

مركز البحوث في الاقتصاد
التطبيقي من أجل التنمية
CENTRE DE RECHERCHES EN ECONOMIE
APPLIQUEE POUR LE DEVELOPPEMENT
C. R. E. A. D.



* CONTRAT D'ETUDE ET DE RECHERCHE *
* C.R.E.A.D. - S.E.F.P. *

"" ENQUETE SOCIO-PROFESSIONNELLE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DANS LES METIERS DU BATIMENT ""

- RAPPORT DE PRE - ENQUETE -

Sous la Direction de Monsieur EL KENZ Ali

Par: MM. ABEDOU Abderrahmane - BENGUERNA Mohamed - BOUCHAREF Kamel -
Mme KADRI Amina - KHELFAOUI Hocine - Mme OULD ROUIS Fatiha -

Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement
CREAD DOCUMENTATION
DATE D'ENTRÉE
N° D'ORDRE RDT 102812

- Janvier 1990 -

- INTRODUCTION -

I. FORMATION.

I.1. Administration.

- 1.1. Organisation et mode de gestion les CFPA.
- 1.2. Spécialités et mode de recrutement.
- 1.3. Programme et logistique.

I.2. Formateurs.

- 2.1. Identification.
- 2.2. Activité de formation.
- 2.3. Relation socio-professionnelle.
- 2.4. Appréciation

I.3. Stagiaires.

- 3.1. Identification.
- 3.2. Activité de formation.
- 3.3. Relations socio-professionnelles.
- 3.4. Appréciation.

II. EMPLOI.

II.1. Perception des matières du bâtiment par les utilisateurs.

- 1.1. Procédés technologiques.
- 1.2. Priorité à la formation sur le tas.
- 1.3. Relations entreprise - CFPA.
- 1.4. Relations Entreprises - BMO.

II.2. Caractéristiques essentielles de la M.O. du bâtiment.

II.3. Les jeunes et l'emploi dans le bâtiment.

- 3.1. Isolement de la FP par rapport au marché de l'emploi.
- 3.2. Industrialisation du bâtiment.
- 3.3. Critères déterminants de la désaffectation.

II.4. Quelle système de formation pour le bâtiment.

III. LES JEUNES ET LA FORMATION DANS LES METIERS DU BATIMENT.

III.1. Les jeunes et la notion de qualification.

III.2. Les jeunes et la notion de niveau scolaire.

III.3. La formation professionnelle et le système éducatif.

III.4. La formation professionnelle et l'entreprise.

- INTRODUCTION -

La demande formulée par le ministère délégué à la F.P. au CREAD est relative au désintéressement des jeunes pour les métiers du bâtiment et en particulier ceux d'entre eux situés au bas de l'échelle des catégories socio-professionnelles.

Pour pouvoir s'interroger sur ce problème, une pré-enquête auprès des différents acteurs (les CFPA, les jeunes, les instituts, les entreprises du bâtiment) a été nécessaire. On remarquera que cette étude préliminaire ne s'adresse pas seulement aux jeunes qui sembleraient être à l'origine du problème, mais à une population beaucoup plus large. Ainsi, une attitude de désintéressement a été relevée chez les jeunes ; nous essaierons de chercher les conditions sociales pouvant l'expliquer. Car si l'attitude est individuelle, elle est le produit d'une situation sociale qu'il faut caractériser.

S'il est communément admis que l'appareil de formation professionnelle représente l'institution, par excellence, qui a pour fonction l'absorption des déperditions scolaires, il serait sans aucun doute pertinent à plusieurs égards que l'appareil de formation forme le levier fondamental dans le procès de formation de la main-d'oeuvre qualifiée dont la demande est incessamment formulée par les différents secteurs économiques.

La fonction de la formation professionnelle en tant qu'institution s'accapare une place intermédiaire entre, d'une part, l'appareil éducatif et de l'autre l'appareil productif. Dans le second rapport que nous évoquons il est à remarquer que la relation F.P. appareil productif pourrait se concrétiser par l'intermédiaire de son investissement dans la relation de travail évidente, par le moyen de l'accès à l'emploi.

Il est clair et sans détours que l'emploi représente manifestement l'aboutissement de la fonction de formation dans la mesure où c'est à travers l'emploi que le candidat à la formation professionnelle mettra à profit les connaissances acquises durant son stage de formation. A travers l'emploi, le diplômé du CFPA exercera son métier. Ce n'est que sous cet éclairage que l'on comprendra l'emploi comme paramètre ou

I - FORMATION -

1°. L'administration :

1.1. L'organisation et le mode de gestion des CFPA :

L'image de marque d'une institution dépend en partie de l'état de ses bâtiments et de ses locaux, or on constate que les anciens centres ne donnent pas l'image d'une institution de formation au sens large vu l'état vétuste de l'ensemble des locaux et l'absence de confort minimum (ex : chauffage). Les nouveaux centres quant à eux n'ont pas été opérationnels dès leur ouverture dans la mesure où plusieurs défauts de construction ont dû être corrigés ; pour ne pas parler des travaux de finition qui ont dû être refaits (infiltration des eaux pluviales, etc ...), il y a les travaux qui ont un impact sur le déroulement de la formation qui méritent d'être cités : c'est le cas par exemple des ateliers qui n'étaient qu'à demi cloisonnés, étant donné que chaque atelier renferme des équipements plus ou moins onéreux et pour des raisons de sécurité, il a fallu parfaire l'isolément des ateliers. Ceci pour dire que la conception architecturale des centres ne répond pas toujours aux exigences de la formation.

Si les effectifs de l'administration ne semblent pas poser de problèmes dans les anciens centres de formation, la situation dans les nouveaux centres est préoccupante. Il y a un déséquilibre qui commence à s'instaurer ; alors que l'administration fonctionnait au départ avec un nombre d'agents relativement égal à celui du corps enseignant (ce dernier étant déterminé relativement au nombre des stagiaires), elle se retrouve après trois années de fonctionnement avec un nombre qui a doublé. Ceci s'explique par une absence d'organisation rationnelle du travail car malgré ce gonflement, le personnel administratif continue à être débordé par le travail en particulier en période de recrutement et de sélection.

Ce changement dans les effectifs va poser un autre problème, en l'occurrence l'absence de locaux pouvant contenir les nouveaux agents. Ainsi le problème de l'organisation spatiale lors de la conception du centre que nous avons cité plus haut se pose dans ce cas également. Il n'est pas rare de trouver une (un) secrétaire occuper un espace dans la salle de réunion et d'utiliser régulièrement cette même salle pour les opérations de sélection ou autres tâches administratives.

Les directeurs des CFPA n'ont pas toujours le profil adéquat puisqu'il n'ont pas pour tâche la gestion du centre uniquement, mais aussi un travail de réflexion sur les méthodes pédagogiques, sur les méthodes de recrutement, etc... Ils travaillent d'ailleurs avec des adjoints techniques et pédagogiques (A.T.P.) qui sont d'anciens formateurs et qui n'ont pas été préparé pour de telles tâches d'organisation, de contrôle et de suivi de la formation. Ceci est nettement perceptible à travers les outils de gestion utilisés, ils sont très élémentaires, différents d'un centre à un autre et ne permettent d'obtenir que des informations partielles et non fiables. C'est le cas par exemple des bilans pédagogiques qui sont à revoir tant dans le contenu et la forme que dans leur périodicité. Il semble que les données contenues dans ces documents servent beaucoup plus à répondre à une demande formulée par une structure extérieure au centre que de servir la gestion du centre. Les CFPA sont en relations avec plusieurs structures (I.F.P. Sétif - I.N.F.P. Alger - Direction valorisation des ressources humaines au niveau de la wilaya, la tutelle) mais ne profitent guère de ces relations car elles se limitent à un échange de correspondance sans tenir compte des attentes et des aspirations des différents acteurs.

Les besoins en formation échappent totalement au contrôle des CFPA, ils sont déterminés pour les stagiaires, en fonction des capacités d'accueil, des spécialités existantes ou à mettre en oeuvre et en fonction d'une carte nationale de formation. Même les bureaux de main-d'oeuvre, en tant que structure chargée de gérer la main-d'oeuvre, ne participent pas à la détermination de ces besoins.

1.2. Les spécialités et les modes de recrutement :

Il y a dans les nouveaux CFPA des sections qui étaient prévues mais qui n'ont jamais vu le jour, il s'agit de :

- menuiserie,
- réparation d'ascenseurs,
- chauffage central,
- maquettiste,
- chef d'équipe et chef de chantier.

- problème d'approvisionnement en matière d'oeuvre : elle n'est disponible que de manière irrégulière et uniquement chez les revendeurs privés ; ceci pose donc un problème pour le déroulement continu d'un enseignement d'une part et un problème de financement d'autre part.

- problème d'enseignants : on ne trouve pas de P.E.P. dans toutes les spécialités ; même s'ils existent, ils préfèrent travailler ailleurs à cause du salaire.

- problème de l'équipement : c'est le cas du CFPA de Birkhadem où la section menuiserie n'a pas pu fonctionner pour cette raison.

Par ailleurs, des filières non prévues initialement telles que couture, dactylographie et coiffure, fonctionnent actuellement, or l'absence d'affectation pédagogique initiale sous-entend tout un ensemble d'aménagement et de frais occasionnés pour l'achat des machines notamment.

Le fait d'ouvrir des sections supplémentaires et de les annexer à un autre lieu de formation ne résoud pas le problème de la formation des jeunes mais complique les tâches de contrôle et de gestion que le CFPA d'origine ne maîtrise plus (cas de la section masonnerie relevant du CFPA de Birkhadem et se trouvant à l'I.T.T.P.P. de Kouba).

Un autre problème est venu compliquer l'existence de ces nouveaux CFPA, il s'agit de la formation dispensée en dessin bâtiment, en métré et de conducteur de chantier. Ces spécialités étant déjà enseignées par des instituts : ITTPB, INFORBA et CNAT il y a des empiètements des uns sur les autres et il y a une différence de valorisation des entreprises nationales lors des recrutements. Ce problème est intéressant à relever car il est du domaine du bâtiment et car il va demander de prendre une décision à court terme : faudrait-il fermer ces sections ? Question qui se pose actuellement pour les sections de maçonnerie, peinture, ... Les instituts pour le métré par exemple forment des T.S. pour une durée de 3 ans par contre les CFPA forment des techniciens durant 2 ans ; ces derniers ne possèdent pas toujours les salles de cours adéquates qui permettraient l'utilisation de tables de dessin (on utilise donc des tables classiques), de plus ils n'ont pas de programmes homogènes, ils utilisent durant la première année de Tronc

programme de l'ITTPB et durant la 2ème année chaque centre se débrouille et on arrive à des aberrations lors des examens finaux. Les sujets d'examens étant proposés par les différents centres au service de formation de la wilaya, il arrive que certains centres reçoivent des sujets non traités durant la formation. Ceci en plus du fait que pour cette spécialité l'évaluation devrait se faire sur la base d'un projet à soutenir et non pas d'un examen classique.

Etant donné que les CFPA forment des métresseurs - vérificateurs, c'est à dire des personnes ne pouvant s'occuper que du second oeuvre, les entreprises préfèrent recruter des métresseurs gros oeuvre qui sortent des instituts puisqu'ils peuvent faire les deux parties du travail demandé. S'il y a plusieurs spécialités dans le bâtiment enseignées dans les CFPA, ceci n'implique pas le choix pour les stagiaires car tout dépend des places disponibles (en plus des critères exigés bien entendu). A ce niveau, l'absence de transparence des recrutements est à relever dans la mesure où les enseignants se plaignent de la faiblesse des niveaux malgré l'existence d'une sélection sur concours et ils citent également les nombreux cas n'ayant pas fait l'objet de sélection du fait de la disponibilité de places. Théoriquement l'information des jeunes devrait se faire par voie d'affiches à l'entrée des centres ou des CEM, or actuellement sous prétexte qu'il y a trop de monde c'est le bouche à oreille qui véhicule l'information. L'affichage à l'entrée des CFPA et au sein des APC n'est pas systématique et ne concerne pas toutes les spécialités. Depuis 1987, 50 % des places sont réservées pour les élèves des CEM qui sont orientés par l'O.S.P., ces jeunes ne reçoivent que des informations incomplètes du fait que la personne venue s'informer ignore elle-même les contenus de formation et les possibilités de cheminement de carrière dans les différents métiers.

Si l'on se base sur deux des principes de recrutement mis en oeuvre recruter les jeunes de la région quelque soit la date de leur exclusion scolaire et les nouveaux exclus (les 50 % choisis par l'O.S.P.), l'on aboutira au fait suivant : si les 3 ou 4 CEM de Birkhadem par exemple continueront d'orienter leurs jeunes vers les métiers du bâtiment, on arrivera à un certain moment à avoir une région spécialisée, en matière de qualification, que dans le bâtiment et ce en plus du fait qu'aucune prospection n'est faite pour connaître le type d'entreprises qui sera créé dans la région en vue d'adapter la formation à ces be-

Les centres ne correspondent pas toujours aux besoins du milieu, la région de Douéra par exemple est qualifiée d'agricole par les responsables du CFPA alors que la formation assurée concerne uniquement les métiers du bâtiment.

Les recrutements pour les métiers de maçon et de peintre devraient prendre en considération la corpulence des stagiaires car certains jeunes seront amenés à changer de métier pour cette raison, surtout depuis qu'une note ministérielle invite les CFPA à prendre à tout âge, or un jeune de 13 ans ne peut pas faire de travail pénible.

Pour que les recrutements puissent être plus objectifs, il devrait y avoir une section ou un service au sein de l'INFP par exemple qui regrouperait des psycho-techniciens car il s'agit d'un travail permanent qui accroît la charge de travail des centres (sélectionner plus de 700 candidats par session) et qui les perturbent par les va et vient incessants des candidats.

