

► Pourquoi la VAE n'a pas trouvé sa place auprès des professionnels du BTP ?

Enquête qualitative sur le rôle des diplômes et la perception de la formation dans les professions du BTP

Sommaire

Préambule.....	2
1. Posséder un diplôme dans le BTP : un intérêt relatif.....	3
2. La perception de la formation continue dans le BTP : un rapport non académique.....	6
3. Un secteur en mutation	12
4. Le point de vue des personnes interrogées sur la VAE.....	16
5. Quelles perspectives de développement de la VAE ?	17
Annexe	19

Secteur économique historique, le BTP représente 8 % des actifs en emploi haut-normands tous secteurs confondus. Qu'ils soient dirigeants d'entreprise ou salariés, les professionnels du BTP exercent le plus souvent dans des petites ou moyennes entreprises et sont majoritairement peu ou pas diplômés : 44 % d'entre eux possédaient un diplôme de niveau V et 31 % aucun diplôme en 2010*. Ce faible niveau de formation ne peut être appréhendé qu'en portant attention à une particularité culturelle du secteur : c'est l'expérience professionnelle qui constitue le principal critère d'appréciation des savoir-faire et compétences des travailleurs. Confronté d'une part aux répercussions économiques de la crise de 2008 et d'autre part à une évolution des professions (accélérée par la nécessité d'efficacité environnementale notamment), le secteur du BTP devra relever des enjeux liés à la qualification des actifs dans les années à venir. Si la coexistence d'un faible niveau de formation/haut niveau d'expérience professionnelle désigne théoriquement la VAE comme un levier potentiel pour y répondre, la réalité est tout autre, les actifs du BTP étant parmi ceux qui ont le moins recours au dispositif (en comparaison aux autres secteurs d'activité régionaux). Dans le prolongement du travail initié en 2013 par l'observatoire VAE du Crefor, qui a permis de constater statistiquement la faible utilisation de la VAE dans le BTP, cette étude se fixe pour objectif d'en expliquer les raisons, pour ensuite définir dans quelle mesure le dispositif pourrait constituer une opportunité pour les salariés et les entreprises du secteur.

* Source Insee Recensement de la population 2011

Préambule

L'étude s'est articulée autour d'une série d'entretiens qualitatifs auprès de personnes occupant différentes professions du BTP : une dirigeante d'entreprise, un chargé d'étude génie civil, un géomètre, un métreur, des syndicalistes et ouvriers (FO, CGT), des responsables de fédérations patronales (FFB-CAPEB-UPA), un ingénieur de formation de l'Afpa, un directeur de CFA du BTP, une conseillère en formation de l'Opca (Constructys) ainsi que des conseillers point relais conseil VAE. Au total 10 entretiens (compris entre 45 minutes et 2 heures) ont été réalisés auprès de 15 personnes.

Afin d'approfondir le positionnement de la VAE dans le secteur, les entretiens ont porté sur deux thèmes principaux. Le premier visait à comprendre quel rôle jouent les diplômes à chaque étape du parcours professionnel des individus : à l'embauche, au regard de l'évolution de carrière, d'une recherche d'emploi et en fonction des professions occupées. En deuxième lieu, c'est le recours à la formation professionnelle continue qui a été examiné. La VAE s'inscrivant comme une action de formation continue parmi d'autres, l'hypothèse de l'existence d'un lien entre recours à la formation continue et VAE a été formulée ; le cas d'un faible recours à la formation continue en général pouvant expliquer la faible utilisation du dispositif. Pour alimenter l'étude plus largement, de nombreux autres aspects ont été discutés : par exemple les spécificités de certaines professions, les différentes mutations à l'œuvre dans le secteur, l'organisation du travail sur les chantiers comme vecteur de transmission des savoir-faire ...

Les réflexions concernant le potentiel de développement de la VAE ont surtout porté sur les professions de la production*. Les professions techniques et d'encadrement de chantier ont été examinées davantage dans une logique d'évolution professionnelle. Les professions administratives ont par contre été exclues des investigations (du fait de leur portée transversale avec d'autres secteurs d'activités). S'il est question du BTP tout au long de l'étude, les investigations (sous contraintes matérielles) sont restées majoritairement dans le champ du bâtiment, qui représente plus des trois quarts des effectifs salariés du BTP en Haute-Normandie. Par ailleurs, dans une optique de simplification, le terme « diplôme » a été utilisé dans l'enquête d'une manière générique, afin de désigner l'ensemble des certifications.

