitieux et veulent prendre de la distance par rapport au travail de maçon de terrain. Ils envisagent pour la plupart de poursuivre des études supérieures : BP, Bac pro, BTS. Deux jeunes envisageraient éventuellement de poursuivre des études d'ingénieurs. Ils s'intéressent à des aspects périphériques du travail de maçon : concevoir des plans, gestion commerciale, management. Pourquoi les jeunes de BEP sont-ils majoritaires dans ce type ? Plusieurs raisons peuvent être invoquées. D'abord, ils peuvent être mieux informés des possibilités de poursuite d'étude dans le système scolaire que les jeunes en apprentissage. Ensuite, il est probable que leur formation comporte des enseignements plus nombreux sur les activités périphériques du métier de maçon. Enfin, on peut penser qu'ils s'identifient moins aux maçons que les jeunes apprentis, en contact permanent avec des

professionnels. Ces identifications professionnelles réduites constitueraient peut être alors une limite des dispositifs d'apprentissage.

**Le type « Ouvriers Professionnels »** rassemble 22 personnes. La plupart d'entre elles suivent une formation de CAP (9) ou de BP (8) et sont en apprentissage. Certains d'entre eux ont de la famille dans le bâtiment mais la plupart ont des parents dans des secteurs professionnels variés. Ils ont une forte « conscience professionnelle » et souhaitent avant tout devenir « un bon maçon ». Ils valorisent peu le salaire mais cherchent la stabilité et une certaine sécurité professionnelle. Ils ont peu d'ambition mais envisagent quelquefois de devenir chef d'équipe. Leur évolution professionnelle passe par le développement de leurs compétences. Certains jeunes aimeraient devenir plus polyvalents en travaillant dans une grande entreprise comme Bouygues, où l'activité est perçue comme très différente. D'autres rêvent de partir travailler à l'étranger. Auparavant, la plupart vont tenter une poursuite d'études : BP pour la plupart ou Bac Pro même si certains veulent s'arrêter après l'obtention de leur diplôme. Leur objectif est encore de développer leurs compétences.

**Le groupe des « jeunes en réorientation »** rassemble 11 personnes majoritairement de CAP (7) et aussi en BEP (4). Ces jeunes, pour la plupart, ne souhaitaient pas du tout s'orienter dans le bâtiment. Toutefois, deux jeunes avaient choisi cette orientation mais ils se sont sentis trop isolés ou ont trouvé le travail trop difficile pour continuer.

6 jeunes parmi les 11 envisagent donc de se réorienter après l'obtention du diplôme : routier, sapeur pompier, moniteur de sport, devenir fonctionnaire, faire de l'animation, ou de la comptabilité.

Pour certains autres, les projets professionnels apparaissent comme des solutions alternatives originales. Elles consistent à allier deux activités professionnelles complémentaires. Ainsi ils veulent demeurer maçons soit à temps partiel, comme ce jeune qui veut damer les pistes de ski l'hiver et travailler comme maçon l'été, soit dans un contexte professionnel différent. Ainsi, un jeune veut essayer d'être maçon dans l'armée, secteur auquel il aspire à appartenir.

Pour la plupart, le diplôme de maçon apparaît comme une garantie d'avoir une certaine sécurité. Toutefois, ils envisagent pour la plupart, de chercher autre chose ou de faire une formation dans un autre secteur même s'ils déclarent apprécier l'activité de maçon. Ils préfèrent revenir, pour la plupart vers des choix d'orientation antérieurs. On comprend que la formation n'a pas su convaincre certains jeunes indécis.

Plusieurs facteurs paraissent jouer un rôle sur les parcours de formation et les représentations des jeunes. D'abord, le choix d'orientation en 3<sup>ème</sup> demeure central. Quand on choisit de s'intégrer dans une filière du bâtiment, on a plus de chance d'y rester. Ce constat renvoie à l'importance de l'information en amont de la réalisation des choix. Toutefois, même si on a choisi cette voie, on peut vouloir en sortir. Ce constat interroge la qualité de la formation, notamment celle dispensée en entreprise. D'une part, on a pu souligner des différences entre l'apprentissage et la formation classique. Si la première offre une formation pratique plus poussée, elle ne permet pas suffisamment aux jeunes de découvrir la diversité des trajectoires de promotion, des emplois et des formations. Pour les formations par apprentissage, les relations avec les professionnels et les apprentissages réalisés apparaissent comme des critères clefs de la qualité de la formation. Cependant, on peut regretter que les jeunes demeurent quelquefois trop longtemps dans la même entreprise, ou dans des entreprises très

semblables (petites entreprises artisanales), au fil des années, ce qui limite leur connaissance des activités et des contextes de travail. L'aspiration des jeunes au changement et au développement de leurs connaissances pourrait être renouvelée. De même, les expériences de stages à l'étranger pourraient être développées et présenter un attrait supplémentaire des formations. Complémentairement, les jeunes devraient bénéficier de relations plus nombreuses avec des professionnels exerçant d'autres métiers du bâtiment mais également des professionnels exerçant des activités périphériques à la construction, allant de la conception (architecte, designer, fournisseurs de matériaux...) à la commercialisation, et au management.

Pour ce qui est des constats, il apparaît que les jeunes intégrés dans les formations ont des représentations positives du métier. Rares sont ceux qui souhaitent en sortir. L'enthousiasme des jeunes demeure malgré tout, limité. Ils se satisfont d'un emploi qui leur permettra de gagner leur vie mais ne voient pas toujours clairement les évolutions professionnelles possibles.

## INTERPRETATION DES RESULTATS ET CONCLUSION

---

Dans un premier temps, on s'attache à vérifier nos hypothèses à la lumière des résultats de nos différentes enquêtes. Dans un second temps, nous proposons une analyse des constats en terme de stratégies identitaires. Dans un troisième temps, on évoquera quelques recommandations visant d'une part à accroître l'attraction pour les métiers du bâtiment et d'autre part à améliorer la qualité des formations proposées. Puis, nous esquisserons quelques pistes de recherches visant à approfondir les dimensions de la professionnalisation dans les métiers du bâtiment

### I. L'ANALYSE DES RESULTATS AU REGARD DES HYPOTHESES

**La première hypothèse** consistait à penser que les jeunes qui ont choisi leur orientation professionnelle ont des représentations plus positives du métier et souvent l'intention de rester dans la profession.

Les deux enquêtes quantitatives et qualitatives présentent des résultats qui confirment cette hypothèse.

Dans l'enquête quantitative, 191 jeunes sur 407, soit 47% ont choisi leur orientation. Avoir choisi de s'orienter dans le bâtiment est souvent lié au fait d'avoir de la famille ou des proches dans le bâtiment : 120 jeunes sur les 191 ont découvert le bâtiment par l'entourage (63%). Les résultats montrent que choisir son orientation a des effets importants sur les représentations et les attitudes qui sont systématiquement plus positives que pour ceux qui n'ont pas choisi leur formation. Les représentations de ces deux populations diffèrent à plusieurs points de vue.