Lorsque les services de l'O.S.P. procèdent à la sélection des exclus du système scolaire, ils n'orientent vers les centres que ceux qui ont la capacité de suivre, les autres sont envoyés à l'apprentissage ; les responsables des CFPA pensent que ces derniers peuvent tous être orientés vers la maçonnerie. C'est justement à ce niveau que le problème se pose : il y a une concurrence entre l'apprentissage et la formation professionnelle. Alors que dans le premier cas, il y a 141 métiers offerts aux jeunes, il n'y a dans le second cas que 20 spécialités environ, ceci explique que les jeunes ayant la possibilité choisissent des métiers variés au lieu de se diriger vers la maçonnerie. Ainsi on devrait soit fermer certaines spécialités aux apprentis ou donner la possibilité aux élèves de terminales également de suivre l'apprentissage.

Mais ce qui est mis en relief, de manière générale, ce sont les interventions personnelles pour les recrutements et à ce niveau aussi, il y a une remarque à faire car ces interventions concernent les métiers auxquels les jeunes accordent de l'intérêt, donc selon cette logique les jeunes n'ayant pas recours aux interventions, c'est à dire n'appartenant pas à un milieu relativement aisé, sont ceux qui vont être orientés vers les bas métiers ; il y a ici l'idée de reproduction sociale. Les CFPA profitent beaucoup aux gens du secteur privé qui

par la suite, c'est pourquoi la direction des CFPA propose qu'il y ait de leur part une participation financière.

1.3. Les programmes et la logistique.

Une grande faiblesse est à relever en matière de programmes.

- Il y a le cas où les programmes datent de plus de dix ans (1968 pour certains et 1949 pour d'autres) et manquent d'adéquation malgré les corrections qui ont été apportées à partir de 1985 notamment ; ces corrections ont été contestées par les P.E.P. du fait de leur non participation.

- Il y a aussi le cas où les programmes n'existent pas et l'enseignant doit pourvoir le manque (cas du métré - dessin d'exécution bâtiment et conducteur de chantier). Ceci nous amène à nous interroger sur l'efficacité de l'INFP qui doit en principe remplir cette mission. C'est ainsi que si la majorité des P.E.P. s'accorde pour affirmer que les durées de formation sont suffisantes, ils s'accordent pour dire également que leur avis n'a jamais été pris en considération pour enrichir les programmes et c'est pourquoi les quelques corrections faites par l'INFP en la matière ne les satisfont pas car jugées incomplètes et élaborées sans contact avec le terrain. Dans ce contexte, les enseignants abordent le problème du recyclage nécessaire à leur formation qui n'est pas systématique d'une part et dont la formule est à revoir d'autre part (elle exige un déplacement de plusieurs semaines à Sétif, ce qui n'arrange pas les chefs de famille). De plus, les enseignants qui en ont bénéficié affirment qu'ils ne répondent pas à leurs attentes, autrement dit qu'ils n'apprennent rien de nouveau. L'organisation des sessions d'examens montre que l'INFP ne maîtrise pas le contenu des programmes et ceci va apparaître à travers la description du système d'examination : il y a autant de périodes d'examens qu'il y a de CFPA, or du fait que c'est l'INFP qui détermine les sujets en fonction des propositions des centres, il est possible que ces sujets soient communiqués par les stagiaires ayant été examinés à des stagiaires d'un autre CFPA devant être examinés une semaine après par exemple. Ceci en plus du fait que lorsque le CFPA demande un sujet en arabe il est possible qu'il le reçoivent en français avec peut-être des questions inadéquates au programme suivi et avec un tirage mal fait. Ceci contraint les responsables du centre à ouvrir

l'enveloppe contenant les sujets avant les examens ce qui, bien entendu, ne devrait pas se faire (risques de fuites,...).

Par ailleurs, il est utile ^{selon certains responsables de centres} d'avoir la participation du secteur utilisateur lors des examens de fin de stage pour que nous puissions s'adapter aux exigences du marché. Pourquoi est-il nécessaire d'avoir des succès de 100 % à chaque promotion et dans toutes les spécialités ?

Le problème de langue : l'enseignement est donné généralement en français alors que les jeunes qui sortent des Ecoles sont arabophones ; même certains concours d'entrée se font en français ce qui contraint certains arabophones à renoncer au concours. Ceci est important car le niveau des P.E.P. étant hétérogène, tous ne maîtrisent pas les deux langues et certains ne maîtrisent même pas une seule langue. Les CFPA ne sont pas ouverts sur l'extérieur, les visites de chantiers sont rares et les stages pratiques ne sont pas organisés systématiquement. Ces derniers ont lieu en fin de formation et c'est pourquoi ils ne sont pas d'un grand apport pour les stagiaires. En plus du fait qu'ils soient mal organisés et insuffisants, ils ne sont pas pris en charge, toutes ces raisons font que les stagiaires n'en tirent pas grand profit.

La prise en charge dont il est question se situe à un niveau beaucoup plus important en fait, puisque cette absence pose des problèmes aux stagiaires qui ne bénéficient ni de la demi-pension, ni de l'internat.

L'absence de prise en charge des stagiaires pose un gros problème tant pour la demi-pension que pour l'internat. Ces deux situations font que :

1°/- Les stagiaires qui ont cours toute la journée doivent sortir du centre pour acheter leur repas durant l'heure de pause et revenir le consommer sur la pelouse du centre puisqu'aucune salle ne peut-être réservée dans ce but (il faut imaginer cette situation en période hivernale).

2°/- L'éloignement fait que les chances des jeunes habitants des lieux retirés sont plus faibles que ceux qui habitent dans les régions urbaines ou semi-urbaines. Aucun centre n'assure le transport et les conditions du transport public sont telles qu'elles dissuadent les jeunes à venir s'inscrire en CFPA. Les centres de Ben Aknoun et de

mois ils ont reçu 1.600 demandes de formation pendant que le CFPA de Bouzaréah, situé dans un lieu retiré, n'en recevait que 30.

De plus, l'institution de la double brigade (décision ministérielle de 1985) exige des stagiaires d'être présents à 7h 30, ce qui n'est pas toujours facile pour les stagiaires qui arrivent souvent en retard.

Les dortoirs et les réfectoires prévus dans les nouveaux CFPA ont été transformé ou réaménagé pour tenir lieu de salle de cours, de bureaux ou autre. Cette mesure a été prise suite à la décision ministérielle de ne recruter que dans la région, or si l'on prend le cas de Birkhadem par exemple l'on remarque que sur les 506 stagiaires de l'année 1988 : 15 sont du secteur géographique et 491 viennent des autres secteurs (ceci pour les candidats libres).

L'ensemble des formateurs relève la vétusté des équipements utilisés (ils datent des années 70) et même dans les nouveaux centres, en dehors des moyens didactiques acquis après l'ouverture, aucun renouvellement n'a été prévu (en dehors des sections nouvellement créées et non prévues au départ). De cette situation, il se produit un décalage entre le développement des technologies et les moyens utilisés dans les CFPA. On peut prendre le cas de la peinture ou l'enseignement de la décoration, de la pose du papier peint, de la moquette et du gerflex est exclu faute de moyens.

Parmi les autres problèmes qui entravent le bon fonctionnement du centre il y a la faiblesse du parc (1 seul véhicule) et l'absence de prévision dans le budget de fonctionnement d'un chapitre pour l'entretien du véhicule utilitaire. Le problème qui se pose en fait est relatif aux modalités de paiement car si la matière d'oeuvre est achetée chez le privé, ce dernier n'accepte pas de délivrer des bons pour n'être payé que 30 jours après ; voilà pourquoi les responsables des centres souhaiteraient avoir une autonomie financière.

2°/- FORMATEURS.

2.1. Identification : cette population est composée de deux catégories de formateurs qui se distinguent par leur origine professionnelle.

2.1.1. Nous avons (1) les PEP qui viennent directement des IFP. Dans cette catégorie nous distinguons entre les formateurs qui viennent de l'école et qui ont été recrutés sur concours. Cette population a en majorité un niveau de 3ème AS et ne bénéficie pas d'expérience professionnelle dans le monde du travail.

et les formateurs qui ont été recrutés sur le tas : ce sont d'anciens stagiaires et d'anciens travailleurs du secteur du bâtiment. Le niveau d'instruction de cette catégorie est très hétérogène avec une forte dominante des bas niveaux. Cette population bénéficie d'une expérience professionnelle dans le domaine du bâtiment.

2.1.2. Les autres, les PEP contractuels : viennent directement du monde du travail. Cette population n'a pas suivi de formation de formateur et a été recrutée pour répondre à un besoin en formateurs dans certaines spécialités techniques. Elle bénéficie d'une expérience professionnelle dans le secteur du bâtiment et d'un niveau d'instruction relativement élevé : technicien, technicien supérieur et ingénieur.

Il résulte de cette situation que le métier de PEP a acquit la fonction de récupération des jeunes rejetés du système classique de l'enseignement général ou technique ou bien inadaptés au système productif.

Cette population de formateurs est également divisée en formateurs de spécialités techniques et formateurs de spécialités manuelles.

Ces deux variables : l'origine professionnelle et la spécialité enseignée sont déterminantes pour expliquer les stratégies des formateurs et leur rapport à l'activité de formation.

En effet nous avons remarqué que ces deux catégories

tier : pour la première catégorie de formateurs, le métier de formateur est considéré comme une réussite sociale et professionnelle ; dans la mesure où ils se sentent très impliqués dans l'acte de formation et investissent de grands espoirs dans ce métier et refusent de le changer mettant en relief la difficulté de l'exercice du métier du bâtiment dont ils ont l'expérience et c'est pourquoi ils considèrent que le métier de formateur est plus intéressant à plusieurs égards et moins fatiguant.

Pour la seconde catégorie de formateur, le métier de formateur correspond à leur profil de formation. Ils considèrent ce métier comme un champ de formation et de culture par rapport à l'entreprise où le travail est monotone et non intéressant. Cette catégorie de formateurs rejette les avantages physiques et moraux de l'entreprise et préfèrent s'investir dans la formation. Ces formateurs ont déclaré que la spécialité du bâtiment leur convient et n'ont pas l'intention de la changer.

2.2. Activité de formation : concernant l'activité de formation, ces deux catégories de formateurs présentent une perception diamétralement opposée :

Pour la première catégorie, les formateurs issus des IFP ils trouvent que les méthodes pédagogiques en vigueur dans les centres sont très bonnes ; elles consistent à faire une présentation théorique du cours, ensuite donner des exercices d'application. Pour ces formateurs, le tableau joue un rôle important en tant que moyens didactiques de formation, alors que les autres supports viennent en seconde position pour étayer le cours. Il en résulte que cette méthode se rapproche davantage de celle en vigueur au niveau de l'école et ne permet nullement de mettre le stagiaire en situation réelle de mise au travail.

Ces formateurs développent un schéma scolaire de la formation professionnelle. A juste titre ils déplorent les

préhension des cours, à cause de la langue d'enseignement. En effet, les stagiaires recrutés sont arabisés alors que l'enseignement dans les CFPA continu à être dispensé en langue française. Pour ces formateurs l'arabisation du système éducatif n'a fait qu'exacerber les difficultés de la formation professionnelle. Outre cela, ces formateurs posent également le problème du manque de rigueur dans le processus de sélection-orientation à l'origine de l'hétérogénéité des niveaux par classe et du manque de motivation de certains stagiaires.

Quand à la seconde catégorie, les formateurs contractuels, ils trouvent que les méthodes pédagogiques sont justes moyennes et les moyens de travail dont ils disposent ne leur permettent nullement de former de bons professionnels. Ils estiment que le tableau dans les CFPA est révolu et qu'il faut faire plus de travaux pratiques en dispensant simultanément les cours théoriques.

Pour ces formateurs, il faut accorder plus de temps pour l'enseignement pratique que théorique. La méthode adoptée consiste à expliquer pratiquement le mécanisme technologique de l'objet et ensuite donner une explication théorique. Pour ces formateurs les autres supports didactique sont plus importants que le tableau ; cependant ils affirment qu'il est difficile aujourd'hui d'adopter cette méthode à cause de l'irrégularité dans l'approvisionnement en matière d'oeuvre nécessaire pour les travaux pratiques.

En sommes, ces formateurs rejettent systématiquement le schéma scolaire de formation et développent un schéma professionnel/proche ^{de formation} du monde du travail.

Dans ce cadre, les formateurs estiment que le niveau des stagiaires est bon et leur permet de suivre la formation. Quant à la langue d'enseignement, elle ne constitue pas un handicap ; toutefois, ils considèrent que l'arabisation progressive des programmes et de l'encadrement résoudrait à terme le problème.

stratégies des formateurs quant aux stages pratiques et aux relations avec les entreprises. Les premiers estiment qu'ils dispensent une bonne formation aux stagiaires. Pour les rendre plus opérationnels, il suffit de leur dispenser plus de travaux pratiques et terminer la formation par un stage pratique d'insertion en entreprise. Cette catégorie de formateurs déplore le rôle de l'administration dans le placement des stagiaires. Ils considèrent d'une part que celle-ci ne fait rien pour aider les stagiaires à trouver une place en entreprise pour le stage pratique de fin de formation et d'autre part ces formateurs n'ont pris aucune initiative personnelle pour placer leurs stagiaires. Ils ont affirmé qu'ils n'ont aucun contact avec l'entreprise.

Par contre, la seconde catégorie, les formateurs contractuels considèrent que la formation est insuffisante et nécessite d'être rapprocher du monde du travail en augmentant les fréquences de visites de chantier et organiser plus de stages pratiques en entreprise. Ils considèrent que la meilleure formation se fait sur chantier ; cependant ils déplorent les résistances de certains responsables d'entreprises quant à l'acceptation des stagiaires en stage pratique. Ils ont affirmé toutefois, qu'ils arrivent à placer certains stagiaires en faisant appel à leurs anciennes connaissances dans le monde du travail.