Les constats présentés ne sont que le fruit de la parole des professionnels rencontrés, leur expérience, leur ressenti. Ils ne sauraient représenter l'ensemble des pratiques des professionnels du BTP.

* C'est-à-dire les postes d'exécution sur les chantiers, voir la liste des professions du BTP en annexe

2

Les candidats issus du BTP peu présents dans la VAE en Haute-Normandie

65* personnes ont déposé un dossier de recevabilité pour tenter d'obtenir une certification du BTP en 2013 en Haute-Normandie. Parmi l'ensemble des candidats à la VAE haut-normands en 2013, ceux du BTP ont formulé 3,1 % des demandes de recevabilité (2 070 au total). Seulement 29 candidats du BTP se sont présentés en jury en 2013 (soit 2,1 % de l'ensemble des passages en jury de l'année). Ces chiffres témoignent d'une sous-représentation du secteur du BTP dans la VAE par rapport à son poids dans l'économie régionale, qui représente 8 % des actifs en emploi**. Cela revient à dire que 0,17 % des salariés haut-normands du BTP ont entrepris une démarche VAE en 2013, contre 0,3 % de l'ensemble des actifs en emploi tous secteurs confondus et 1,08 % des salariés issus du secteur sanitaire et social***. Par ailleurs, les candidats du BTP abandonnent plus fréquemment leur parcours VAE au cours de la démarche : 40 % se sont présentés en jury après avoir déposé un dossier de recevabilité contre 49 % pour l'ensemble des candidats tous secteurs confondus sur la période 2008 – 2013****.

* Source : Observatoire VAE, Crefor

** Source : Recensement de la population 2011, Insee

*** Ce taux d'engagement est calculé en rapportant l'ensemble des candidats à la VAE issus du BTP à l'ensemble des actifs en emploi du BTP, pour une année donnée en Haute-Normandie. Un candidat à la VAE est défini ici par une personne qui a déposé un dossier de recevabilité dans l'année

**** Pour en savoir plus, se référer à l'étude « Les parcours VAE en Haute-Normandie », Repères hors-série, juillet 2014, Observatoire VAE, Crefor

1. Posséder un diplôme dans le BTP : un intérêt relatif

L'objectif d'accroître le niveau de qualification de la population est régulièrement réaffirmé par les politiques publiques d'emploi et de formation, comme un moyen de favoriser la compétitivité des entreprises mais également comme un facteur d'insertion et de mobilité professionnelle. Cependant, l'évolution de chaque profession, (ou plus largement secteur d'activité) s'est vu accompagnée de la construction d'une culture du diplôme qui lui est propre. Les professions du BTP témoignent à cet égard d'une approche ambivalente. Ainsi, les professionnels rencontrés ont souvent considérés les diplômes dans un premier temps comme inutiles, pour ensuite (au cours de la même discussion) les créditer d'un intérêt relatif, qui pourrait même aller croissant dans les années à venir. Cette dichotomie se place comme le reflet d'une culture professionnelle particulière, la perception de l'intérêt des diplômes variant en fonction des sujets abordés et du niveau de qualification des professions examinées.

Des voies de recrutement variées où le diplôme n'apparaît pas primordial

Au cours de la plupart des entretiens réalisés, l'examen du rôle des diplômes de formation initiale a fréquemment amené au constat de leur faible utilité, puisque l'expérience professionnelle permet à elle seule de juger du niveau de compétence d'un individu lors d'une session de recrutement. Ainsi, par le biais d'un simple entretien oral, le recruteur va porter attention aux différents postes occupés, et particulièrement à l'identité des anciens employeurs. La notion de « référence » est particulièrement déterminante, la réputation de certaines entreprises clairement identifiées (souvent de taille importante) permettant très rapidement d'apporter un jugement sur les compétences d'un individu. Dans le cas des individus ayant exercé une profession du BTP dans une PME, c'est davantage les poly-compétences qui seront prisées. En effet, il est plus probable pour une personne de réaliser des tâches diversifiées lorsqu'elle travaille dans une petite structure que dans une grande, où les tâches sont davantage spécialisées et segmentées. Lors d'un recrutement pour un premier emploi, la possession d'un diplôme peut se placer comme une garantie par rapport au poste