Ceux qui ont choisi leur orientation évaluent plus positivement le travail effectué en entreprise et ont une opinion favorable des relations qu'ils y développent. On peut penser que si, les opinions sont aussi positives, c'est que les jeunes ont également choisi leur entreprise de formation, plus souvent que ceux qui n'ont pas choisi leur orientation. Nombreux sont ceux qui se forment dans l'entreprise familiale, ou dans une entreprise dirigée par des amis ou relations de la famille. Dans ces conditions, on constate que les jeunes sont mieux accueillis, effectuent un travail qu'ils jugent plus satisfaisant. Ceux qui ont choisi leur orientation ont également des représentations plus positives du travail en général : ils sont plus motivés, plus impliqués, pensent plus souvent que le travail est une activité épanouissante. Ce facteur influence également les représentations de l'avenir. Plus particulièrement, les jeunes qui n'ont pas choisi leur orientation, sont plus nombreux à vouloir quitter le bâtiment.

Les résultats de l'enquête qualitative montre que 12 jeunes interrogés avaient formulé d'autres souhaits d'orientation, soit dans un autre secteur professionnel, soit dans un autre métier du bâtiment que la maçonnerie. Toutefois, la majorité des jeunes (48) avaient inclut la maçonnerie dans les possibles professionnels.

Le tableau suivant (tableau 23) souligne les relations entre le fait d'avoir choisi son orientation et le fait de souhaiter ou non rester dans le métier.

**Figure 57**

**Répartition du nombre de jeunes selon le diplôme préparé, en fonction de deux variables :  
le choix du métier et les intentions d'avenir.**

Intentions d'avenir :	Avant l'entrée dans la formation :		Total
	Voulaient être maçons	Ne voulaient pas être maçons	
Souhaitent rester dans le métier	19 jeunes BP 11 jeunes CAP 11 jeunes de BEP	0 jeune de BP 4 jeunes de BEP 2 jeunes de CAP	47 jeunes sur 60 souhaitent rester dans le métier
Ne souhaitent pas rester dans le métier	0 jeune de BP 4 jeunes de CAP 3 jeunes de BEP	1 jeune de BP 3 jeunes de CAP 2 jeunes de BEP	13 jeunes sur 60 ne souhaitent pas rester
Total	48 jeunes voulaient être maçons	12 jeunes ne voulaient pas être maçons.	60 jeunes

Source : Enquête CREDOC 2005 –élèves de 3ème s'orientant vers BEP-CAP

Ce tableau montre clairement la relation existant entre le fait d'avoir choisi son orientation et le fait de souhaiter rester dans le secteur professionnel. Le choix d'orientation reflète le niveau d'informations dont disposent les jeunes sur les métiers. Ceux qui choisissent ce métier ont en général, au préalable, collecté des informations sur les formations et les professions. Ils sont déjà informés sur les activités qu'ils vont rencontrer : ils ne choisissent pas au hasard. La plupart de ces jeunes ont été informés sur le bâtiment, grâce à leur famille, à une expérience de travail ou un stage d'observation. Rares sont les jeunes qui ont mentionné explicitement le soutien des dispositifs institutionnels d'orientation. Ce constat conduit à interroger les supports d'information classiques. Il semble en effet, que ces jeunes n'aient pas été systématiquement en contact avec les dispositifs d'orientation tels que des CIO, PAIO ou Missions Locales. De plus, les supports papier proposés ne semblent pas très adaptés. Ces jeunes sont particulièrement sensibles aux images comme Maxime qui explique

*« j'avais fait des recherches sur Internet au CDI, cherché des infos sur la maçonnerie, j'ai vu des photos, j'ai vu des bâtiments superbes, ça m'a plu ».*

Ils sont également très sensibles à la qualité des relations développées tant avec des professionnels, qu'avec des enseignants ou des conseillers. C'est pour cette raison notamment que les journées portes ouvertes et les salons contribuent fortement à informer les jeunes. Non seulement ils découvrent le secteur, mais ils rencontrent des personnes avec lesquelles ils peuvent échanger sur le métier.

Notons également que les jeunes de BP déclarent tous (sauf 1) avoir souhaité être maçon et vouloir rester dans la filière. Cela traduit d'une part la motivation de ces jeunes probablement plus forte dès l'entrée en formation mais peut être également interprété comme un effet de la formation et du développement des compétences professionnelles au fil de l'expérience. Ainsi, plus on apprend, plus on devient professionnel et plus on apprécierait son travail.

Ajoutons enfin que les formations ont su conquérir 6 jeunes, qui au départ, ne voulaient pas être maçons mais qui finalement ont l'intention de rester dans le métier.

Elles ont eu un effet contraire chez 6 autres jeunes qui voulaient être maçons mais n'ont pas été convaincus par le dispositif.

A ce propos, une réflexion gagnerait à être entreprise par les acteurs de la formation visant à repérer les jeunes démotivés et à les prendre en charge pour tenter de les « raccrocher » à la formation.

**La deuxième hypothèse concernait le rôle de la famille :** Avoir un membre de sa famille exerçant ses activités dans le bâtiment induit également des représentations positives du métier et une intention de rester.

Pour ce qui est de l'enquête quantitative, c'est essentiellement la famille qui a fourni des informations sur le bâtiment aux jeunes qui ont choisi cette orientation (pour 82% d'entre eux). Les jeunes qui déclarent avoir découvert le bâtiment par leur entourage (famille, amis) sont plus nombreux que les autres à avoir choisi leur orientation (52% contre 40% en moyenne). L'entourage a également joué un rôle dans le choix de l'établissement de formation. Le fait d'avoir découvert le bâtiment par l'entourage influe principalement sur les représentations de l'avenir : les apprentis envisagent plus souvent d'être à leur compte ou en Contrat à Durée Indéterminée. Ils se projettent dans une situation professionnelle plus stable et durable que les autres.

Concernant l'enquête qualitative, plus de la moitié des jeunes interrogés (33 sur 60) ont de la famille dans le bâtiment. A chacun des niveaux de formation étudiés, la moitié des jeunes sont issus plus ou moins directement du bâtiment. Tous les jeunes issus du bâtiment, envisagent de rester dans le bâtiment.