Cette différence d'implication dans l'activité de formation est perçue également à travers le rapport des formateurs au programme de formation. En effet, les formateurs formés dans les IFP ont affirmé se conformer strictement au programme officiel envoyé par l'INFP. Ils reconnaissent que celui-ci est dépassé et nécessite d'être actualiser.

Ils affirment que cette tâche n'est pas de leur ressort mais qu'elle incombe aux structures responsables de la formation (INFP) et s'ils ont des propositions, ils les font par voie hiérarchique. Les résultats de notre pré-enquête confirment à plusieurs égard cette situation. En

catégorie, ont affirmé n'avoir introduit aucune modification dans le programme transmis par l'INFP. Ce constat nous amène à avancer l'idée que ces formateurs développent une attitude passive vis à vis de l'acte de formation.

Quand aux seconds, formateurs contractuels, ils font référence au programme de formation transmis par l'INFP en tant que document de base de travail mais ils affirment que celui-ci est dépassé et qu'ils ont introduit certaines modifications afin de l'actualiser et l'adapter à l'évolution technologique. Ces modifications ne sont pas le fait d'actions concertées entre formateurs mais le fait d'initiative personnelle. Ils ont cependant signalé que la centralisation des décisions d'organisation de sessions d'examen et l'élaboration des sujets d'examen par l'INFP bloque toute initiative d'actualisation des programmes (les sujets d'examen sont donnés sur la base des programmes élaborés par l'INFP).

Concernant la durée de la formation, nous avons constaté que les formateurs des spécialités manuelles estiment que la durée de formation est trop longue pour l'acquisition du métier ; par contre ceux des spécialités techniques estiment que la durée est trop courte pour acquérir le métier. Ils revendiquent soit l'allongement de la durée de formation ou bien restaurer la phase de préformation nécessaire pour la mise à niveau. Le problème de l'arabisation, l'hétérogénéité des niveaux par classe et le manque de matière d'oeuvre pour organiser les TP sont à l'origine des difficultés de formation. Dans le même ordre, ils estiment que le matériel des travaux pratiques est disponible et adéquat mais posent le problème de disponibilité de matière d'oeuvre sur le marché. Ils pensent que les sections du bâtiment souffrent en ce domaine plus que les autres sections.

- 2.3. Perception du métier du bâtiment : ces deux catégories de formateurs présentent également une perception différentes de la formation dans les métiers du bâtiment.

les PEP formés dans les IFP ont une vision négative de la formation. Ils considèrent que les spécialités du bâtiment sont dévalorisées par rapport aux autres filières et qu'ils forment actuellement de futurs chômeurs. Pour justifier leur vision négative de la formation dans les métiers du bâtiment, ils mettent en exergue le mode de sélection-orientation, leur statut de formateurs des sections du bâtiment par rapport aux autres formateurs des spécialités fortement valorisées dans le centre et enfin le manque de débouchés après la formation. Ils se considèrent comme étant les formateurs les moins importants et les moins considérés dans le centre, de même que leurs stagiaires qui sont considérés comme les plus mauvais et les plus indisciplinés. Dans ce cadre là, les formateurs des spécialités manuelles - comme la maçonnerie - estiment que les conditions de formation contribuent pour une certaine part dans la dévalorisation de la formation et à la fuite des stagiaires de ces spécialités. Ils affirment que les conditions d'exercice de la formation du bâtiment - travailler dans les mêmes conditions qu'en chantier - sont perçues par les stagiaires comme une condition de mise à l'écart "marginalisation" par rapport aux autres spécialités qui bénéficient de meilleures conditions de formation : "affectation d'un atelier".

Quand aux formateurs contractuels, affectés en majorité pour les spécialités techniques, ils considèrent que la formation dans les métiers du bâtiment est la meilleure du centre, de même que les stagiaires. L'expérience professionnelle de ces formateurs leur a permis de juger positivement la formation dans les métiers du bâtiment. L'élément de référence - travail - intervient positivement pour valoriser cette formation. Cette catégorie de formateurs présente une conception valorisante de la formation dans les métiers du bâtiment axée sur le métier d'avenir qui offre d'énormes perspectives de progression.

Par ailleurs, rehausser et relancer la formation dans les métiers du bâtiment constituent un fait important autour

duquel les avis des formateurs convergent. Pour cela, ils étaient unanimes pour affirmer qu'il faut procéder à une double intervention.

- d'une part, repenser l'organisation des centres en attribuant un grand intérêt aux filières du bâtiment.
- d'autre part, corriger le contenu de la formation, l'actualiser et l'adapter aux besoins des utilisateurs.

Dans ce cadre, les formateurs ont insisté sur la nécessité de l'ouverture des centres sur le monde extérieur, en le rapprochant davantage des utilisateurs et en s'imprégnant des expériences étrangères dans le domaine de la formation du bâtiment, soit par le biais d'échanges d'experts ou de documentation.

Ces formateurs considèrent que si la formation professionnelle est en crise, c'est parcequ'elle n'a pas pu s'adapter à son environnement. Ils pensent que malgré les efforts déployés depuis plusieurs années, la formation professionnelle est en régression d'une année à une autre. Les formateurs savent que la formation est de mauvaise qualité et que les entreprises refusent de recruter les jeunes sortants des CFPA. A cela s'ajoute la reproduction d'une conception largement répandue sur la formation professionnelle comme étant le parent pauvre de la formation et le lieu de récupération des rebus de l'école.

2.4. Relations socio-professionnelles.

2.4.1. Relations formateurs-stagiaires : les formateurs, dans l'ensemble, considèrent que les élèves orientés directement de l'école leur posent énormément de difficultés, ils les trouvent faibles, de bas âges, indisciplinés, non motivés et posent des problèmes d'aptitude physique dans l'exécution des travaux pratiques. Ils pensent que la corpulence des stagiaires joue un rôle déterminant dans le succès de la formation, mais elle n'est plus prise en considération ; par contre les élèves candidats libres leur posent moins de difficultés. ils les trouvent plus disciplinés et plus mo-

Par ailleurs, nous avons relevé qu'un certain nombre de formateurs a mentionné avec l'insistance le problème de la langue, en tant qu'handicap pour la compréhension des cours (surtout pour les stagiaires arabisés). Certes le problème de la communication est important mais n'explique pas le malaise des stagiaires. En effet, il semblerait qu'une demande latente de formation n'a pas été prise en charge par les formateurs. Celle-ci est relative à une attente de stagiaires pour l'acquisition d'un savoir-faire d'ordre pratique en relation avec le métier et ce n'est que par rapport à cette demande qu'on pouvait appréhender la revendication des stagiaires d'avoir moins de cours théoriques et plus de travaux pratiques pour mieux apprendre le métier et pour pouvoir éventuellement s'installer à leur compte après la formation.

Dans la même optique, les formateurs dans l'ensemble reconnaissent que les stagiaires d'aujourd'hui ne sont plus motivés que ceux d'il y a quelques années, non pas parce que la formation ne les intéresse plus mais tout simplement ils ont peur de subir le sort qui a été réservé à leurs camarades avant eux : le chômage. Ils affirment qu'ils sont entrain de former des chômeurs, pour cela ils font références souvent aux promotions précédentes qui n'ont pas encore trouvé de travail. Ils estiment que c'est l'horizon bloqué qui est à l'origine du désintéressement des stagiaires à suivre une formation d'une manière générale et une formation dans le bâtiment en particulier.

- 2.4.2. Relations formateurs-administration : la plupart des formateurs ont affirmé avoir des contacts réguliers avec l'administration et particulièrement avec le service technique pour tout ce qui concerne les problèmes pédagogiques. Ils estiment cependant que l'administration ne prend pas en charge efficacement tous les problèmes des formateurs et en particulier ceux relatifs à leur plan de carrière (stage de recyclage-perfectionnement, la promotion etc...) et au logement. Ce dernier est souvent à l'origine de conflit entre formateurs-administration.

- 2.5. Perception des stagiaires : les formateurs des sections du bâtiment reconnaissent que les stagiaires des filières technique du bâtiment sont mieux considérés par les formateurs, comparativement à ceux des filières manuelles du bâtiment considérés comme les plus faibles, indisciplinés en un mot ce sont les plus mauvais.

A ce sujet, les formateurs considèrent que l'administration ne joue aucun rôle, ni sur le plan pédagogique, ni sur le plan administratif pour rehausser le niveau de perception de ces filières. Elle a contribué pour une grande part à la dévalorisation de ces formations et à la désaffection des jeunes pour les métiers du bâtiment à travers le processus de sélection-orientation, à travers la hiérarchisation des spécialités de formation enseignées dans le centre et également à travers la distinction entre stagiaires des filières techniques en blouse blanche, travaillant dans les ateliers et les stagiaires des filières manuelles en blouse bleue travaillant à l'extérieur en plein air.

Enfin, pour conclure cette partie sur les formateurs, on peut dire qu'on est en présence de deux figures de formateurs développant des comportements et des stratégies différentes à divers niveaux de leur champ d'implication.

3°/- LES STAGIAIRES :3.1. Identification de la population.

Les jeunes en formation dans les CFPA sont en majorité en situation d'échec scolaire. Ils ont en âge variant entre 16 et 24 ans, leur niveau d'instruction varie entre la 9e AF et la 3e AS ; avec une certaine concentration au niveau de la 9° AF, c'est à dire la plupart des jeunes exclus de l'appareil éducatif à la fin du cycle moyen. Ces stagiaires suivent tous une formation dans les spécialités du bâtiment.

Leurs familles appartenant aux catégories sociales les moins favorisées, les chefs de famille exercent en majorité des métiers d'ouvrier, d'employé ou de fellah. Une faible proportion de chefs de famille à une qualification de cadre ou d'agent de maîtrise.

Les jeunes sont issus de familles nombreuses, en moyenne 8 personnes par famille. Parmi les frères et soeurs scolarisés, la majorité fréquente le cycle fondamental (primaire-moyen) avec un nombre important de non scolarisés et d'inoccupés.

Un premier constat peut, être tiré de cette identification de la population stagiaire. Il semble que l'accès de ces jeunes à la formation professionnelle est doublement conditionné par leur très basse origine sociale et par leur échec à différents niveaux de l'enseignement général.

Par ailleurs, nous avons établi une distinction parmi cette population de stagiaires en fonction de l'orientation (champ de recrutement), du niveau d'instruction (secondaire-moyen) et la spécialité suivie (technique-manuelle). Ces trois variables semblent ^{être} déterminantes pour expliquer le rapport des stagiaires à la formation.

Les jeunes exclus du système éducatif et orientés directement vers les CFPA ont en majorité le niveau de la 5° AF (ex. 4° année moyenne), sont de bas âge et ont été admis sans concourir. Cette catégorie représente 50 % des effectifs recrutés. Par

candidats libres. Ces derniers ont en majorité un niveau d'instruction variant entre la 9^e AF et la 3^e AS avec une forte concentration au niveau de la terminale. La quasi majorité de ces jeunes a pu intégrer le centre de FP sur la base d'un concours. Ces jeunes sont venus dans un CFPA après avoir échoué à différents concours organisés par d'autres institutions de formation et après avoir rencontré des difficultés à trouver un emploi stable.

En somme, ces jeunes exclus de l'école, se trouvent subitement inoccupés, sans perspectives et c'est ainsi que leur intégration sans un choix délibéré représenterait plutôt une voie de relégation. Les raisons du choix de la formation professionnelle sont fortement significatives, dans la mesure où elles sont liées à un manque d'alternative. Ces jeunes ont affirmé que c'est la seule solution qu'ils pouvaient espérer.

Il en résulte de ce fait que la plupart des jeunes ne sont pas venus chercher une formation particulière, mais tout simplement le moyen d'acquérir ce qui leur manquait pour pouvoir négocier leur place au niveau du marché du travail : un diplôme. En effet, la plupart de ces jeunes n'ont pas effectué de choix préalable de la spécialité, ils ont passé le concours dans l'espoir d'accéder à une formation qu'ils estimaient intéressante (comptabilité, mécanique) mais se sont vus orientés vers la section du bâtiment à partir de leurs faibles résultats au concours. Ce constat est confirmé par nos résultats de la pré-enquête concernant le choix de la spécialité. La plupart des stagiaires ont affirmé que la spécialité leur a été imposée par la direction et n'ont jamais pensé suivre une formation dans les métiers du bâtiment. En somme, ces stagiaires ont choisi la formation professionnelle non pas par motivation mais ont été le plus souvent obligés puisqu'ils n'ont rien trouvé de mieux. La formation est perçue donc comme une occupation afin d'éviter la situation de chômage ; de cette façon ils ne se sentiraient pas exclus par la société comme ils ont été par l'école. Le centre apparaît comme un lieu de récupération de ceux exclus du système scolaire.

3.². Processus de sélection-orientation : le niveau d'instruction est une variable déterminante pour expliquer le processus de sélection. En effet, les stagiaires qui ont le niveau d'instruc-

portée de tout le monde. Ils trouvent que le niveau des épreuves ne correspond pas à leur niveau d'instruction ; cependant, ils remettent en cause les procédés d'affectation par spécialités. Ces stagiaires ont souhaité tous suivre une formation autre que dans le bâtiment. Ils ont affirmé que s'ils sont restés dans cette spécialité du bâtiment, ce n'est pas parcequ'elle est intéressante mais tout simplement parceque c'est une formation technique et non manuelle. Ils estiment que leur niveau "secondaire" leur permet de postuler pour des formations de niveau technicien, ou technicien supérieur, alors que les autres spécialités du bâtiment enseignées dans le centre sont de faibles niveaux. Aussi, sont affectés à ces dernières ceux qui ont un niveau faible correspondant au cycle fondamental. Pour ces spécialité, surtout celle manuelle du bâtiment, le niveau de recrutement n'a pas cessé de baisser à cause de l'absence de candidats.