visé. Dans la mesure où un jeune qui quitte la formation initiale est inexpérimenté, il devra bénéficier d'une période de formation en interne dans l'entreprise employeuse, afin d'obtenir toutes les compétences nécessaires au travail en autonomie. Dans le cas où ce jeune changerait d'entreprise par la suite (à présent en capacité d'autonomie dans sa profession), la possession d'un diplôme perdra son intérêt, puisque les compétences auront été « validées » par une entreprise. Lors du recrutement pour un premier emploi toujours, il est également possible de recruter un jeune qui ne possède ni expérience, ni diplôme correspondant à la profession, si celui-ci peut attester de compétences manuelles dans des domaines différents (mécanique par exemple). Les jeunes « bricoleurs » sont appréciés pour leurs capacités d'auto-apprentissage. Également, des jeunes qui auraient suivi des formations en apprentissage ou exercé certaines professions jugées difficiles peuvent également être recrutés pour un premier emploi dans le BTP (particulièrement lorsqu'ils sont issus de professions qui présentent des difficultés physiques où des volumes horaires conséquents). Les métiers de l'artisanat ont plusieurs fois été cités pour leur caractère formateur. Par ailleurs, ces pratiques de recrutement sont privilégiées et reproduites par des chefs d'entreprise et les personnels encadrants, qui détiennent pour bon nombre d'entre eux un CAP tout au plus, mais de nombreuses années d'expérience.

L'idée selon laquelle le secteur du BTP offre des opportunités de carrière en dépit des diplômes est très répandue. L'entreprise permet d'évoluer si les personnes le souhaitent, quel que soit leur niveau de formation initiale, et suivant l'évolution de leurs compétences. Il est parfois fait référence à « l'ascenseur social » des professions du BTP, qui est décrit comme un phénomène toujours bien présent et qui récompense « le courage et la motivation ». La détermination permettant de gravir les échelons est récompensée par une certaine fierté « d'en être arrivé là ».

Diplômes et recrutement : un marqueur flou...

Une fois développés ces premiers éléments soulignant l'intérêt relatif des diplômes pour entrer dans les métiers du BTP ou évoluer (souvent en début d'entretien), les professionnels rencontrés leur ont souvent reconnu un intérêt relatif par la suite, voire même un caractère indispensable pour certaines professions.

La possession d'un diplôme peut être favorisante. C'est le cas lors d'un recrutement où plusieurs candidats possèdent un niveau d'expérience similaire. La personne possédant un diplôme correspondant au poste aura alors plus de chance d'être retenue. De plus, il a plusieurs fois été mentionné que les chefs d'entreprise, « qui sont souvent les premiers à placer l'expérience au-dessus des diplômes », encouragent leurs propres enfants à obtenir des diplômes lorsqu'ils s'orientent vers le BTP. En cas d'absence d'expérience, le diplôme est également favorisant.

4

... Qui peut être influencé par des déterminants économiques...

Entre le début des années 2000 et le déclenchement de la crise financière en 2008 (période de croissance économique importante dans le secteur du BTP*), le besoin de main d'œuvre rapide a favorisé les recrutements peu exigeants en matière de qualification. Ces dernières années, les tensions sur l'activité se sont répercutées sur le marché du travail et les garanties demandées à l'embauche par les entreprises sont plus nombreuses. Dans la mesure où la concurrence entre les personnes qui sont à la recherche d'un emploi est exacerbée, le caractère discriminant des diplômes s'est vu renforcé.

... Et par les mutations sociétales

L'augmentation du niveau de formation global des jeunes sortants de formation initiale est observable également dans le secteur du BTP. Ainsi, les jeunes qui obtiennent un premier emploi dans le BTP aujourd'hui sont davantage diplômés que leurs homologues il y a 20 ou 30 ans, poursuivant

davantage leurs études jusqu'au Bac professionnel ou plus. Comme le souligne un responsable de la branche professionnelle : « Si aujourd'hui les personnes qui détiennent un niveau V sont toujours recherchées (le CAP représentant historiquement une garantie d'insertion dans de nombreux métiers de la production), les ouvriers qualifiés, techniciens ou maîtrise de niveau IV ou III sont de plus en plus demandés. » L'exemple de la profession de chargé d'affaires est assez représentatif de cette situation. Dans les entreprises où ce poste est présent (à partir des entreprises de taille moyenne), le niveau de diplôme demandé au recrutement tend à augmenter. Si la plupart des chargés d'affaires détenaient il y a encore quelques années seulement un Bac professionnel, les personnes embauchées pour ce poste aujourd'hui sont (et seront à l'avenir) de plus en plus souvent titulaires d'un BTS voire d'un diplôme d'ingénieur. Ainsi, alors que de nombreux postes de chargé d'affaires restent occupés par des personnes dont l'expérience a été déterminante pour y accéder, les nouveaux recrutements se voudront plus exigeants en termes de niveau de qualification, et particulièrement pour les jeunes.