Les constats issus de ces deux ensembles de résultats concernant les déterminants de l'orientation dans le bâtiment, conduisent à deux ensembles de réflexion :

#### ➤ **La dimension transmission**

Ils confortent l'idée de l'importance de la famille dans la transmission des valeurs et également dans la construction des identités professionnelles des jeunes. Ce rôle de la famille est d'autant plus déterminant que les jeunes sont plutôt en échec scolaire, rejettent l'école. Ils développent alors, pour certains, un rapport renouvelé à la famille lorsqu'il s'agit de faire des choix d'orientation. La famille apparaît alors comme une ressource identitaire particulièrement forte pour poursuivre des études dans le bâtiment. Ainsi, une partie des jeunes formés dans le bâtiment renvoie au type « héritants » mis en évidence par Nimal et al. (2000)<sup>62</sup> qui connaissent une socialisation professionnelle dans un cadre familial. Ces jeunes sont souvent issus de parents commerçants ou chefs d'entreprise, jugés peu disponibles par leurs enfants. Sur le plan scolaire, les « héritants » réussissent assez bien jusqu'en 4<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup>, puis ils connaissent des échecs. Ils sont peu motivés par les études. Ils obtiennent leur premier emploi grâce à la complicité familiale. Après une période de réflexion, ils finissent par vouloir rentrer dans l'entreprise familiale pour la reprendre avec plus ou moins d'enthousiasme. Une partie des jeunes que nous avons interrogés ont connu ce type de parcours.

---

<sup>62</sup> P. Nimal, W. Lahaye, JP Pourtois (2000) *Logiques familiales d'insertion sociale*. Bruxelles : De Boeck.

### ➤ **Les limites du rôle de la famille**

S'il est indéniable qu'avoir un membre de sa famille dans le bâtiment, accroît les chances pour un jeune de faire ce choix d'orientation, la famille contribue également à réduire le champ des possibles professionnels et des expérimentations. En effet, de nombreux jeunes, issus du bâtiment, effectuent leur formation au sein de la famille avec éventuellement l'objectif de reprendre l'entreprise. Quelques jeunes de BP, par exemple, sont formés depuis leur première année de CAP dans l'entreprise familiale, soit depuis 4 ans. Ces jeunes développent quelquefois des compétences moins nombreuses, moins diversifiées que les autres. La formation devrait inciter davantage les jeunes à accroître les expériences et la connaissance de divers contextes professionnels.

**La troisième hypothèse renvoie au rôle de l'expérience professionnelle :** plus les jeunes ont d'expérience, plus ils sont disposés à s'engager encore davantage et à rester dans le secteur.

Pour ce qui est des résultats de l'enquête quantitative, concernant la comparaison entre les apprentis de 1<sup>ère</sup> et de 2<sup>ème</sup> année, on remarque certaines différences intéressantes, qui permettent de croire que les représentations évoluent au fil de la formation.

Les apprentis de 1<sup>ère</sup> année présentent des opinions globalement plus positives que ceux de 2<sup>ème</sup> année. Ils se déclarent également plus satisfaits des conditions de travail qu'ils rencontrent en entreprises. Ils apprécient davantage les relations dans l'entreprise. Concernant la période après la formation et l'insertion professionnelle, les deux groupes d'apprentis diffèrent également. Les apprentis de 1<sup>ère</sup> année envisagent plutôt de continuer leurs études vers des niveaux de formation plus élevés, tandis que ceux de 2<sup>ème</sup> année envisagent plutôt d'entreprendre un autre CAP. En forçant le trait, on peut penser que les 1<sup>ères</sup> années veulent davantage se spécialiser, tandis que les 2<sup>èmes</sup> années veulent devenir plus polyvalents. Si les apprentis de 1<sup>ère</sup> année sont plus satisfaits de leur travail que les 2<sup>ème</sup> année, sur le plan des représentations de l'avenir, les positions tendent à s'inverser. En effet, les apprentis de 2<sup>ème</sup> année paraissent plus confiants dans l'avenir et pensent plus souvent que leur insertion sera facile, comparativement aux apprentis de 1<sup>ère</sup> année, plus inquiets. Comme nous l'avons mentionné dans le commentaire des résultats, plusieurs interprétations peuvent être effectuées pour expliquer ces évolutions :

- La formation en entreprise n'évolue pas avec le développement des compétences des apprentis. Les activités proposées satisfaisantes pour des débutants, rebuteraient les jeunes expérimentés.
- Au fil du temps, les aménagements éventuels pouvant être mis en place par les entreprises pour l'encadrement des jeunes, pourraient progressivement disparaître : l'apprenti de 2<sup>ème</sup> année serait davantage considéré comme un salarié comme les autres et moins comme un apprenti en formation.
- On a invoqué également l'effet de l'entrée en CFA, dont l'enseignement, en rupture avec le système d'enseignement traditionnel, induirait une revalorisation de soi des apprentis, une amélioration de la confiance en soi, et plus généralement, constituerait un espoir, une chance pour ces jeunes souvent en échec scolaire. Toutefois, cet effet positif ne perdurerait pas au long de la formation.

Pour ce qui est de l'enquête qualitative on n'a pas observé de différences entre les jeunes de première et seconde années des différents niveaux de formation étudiés. Cependant, on constate certaines différences importantes entre les jeunes de CAP ou BEP (niveau V) et ceux de BP (niveau IV), d'une part et d'autres, entre les apprentis et les lycéens professionnels.

D'abord, on observe que les jeunes de niveaux V déclarent plus souvent n'avoir pas choisi une orientation dans le bâtiment que ceux de BP. On peut donc poser deux hypothèses : soit les jeunes ayant choisi de s'orienter dans le bâtiment parviennent jusqu'au BP, soit les jeunes de BP ont fait évoluer leurs représentations au cours de la formation. Les jeunes de CAP sont, pour certains, très critiques concernant la formation suivie (essentiellement la formation en entreprise). Concernant l'avenir, la majorité des jeunes de BP envisagent de créer ou reprendre une entreprise. Toutefois, certains d'entre eux déclarent souhaiter faire une formation complémentaire pour se lancer dans cette expérience. D'autres attendront d'avoir accumuler quelques années d'activités professionnelles supplémentaires. Si on se réfère aux profils que nous avons établis, on constate que les apprentis de BP se rassemblent dans le type « entrepreneurs ».

Seuls des jeunes de CAP et de BEP se regroupent dans le type « jeunes en réorientation ». La formation apporte donc une maturité et une confiance dans les choix professionnels effectués. Les apprentis de BP sont plus satisfaits de leurs choix, sont plus réalistes quant aux activités et aux contextes professionnels rencontrés, que les plus jeunes.

Ces deux ensembles de résultats se complètent et soulignent l'évolution des représentations au fil de la formation, notamment celles concernant l'avenir. L'hypothèse est donc partiellement confirmée : plus longue est la formation suivie, plus les jeunes ont l'intention de rester dans le métier et inversement.

### **Les stratégies identitaires des jeunes dans le bâtiment**

L'ensemble des constats issus de cette étude nous ont conduits à faire l'hypothèse de deux grands ensembles de stratégies identitaires qui pourraient être mises en œuvre par les jeunes en formation dans le bâtiment.

Ces stratégies sont issues de la conjugaison de deux ensembles de facteurs :

- Le poids de l'influence familiale,
- La perception de la qualité de la formation et du travail proposé en entreprise.