A cette situation s'ajoute un autre facteur relevant de la forte demande de formation. En effet, pour le quota de places réservées aux candidats libres, se présentent un nombre très élevé : de candidats de différents niveaux d'instruction (de la 9° AF jusqu'à 3° AS). Lors de la sélection, l'administration ne retient que ceux qui ont eu de bons résultats au concours ; de ce fait ceux qui ont le niveau secondaire ont théoriquement plus de chance d'obtenir de bons résultats et d'être classés parmi les premiers dans la liste des admis contrairement à ceux qui ont le niveau moyen qui sont désavantagés par ce procédé de sélection.

Aussi les premiers de la liste auront plus de chance d'être affectés à des spécialités techniques du bâtiment que les autres qui n'auront que des choix limités dans un éventail très restreint de spécialités manuelles. En sommes, nous constatons une certaine discrimination dans le processus de sélection orientation dans la mesure où les élèves qui ont le niveau secondaire ont plus de chance d'accéder à des spécialités techniques du bâtiment relativement valorisées dans le centre que ceux qui ont un niveau d'instruction moyen. Ces derniers se trouvent relégués de par le mécanisme de sélection à des spécialités manuelles dévalorisées dans le centre et dans la société. Ces corps d'état "appelés manuels" comme la maçonnerie, ferrailage, etc... ont acquit une si mauvaise image dans le

veau de leurs besoins. Pour les stagiaires, le bâtiment apparaît comme la voie d'échec et de relégation sociale. Ceux qui choisissent les formations dans les métiers du bâtiment subissent donc cette double exclusion de l'école et de la société. Ne sont orientés vers ces spécialités - et particulièrement la maçonnerie - que ceux qui ont été jugés inapte à suivre les autres formations considérées comme nobles et fortement valorisées dans le centre et dans la société comme la mécanique, mécanique auto, RTV, Froid... l'image de ces spécialités du bâtiment est si dégradée que la formation professionnelle ne peut recruter qu'aux plus bas niveaux de l'échec scolaire.

- 3.3. Informations sur les formations dans le bâtiment : A ce sujet la plupart des stagiaires ont affirmé que les jeunes de leur condition, qui sont scolarisés ou en situation de chômage, sont effectivement informés de l'existence de possibilités de formation dans les métiers du bâtiment ; cependant ils ont déclaré que ces jeunes refusent de venir dans un CFPA parcequ'il n'y a pas de débouchés après la formation ; les formations proposées sont de faibles niveaux par rapport à leur niveau d'instruction.

D'autres jeunes ont été déconseillés de suivre la formation dans ces spécialités du bâtiment à cause des risques et des difficultés d'exercice du métier.

- 3.4. Activité de formation : les stagiaires ont affirmé être satisfaits du contenu de la formation et des méthodes pédagogiques appliquées dans le centre ; cependant ils estiment que les formateurs doivent leur dispenser plus de cours pratiques que de cours théoriques.

Certains stagiaires ont signalé que les difficultés rencontrées par les formateurs dans la progression de leurs cours relèvent de l'hétérogénéité des niveaux des stagiaires par classe. Cette situation, ralentie la progression de leur formation dans la mesure où leurs formateurs perdent plus de temps dans la formation de mise à niveau.

En outre, si les stagiaires d'une manière générale pensent que la langue d'enseignement ne représente pas un obstacle quant à

haiteraient que l'enseignement soit arabisé. La part de l'enseignement théorique est très importante et se déroule en langue française.

Ces phénomènes liés à l'arabisation et à l'hétérogénéité des niveaux par classe engendrent une double stratégie chez les stagiaires :

- 3.4.1. Pour certains, l'intérêt est porté pour les matières pratiques. Cette demande manifeste une volonté de certains stagiaires pour l'acquisition d'un savoir-faire d'ordre pratique en relation avec le métier.
- 3.4.2. Pour d'autres, l'intérêt est porté pour les matières enseignées, c'est à dire théorique. Celui-ci est partagé en fonction des niveaux d'instruction. Ceux qui ont le niveau secondaire (3° AS) portent un grand intérêt pour les matières technologiques (dessin - technologie, etc...) alors que ceux qui ont un niveau scolaire moyen portent un intérêt pour les cours classiques (comme les maths,

Il apparaît nécessaire de viser au delà d'une simple demande de formation exprimée, l'émergence d'une demande de formation latente qu'il faut prendre en charge au niveau des centres afin de répondre aux attentes des stagiaires en formation. De cette prise en charge dépendra la variation du taux de déperdition des stagiaires.

En ce qui concerne la durée de formation, nous avons relevé une tendance vers la satisfaction au niveau des stagiaires des spécialités manuelles. Ils estiment que la période allouée est suffisante pour acquérir le métier, par contre l'insatisfaction est plus importante chez les stagiaires des spécialités techniques. Ces derniers estiment que la durée est insuffisante, en vertu même du programme et des matières que leur sont enseignées.

3.5. Relations socio-professionnelles :

- 3.5.1. Stagiaires-formateurs : les stagiaires considèrent que leurs formateurs ont le niveau et le profil requis pour...

montrant un niveau de compétence satisfaisant de connaissance du métier.

Sur le plan relationnel, ils estiment que leurs relations avec les formateurs sont bonnes et caractérisées par un respect mutuel qui préside à une relation enseignant-apprenant.

3.5.2. Stagiaires-Administration : les stagiaires n'ont aucune relation directe avec l'administration. Les seuls contacts se font par l'intermédiaire de leurs formateurs. Ils estiment que l'administration les traite bien, ne fait pas de distinction entre les différentes filières et qu'enfin elle applique le règlement.

Or, on s'apercevra un peu plus loin qu'il existe au niveau des centres CFFPA une certaine discrimination liée à la hiérarchisation des spécialités à savoir qu'il existe une distinction implicite, une sorte d'échelle de valeur implicite qui confinent les métiers du bâtiment au niveau le plus bas de l'échelle. La distinction entre les matières est engendrée par certaines pratiques qui ont lieu au niveau des centres, à savoir que trop souvent les stagiaires des sections maçonnerie et autres sont utilisées dans des travaux qui n'entrent en aucune manière dans leurs cursus de formation. Ils représentent ce que certains formateurs ont appelé "corvée". De ce qui précède apparaît une certaine forme de dévalorisation de ces spécialités au niveau du centre. On dirait que les centres eux mêmes subissent irréfutablement les schémas de la dévalorisation sociale de ces métiers.

3.6. Emploi-formation : Dans le domaine de l'emploi, les stagiaires appréhendent tous les difficultés à trouver un emploi après la formation. Ils affirment que leurs aînés sont en chômage. Aussi, ils estiment que la formation professionnelle ne leur a pas offert de meilleures chances d'insertion. Ils considèrent que la formation dans les métiers du bâtiment est de faible niveau de qualification, dévalorisée, peu rémunérée, peu qualifiante et n'offre que peu ou pas de perspectives de promotion.

- CONCLUSION -

Nous pouvons dire que les stagiaires des spécialités bâtiment ont une représentation négative de leur situation en tant que futur professionnel du bâtiment. Cette représentation est accentuée surtout par la montée du chômage. Cependant nous avons constaté que cette vision négative de la formation n'est pas généralisée à l'ensemble des spécialités. En effet les stagiaires des spécialités techniques estiment que leur spécialité est très intéressante à plusieurs égards et leurs confèrent d'énormes perspectives de progression dans l'avenir. Les seconds, les stagiaires des spécialités manuelles, représentant la majorité des stagiaires insatisfaits estiment que le travail qu'ils font est dégradant, dévalorisé et sans avenir. Il semble que cette situation est engendrée par deux facteurs objectifs.

- (1) - le problème du chômage,
- (2) - et les centres qui ont contribué à la dévalorisation de ces formations par l'absence d'encadrement de qualité, par la non adaptation du programme à l'évolution technologique ; et par une absence de prise en charge réelle de ces spécialités (recrutement, stages, TP, stages pratiques, matière d'oeuvre...).

II - LE RAPPORT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'EMPLOI

1 - CONCEPTION DES METIERS DU BATI ENT CHEZ LES UTILISATEURS :

Avant d'aborder le vif du sujet, il est important à plusieurs titres, d'esquisser quelques données préliminaires sur les entreprises de construction ayant été contactées dans le cadre de la pré-enquête.

Possédant toutes des bases vie, elles sont d'envergure nationale sauf toutefois, celle de Sétif qui est une entreprise de wilaya mais qui n'est pas diminuée en importance. Ce sont des entreprises importantes, de part leur effectif, dont la moyenne dépasse de loin le mille travailleurs, elles ont toutes un plan de charge assez lourd pour que les projets s'étalent sur un grand nombre d'années.

Première caractéristique commune à ces entreprises : il n'y a qu'une partie insignifiante de travailleurs, et plus particulièrement les travailleurs manuels qui ont suivi des stages de formation au niveau d'un centre de formation professionnelle. En d'autres termes, un fait qu'on rencontrera ultérieurement, la quasi-majorité des travailleurs du bâtiment ont acquis le métier sur le tas, c'est-à-dire à travers une ancienneté assez longue au niveau des différents métiers.

1.1.- Les procédés technologiques :

Au niveau purement descriptif, on constate que les entreprises du bâtiment ont adopté des techniques et procédés relativement nouveaux dans l'industrie du bâtiment, en l'occurrence, le coffrage métallique d'une façon générale et le système du pré-fabriqués. A ce titre, il a été évoqué à maintes reprises, que ces nouvelles technologies s'imposent d'elles-mêmes, dû en partie à la hausse du prix du bois qui se fait plutôt rare sur le marché national. Les procédés nouveaux en usage sont estimés aussi, plus rentables, offrant un gain de temps remarquable et une qualité meilleure. Ceci est valable pour toutes les entreprises du bâtiment, sauf toutefois celle d'Adrar où l'on observe une certaine spécificité dans la construction au niveau de cette région. En effet, la modulation ne peut être rentable dans la région, dans la mesure où il s'agit à chaque fois d'ouvrage spécifique.

Mais qu'en est-il de la relation qui s'établit entre les qualifications et compétences de la main-d'oeuvre et les procédés nouveaux qu'utilisent les entreprises ? Il semblerait que la capitalisation d'un savoir-faire par le moyen de la maîtrise progressive du coffrage traditionnel et à même d'aider considérablement dans la maîtrise, et rentabilisation des procédés nouveaux, tels que le coffrage métallique.

En plus de la rentabilité et du gain de temps, il apparaît que les nouvelles technologies sont moins difficiles que les procédés traditionnels. D'ailleurs, cela ne nécessite pas réellement une période de stage de formation au sens propre du terme. La maîtrise peut-être assurée par les agents qualifiés, à travers seulement une courte période d'adaptation.

1.2. Priorité à la formation sur le tas :

D'une manière générale, les responsables des secteurs utilisateurs ne négligent pas totalement la formation en vue de la maîtrise des différentes spécialités inscrites dans les métiers du bâtiment.

Les opinions convergent vers le sens où l'apport d'une période de formation est considérable par rapport à la création chez des responsables des secteurs utilisateurs, jusqu'à aujourd'hui le type de formation dispensée dans les CFPA n'est pas adéquat, dans la mesure où la main-d'oeuvre qualifiée en provenance des centres est jugée d'une manière générale non-fonctionnelle, par rapport au diplôme décerné.

Tout semble indiquer, suivant l'avis des utilisateurs, qu'il y a une sorte de non-correspondance entre le diplôme décerné, suite logique à une période de formation donnée et les tâches réelles et concrètes devant être efficacement performées et qui sont inscrites dans le cadre d'un métier donné. Par voie de conséquence, la formation jugée nécessaire, dans la conception des responsables des secteurs du bâtiment, n'est point celle qui est organisée par les centres de formation professionnelle, mais plutôt une formation sur le tas. Il y a comme une sorte d'orientation générale vers ce type de formation, jugé hautement efficace. Il apparaît clairement, à ce niveau, qu'il y a effectivement une sorte d'inadéquation entre le contenu de la formation et les exigences du secteur de la construction. Ce point est fondamental. Il représente un fait extrêmement pertinent qu'il importe de disséquer et d'analyser en profondeur.

Un certain déficit dans la qualité de la formation, constaté par les utilisateurs, les amènent à préférer, sans hésitation, la formation sur le tas, à celle dispensée au niveau des centres. Devant une telle attitude, il est impératif de faire remarquer que la formation sur le tas - même si elle est jugée former des agents plus qualifiés, plus performants - se pratique dans un contexte frappé d'une certaine singularité et qui n'est point celle d'un C.F.P.A.. En effet, la formation sur le tas, se réalise suivant un itinéraire donné, illimité dans le temps avec des moyens didactiques propres à l'entreprise et surtout qu'elle se pratique dans le cadre pré-établi et réconfortant d'une relation de travail, en ce sens que le candidat à la formation perçoit déjà une rémunération.

On verra un peu plus loin, que d'une manière générale, l'itinéraire professionnel des travailleurs du bâtiment inscrit bien dans cette perspective.

1.3.- Relations : entreprise de construction - centre de formation :

La conception ou plus précisément l'évaluation de la formation dans les C.F.P.A. par les utilisateurs, explique dans une très large mesure le type de relation que nouent les deux institutions entre elles.