Les évolutions réglementaires (concernant la sécurité et l'environnement principalement) ainsi que les mutations propres au secteur du BTP peuvent également influencer sur le rôle des diplômes. Ces questions seront abordées dans une partie dédiée aux mutations du secteur.

Un rapport au diplôme qui peut être parfois ambigu

Le rapport au diplôme peut éventuellement être source de tension entre individus. Un chef d'entreprise peut par exemple mal vivre le fait d'avoir à son service une personne plus jeune et davantage diplômée que lui. Une situation similaire peut se produire entre un chef d'équipe et un nouveau membre de son équipe. Selon un responsable syndical : « Ce problème de représentation de la légitimité à occuper un poste peut être à l'origine de mal être au travail (anxiété, stress, manque de confiance en soi...), voire même de conséquences plus graves (licenciement, mise au placard...). »

Un problème de ce type (qui n'est pas uniquement spécifique au BTP) peut provenir d'un malaise en-

* Entre 2000 et 2008, le bâtiment a créé plus de 150 000 emplois salariés en France, source : Observatoire des métiers du BTP

tre tenu à l'égard du système scolaire, faisant suite par exemple à des difficultés voire à une situation d'échec rencontrée durant le cursus initial. Dans ce cas, des valeurs propres à l'environnement professionnel et basées sur les compétences techniques seront développées, valorisant l'expérience au détriment des compétences « théoriques », qui resteront assimilées au système scolaire et perçues négativement. Ces éléments seront davantage développés dans la partie suivante traitant du rapport à la formation).

Par ailleurs, la majorité des entretiens ont permis de souligner l'existence et l'importance d'une « culture du bâtiment », fortement ancrée dans le compagnonnage. Ainsi, l'acquisition de compétences est indissociable de la pratique, et fait l'objet d'une validation par les pairs. Dans ce cadre, l'obtention d'une qualification par le biais de la VAE peut paraître inutile, puisque l'expérience professionnelle permet de toute façon d'attester de son expérience. Comme le souligne une responsable d'entreprise : « Quel est l'intérêt d'aller passer une VAE pour obtenir un diplôme alors que la personne est déjà qualifiée ? »

Le positionnement sur la grille salariale

Un niveau de qualification (V, IV...) particulier correspond légalement à un échelon dans la grille salariale du BTP*. Cette correspondance est particulièrement importante lors du premier emploi, puisqu'elle définit le positionnement de départ. Par la suite, un salarié va progresser dans la grille en fonction de l'évolution de ses compétences et surtout en fonction des choix de l'employeur. Les changements d'échelon se font donc dans la plupart des cas sans acquisition du niveau de diplôme correspondant au nouvel échelon, mais à l'issue d'une négociation salarié-employeur. Lorsqu'un salarié change d'entreprise, il est généralement embauché à un niveau équivalent à celui où il s'était arrêté dans la grille, voire supérieur si le changement était motivé par une évolution. A l'exception de la première embauche, c'est donc l'expérience et les compétences (en accord avec les

* Deux grilles salariales ont été examinées lors de la réalisation de l'étude, celle concernant les ouvriers et une autre concernant les Etam (employés, techniciens, agents de maîtrise). Ces grilles peuvent varier en fonction des accords de branche dans les différentes régions françaises, ainsi qu'en fonction des professions concernées (bâtiment ou travaux publics).

besoins de l'entreprise) qui garantissent l'évolution dans la grille salariale, et non le diplôme.

Il peut arriver que certains candidats qui possèdent un niveau de formation élevé (exemple avec un diplôme d'ingénieur cité lors d'un entretien), soient embauchés à un échelon inférieur à celui que leur confère normalement leur diplôme dans la grille salariale. Ce cas de figure peut résulter soit d'une mauvaise négociation lors de l'entretien d'embauche, soit de l'absence d'un poste correspondant au niveau de qualification du candidat dans l'entreprise, voire éventuellement au refus d'une entreprise de reconnaître la qualification d'un candidat.