Les stratégies identitaires correspondent à la manière dont les individus et les groupes affrontent les difficultés pour défendre et construire leur identité.

Les stratégies identitaires doivent être conçues comme l'expression d'un paradoxe qui opère au cœur de l'identité : être semblable aux autres tout en étant différents. Marc (2005)<sup>63</sup> évoque deux types de stratégies pour construire son identité : des stratégies d'assimilation et des stratégies de différenciation. Par les premières, l'individu tend à se rendre pareil aux autres, à rechercher la conformité et la similarité, à rejeter la différence. Par les secondes, il vise au contraire à se distinguer d'autrui et à affirmer sa singularité et son originalité. Ces deux stratégies sont déterminées en partie par les besoins identitaires qui sont plus ou moins prégnants dans chaque situation : besoins d'existence, d'inclusion, de contrôle et de valorisation.

---

<sup>63</sup> E. Marc (2005) *Psychologie de l'identité*. Paris : Dunod.

Une autre approche consiste à penser que l'individu développe des stratégies identitaires en réaction à une menace de dévalorisation de soi. C'est probablement ce que mettent en place un certain nombre des jeunes formés dans le bâtiment : souvent en échec scolaire, ils suivent une formation, perçue généralement comme dévalorisée socialement. Cette dévalorisation peut constituer une menace identitaire.

Breakwell (1986) montre qu'une menace sur l'identité survient quand les processus identitaires sont incapables de s'accorder avec les principes fondamentaux de continuité, d'unicité et de valorisation identitaire. Comment les individus font-ils face aux menaces identitaires ?

Une stratégie visant à faire face à une menace identitaire est définie par Breakwell comme « *toute pensée ou action qui parvient à éliminer ou limiter la menace* » (1986, p.79). Trois types de stratégies identitaires ont été identifiés : les stratégies intrapsychiques, interpsychiques et intergroupes. Ces différentes stratégies renvoient à un changement des critères de jugements et l'adoption de nouvelles valeurs.

Pour ce qui nous concerne, nous pensons que, chez les jeunes interrogés, les deux ensembles de stratégies sont à l'œuvre. A la fois, ils cherchent à se différencier, notamment de la famille qui est souvent dans le bâtiment. Et ils essaient également de trouver des moyens de se revaloriser, face à un choix d'orientation mal perçu socialement.

Ainsi, de notre point de vue, les jeunes issus de familles exerçant leur activité dans le bâtiment, mobiliseraient prioritairement des stratégies d'assimilation/différenciation. Ils chercheraient à la fois à se rapprocher de leur famille tout en se singularisant.

Les autres jeunes, non issus du bâtiment, développeraient prioritairement des stratégies identitaires visant à lutter contre la dévalorisation induite par le choix d'une formation peu prestigieuse socialement.

Nous avons donc cherché à comprendre le sens, l'interprétation faite de l'expérience de formation et de travail, selon que les jeunes sont ou non issus d'une famille du bâtiment.

Quand les jeunes sont issus du bâtiment, leurs représentations sont plus positives, ils ont peu le sentiment d'intégrer une formation correspondant à l'adoption d'un statut social dévalorisé. Leur expérience est plutôt interprétée en regard du projet familial, associée à la transmission du patrimoine de compétences. Ces jeunes interprèteraient leur expérience en terme de différenciation/assimilation au projet familial. Deux cas de figures apparaîtraient en fonction de la qualité perçue de la formation et du travail :

- 1- L'expérience de formation et de travail est perçue comme enrichissante. Les jeunes expriment de la satisfaction concernant leur travail ou leur formation et ont le sentiment d'apprendre.
- 2- L'expérience est perçue comme peu enrichissante. Dans ce dernier cas, les jeunes ont le sentiment de se voir confier des tâches souvent répétitives ou insuffisamment diversifiées. Les jeunes issus de famille du bâtiment sont généralement formés au sein de l'entreprise familiale et souvent assez satisfaits même si pour beaucoup, la limite est liée au manque de diversité des activités.

On rencontre trois types de stratégies parmi ces jeunes, selon que l'expérience de formation et de travail est jugée comme très enrichissante, moyennement enrichissante ou pas enrichissante :

➤ **Une stratégie de recyclage du projet familial**

Cette stratégie d'assimilation, conduit les jeunes à demeurer proches de la famille tout en développant un projet professionnel différent du projet familial. Elle s'exprime quand l'expérience du métier est perçue comme très enrichissante. Le métier correspond alors à un fort investissement identitaire. La plupart de ces jeunes envisagent d'être chefs d'entreprise. Toutefois, s'ils envisagent en général de reprendre l'entreprise familiale et ils pensent introduire des changements notables dans cette entreprise. Ils veulent reprendre une entreprise dans le but de mettre en oeuvre un projet personnel : agrandir l'entreprise, développer des activités complémentaires, envisager des partenariats. Ils adoptent donc une perspective dynamique et personnelle dans leur réappropriation du projet familial.

Parmi les jeunes dont l'expérience de travail et de formation est plus limitée, moins formatrice, on trouve deux types de stratégies ;

➤ **Une stratégie de réintégration passive du projet familial**

Une partie des jeunes, un peu déçus par leur expérience et les perspectives du métier ré-évaluent les ressources familiales, notamment les compétences professionnelles et éventuellement l'entreprise. Incertains quant à leur avenir, désireux d'une insertion rapide, peu ambitieux professionnellement, ils envisagent de « faire comme » le père, l'oncle ou le grand père. Cette stratégie peut être associée au type « héritant » de Nimel. L'héritage est reçu passivement et n'est pas véritablement désiré, souhaité mais apparaît comme un possible acceptable.

➤ **Une stratégie de distanciation par rapport au projet familial**

Certains jeunes tentent de construire un projet différent de celui de la famille, tout en restant dans le même secteur professionnel. Ainsi, on trouve des jeunes qui veulent poursuivre des études, ou faire des expériences dans d'autres entreprises de façon à accroître leur expérience.

Enfin, un second ensemble de stratégies identitaires renvoie à une réévaluation de son identité et de son futur. Ces stratégies, contrairement aux précédentes visent à lutter contre la stigmatisation induite par le choix d'une formation peu valorisée socialement. Elles sont le fait de jeunes non issus du bâtiment, ou qui n'ont pas totalement choisi leur orientation. S'orienter dans ce type de formation renvoie à une menace identitaire contre laquelle les jeunes essaient de lutter. Les expériences de formation et de travail rencontrées pendant la formation constituent des ressources utiles pour organiser ces stratégies. Ainsi, deux cas de figure se présentent : soit l'expérience est globalement perçue comme enrichissante soit elle ne l'est pas.