Dans la mesure où, il est largement admis dans les milieux du bâtiment que la formation reçue dans les centres de formation ne répond pas aux exigences concrètes du métier, que les jeunes formés ne sont pas directement opérationnels ou plutôt qu'ils ne le seront qu'après une certaine période d'adaptation au poste, qu'en termes comparatifs, la formation sur site, offre une meilleure rentabilité de la main-d'oeuvre, il est simple de deviner que les relations qu'ont les utilisateurs avec les centres sont très souvent dominées par leur aspect formel et bureaucratique.

On remarque dans ce contexte précis, que certains centres, faute de candidats dans les sections du bâtiment, souhaiteraient voir se réaliser plus couramment le système de la formation conventionnée qui se résume en un envoi vers les C.F.P.A. de travailleurs du bâtiment pour une période donnée, en vue d'un avancement ou d'une régularisation de situation professionnelle. Il faut signaler que pour les sections du bâtiment, cette formule est à même de réaliser en marge de la fonction originelle de formation de jeunes dans les métiers de bâtiment. Un autre type de relation formel, se limite lui, à la contribution des formateurs du C.F.P.A. aux tests de qualification des ouvriers du bâtiment, dans le cadre par exemple de concours d'entrée à l'enseignement technique.

1.4.- Relations : entreprises de construction-bureau de main-d'oeuvre :

Il apparaît sans ambiguïté que le type de relation qu'a l'entreprise du bâtiment avec le bureau de main-d'oeuvre se présente comme une conséquence logique, découlant d'une conception pragmatique dominante, c'est ainsi que le bureau de main-d'oeuvre en tant qu'institution intermédiaire entre les secteurs de l'économie, pourvoyeurs en postes de travail et les différentes catégories de demandeurs d'emploi, présente les demandes de recrutement aux responsables du secteur du bâtiment, ces derniers en toute légitimité exige un niveau minimum de qualification donnée avec une certaine expérience au poste, afin de rentabiliser au maximum le poste de travail proposé. Force est de faire remarquer que ceux-ci ne représentent pas nécessairement les caractéristiques même des jeunes diplômés des C.F.P.A. en quête d'un éventuel emploi.

C'est ainsi que faute de ne pouvoir s'assurer du profil exigé, les utilisateurs recourent souvent aux procédés très informels de recrutement de la main-d'oeuvre spécialisée ou non, par le moyen de relations personnelles ou recrutement sur site.

Il est clairement établi et sans équivoque que les jeunes diplômés des C.F.P.A. et qui transitent par le bureau de main-d'oeuvre, sont estimés non-opérationnels et donc peu rentables. Très souvent l'expérience et l'ancienneté sont jugées comme synonymes ^{de} compétence et qualification. Sans nous étendre davantage à ce propos, il est aisé de saisir le contenu réel de la relation qu'a l'entreprise du bâtiment avec le bureau de main-d'oeuvre. Il y a comme une sorte de primat de l'informel.

Néanmoins, le bureau de main-d'oeuvre arrive à "placer" des jeunes gens dans une situation professionnelle mais en empruntant cette fois-ci le chemin de la contrainte, dû aux dispositions socio-politiques. En effet, les B.M.O., quant ils sont associés à la démarche, arrivent moins difficilement à venir au secours des jeunes exclus du système scolaire, soit dans le cadre du système d'apprentissage en vertu des obligations décrétées et découlant de la Loi sur l'apprentissage du 27 Juin 1981, mais rappelons-le, sans aucune espèce d'impact sur un éventuel recrutement, soit en application des récentes dispositions relatives à l'emploi des jeunes.

Dans ce chapitre proprement dit, règne une sorte de confusion, judicieusement récupérée par l'entreprise du bâtiment. Dans ce cadre, on comprendra que par emploi des jeunes, il est explicitement signifié une sensibilisation des différents secteurs économiques à la délicate question du chômage. Beaucoup d'entreprises du bâtiment accueillent des jeunes, pour une formation sur le tas, en leur offrant un pré-salaire et en garantissant éventuellement l'emploi. De telles initiatives, combien même bénéfiques soient-elles dans une conjoncture socio-économique déterminée, peuvent être étouffantes à l'égard du type plus conventionnel pratiqué dans les centres de formation professionnelle. Il y aurait grand risque à voir se généraliser les CFPA des entreprises pour les mêmes métiers du bâtiment et parallèlement à cela un dépeuplement alarmant des sections du bâtiment dans les CFPA. Arriverons nous à voir se réaliser le déplacement de la formation dans le bâtiment et sa prise en charge totale par les entreprises ?

Cependant pour les objectifs assignés à travers le présent rapport, il semblerait indispensable de caractériser la main-d'oeuvre actuelle en exercice dans les chantiers du bâtiment, afin de déceler quelques spécificités qui font d'elle qu'elle soit perçue fonctionnelle, performante, comparativement aux jeunes nouvellement formés dans les CFPA.

2 - CARACTERISTIQUES ESSENTIELLES DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE SECTEUR DU BATIMENT :

Dans l'échantillon constitué pour la pré-enquête, on observe que la moyenne d'âge des travailleurs varie entre 38 et 40 ans. Ce sont des travailleurs dont le niveau d'instruction n'excède point le niveau primaire pour quelques-uns seulement, alors que la grande majorité étant constituée d'analphabètes. Ils sont tous des permanents et habitent la ville même où ils travaillent, sauf pour le cas des entreprises du bâtiment de la région d'Alger où on constate que la plus grande partie des ouvriers réside dans les bases-vie.

Une autre caractéristique importante à signaler relève du domaine de l'ancienneté dans le secteur du bâtiment. A ce niveau, la moyenne d'ancienneté de ces travailleurs est de vingt années.

En plus, presque tous ont entamé le travail en passant par le poste qui se trouve au plus bas niveau de l'échelle, en l'occurrence, le poste de manoeuvre. D'après les informations recueillies, on remarque que le métier exercé actuellement (maçon, coffreur, ferrailleur...) a été acquis après juste une ou deux années sur chantier. Sur les huit cas pris en considération, seulement deux ont bénéficié d'un stage de formation donné, sanctionné par une attestation de qualification ou de compétence.

En courant le risque de nous répéter, on dira que d'une manière générale, la qualification acquise chez les travailleurs du bâtiment est le fruit d'une formation sur le tas.

En somme, il y a comme une relation organique entre la formation sur le tas et l'expérience professionnelle, en ce sens que la formation sur le tas s'est accompagnée naturellement d'une certaine expérience professionnelle et c'est aussi cette dernière qui représente en quelque sorte le contenu même de la formation.

Pourtant, cette expérience et cette formation ont été vécues et capitalisées dans l'exercice d'un métier que les ouvriers du bâtiment sans exception estiment pénibles, sales et surtout dangereux. A ce propos, nous avons été surpris de constater que sur huit travailleurs, quatre parmi eux ont eu des accidents de travail et un parmi les quatre a dû interrompre son travail à trois reprises dû à trois accidents de travail. Dans les conditions de travail l'échafaudage est le plus détesté.

Il s'agit bien d'ouvriers détenteurs d'une longue expérience mais qui sentent les difficultés et le danger inhérents à la besogne et estiment par conséquent que le salaire qu'ils perçoivent est nettement en-deçà des efforts qu'ils déploient et les multiples risques auxquels ils s'exposent.

On est en droit d'assumer que si on souhaitait mettre en rapport les attitudes des utilisateurs avec les caractéristiques des travailleurs du bâtiment, perçus hautement performants par rapport à la population des jeunes formés dans les centres de formation, on comprendra sans risque de se tromper, que la bonne exécution des tâches serait, fatalement, le fruit d'un savoir-faire découlant d'une certaine expérience sur le tas.

En guise de conclusion pour ce chapitre, tout semble indiquer, pour le moment, que l'appareil de formation professionnelle et l'entreprise du bâtiment ne sont point situées dans la sphère d'un réseau de relations qui favoriseraient l'adéquation entre la formation professionnelle d'une part et l'emploi de l'autre. Par emploi, nous entendons, le domaine d'exercice des profils des postes de travail et des filières afférentes.

Pour son propre compte, chaque institution se fixe des objectifs à atteindre et déploie tous les efforts dans ce sens, mais malheureusement sans se soucier, ou du moins, sans prendre ^{en} ligne de compte concrètement les objectifs d'institutions se situant en amont ou en aval par rapport à ces propres actions. Il y a par conséquent un déficit réel dans la recherche et la réalisation d'une plate-forme commune, une plate-forme de concertation qui objectiverait les actions, non plus dans un espace isolé mais plutôt dans un domaine beaucoup plus large qui investirait nécessairement l'apport bénéfique d'un nombre suffisant de structures en relation directe ou indirecte avec l'action de formation.

En effet, faute de communication et de coordination inter-structures, souvent les efforts du centre de formation se confine dans l'absorption des déperditions scolaires. Trop souvent l'aspect quantitatif des résultats de l'action de formation l'emporte sur l'aspect qualitatif. Ce qui n'est en aucune façon profitable à la perspective légitime de coordination entre les aspects de la formation et le contenu réel des postes de travail. Pour ce faire, il s'avère nécessaire et urgent de prendre en charge l'aspect qualitatif de la formation professionnelle dans le sens où elle fera oeuvre de détermination des besoins en main-d'oeuvre qualifiée et surtout à travers une action concertée, envisager la détermination la plus exacte possible des profils des métiers et des différentes filières, car si le décalage estréel entre la formation professionnelle du bâtiment et les besoins des secteurs utilisateurs, il est urgent que les derniers transmettent aux premiers les données élémentaires d'un poste donné, afin qu'il soit réalisé des rectifications à même d'atténuer substantiellement le grand dilemme formation/expérience. En tout état de cause, ce schéma ne peut prévaloir que si on assistera à une domination de l'aspect consensuel sur tous les aspects sectoriels.

II.3.1. Isolement de la formation professionnelle par rapport au marché de l'emploi :

Comme il a été souligné auparavant, la formation professionnelle est saisie comme un outil complémentaire au système éducatif pour aboutir aux objectifs du développement. Seulement le système algérien, par ses directives, sa réalité a commencé à former des jeunes sans prendre en considération les besoins du marché national de l'emploi.

Le diplôme qui, au départ faisait l'objet ou, était le moyen de négociation sur le marché du travail semble ne plus l'être maintenant. Ceci nous permet de penser qu'en réalité la formation n'a pas tenu compte des exigences du secteur économique.

Dans le secteur du bâtiment, actuellement la demande dépasse l'offre d'emplois. La raison évoquée est la réduction remarquable des projets de construction sans oublier l'absence presque totale des matériaux de construction sur le marché national.

Pour mieux saisir la vulnérabilité de ce secteur, nous remarquerons que certaines entreprises ont été obligées d'arrêter les projets dont, très souvent les travaux avaient démarré.

Si l'on se réfère à la politique économique, avant 1985, c'était le plan qui déterminait les besoins. Après cette date, beaucoup de plans de charge des entreprises ont été annulés. Les faiblesses de planification font que dans certaines spécialités, la formation dépassait les besoins réels. Pour cela, les jeunes sortis des CFPA rencontrent des difficultés énormes pour trouver un emploi. Comme il a été mentionné dans la 1ère partie, ils sont découragés par le fait que leurs camarades des promotions précédentes n'ont pas trouvé de travail fait paradoxal, bien que l'activité du bâtiment (tout secteur confondu, privé et public) marche bien, les possibilités d'emplois sont rares "leurs aînés sont au chômage".

Donc, si l'une des faiblesses importantes de la formation professionnelle réside dans son isolement par rapport au marché de l'emploi, ce qui fait dire aux responsables des CFPA (formateurs et administrateurs) comme à ceux du bâtiment qu'ils forment actuellement des chômeurs

le problème ne se pose pas uniquement à ce niveau mais aussi au niveau de la formation également puisque les centres ont même des difficultés à placer leurs élèves pour les différents stages.

II.3.2. Industrialisation du bâtiment :

Comme nous l'avons vu précédemment, beaucoup de procédés nouveaux utilisés dans la construction ne sont pas enseignés, tels que le coffrage métallique, le pré-fabriqu^é etc ... Il semble donc que la formation telle qu'elle est enseignée actuellement dans les CFPA est à la traîne du secteur utilisateur. Pour cela, il serait utile d'avoir la participation du secteur utilisateur lors des examens de fin de stage pour que les CFPA puissent s'adapter aux exigences du marché de l'emploi. L'absence de moyens correspondant aux exigences technologiques actuelles ne motive pas les jeunes que ce soit pour la formation maçonnerie ou celle de la peinture. Ils préfèrent s'abstenir que d'apprendre des métiers dont ils ne se serviront que partiellement ou mieux encore, ils préfèrent les apprendre sur le tas.⁽¹⁾ Se pose ici le problème d'absence de matière première nécessaire à la formation ou comme l'appelle les stagiaires et les formateurs, la matière d'oeuvre.

Cette situation s'imbrique à celle existante au niveau du marché national. La solution résiderait dans le marché parallèle qui ne peut arranger les budgets de fonctionnement des CFPA qui souvent ne suffisent pas (2).

II.3.3. Les critères déterminants de la désaffectation chez les jeunes.

Durant la pré-enquête nous avons pu relever les critères suivants :

a) - Le niveau scolaire.

Le niveau scolaire apparaît comme critère déterminant dans la désaffectation des jeunes pour les métiers du bâtiment. Pour les sta-

(1). Il a été relevé que la formation dans les CFPA est la "concurrente des formules emplois des jeunes" ou apprentissage.

(2). Voir partie : Administration.

giaires des CFPA, il varie entre la 9^e AF et la 3^e AS. Le niveau est identique à celui des jeunes interrogés aussi bien de l'école que des B.M.O.