Cependant, il est possible que dans certaines entreprises, le fait de ne posséder aucun diplôme puisse servir de prétexte pour maintenir au bas de la grille salariale certains salariés, qui par ailleurs peuvent détenir de nombreuses compétences. Dans ce cas, l'obtention d'un diplôme s'avérerait bénéfique.

En ce qui concerne les salariés peu ou pas diplômés (qui représentent la majorité des emplois du BTP), l'obtention du niveau de diplôme supérieur n'apporterait pas systématiquement un avantage. En effet, seule une petite partie des personnes sont amenées à évoluer vers des postes d'encadrants. De plus, l'évolution dans la grille salariale qui suit l'obtention d'un niveau de formation supérieur pourrait être sans effet (par exemple après l'obtention d'un Bac au lieu d'un CAP). L'explication tient au fait qu'après plusieurs années de carrière, il est probable qu'une grande partie des salariés aient déjà accédé par le biais de l'expérience à un ou deux échelons supérieurs, correspondant plus ou moins à l'acquisition d'un niveau de formation supérieur (sans pour autant devenir encadrant). Cependant, ce sont évidemment les personnes sans diplôme qui présentent la plus forte probabilité de ne pas connaître d'évolution. En effet, l'absence de diplôme en elle-même caractérise souvent des difficultés prononcées au regard des savoirs de base. Cette situation rend difficile tout recours à la formation (ou dispositif tel que la VAE) et de ce fait élimine un grand nombre de possibilités d'évolution ou de reconversion. Cette problématique peut également toucher les personnes d'origine étrangère (parfois sans papier), ne parlant pas ou peu le français.

2. La perception à la formation continue dans le BTP : un rapport non académique

L'intensité du recours à la formation dans le BTP est particulièrement variable en fonction de la définition de la formation qui est considérée. Pour ce qui relève du système de formation initiale, la part des jeunes en formation apparaît importante par rapport à l'ensemble des salariés du secteur dans la région (13 %*). En ce qui concerne la formation continue, les pratiques des salariés du secteur témoignent d'une certaine ambivalence. D'une part, le recours est particulièrement faible au vu des principaux dispositifs existants (utilisation du DIF, CIF, VAE, contrat de professionnalisation... voir encadré). S'il peut parfois apparaître plus important au niveau de certaines actions de formation courtes (de quelques jours à une semaine), qui sont surtout qualifiantes et répondent à un besoin en compétence bien précis (conduite d'engins, sécurité, économies d'énergie...), le recours à la formation continue des salariés du BTP n'est tourné que très faiblement vers les actions permettant d'obtenir l'intégralité d'un diplôme (ou certification). D'autre part, le secteur du BTP présente la particularité d'intégrer en interne (et donc sur les chantiers) une composante formation qu'il est possible de qualifier de continue, sans pour autant s'inscrire dans la sphère académique du monde de la formation.

6

Un recours plus ou moins important à des formations courtes, presque exclusivement à l'initiative des employeurs...

La totalité des entretiens, appuyés notamment par les témoignages côté employeur (fédérations patronales et responsables d'entreprises), ont fait état d'une mobilisation très faible des dispositifs de formation continue à l'initiative des salariés. Ainsi, le recours à la formation continue est impulsé la plupart du temps par les employeurs, en réponse majoritairement à une nécessité d'adaptation au poste, et

* Source : Tableau de bord prospectif, Bâtiment et Travaux Publics, Edition 2013, OREF-BTP Haute-Normandie. Ce chiffre a été calculé en rapportant l'ensemble des personnes qui suivaient une formation du BTP dans les CFA et lycées haut-normands au 31/12/2013, à l'ensemble des salariés haut-normands du BTP au 15/11/2011. Il est donné à titre illustratif.

Un faible recours à la formation continue dans le BTP

Le BTP fait partie des secteurs d'activité qui ont le moins recours à la formation continue, tant en termes d'effort financier des entreprises, de taux d'accès aux formations, de durée de formation pour les salariés formés ainsi que du taux de recours au DIF*. De plus, il est important de souligner que le recours à la formation est d'autant plus intensif lorsque les entreprises sont de grande taille, ou que le niveau de formation des salariés est élevé (plus la part des cadres est importante). Au contraire, le secteur du BTP est caractérisé par une proportion importante d'entreprises de petite taille employant une majorité de salariés peu ou pas qualifiés.