➤ **une stratégie de réévaluation de ses valeurs professionnelles**

Quand les jeunes rencontrent des expériences professionnelles qu'ils jugent enrichissantes, ou des contextes de travail agréables, ils parviennent à réévaluer les représentations qu'ils ont du métier et à se revaloriser. Cette stratégie passe par une réappropriation de son choix d'orientation, souvent subi plus que choisi mais également par l'adoption de critères d'évaluation abstraits et permettant peu la comparaison (« c'est un beau métier »). Elle passe également par une inversion des valeurs : on trouve par exemple, que le métier, certes difficile, a l'avantage de permettre de faire du sport. Nombreux sont également les jeunes qui aspirent à être « un bon professionnel », souvent tout simplement un ouvrier professionnel mais « sérieux », regagnant ainsi une partie de la reconnaissance perdue.

➤ **Une stratégie de projection de soi dans un cadre plus valorisant**

Les jeunes dont les expériences de travail sont peu satisfaisantes, au sein desquelles surtout ils n'ont pu trouver de modèle de professionnel auquel s'identifier, adoptent des stratégies identitaires essentiellement tournées vers l'avenir. Le présent leur sert surtout à ré envisager l'avenir. Ils espèrent un futur plus gratifiant, rêvent d'autres situations professionnelles et font des projets leur permettant d'échapper au présent ennuyeux. Ils imaginent diverses situations où ils retrouveront une reconnaissance sociale et éventuellement un certain intérêt pour le présent. Ce peut être des projets de réorientation dans des métiers plus prestigieux, des projets d'intégration dans certains types d'entreprises (grandes entreprises pour être mieux payés, travailler à l'étranger) ou des projets d'activités hybrides (l'été maçon et l'hiver sur les pistes de ski). Dans ces cas, le projet de vie au sens large est remis en cause.

On peut résumer ces stratégies comme suit.

**Figure 58**  
**Types de stratégie identitaire développés en fonction de 2 facteurs :**  
**la reconnaissance sociale, et la qualité perçue de la formation.**

	Expérience de formation perçue comme enrichissante	Expérience de formation perçue comme peu enrichissante
Reconnaissance sociale perçue (famille dans le bâtiment)	Stratégie de recyclage du projet familial	Stratégie de réintégration Stratégie de distanciation (liées au projet familial)
Absence de reconnaissance sociale perçue	Stratégies de réévaluation de ses valeurs professionnelles	Stratégie de projection de soi dans un cadre revalorisant

*Source : Enquête CREDOC 2005 –élèves de 3ème s'orientant vers BEP-CAP*

On aboutit à l'idée selon laquelle les centres de formation reçoivent en fait deux types de publics très différents, dont les représentations varient essentiellement en fonction de leur origine familiale, selon que les parents sont ou non dans le bâtiment. Les enfants issus de famille dans le bâtiment, ont une perception moins dévalorisée des métiers du bâtiment que les autres. Il s'agit d'un public déjà acquis au secteur qui connaîtra une moindre transformation identitaire liée à la formation et qui définit son parcours essentiellement en regard des attentes et des ressources familiales. Les publics qui viennent d'autres horizons sont probablement plus difficiles à capter car ils sont très sensibles au caractère

dévalorisé socialement du métier. Pour s'intégrer à la formation et souhaiter en faire son métier, les jeunes doivent développer des stratégies identitaires coûteuses, consistant en une réévaluation totale de leur système de valeurs.

## **II. RECOMMANDATIONS POUR AMELIORER L'ORIENTATION ET LA PROFESSIONNALISATION DANS LE BATIMENT**

Pour finir, nous adressons quelques recommandations issues des résultats de ces différentes enquêtes.

### **➤ Favoriser l'information sur le bâtiment**

Les enquêtes ont mis en évidence le poids de la famille et de l'entourage sur l'orientation choisie dans le bâtiment. Pour élargir le champ de recrutement à des jeunes dont la famille n'est pas dans le bâtiment, l'information sur les activités et les métiers doit être accrue de manière très importante. L'information doit débiter dès le début de l'enseignement secondaire, voire dès l'école primaire. En effet, les jeunes dont les parents ne sont pas dans le bâtiment, ont une connaissance extrêmement superficielle et stéréotypée de ce secteur. Quand ils connaissent le bâtiment, c'est exclusivement par le biais d'entreprises intervenant au domicile familial, pour dépanner, rénover ou construire. Des interviews que nous avons conduits auprès d'élèves de 3<sup>ème</sup> montraient que ces jeunes savent souvent ce qu'est un plombier ou un peintre mais ils ne connaissent pas précisément leurs activités. Toutefois, ils ne savent que très rarement, ce qu'est un couvreur ou un charpentier. Présenter les métiers dès le plus jeune âge est important : on a vu en effet, au début de cet exposé, le rôle des figures de professionnels pour la construction des identités professionnelles à travers notamment l'identification. Il faudrait également présenter la diversité des métiers et la manière dont ils interviennent complémentaires sur un chantier, de façon à développer l'idée de la production collective à une œuvre commune. Comme on a pu le constater, toutes les expériences réelles d'observation ou de travail doivent être favorisées. Ces expériences qui fournissent aux jeunes des opportunités de rencontres, d'interactions avec des professionnels, sont la plupart du temps déterminantes dans les intentions d'orientation. Elles induisent des processus d'identification des jeunes aux professionnels souvent très structurantes sur le plan identitaire. Les entreprises devraient s'impliquer davantage pour développer l'information sur les métiers avant l'entrée en formation mais également s'ouvrir davantage aux jeunes pendant les formations, en proposant davantage de visites, de rencontres avec des professionnels.

### **➤ Améliorer la formation en entreprise**

Une fois en formation, les expériences de travail en entreprise sont également déterminantes dans les intentions de rester dans le secteur. Le contexte de formation en entreprise doit être considéré comme essentiel pour les représentations de l'avenir. On ne peut qu'inviter les entreprises du bâtiment à s'efforcer d'améliorer l'accueil et la formation des apprentis. Les entreprises doivent devenir des

partenaires plus impliqués dans la formation. La qualité des apprentissages, des expériences, des relations pendant les périodes en entreprises est fondamentale, pour que les jeunes s'engagent dans une carrière dans le bâtiment. On a pu constater le rôle du suivi quotidien par le maître d'apprentissage, de la variété des activités et du rythme de travail imposé aux apprentis. Les entreprises doivent être accompagnées à la mise en place de pratiques d'encadrement et de formation basées sur la didactique professionnelle et sur l'ingénierie des formations en alternance. Elles doivent s'interroger sur les meilleures façons d'enseigner par l'action, par le travail, par l'expérience. De nombreux travaux de recherches explorent actuellement cette question, qui pourraient être davantage mobilisés pour la formation professionnelle des apprentis<sup>64</sup>.