Cet éventail des niveaux permet l'accès à différentes formations : la maçonnerie, la plomberie, dessin bâtiment, marché gros-oeuvre etc... Ces 2 dernières apparaissent aux yeux des stagiaires comme des formations intellectuelles puisque leur niveau est relativement élevé. D'ailleurs dans les CFPA, nous avons remarqué qu'il existe une hiérarchie des formations et que la maçonnerie est au bas de l'échelle. Métier manuel qui d'après les jeunes (toutes catégories confondues) ne nécessite pas de formation scolaire. Ils peuvent l'acquérir par expérience. Mais la remarque qu'ils relèvent tous, c'est que les anciens du métier, les "vieux" n'ont pas eu de formation. Certains sont analphabètes, ou plutôt la majorité d'entre eux, et, si niveau d'instruction existe, il est très bas, c'est à dire, savoir lire et écrire. D'ailleurs les formateurs eux-mêmes reconnaissent que cette formation ne nécessite pas de niveau élevé. "On ne construit pas des avions" ceci en reprenant la réponse d'un formateur en maçonnerie. On demande aux stagiaires de savoir lire et écrire.

b) - Conditions de travail et rémunération.

Le mépris de la société est dû aux conditions dans lesquelles s'exercent ces métiers, pénibles, dangereux avec une faible rémunération. Refusés par les jeunes à cause de leur afférence extérieure c'est à dire combinaison, brouette qui reflète la condition de classe ouvrière, exploitée. Les jeunes en formation en dessin ou métré gros-oeuvre sont en blouse blanche, crayons à la main ont l'impression de ne pas faire partie de la même catégorie sociale que les stagiaires de maçonnerie ou plomberie. La salissure, la pénibilité et le danger de ces métiers sont des critères déterminants.

De même que la corpulence est une des conditions d'aptitude pour ces métiers. Certains stagiaires en maçonnerie sont très jeunes (16 à 17 ans) et frêles ont des problèmes de condition physique inadaptable.

c) - Risques professionnels.

Il est admis, statistiquement parlant que les métiers du

travail. L'échaffaudage, couler une dalle sont les lieux par excellence des accidents de travail. Les stagiaires en maçonnerie sont conscients de ces risques. Pour les jeunes inoccupés ou à l'école ce sont les blocages et les raisons évidentes de refus de ces métiers.

d) - La carrière professionnelle.

La carrière professionnelle est pensée ainsi : travailler comme salarié pendant une période déterminée, le temps d'acquérir le métier puis s'installer à son compte, ceci pour les maçons. Pour les autres formations en métier gros-oeuvre par exemple, ils espèrent arriver au poste de conducteur des travaux et par la suite devenir entrepreneur.

Il apparaît donc que ces métiers leurs permettent de se reconvertir ou mieux encore le passage d'une catégorie sociale à l'autre.

e) - Profil de poste.

deux tendances apparaissent :

- la première est celle de faire éclater les spécialités pour trouver des emplois pour les jeunes ainsi la maçonnerie générale ne fonctionnera plus. Sa formation sera divisée en plusieurs : carrelage , coffrage, faïence ... et nous aurons plusieurs métiers.

Cette situation est nouvelle depuis 1985 avec l'application du SGT qui définit les tâches de chaque métier.

- la seconde tendance est relative à la polyvalence des employés. L'employeur veut un ouvrier qu'il peut utiliser dans les différentes tâches. Une fois terminée sa tâche, il ne restera pas inoccupé. Il devra s'acquitter d'une autre tâche. Ceci est valable aussi bien pour le secteur privé que pour le secteur public. Donc la saturation des métiers n'entraîne pas l'occupation effective des employés.

3.4. Quel système de formation pour le bâtiment.

a) - L'information.

Le jeune n'est pas assez informé. Il est vrai qu'il n'y a pas de portée nationale sur les métiers du bâtiment. Les médias devraient jouer un rôle pour ces métiers parce que la société est responsable

Beaucoup de jeunes ne sont pas très informés sur ces métiers. D'ailleurs pour définir leurs contenus, ils ont été très brefs et dans certains cas, n'ont donné aucune précision.

La méconnaissance, l'ignorance de l'existence de ces formations dans les CFFPA est due à cela. Le seul "média" qui fonctionne bien est celui de la rumeur, ou le bouche à oreille.

Dans un centre visité, à la question relative à l'information, il nous a été répondu que l'organisation d'une journée "portes ouvertes" sur le centre n'^{pas} donné les résultats attendus. Donc, le système d'information est à développer, faire de la publicité à la télévision par exemple d'une part, d'autre part travailler avec les entreprises du secteur pour un recrutement des jeunes des environs puisque lors de la pré-enquête nous avons constaté que la majorité des maçons qui travaillent sur les chantiers à Alger par exemple viennent de l'intérieur du pays.

b) - Prestige social.

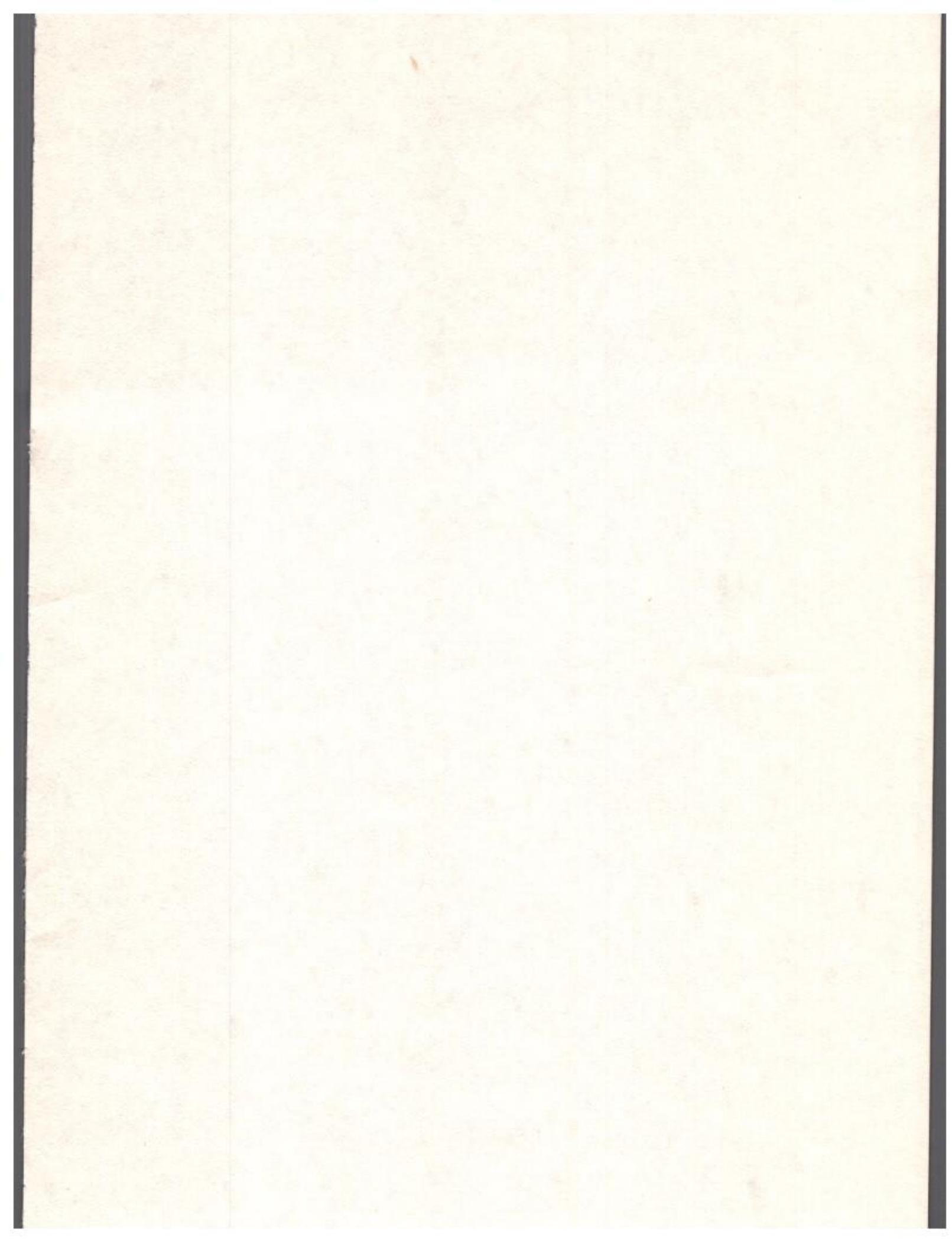
Les métiers du bâtiment ne sont plus le fait d'une catégorie sociale déterminée. Ils ont pris la dimension d'un phénomène de société. Le métier du bâtiment doit tenter de s'intégrer au delà des bannières, des préjugés sociaux et moraux existants dans la société.

En effet, dans la pré-enquête, nous avons pu relever que les jeunes ne sont pas incités par les parents à faire ces métiers. Ces mentalités existent donc aussi bien chez les jeunes que chez leurs parents. Les jeunes veulent des métiers techniques, valorisés socialement. D'ailleurs pour enrayer ces préjugés, les formateurs proposent de modifier l'appellation de maçon par celle de "technicien en maçonnerie".

Participe donc à cette dévalorisation, l'éducation donnée par les parents puisque ces derniers n'apprennent pas à leurs enfants à travailler. Les métiers du bâtiment, de maçon sont battus en brèche, voire révolus et expliquent les nombreuses questions à leur propos.

(1)

Le métier de maçon ne nécessite pas de formation ni de scolarité ; métier réservé aux analphabètes. Nous pensons que cette attitude va changer vu la nouvelle réglementation de l'orientation scolaire.



III - PERCEPTION ET ATTITUDES DES JEUNES

A L'EGARD DE LA FORMATION EN BATIMENT

Dans sa partie "Jeunes", la pré-enquête est axée sur les modes de socialisation simultanément ou successivement connus par le public interviewé dans différents milieux socio-éducatifs.

Les éléments recueillis permettent de désigner quatre (4) "centres d'influence" participant à la production et à la diffusion d'informations et de représentations sur la formation professionnelle : l'école, l'entreprise du bâtiment, l'appareil de formation (les centres) et l'environnement social (famille, milieu social...). Les discours diffusés par ces différents lieux de socialisation contribuent à forger l'image de marque de la formation professionnelle et la soumettent à un processus social de valorisation-dévalorisation dont l'impact sur les jeunes est assez sensible.

Cependant, il s'avère que la perception de la formation professionnelle par les jeunes et leurs attitudes à son égard apparaissent moins comme un simple dérivatif de l'image qu'en diffusent ces lieux de socialisation qu'une synthèse de ces influences et de stratégies élaborées en fonction de leur propres possibilités scolaires et relationnelles.

De sorte qu'en dernière analyse, le comportement effectif des jeunes à l'égard de la formation semble déterminé à la fois par l'influence et les traits culturels diffusés par le milieu socio-éducatif et par les stratégies consciemment mise en oeuvre lorsqu'il s'agit d'envisager leur avenir.

3.1 - LES JEUNES ET LA NOTION DE QUALIFICATION :

Malgré leur situation caractérisée par l'échec scolaire, les jeunes recherchent dans la formation professionnelle autant (si ce n'est plus) la continuité d'un processus éducatif qu'un apprentissage professionnel. Cette attente va à l'encontre du discours, communément répandu, qui lie l'efficacité de la formation professionnelle à sa capacité stricte de maîtriser les aspects pratiques des métiers.

L'ensemble des jeunes, lorsqu'ils évoquent ce que représente pour eux la formation, distinguent nettement entre deux niveaux : l'un, relevant de la qualification de l'individu, est perçu comme un

L'intelligence des choses est mise à contribution en rapport avec un objectif concret et utile : l'apprentissage du métier, qui constitue le second niveau du processus formatif.

Le résultat de la formation professionnelle, c'est la qualification acquise à l'issue de ce processus à la fois intellectuel et manuel et qui équivaut à la maîtrise d'une profession.

Deux raisons semblent alimenter cette attente :

- La première réside dans la volonté des jeunes de ne pas rompre avec l'univers des "études" au sens classique du terme. La formation, ainsi perçue, constitue une seconde chance d'aller plus loin. Elle ne peut donc se réduire à un ensemble de gestes qui tournent autour des techniques manuelles d'un métier. Si elle venait à être réduite à cette dimension, elle n'aurait plus de raison d'exister sous sa forme présente (centre, classes, examens, jury...). Elle se lierait directement au milieu du travail : travaux pratiques grandeur nature, stages en milieu professionnel... Comme en réclament les jeunes intégrés au dispositif, en particulier dans les sections Bâtiment.

- La seconde est qu'une formation comportant un processus éducatif serait la mieux placée pour garantir l'accès à la progression dans les études, c'est-à-dire à une formation de plus haut niveau ultérieurement. En effet, nombre de jeunes, malgré la situation d'échec scolaire vécue antérieurement, souhaitent terminer leur carrière à un niveau plus élevé de la hiérarchie scolaire : technicien, technicien supérieur, voire même ingénieur... L'entrée directe dans une formation assimilée à un apprentissage professionnel est vécue d'une part, comme une rupture consacrant un échec définitif, et d'autre part comme l'entrée dans une phase d'incertitude (risque de chômage et d'instabilité professionnelle) ou l'avenir n'est nullement perceptible avec transparence.

Cette attente de la formation ne correspond quasiment en rien à la perception qu'ils se font de la formation en bâtiment, en particulier les sections de maçonnerie. En effet, parmi l'éventail de sections proposées par l'appareil de formation, peu d'entre elles recouvrent à leurs yeux une réalité éducative.

Cet attribut n'est généralement reconnu qu'aux spécialités pouvant déboucher sur un autre stage ou d'autres études encore plus approfondies, ou associées à des possibilités de promotion rapides (topographie, dessin...).