* Ces éléments sont tirés de l'ouvrage « Quand la formation continue » du Cereq, p°31-111 pages, collectif d'auteurs, 2ème trimestre 2014, Cereq (Centre d'études et de recherche sur les qualifications).

par l'intermédiaire de formations courtes, non certifiantes.

... Pour répondre en premier lieu à un besoin d'adaptation au poste...

L'évolution des normes et réglementations dans le secteur du BTP explique en partie ce besoin accru d'adaptation au poste. Le recours aux formations courtes constitue une opportunité pour les entreprises de former leurs salariés à une compétence bien précise, nécessaire rapidement et permettant ainsi d'éviter une absence prolongée du personnel. C'est également une manière de valoriser les cotisations versées au titre du plan de formation des entreprises. Au total, 8 058 salariés du BTP ont participé à une action de formation continue en 2011 en Haute-Normandie** (soit 18 % de l'ensemble des salariés du territoire). Ce sont les actions visant la sécurité qui sont les plus nombreuses (2 308 participants), suivies par les formations aux techniques du BTP (1 675 participants : maçonnerie, plomberie, charpente...) ainsi que la conduite d'engins (1 374 participants). La

** Source : Tableau de bord prospectif, Bâtiment et Travaux Publics, Edition 2013, OREF-BTP Haute-Normandie.

majorité de ces formations sont de courte durée : 30 heures en moyenne. Un autre aspect important de la formation continue dans le BTP concerne l'évolution des normes et des techniques environnementales. En effet, visant l'amélioration de l'efficacité énergétique, les actions de formation continue sont de plus en plus souvent orientées vers la construction durable. En témoigne le développement des Feebat* (Formations aux Economies d'Energie dans le Bâtiment), qui ont accueilli 225 stagiaires en 2011 en Haute-Normandie.

Une pratique plus ou moins courante a été identifiée lors des entretiens : l'utilisation des heures de DIF des salariés à l'initiative des employeurs, pour participer à des modules d'adaptation au poste. Selon une responsable d'entreprise : « Chaque année, toutes les heures de DIF sont utilisées par proposition de l'entreprise en fonction des besoins, en partie sur la sécurité et les réglementations. Les salariés ne formulent jamais de demande de DIF à leur initiative. » Evoqué à deux reprises lors des entretiens, la fréquence de cette pratique n'a pu être définie en raison de la faiblesse de l'échantillon interrogé.

... Mais qui reste variable en fonction des entreprises et de l'activité

La mobilisation de la formation continue étant corrélée positivement à la taille des entreprises, ce sont les grands groupes du BTP qui l'utilisent le plus fréquemment, avec parfois des dépenses de formation qui dépassent le minimum légal. Ce constat est validé par un chargé d'étude génie civil chez Vinci : « Dans le BTP, la formation est déterminante et les grands groupes l'ont compris : chez Vinci autour de 5 % de la masse salariale passe en formation alors que l'obligation légale est d'1,6 %. » L'existence du centre de formation CESAME (Vinci Construction) à Petit-Quevilly illustre bien la capacité d'optimisation des grands groupes. Cela permet d'internaliser le développement de compétences nécessaires à l'entreprise, tout en conservant au sein du groupe les dépenses engagées dans le plan de formation, ainsi

* Les Feebat sont plutôt populaires en Haute-Normandie, elles représentaient 6,5 % de l'ensemble des Feebat réalisées au niveau national en 2011, en comparaison, l'ensemble des salariés haut-normands qui ont participé à une action de formation continue en 2011 représentent seulement 2,7 % de l'ensemble au niveau national. Source : Tableau de bord prospectif, Bâtiment et Travaux Publics, Edition 2013, OREF-BTP Haute-Normandie.

que de rentabiliser l'offre de formation en l'ouvrant à des entreprises extérieures.

L'existence ou non d'une politique GPEC** dans une entreprise est déterminante pour expliquer le recours à la formation. Il a souvent été pointé lors des entretiens les difficultés rencontrées par les petites entreprises à mettre en place une politique de formation, dans la mesure où elles ne disposent pas de service ressources humaines dédié. Dans les petites structures, il est fréquent en effet que le chef d'entreprise prenne en charge à la fois des questions de gestion et de personnel, tout en occupant une fonction de production sur les chantiers.