#### ➤ **Faciliter l'individualisation des parcours de formation et le suivi**

Complémentairement, et compte tenu des évolutions dans les intentions de rester dans le bâtiment, au fil de la formation, il serait utile de mettre en place, dans les centres de formation, des systèmes de gestion des parcours individualisée. En effet, nombre de jeunes rencontrent des difficultés dans leur entreprise, ces difficultés génèrent de l'insatisfaction et des intentions de partir du bâtiment. On pourrait imaginer un système permettant de détecter rapidement ces jeunes en voie d'abandon, et une prise en charge spécifique. Par exemple, ces jeunes pourraient être aidés par le centre de formation, à résoudre les problèmes rencontrés en entreprise, grâce par exemple à la mise en place de « groupes d'analyse des pratiques » avec un enseignant. On pourrait imaginer un changement d'entreprise, ou d'autres formes d'intervention favorisant l'analyse et la prise en charge des difficultés rencontrées par les jeunes en entreprise.

La mise en œuvre de chacune de ces recommandations induit une véritable transformation des pratiques d'information et de formation et implique une mobilisation particulièrement forte de la part des entreprises du bâtiment.

### **III. DEVELOPPER LA COMPREHENSION ET LA CONNAISSANCE DU BATIMENT ET DE SES ACTEURS**

Le dernier point évoqué implique de développer des recherches plus systématiques et de plus grande ampleur sur ce secteur finalement assez peu exploré. Ces recherches devraient toutes contribuer, selon nous, à la mise en œuvre des recommandations précédemment évoquées. Ces recherches pourraient être réalisées dans trois directions complémentaires :

---

<sup>64</sup> J. Clenet (2002) *L'ingénierie des formations en alternance*. Paris : L'Harmattan et A. Geay (1998). *L'école de l'alternance*. Paris : L'harmattan.

### **1-Analyser de manière approfondie les représentations des enfants et adolescents concernant le bâtiment.**

Il s'agirait d'interroger grâce à des méthodes qualitatives diverses, des enfants et des adolescents, pour cerner précisément leurs représentations concernant un ensemble de métiers du bâtiment. On pourrait également tester l'impact de certains supports d'informations et évaluer leur efficacité.

### **2 – Tester les premiers constats effectués dans le cadre de ces enquêtes, auprès d'une population élargie, tant sur le plan des filières que des niveaux de formation.**

En effet, la recherche effectuée doit être considérée comme exploratoire et impliquerait un élargissement vers des niveaux plus élevés de formation, notamment aux niveaux de l'enseignement supérieur. Il serait également indispensable d'analyser la dynamique de formation dans un plus grand nombre de filières de formation.

De plus, il serait utile de réitérer le dispositif d'enquête en interrogeant des apprentis dans d'autres zones géographiques. Notre analyse quantitative s'appuyant sur l'interrogation de 407 jeunes d'un seul CFA situé en Normandie. Il se peut que les expériences de travail, les relations vécues en entreprise, soient différentes, dans d'autres régions moins rurales par exemple.

### **3- Analyser les sous-cultures professionnelles.**

Les résultats des enquêtes conduisent à penser qu'il existe des sous-cultures de métiers très différentes au sein même du bâtiment. Ces sous-cultures expliquent en partie les opinions et représentations que les jeunes développent. Il serait extrêmement important de pouvoir saisir la dynamique propre à chaque sous-culture, en procédant par une analyse approfondie de quelques contextes professionnels liés à certains métiers. Ces sous-cultures doivent être mieux comprises pour que des interventions d'aide à la formation puissent ensuite être mises en place.



## BIBLIOGRAPHIE

---

- J.C. ABRIC (1987). *Coopération, compétition et représentations sociales*. Cousset : Delval.
- J.C. ABRIC (1994). *Représentations et pratiques sociales*. Paris : PUF.
- A. AMIEL, A. MORILLO, A. TRICOT et B. JEUNIER (2003) : « Quelles questions posent les jeunes de 11 à 25 ans sur les métiers et les études », *L'orientation scolaire et professionnelle* n°4, INETOP-CNAM, Paris, p.617-640.
- J.P. BOUTINET (2004) *Vers une société des agendas*. PUF : sociologie d'aujourd'hui.
- D. BAUER, P. DUBECHOT et M. LEGROS, (1993) *Le temps de l'établissement : des difficultés de l'adolescence aux difficultés du jeune adulte*. CREDOC, Collection des rapports n°135.
- V. BEAUDOIN et A.L. AUCOUTURIER (1994). *Parcours d'insertion de jeunes en difficulté*. CREDOC, Cahier de recherche n°66.
- <sup>1</sup>J.P. BOUTINET (2004). *Vers une société des agendas*. PUF : sociologie d'aujourd'hui.
- G. BREAKWELL (1986). *Coping with threatened identities*. London : Methen & Co.
- Les indicateurs sociaux du bâtiment*. Fédération Française du Bâtiment. Janvier 2005.
- CAPEB – *Lettre trimestrielle d'informations de l'Artisanat du Bâtiment* – 2ème trimestre 2004.
- CCCA-BTP (2005). *Tableau de bord national de la formation dans le BTP*. Février, Paris.
- D. CASTRA (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris : PUF.
- CAPEB (2004). *Lettre trimestrielle d'informations de l'Artisanat du Bâtiment*. 2<sup>ème</sup> trimestre.
- O. CHOQUET et F. CHOQUET (1996) « Quand les élèves jugent les collèges et les lycées », *Economie et statistique* n°293, p.107-124.
- J. CLENET (2002). *L'ingénierie des formations en alternance*. Paris : L'harmattan.
- V. COHEN-SCALI (2000). *Identité professionnelle et alternance*. Paris : PUF.
- V. COHEN-SCALI (2004a). *Travailler en étudiant : les enjeux pour l'insertion professionnelle*. CREDOC, Cahier de recherche n°199.
- V. COHEN-SCALI (2004b). *Modes de vie, attitudes, projets professionnels : le rôle de l'origine culturelle*. CREDOC, Cahier de recherche n°201.
- O. COSNEFROY et T. ROCHER : « Le redoublement au cours de la scolarité obligatoire : nouvelles analyses, mêmes constats », *Education et formation* n°70, décembre 2004, p.73-82.
- V. DE GAULEJAC (1990). *Les stratégies identitaires*. Desclée de Brouwer.
- P. DUBECHOT (2000). *Des ressources aux compétences : proposition pour une méthode d'analyse des attitudes et des comportements des jeunes des banlieues et d'ailleurs*. CREDOC, Cahier de recherche n°153.