Les formations de maçonnerie sont perçues strictement comme qualification professionnelle. Considérées comme l'antichambre du travail, ces sections donnent certes une qualification pour maîtriser un métier dans le bâtiment - mais encore faut-il que la question de l'emploi soit réglée, ce dont doute la majorité de nos interlocuteurs - mais nulle perspective de promotion culturelle, sociale ou professionnelle. "Quand un jeune aborde une formation, il se dit où elle va le mener et quel avenir elle lui réserve ? Si c'est le chômage ou un travail de misère toute la vie...". Propos révélateur d'une stratégie où l'avenir, même lointain, n'est pas négligé.

Ne véhiculant pas un contenu éducatif, ne permettant pas de poursuivre un processus de formation, qu'on considère avoir déjà entamé à l'école, et qu'on ne ^{vient} pas interrompre - soit par intérêt pour les études, soit pour différer la vie active ou tout simplement "l'entrée dans la vie des adultes" - ces sections ne peuvent donc déboucher ni sur des formations ultérieures, ni sur des métiers à haute technicité. Partant de ce schéma, la formation en maçonnerie est associée à "ceux qui n'ont pas été à l'école" ou "aux bas niveaux scolaires", en un mot à ceux qui ont perdu tout espoir d'aller plus loin dans la vie.

3.2 - LA FORMATION ET LE SYSTEME EDUCATIF :

L'immense majorité des candidats potentiels ou effectifs de la formation professionnelle est issue du système d'enseignement général. Logiquement, ce système devrait donc préparer les jeunes à envisager la formation professionnelle comme une issue intégrée au cursus scolaire. Celle-ci serait un "chemin" à prendre parmi d'autres, à la fin de la scolarité obligatoire, et s'inscrirait donc comme une continuité que les jeunes pourraient envisager d'une manière somme toute naturelle.

Or, le mode de socialisation distillé par le système éducatif apparaît en rupture quasi-totale par rapport à la formation tant sur

- Au plan socio-culturel, le système éducatif ne semble pas participer suffisamment à la diffusion d'une culture technique susceptible de valoriser les filières professionnelles. Les métiers du bâtiment seraient totalement absents de l'imagerie proposée par les manuels scolaires. L'image classique du compas et de l'équerre implicitement associée à ces métiers renvoie beaucoup plus aux professions supérieures, à fort coefficient intellectuel qu'aux formations visant des métiers dont la pratique met en valeur (ou exhibe en apparence) des gestes manuels plus qu'intellectuels.

Le système éducatif oriente vers la poursuite d'études à contenu classique fondées sur l'enseignement général, et dévalorise par là même tout autre choix éventuel qu'il frappe du cachet de la relégation. Aucun jeune n'irait volontairement en formation professionnelle tant qu'il lui reste la moindre chance de poursuivre une scolarité classique. Envisager une formation n'intervient qu'à la suite d'une éjection du système éducatif. De ce fait, elle est vécue à la fois comme la consécration de l'échec et comme la sortie de l'univers éducatif.

De par l'absence de toute référence à la formation professionnelle et l'insuffisance de son contenu en matière de culture technique de manière générale, le système éducatif participe, même sans le vouloir, à la dévalorisation de la formation professionnelle. Ainsi pour les jeunes interrogés, qu'ils soient scolarisés ou en situation de chômage, la formation professionnelle demeure la voie réservée à ceux qui ont échoué dans l'enseignement général, et dans les études de manière globale, puisqu'elle est associée au travail.

Ainsi la formation professionnelle ne vaut que si elle débouche sur un travail assuré, chose qui est de moins en moins évidente à leurs yeux. Déconnectée de toute action éducative, la formation n'a de sens que si elle débouche sur un emploi. Ce sentiment est du reste largement partagé par les jeunes en formation dans les C.F.P.A.. Lors d'un débat impromptu organisé avec le corps professoral d'un Centre de Tiaret, les enseignants s'écriaient en coeur : "Nous leur disons : vous ne vous formez pas seulement pour exercer un travail, vous vous formez comme hommes, comme membres d'une société. Est-ce que s'il n'y a pas de travail, vous n'étudiez pas ? Vous étudiez pour vous intégrer dans la société..."

Ce cri de désespoir lancé par une vingtaine d'enseignants qui voient leurs élèves abandonner leur classe un par un est révélateur de ce phénomène qui nie à la formation toute essence éducative pour la réduire à un simple apprentissage du métier au sens le plus étroit. C'est de là que découle par ailleurs la préférence généralisée donnée par les jeunes à la formation sur le tas ou en centre d'entreprise sur la formation en C.F.P.A.. En fait, c'est bien moins le pré-salaire qui est recherché, comme d'aucuns pourraient le croire, que l'assurance d'un emploi garanti et une formation grandeur nature et dénuée de fioritures.

- Au plan institutionnel, la nature des relations officiellement entretenues par les écoles et les C.F.P.A. ne se présente guère à l'avantage de ces derniers. L'appareil de formation a toujours été, et demeure en marge, pour ne pas dire ignoré, du système éducatif. Même la récente intégration des deux secteurs (éducation et formation) probablement parce qu'elle est plus administrative que pédagogique, n'a rien pu y faire. Au lieu de créer des canaux de communication dans les deux sens, de rechercher la complémentarité et de permettre à chacun de s'enrichir de l'expérience de l'autre, elle n'a abouti qu'à entériner la subordination, du point de vue des valeurs socio-culturelles, de la formation professionnelle au système éducatif, et à la renforcer par une subordination du type institutionnel.

En fait les Centres subissent beaucoup plus qu'ils ne coopèrent avec les Ecoles, et vivent très mal cette situation. Ils acceptent difficilement qu'on décide pour eux du public scolaire qu'ils doivent prendre en formation à partir d'une population orientée d'office des Ecoles et C.E.M.. Ce refus est vivement argumenté par le fait qu'une grande partie de cette population est jugée instable, indisciplinée, et n'allant pas jusqu'au bout de la formation. Les centres sentent leur pouvoir amoindri par les "ingérences" multifformes des établissements scolaires et des D.V.R.H.. Certains vont jusqu'à préconiser le recrutement non pas à partir des milieux scolaires (peu motivés et instables) mais parmi les jeunes en situation de chômage, ce qui leur permet, d'une part de recouvrir une certaine autonomie, et d'autre part d'accéder à un public qualifié de plus "mûr" et plus "stable".

Absent de par le contenu des enseignements et des messages qu'il transmet aux jeunes dans l'élaboration d'une perception posi-

le statut de relégation qu'il lui confère dans le processus de sélection-orientation, à sa dévalorisation culturelle et sociale.

3.3 - LA FORMATION DANS LE DISCOURS DE L'ENTREPRISE :

Le statut des formations en bâtiment étant solidaire de celui des métiers du même secteur, cela nous amène à nous interroger sur l'image qu'en diffuse l'entreprise et son impact sur la perception de la formation par le public des jeunes.

L'entreprise s'avère le lieu de diffusion de deux types de discours sur les métiers et la formation en bâtiment tout à fait opposés. L'un émanent de l'encadrement technico-administratif, l'autre des travailleurs dont les métiers correspondant aux qualifications proposées par la formation bâtiment.

- Le premier, celui des cadres technico-administratif, présente une image valorisante des métiers du bâtiment et des travailleurs qui s'y adonnent. On parle de niveau de technicité élevé, de gestes qui font appel à l'intelligence, même si sur le plan pratique ils sont souvent réduits par l'industrialisation à "des carrés et des rectangles", "un ferrailleur, dit-on, n'est plus n'importe qui. Cela demande un savoir-faire précis et des qualités qui ne sont pas à la portée du premier venu sans une formation technique sérieuse".

On insiste sur la responsabilité morale du travailleur du bâtiment : "un simple maçon assume la lourde responsabilité d'avoir à exécuter sans la moindre faille le plan architectural d'un immeuble au coût élevé...". Ou encore : "une erreur dans l'exécution d'un plan et l'immeuble peut être refusé. C'est parfois suffisant pour mettre en faillite une entreprise !".

Les conditions de travail dans le bâtiment n'ont rien de plus dangereux ou de plus dégradant qu'ailleurs, dans l'industrie par exemple. Ceux qui attribuent à ce secteur risque et pénibilité sont ceux qui se réfèrent aux emplois de bureaux ou aux activités spéculatives et non aux métiers productifs.

Les travaux lourds et pénibles sont faits par les engins, plus efficaces et plus économiques que la main-d'oeuvre. Ce ne sont pas des conditions de travail qui seraient un obstacle à la constitu-

l'insuffisance technique de celle-ci qui tend à devenir un frein à la modernisation et l'industrialisation du secteur du bâtiment.

L'absence de main-d'oeuvre répondant au niveau de technicité requis serait telle que certaines entreprises en seraient à se demander s'il ne fallait pas revenir à des techniques plus traditionnelles pour faciliter leur fonctionnement.

À ce discours valorisant s'oppose un discours extrêmement dépressif émanant des gens exerçant ces métiers. Instabilité, risque pénibilité, misère matérielle et relégation sociale sont les thèmes qui reviennent le plus chez les travailleurs qui ne souhaitent en aucun cas voir leurs enfants emprunter le même chemin.

Les métiers du bâtiment (maçonnerie,...) sont considérés comme "les derniers des métiers dans l'échelle des professions". "ils sont les travailleurs les plus près de la mort et sans un salaire leur permettant de vivre en l'attendant".

Souvent la relation est faite entre les risques (brûlure au ciment, intoxication au plâtre ou à la peinture, chute des échafaudages...), l'instabilité ("on ne peut savoir où l'on sera...") et l'ingratitude matérielle et sociale du métier.

Les discours des responsables et des travailleurs ne se recoupent pas plus autour de l'idée qu'ils se font de la formation C.F.P.A. en bâtiment.

Pour les premiers les métiers du bâtiment nécessitent une sérieuse formation technique dont les détenteurs sont rares sur le marché du travail, et qu'il ne faut surtout pas rechercher parmi les sortants des centres de formation conventionnelle. Dans leurs propos, l'image valorisante qu'ils ont des métiers ne correspond pas du tout à celle qu'ils ont de la formation en C.F.P.A.. Celle-ci serait traditionnelle, inefficace et forme des gens plus indisciplinés et exigeants qu'utiles.

Pour les seconds, la formation est tout simplement jugée superflue pour l'acquisition de ces métiers qu'on peut mieux maîtriser par la pratique et la formation sur le tas. "Six mois de bon-

argument-ils, la formation est inutile puisque même avec un diplôme, la nouvelle recrue est affectée comme "aide" avant d'accéder par la pratique à l'exercice du métier lui-même.

De ces deux messages opposés, lequel parviendra et aura le plus d'impact sur les jeunes ? D'après les recoupements et les hypothèses que permet de formuler notre pré-enquête, c'est le discours des travailleurs (ou un discours en tout point conforme) qui parvient aux jeunes et participe à forger la perception qu'ils se font de la formation et des métiers du bâtiment.

En effet, tant pour la formation que pour les métiers, les jeunes tendent à développer les mêmes propos, les mêmes caractéristiques que ceux que l'on rencontre auprès des travailleurs, qui s'avèrent de toute évidence le canal d'information le plus efficace. D'où peut-être l'image dépréciée qu'ont ces jeunes des métiers du bâtiment et de l'inutilité de la formation en centre pour accéder à ces qualifications.

Par contre l'image qu'en diffuse les responsables ne rencontre apparemment aucune reproduction en dehors de leur milieu puisqu'elle ne parvient ni aux jeunes, ni même aux acteurs directs de la formation : les administrateurs et les enseignants des C.F.P.A.. L'entreprise, à travers le discours de ses cadres, n'a pu imposer sa propre représentation de la formation et des métiers du bâtiment.

De par les carences du système éducatif dans la production d'une culture technique compatible avec l'apprentissage des métiers, d'une part, de par l'incapacité des entreprises à diffuser au sein de la société leurs propres valeurs du travail, d'autre part, la perception de la formation, en particulier celle du bâtiment, sera construite essentiellement à partir de l'image qu'en diffuse l'environnement (famille, quartier...)

Paradoxalement, ce sont les milieux qui véhiculent l'image la plus négative de ces métiers qui vont participer le plus à persuader les jeunes de s'engager dans ces filières. En effet, en dehors des stagiaires orientés à partir des établissements scolaires, un nombre important de jeunes ont déclarés avoir choisi leur spécialité sur recommandation d'un parent ou d'un ami, parfois ayant suivi la

Famille et environnement social semblent être les principaux milieux où se décide le sort favorable ou défavorable réservé à la formation en bâtiment. Les lieux où s'élabore (ou est censé s'élaborer) un discours formel et construit (système scolaire, entreprise, appareil de formation) sur la formation, ont peu d'impact tant sur la perception que sur la prise de décision.

Ainsi l'information formelle arrive très mal ou pas du tout aux jeunes. Dans l'ensemble toutes les catégories de jeunes ont peu ou pas d'information sur la formation professionnelle, et estiment unanimement que les jeunes de leur condition ne maîtrisent pas du tout cette information.

La minorité des jeunes qui s'estime informée ne dispose en fait que de bribes vagues et imprécises qui ne font qu'accentuer l'opacité qui entoure la formation professionnelle. On "sait" qu'il y a un appareil de formation, qu'il y a des filières de formation, mais on ignore tout des conditions et des possibilités d'accès, du contenu de la formation, des perspectives d'avenir qu'elle ouvre (on pense généralement au chômage...).

Le caractère vague et imprécis de l'information a tôt fait de la traduire en désinformation, ce que les jeunes stagiaires appellent "information négative". Ainsi les visites de C.F.P.A. à partir des écoles et C.E.M. ne seraient guère persuasives. Probablement en raison de leur caractère général et précipité, ou de l'insuffisance de leur prise en charge, elles ne semblent pas à même de lever la suspicion et les préjugés qui pèsent sur la formation professionnelle chez les jeunes.