De plus, en fonction du volume d'activité de l'entreprise (lorsque celui-ci est important), il est possible que les questions de formation soient reléguées en arrière-plan. Ce constat serait particulièrement avéré ces dernières années, qui sont marquées par une intensification des conditions de travail (nécessité de réaliser un plus grand nombre de devis pour « décrocher » un chantier, accroissement de la concurrence en période économique difficile... voir partie 3 pour plus de détails sur les évolutions du secteur). Selon un responsable syndical : « Dans un contexte d'urgence permanente, la formation risquera d'être mobilisée elle aussi en urgence, pour répondre à un besoin impératif qui n'a pu être anticipé ».

Des réticences à participer aux formations

Lors des entretiens, la quasi-totalité des interlocuteurs ont développé l'argument selon lequel il est difficile voire très difficile d'envoyer les salariés en formation, ces derniers manifestant fréquemment des réticences voire un refus. Ce constat est particulièrement avéré lorsque les apprentissages sont dispensés dans une salle de classe et principalement axés sur des enseignements théoriques. Comme le souligne une dirigeante d'entreprise : « Le départ en formation peut être vécu comme une punition où une remise en question des compétences. De plus, le fait de rester assis sur une chaise toute la journée procure une impression de perte de temps. » Dans la mesure où les ouvriers ont l'habitude de se mouvoir librement au long de leurs journées de travail, l'immobilité associée aux formations se déroulant

** GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

dans une salle de classe peut constituer une forme de contrainte difficile à supporter. Des inquiétudes peuvent également se manifester par rapport à la prise de parole en groupe, qui risque d'être limitée par « peur d'apparaître ridicule ». Toutefois, la réticence à participer à des séances de formation serait moindre dans un cadre pratique, qui semble mieux adapté aux professionnels du BTP : « Ce n'est pas que les personnes n'ont pas envie d'apprendre, un atelier pratique de plusieurs jours pourrait très bien fonctionner. »

Qu'il soit question du faible recours à la formation à l'initiative des salariés, des réticences exprimées ou encore de la place des diplômes dans le secteur du BTP, l'examen de la perception de l'univers de la formation des salariés permet d'apporter de nombreuses précisions.

Une représentation négative de l'univers de la formation qui peut provenir de difficultés rencontrées dans le système scolaire

8

Pour certains salariés du BTP, la formation continue peut être assimilée au système scolaire dans son ensemble et sera d'autant plus considérée avec méfiance lorsque des difficultés auront été rencontrées tout au long du cursus. Ainsi, les salariés qui entrent sur le marché du travail avec des lacunes dans la maîtrise des savoirs de base sont pénalisés tout au long de leur vie personnelle et professionnelle. Les difficultés à l'écrit sont les plus fréquentes, bien que d'autres blocs de savoirs de base puissent également faire défaut (difficultés à l'oral, lecture, mathématique...). Les difficultés peuvent également provenir de problèmes d'adaptation au cadre scolaire, entraînant une situation d'échec face aux enseignements généraux dans l'ensemble du parcours scolaire. Existantes parfois depuis de nombreuses années, ces lacunes sont sources de mal-être au sein du milieu professionnel, et peuvent s'avérer gênantes, voir bloquantes pour l'acquisition/application de certaines compétences clés, comme être en mesure de s'organiser, travailler en autonomie, communiquer, maîtriser les nouvelles technologies... Selon les chiffres communiqués par la branche, entre 8 % et 10 % des salariés du BTP seraient en situation d'illettrisme.

Ces problématiques peuvent se manifester de manière différente en fonction des professions. Lors des entretiens, les difficultés à l'égard des savoirs de base ont par exemple été davantage pointées chez les maçons, les carreleurs ainsi que les couvreurs*. Au contraire, les électriciens, les charpentiers et les géomètres sont apparus moins concernés par ces difficultés, crédités d'ailleurs d'une relative aisance à l'écrit (mobilisé dans l'activité quotidienne à travers la lecture de plans par exemple). Par ailleurs, il est fréquent que des salariés parviennent à dépasser certaines lacunes dans l'environnement professionnel. Il a été donné plusieurs fois lors des entretiens l'exemple d'ouvriers ne sachant ni lire ni écrire, mais parfaitement en mesure de lire un plan d'architecte ou un schéma électrique.