- P. DUBECHOT, I. ALDEGHI et P. LE QUEAU, (1998) *Comprendre des insertions professionnelles « réussies » parmi les jeunes des quartiers en difficulté*. CREDOC, Collection des rapports n°187.
- P. DUBECHOT, et A. FRONTEAU (2000). *Enquête sur la professionnalisation des emplois-jeunes en 1999 auprès des adhérents de PROMOFAP*. CREDOC, hors collection.
- F. DUBET (2001) : « Entrée dans la vie et socialisation en France », dans L. ROULLEAU-BERGER et M. GAUTHIER (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, La Tour d'Aigues : Éditions de l'Aube, p. 27-41.
- F. DUBET (1994). *La sociologie de l'expérience*. Paris : Seuil.
- F. DUBET et D. MARTUCCELLI (1998). « Sociologie de l'expérience scolaire ». *L'orientation scolaire et professionnelle*. N°2, vol. 27. 169-187.
- M. DURU-BELLAT (1991). La raison des filles : choix d'orientation ou stratégies de compromis ? *L'orientation scolaire et professionnelle*. Vol. 20, n°3. p 257-267.
- Fédération Française du Bâtiment (2005). *Les indicateurs sociaux du bâtiment*. Janvier.
- Institut de Formation du Bâtiment et des Travaux Publics de la région Ile de France (2004). *Etude relative aux flux de jeunes ayant achevé un cycle de formation à un métier du BTP dans les établissements de la région Ile de France*. Juin.
- V. DE GAULEJAC (1990). *Les stratégies identitaires*. Desclée de Brouwer.
- A. GEAY (1998). *L'école de l'alternance*. Paris : L'Harmattan.
- J. GUICHARD (1993). *L'école et les représentations d'avenir des adolescents*. Paris : PUF.
- J. GUICHARD et M. HUTEAU (2001). *La psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod.
- Haut Conseil de l'Evaluation de l'Ecole (2004) : « Le redoublement permet-il de résoudre les difficultés rencontrées au cours de la scolarité obligatoire ? » *Avis du haut conseil de l'évaluation de l'école n°14*, Ministère de l'éducation nationale, décembre 2004.
- D. JODELET (1989). *Représentations sociales*. Paris : PUF.
- R. LECUYER (1994). *Le développement du concept de soi de l'enfance à la vieillesse*. Montréal : Presses Universitaires de Montréal.
- P. LE QUEAU, et M.O. SIMON (1998) *Les interimaire à forte densité d'emploi*. CREDOC, hors collection.
- P. MALRIEU, A. BAUBION-BROYE, V. HAJJAR (1991). « Le rôle des œuvres dans la socialisation de l'enfant et de l'adolescent » in H. Malewska-Peyre et P. Tap (Ed). *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*. Paris : PUF. P.163-193.
- E. MARC (2005). *Psychologie de l'identité*. Paris : Dunod.
- H. MARKUS et P. NURIUS (1986). « Possible selves. » *American psychologist*. Septembre. P.954-963.
- H MARKUS et A. RUVOLO, (1989). « Possible selves : personalized representations of goals. » in L.A. PERVIN. *Goal concepts in personality and social psychology*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Publishers. P. 211-237.
- P. MERLE (2005) : *L'élève humilié*. Paris : Presses Universitaires de France.

- P. MERLE (2003). « Le rapport des collégiens aux mathématiques et au français – La perception des élèves de 6<sup>e</sup> et 3<sup>ème</sup> », *L'orientation scolaire et professionnelle* n°4, INETOP-CNAM, Paris, p.641-668.
- Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (2004). *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, année 2004*.
- P. MOLINER (1996). *Images et représentations sociales*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- MOLINER, RATEAU, COHEN-SCALI (2002). *L'étude des représentations sociales sur le terrain*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- S. MOSCOVICI (1961). *La psychanalyse, son image, son public*. Paris : PUF.
- P. NIMAL, W. LAHAYE et J.P. POURTOIS (2000). *Logiques familiales d'insertion sociale*. Bruxelles : De BOECK Université.
- P. RATEAU (1999). « Nature et fonction des représentations sociales ». in J.P. PETARD, *Psychologie sociale*. Rosny : Bréal.
- H. REBELO-PINTO et M.C. SOARES (2004). *Approches de l'influence des parents sur le développement vocationnel des adolescents*. L'orientation scolaire et professionnelle. Vol. 33, n°1, 7-24.
- ML. ROUQUETTE et P. RATEAU (1998). *Introduction à l'étude des représentations sociales*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- I. VAN DE WALLE, avec la collaboration de J. HUGUET et B. FABRE (2003). *Recrutement, Intégration, et professionnalisation des jeunes ouvriers du bâtiment*. Rapport CREDOC hors collection.



## I. ANALYSE DE CORRESPONDANCES MULTIPLES SUR LES MAÇONS

Les variables et les axes de l'ACM sur les opinions concernant le travail des apprentis maçons.

Les variables sont :

« On peut travailler en pensant à autre chose »

PENSAUTO= oui

PENSAUTN= non

« Mon travail est vraiment intéressant »

TRAINTRO=(W36s4=1); oui

TRAINTRN=(W36s4=2); non

« J'aimerais faire ce travail dans 5 prochaines années »

AIMW5ANO=oui

AIMW5ANN=non

« Mes collègues sont rarement prêts à m'aider »

COLRARO= oui

COLRARN=non

« Le groupe dont je me sens le plus proche »

GPPROFES=Les professionnels

GPSCOETU=Les étudiants et scolaires

GPJEUNES=Les jeunes en général

Nous nous intéressons essentiellement au premier plan factoriel qui met clairement en évidence les caractéristiques de cette population sur le plan de ses opinions concernant le travail effectué en entreprise.

Contributions partielles des variables sur le premier plan factoriel

	Dim1		Dim2
AIMW5ANN	+0.3453	PENSAUTN	+0.2418
TRAINTRN	+0.3377	PENSAUTO	-0.1504
AIMW5ANO	-0.1013	GPPROFES	+0.1437
GPSCOETU	+0.0820	COLRARO	+0.1227
TRAINTRO	-0.0505	GPJEUNES	-0.1209
GPPROFES	0.0288	GPSCOETU	-0.0936
PENSAUTN	0.0193	COLRARN	-0.0744
PENSAUTO	0.0131	TRAINTRN	0.0224
COLRARO	0.0123	AIMW5ANN	0.0183
COLRARN	0.0091	AIMW5ANO	0.0090
GPJEUNES	0.0007	TRAINTRO	0.0029

Le premier axe contribue à 26% de la variance et correspond au souhait de rester ou de partir du secteur du bâtiment. Il oppose sur le pôle positif, les variables suivantes :

- Vouloir faire ce travail pendant les 5 prochaines années : Non
- Travail intéressant : Non
- Groupe proche : Scolaire-Etudiants

Les variables supplémentaires qui se projettent sur cet axe sont :

- Filière choisie : non
- Suivi quotidien par le tuteur : non
- Travailler après le CAP
- Inquiets pour l'avenir
- Rester dans le bâtiment : non

Sur le pôle négatif, se rassemblent les variables :

- aimerait faire ce travail pendant les 5 prochaines années : oui
- Travail intéressant : oui

Les variables supplémentaires sont :

- 1<sup>ère</sup> année
- 2<sup>ème</sup> année
- Filière choisie : oui
- Suivi quotidiennement en entreprise : oui
- Après CAP travailler : non
- Rester dans le bâtiment : oui
- Confiants pour l'avenir

Le second axe contribue à 21% de la variance et correspond à l'expression d'un sentiment d'autonomie dans le travail.