En fait, les sections qui bénéficient le plus d'information auprès des jeunes sont celles qui se trouvent être les plus valorisées et recherchées. Les sections de formation professionnelle sont perçues par les jeunes à travers une échelle de valeur où les filières hors bâtiment viennent en tête, suivies par certaines spécialités du bâtiment relativement valorisées (dessin, métré...). Le bas de l'échelle est occupé par les spécialités de maçonnerie...

L'information dont dispose les jeunes semble être tout à fait proportionnelle à l'importance que tient chaque section dans

l'information qui circule à son sujet est importante. Ce fait appelle deux suppositions :

1 - L'information est fonction, non pas des canaux formels - ce qui corrobore ce qui a été dit plus haut -, mais de l'effort que consentent les jeunes pour s'enquérir eux-mêmes des possibilités de formation. Ces efforts s'orientent bien entendu en priorité vers les sections les plus attrayantes.

2 - La véritable source d'information n'est pas constituée par les institutions officielles - celles-ci ne sont pas censées opérer de discriminations entre les différentes sections - mais par les canaux informels fortement influencés par les préjugés et les images d'Epinal.

3.4 - LA RELATION NIVEAU SCOLAIRE-FORMATION :

Le niveau scolaire apparaît, d'après les éléments recueillis, comme une des données que les jeunes sont les moins disposés à négocier. On observe chez eux un très fort attachement à la préservation de leur acquis scolaire. La relation niveau scolaire-formation est, ainsi, souvent parmi les premières notions que l'on peut déduire de leurs propos. Le principe auquel ils adhèrent est que chaque niveau scolaire correspond à une formation donnée et qu'il est inacceptable d'aller dans une spécialité "qui n'est pas de son niveau", quitte, parfois, à rester "hitiste".

Cette relation est d'ailleurs reproduite par l'institution de formation qui hiérarchise les filières en 5 niveaux. Cependant le schéma de correspondance qui a longtemps prévalu et désormais dépassé par la masse des jeunes qui arrivent à un stade de scolarisation relativement élevé. Avec l'Ecole fondamentale, l'ensemble de la population scolaire arrive théoriquement jusqu'en 4° AM, et une proportion importante poursuit ses études au delà, pour ne parler que de ceux qui ne vont pas jusqu'au Baccalauréat.

Or, les jeunes sont restés fixés sur des niveaux d'accès en formation, sur une grille d'équivalence en quelque sorte, qui relève d'une période révolue, quoique récente. Ils veulent négocier des formations qu'ils jugent conformes à leur niveau scolaire.

Il convient ici d'insérer le dispositif de formation dans l'ensemble de l'appareil d'enseignement-formation national. Ainsi, il y a quelques années, on pouvait avec le niveau de 4° A.M. suivre des études de techniciens supérieurs et avec le niveau de 3° A.S. engager une formation d'ingénieur dans les Instituts technologiques, les Centres de formation des grandes entreprises et même dans certains établissements universitaires. Or, les jeunes veulent préserver le même pouvoir de négociation pour leur niveau scolaire et bénéficier des mêmes conditions d'accès en formation que leur aînés.

Cette situation a fait que le niveau scolaire est devenu, paradoxalement, un obstacle pour l'accès à certaines formations. D'où l'interrogation : l'élévation du niveau d'éducation constitue-t-il une menace pour certaines professions ? Un élève qui a été jusqu'en 4° A.M. ne veut plus suivre une formation de maçon. "Ce n'est pas de mon niveau" est une expression qui revient souvent chez les jeunes pour justifier leur refus.

En fait, de par leurs attitudes qui consistent à sauvegarder un niveau scolaire considéré comme un acquis, de par la rigidité même du système de formation qui ne permet guère l'ascension verticale d'une filière à une autre, les jeunes restent prisonnier d'un "niveau". L'on se trouve dans une situation semblable à celle que décrit Jacques DENANTES dans les entreprises françaises comparées à leurs homologues allemandes : "Pour un même effectif, écrit-il, en Allemagne il y avait une quinzaine de personnes d'encadrement et 3 échelons hiérarchiques, en France il y avait 24 cadres et 8 échelons. Il est évident que les chances d'apprendre, d'acquérir une certaine autonomie professionnelle étaient plus grande pour tout le monde dans la situation Allemande que dans la situation française, où la hiérarchisation d'une certaine manière, se court-incuitait elle-même, se contrôlait et s'interdisait mutuellement l'acquisition de nouvelles connaissances". (in : les jeunes et l'emploi, 1987, p.78).

Il est possible de distinguer, sur la base du niveau scolaire, 2 catégories de jeunes : ceux dont le niveau recouvre l'enseignement secondaire (1° A.S. à la 3° A.S.) et ceux dont le niveau s'étale de la 5° A.F. à la 9° A.F. (ex 4° A.M.).

- La première catégorie refuse de se "résigner" à l'idée de

en particulier ceux du bâtiment. Ces jeunes ambitionnent toujours de suivre des formations de techniciens, de techniciens supérieurs et parfois même d'ingénieurs pour les 3° A.S.. D'où le phénomène de désaffectation constaté même dans les filières jusque là recherchées.

Cette catégorie recherche des formations hautement valorisées : électronique, informatique et parfois même gestion sont les spécialités les plus évoquées. Ces jeunes font des demandes un peu partout, y compris en direction des entreprises, et attendent des réponses dont ils savent qu'elles ont peu de chance d'arriver.

- La deuxième catégorie, celle dont le niveau va de la 6° A.F. à la 9° A.F., est généralement la plus disposée à accepter une formation en bâtiment, et c'est elle qui constitue la masse des sections bâtiment dans les centres. Au sein de cette catégorie, il est encore possible de distinguer 2 fractions de jeunes : ceux qui sont convaincus que la formation "ne sert à rien" dans la recherche ou l'acquisition d'un métier qualifié et préfèrent éventuellement s'adresser directement aux entreprises, et ceux qui manifestent une certaine adhésion au principe d'une formation en centre et l'associent presque toujours à une formation ultérieure susceptible d'améliorer leur niveau.

Les premiers préfèrent à la formation en centre un apprentissage sur le tas ou le travail direct. Quand ils acceptent une formation en centre, ils lui confèrent un statut d'attente destinée à différer soit le service national, soit la confrontation avec la vie active, c'est-à-dire presque toujours le chômage.

C'est cette fraction qui pose aux Centres le problème de la désaffectation des stagiaires en pleine formation, rendant difficile la stabilisation des sections bâtiment dont le nombre d'élèves se réduit tout au long du cursus. En effet, ces jeunes abandonnent leur formation à la première occasion.

La seconde fraction, est celle des jeunes qui nourrissent des espoirs quant aux effets possibles de la formation. Pour ceux-là la formation permet "l'obtention d'un diplôme" qui représente à leur yeux "une chance de plus de trouver du travail", permet d'échafauder des projets pour l'avenir : "avec une formation, je peux plus tard

volonté affirmée de poursuivre une formation supérieure : "je pourrai arriver à un stage de conducteur de travaux"...

Cependant, outre les causes diverses évoquées par ailleurs, certains facteurs secondaires participent à réduire le recrutement à partir de ces 2 fractions. Il est ainsi possible de citer trois de ces facteurs :

- Le manque d'information élaborée sur les possibilités de formation et sur les conditions réelles d'accès et de déroulement pour chaque filière.
- La peur de l'échec au test d'admission souvent quasiment assimilé à un concours. Après l'expérience vécue dans le système éducatif, l'échec scolaire intériorisé bloque toute perspective d'avoir à s'engager de nouveau dans le cycle infernal "succès - échec".
- Le fait de voir des jeunes de plus haut niveau que soi sans formation et sans travail n'encourage guère à tenter sa propre chance.

Les données actuelles sur les fractions de jeunes susceptibles de constituer un public potentiel pour les sections bâtiment semblent désigner principalement cette catégorie des 6° à 9 A.F.. Cependant si un tel choix venait à être pris en considération, il ne peut être que provisoire et limité dans le temps. Avec l'école effectivement obligatoire jusqu'à la 9°A.F., cette catégorie tendra à se réduire de plus en plus. A terme, le système de formation devrait se préparer à recevoir pour l'ensemble de ses sections un public dont le niveau sera égal ou supérieur à la 9° A.F., un public qui serait donc plus exigeant sur la qualité de la formation et des professeurs, ainsi que sur les possibilités de passage à des formations supérieures.

Cela est d'autant plus important que l'institution de formation joue un rôle essentiel dans la diffusion de sa propre image de marque. On a remarqué en effet que, ne serait-ce que pour défendre leur univers socio-professionnel, les stagiaires des sections bâtiment proposent un discours nettement plus valorisant de ces spécialités que les jeunes scolarisés, en chômage ou appartenant à d'autres filières de formation, et que parmi eux, beaucoup ont été persuadés de s'y engager par des camarades ayant suivi la même filière.

Ainsi, si les jeunes en situation de chômage ou scolarisés lient le statut social de ces métiers aux caractéristiques intrinsèques qui leur sont attribués, citant pêle-mêle la pénibilité, les risques professionnels, l'instabilité, les bas salaires..., les stagiaires avancent des raisons de l'ordre des valeurs sociales et parlent de "mentalités négatives", de "sous-développement culturel", de "jeunesse rêveuse"..., propos qui renvoient à des tentatives de disculper ces métiers en mettant en cause des attitudes sociales injustifiées.

Cependant un tel discours tenu par les stagiaires tient plus de l'auto-défense que de la conviction. Une amélioration de la formation, avec tout ce que cela suppose comme redressements-programmes, pédagogie, enseignement... - Confortera les stagiaires dans l'image qu'ils veulent donner de la formation. Elle permettra d'une part d'enrayer les déperditions et d'autre part de renforcer leur pouvoir de persuasion sur les jeunes restés en dehors du dispositif de formation. L'action sociale de près de 14.000 stagiaires (en 1988) se renouvelant tous les 18 mois et disséminés à travers tout le territoire national n'est pas un atout à négliger.

EN GUISE DE SYNTHÈSE :

Les difficultés auxquelles se heurtent les sections bâtiment de la formation professionnelle semblent relever tant d'un environnement peu favorable à leur prise en charge que de dysfonctionnements et d'anachronismes inhérents au dispositif lui-même.

Malgré les tentatives de rapprochement avec les systèmes éducatif et économique, son intégration en amont et en aval demeure faible. Une certaine marginalisation, voire un isolement, la caractérise par rapport à cet environnement.

C'est que ces essais de rapprochement se sont souvent cantonnés aux simples plans des ajustements structurels, socialement inopérants, et de la recherche d'une adéquation sur la base de paramètres strictement techniques.

Le redéploiement connus ces dernières années par le dispositif de formation ne s'est guère accompagné de mesures de redressement en matière de contenu de la formation et de profil des enseignants. La formation professionnelle a connu un redimensionnement physique remarquable mais tout en gardant approximativement le même mode de fonctionnement et les mêmes qualités de prestation.

Or, pour ne s'en tenir qu'aux filières du bâtiment, il a été relevé :

- Une tendance à la modernisation et à l'industrialisation du bâtiment par l'usage fréquent du coffrage métallique et du pré-fabriqués.
- Une forte élévation du niveau éducatif des jeunes qui tendra à s'améliorer dans les années à venir.

Face à cette évolution, l'appareil de formation continue à proposer un encadrement de niveau scolaire plus faible que celui des stagiaires, et des formations fondées sur des métiers de type artisanal.

Des solutions visant à améliorer l'attrait et l'image de marque de l'appareil de formation pourraient être recherchées tant au niveau du dispositif lui-même qu'en celui de son environnement, en particulier le système éducatif et le système économique.

1 - Au niveau du dispositif :

- Rechercher son intégration socio-organisationnelle, en particulier en agissant sur le contenu des formations et l'agencement des différentes spécialités, à l'enseignement dispensé en amont et à la formation dispensée en aval par les entreprises.

- Adopter des structures et une organisation pédagogique assez souple ainsi que des filières communicantes et décloisonnées afin de donner au dispositif une flexibilité lui permettant de s'adapter aux mutations de l'environnement (public des jeunes, entreprises..) et d'éviter des chevauchements dans certaines activités avec d'autres lieux de formation.

- Ces réaménagements pourraient tendre vers la redéfinition du profil de formation compte tenu des attentes des jeunes et des besoins de l'entreprise considérant ses propres actions de formation.

- Compte-tenu de l'handicap du chômage, la formation devrait tabler sur des capacités de persuasion intrinsèques et offrir aux jeunes un contenu qui aurait un intérêt en soi, qui ne soit pas subordonné totalement à l'emploi.

- Le dispositif pourrait en outre adopter une stratégie, tenant compte des attentes des différents groupes concernés, en particulier les jeunes et les utilisateurs. Les formateurs notamment devraient être plus sensibles aux évolutions connus par ces milieux.

- L'information diffusé en direction des jeunes gagnerait à être plus précise et systématique en mettant en valeur les sections, leur contenu et les possibilités et perspectives qu'elles proposent.

2 - Au niveau de l'environnement :

La formation professionnelle étant un maillon intermédiaire entre le système éducatif et les entreprises, sa valorisation implique un certain nombre de mesures relevant de ces derniers.

2.1 - Le système éducatif :

- Prendre en charge la diffusion d'une culture technique dans le contenu de ses enseignements.

- Valoriser dans son discours les métiers manuels.

- Informer les jeunes et les parents sur les possibilités d'orientation en formation.

2.2 - L'entreprise :

- Détermination de ses besoins et des profils de postes en usage dans ses chantiers.
- Donner une priorité dans l'emploi aux jeunes issus du dispositif de formation.
- S'impliquer éventuellement dans l'action de formation en centre par des subventions ou des parrainages de C.F.P.A. (aides, ouverture de postes de stages...).