Sur le pôle positif, se regroupent les variables suivantes :

- On peut travailler en pensant à autre chose : Non
- Proche du groupe des professionnels
- Les collègues sont rarement prêts à m'aider : oui

Les variables supplémentaires sont :

- 2<sup>ème</sup> année
- Filière choisie : oui
- Rester dans le bâtiment : oui
- Inquiets de l'avenir
- Après CAP : travailler

Sur le pôle négatif, se rassemblent les variables suivantes :

- On peut travailler en pensant à autre chose : Oui
- Proche du groupe des Jeunes en général
- Proches du groupe des Scolaires-Etudiants
- Les collègues sont rarement prêts à m'aider : Non

Les variables supplémentaires sont sur ce pôle négatif :

- 1<sup>ère</sup> année
- Filière choisie non
- Pas suivi quotidiennement en entreprise
- Après CAP : continuer les études
- Quitter le bâtiment
- Avenir Confiants

## II. QUELQUES DONNEES CHIFFRES SUR LES DIFFERENTS METIERS DU BATIMENT

Nous présentons quelques caractéristiques des filières que nous avons étudié dans nos enquêtes<sup>65</sup>.

### *La maçonnerie*

20 277 jeunes ont été formés en maçonnerie en 2004, dont 12 107 en CAP, selon le CCCA-BTP<sup>66</sup>. Cet effectif est en augmentation par rapport à 2003 pour l'ensemble du territoire. 63% de ces jeunes sont formés par apprentissage.

La maçonnerie a connu, en France, entre 2002 (19 2162 salariés) et 2003 (18 6347 salariés), une diminution de ses effectifs salariés. Toutefois, le nombre d'entreprises artisanales de maçonnerie-carrelage n'a cessé d'augmenter depuis 2000. En 2004, on comptait 82 427 entreprises de moins de 20 salariés dans ce secteur professionnel. Les effectifs salariés ont augmenté très fortement depuis 1996 puis se sont stabilisés, pour connaître une très légère augmentation à partir de 2002. En 2004, on comptait 195 857 salariés, soit un accroissement des effectifs par rapport à 2003. 27% des entreprises artisanales de maçonnerie ont cherché à embaucher en 2004 et 66% ne sont pas parvenues à recruter. Les entreprises recherchaient en priorité des ouvriers qualifiés (50%), puis des ouvriers non qualifiés (33%) et des apprentis (13%).

32% des ouvriers de la maçonnerie sont peu qualifiés. La maçonnerie apparaît donc comme un des métiers comportant le plus grand nombre de personnes peu qualifiées. C'est dans le secteur de la maçonnerie que les artisans en Ile de France sont les plus nombreux : soit 31% des entreprises artisanales du bâtiment de la région.

### *La couverture*

4 448 jeunes ont été formés en couverture en 2004 dont 3 329 ont préparé un CAP selon le CCCA-BTP. Cet effectif est en baisse comparativement à 2003. 84% de cet effectif sont des jeunes formés par la voie de l'apprentissage. La couverture a connu entre 2002 (37 245 salariés) et 2003 (36 588 salariés) une légère baisse du nombre de ses salariés.

La CAPEB qui regroupe, dans une même catégorie, les entreprises artisanales spécialisées en couverture, plomberie et chauffage souligne l'augmentation du nombre des entreprises artisanales de ce secteur depuis 1999. En 2004, on totalise 51833 entreprises artisanales en couverture, plomberie-chauffage. Les effectifs salariés ont également plutôt tendance à se stabiliser. En 2004, on comptait 113 910 salariés dans ces trois professions. En couverture et plomberie, 28% des entreprises artisanales ont cherché à embaucher en 2004. Parmi ces entreprises, 42% ne sont pas parvenues à embaucher.

---

<sup>65</sup> Sources :

- « Tableau de bord national de l'emploi et de la formation dans le bâtiment et les travaux publics » – Février 2005, CCA-BTP,

- « Tableau de bord Emploi-Formation du BTP en Ile de France », mars 2004.

- Études sur les entreprises artisanales du bâtiment réalisées par la CAPEB, 2005.

31% des ouvriers travaillant en couverture sont peu qualifiés (ce qui correspond à peu près à la moyenne dans le bâtiment qui est de 30%).

### ***La menuiserie***

27 167 jeunes ont été formés en menuiserie en 2004, dont 9 923 en CAP. L'effectif est stable par rapport à 2003. 38% des jeunes menuisiers sont formés par l'apprentissage. Le secteur de la menuiserie connaît une légère augmentation de ses effectifs salariés (61 192 salariés en 2002 contre 61 839 en 2003). En 2004, on totalise 82 451 salariés exerçant dans les secteurs de la « charpente, menuiserie, agencement » ainsi que 38 500 entreprises artisanales. 18% des entreprises du bois ont cherché à embaucher en 2004 dont 70% sans y parvenir.

28% seulement des ouvriers de la menuiserie sont peu qualifiés, ce qui est légèrement inférieur à la moyenne. 11% des entreprises artisanales du bâtiment d'Ile de France sont spécialisées dans la menuiserie.

### ***L'électricité***

41 650 jeunes ont été formés en électricité en 2004 dont 9 003 ont préparé un CAP. Cet effectif est stable par rapport à 2003. 27% des jeunes en électricité sont formés par apprentissage.

Concernant l'effectif salarié, il a augmenté depuis 2001, avec une forte embauche de jeunes. On comptait 78 806 salariés électriciens en 2002, chiffre qui reste stable en 2003 et augmente légèrement en 2004. Le nombre d'entreprises artisanales progresse depuis 2001 dans le secteur « équipement électrique et électronique ». On comptait 36 385 entreprises de moins de 20 salariés en 2004. 12% des entreprises artisanales en électricité ont cherché à recruter en 2004, dont 38% sans y parvenir. Les ouvriers électriciens sont les moins nombreux à être peu qualifiés (22% contre 30% en moyenne). 12% des entreprises artisanales du bâtiment, d'Ile de France sont spécialisées dans l'électricité.

### ***La plomberie***

11 766 jeunes ont été formés en plomberie en 2004 avec des effectifs en augmentation par rapport à 2003. 70% des plombiers sont formés par apprentissage. Les plombiers sont passés de 41 103 salariés en 2002 à 39 814 salariés en 2003. Globalement les effectifs ont donc légèrement baissé. 27% des plombiers seulement sont ouvriers peu qualifiés, ce qui est un peu inférieur à la moyenne.

---