L'orientation vers les métiers du BTP

Les filières de formation du BTP souffrent toujours d'un déficit d'image. Considérées comme une voie de recours lorsque toutes les autres options ont été épuisées (Bac général et technique), les métiers du BTP peinent à s'émanciper de l'image exclusivement « manuelle » qui leur est attribuée, qui les destine à accueillir les élèves en situation d'échec scolaire, en visant une insertion professionnelle rapide. Dans ce contexte, il est possible que cette stigmatisation de la filière puisse affecter certains individus au-delà de leur parcours de formation, amplifiant la désaffection pour l'univers de la formation dans sa globalité, même plusieurs années après l'entrée dans la vie active. De plus, le système scolaire est toujours marqué par des rigidités qui peuvent s'avérer bloquantes. Evoqué lors d'un entretien avec le directeur d'un CFA, il est toujours fréquent que des élèves qui souhaitent s'orienter vers une formation professionnalisante du BTP soient dissuadés de le faire par l'équipe pédagogique, sous prétexte qu'ils sont en capacité de poursuivre un cursus général au lycée. D'autant que si ces mêmes élèves, après l'obtention d'un Bac général choisissent de s'orienter tout de même vers le BTP (via un CAP ou Bac pro en alternance par exemple), ces derniers pourront alors être confrontés à des difficultés supplémentaires pour trouver une entreprise en alternance, car trop âgés et nécessitant d'être davantage rémunéré.

* Ces éléments ont été évoqués au cours des entretiens à titre d'exemple, ils n'ont pas vocation à être utilisés comme des résultats statistiques généralisables

La problématique de l'illettrisme représente un enjeu majeur pour les acteurs du secteur : « Dans les CFA du BTP, entre 15 % et 20 % des jeunes d'une promotion qui préparent un CAP échouent chaque année et en grande partie à cause de problématiques d'illettrisme... ». Une partie de ces jeunes se retrouve donc chaque année sur le marché du travail sans diplôme et en situation d'illettrisme. Cette situation peut entraîner à la fois des difficultés accrues pour l'insertion professionnelle, mais également l'entretien d'une méfiance vis à vis du système scolaire, et par extension à l'ensemble de la perception de la formation. Cette situation n'est par ailleurs pas spécifique au BTP.

Un autre élément explicatif du faible recours à la formation continue (et particulièrement certifiante) à l'initiative des salariés pourrait être selon un responsable de l'UPA : « lié à des temps de cursus trop longs entre deux diplômes, par exemple de deux ans entre le CAP et le BP. Si le CQP devait y pallier en introduisant des échelons intermédiaires, il apporte peu souvent de nouvelles compétences et reste mieux adapté aux grandes entreprises. » L'accès uniquement à certains modules d'un diplôme étant souvent impossible, cela représente un frein supplémentaire au recours à la formation certifiante. Le CQP offre par ailleurs une autre modalité de certification, basée sur la maîtrise de compétences spécifiques, et non pas la transmission de savoir-faire globaux, permettant la maîtrise d'un métier dans son ensemble. Les titres professionnels du ministère de l'Emploi semblent les mieux adaptés aux professions du BTP, notamment parce que les apprentissages sont globalement axés sur la pratique tout en visant une approche métier. Cependant, malgré la pluralité de l'offre de formation et des moyens, la formation certifiante n'a pas réellement trouvé sa place auprès des professionnels du BTP.

Une composante formation continue non institutionnelle

En dépit du faible recours aux dispositifs de formation continue à l'initiative des salariés, le secteur du BTP entretient un rapport à la formation intégré directement dans les pratiques professionnelles. Celui-ci est illustré depuis la formation initiale (69 % des jeunes en formation initiale dans les lycées et CFA haut-normands du BTP en 2012-2013 étaient en

apprentissage)* et se transpose tout au long du parcours professionnel. Sur les chantiers, la formation « sur le tas » peut intervenir à différents niveaux : formation des nouveaux arrivants en interne, transfert de compétences entre différentes professions lors d'une collaboration sur un projet précis, formation assurée par les fournisseurs pour l'utilisation de nouveaux matériaux ou engins, nécessité d'auto-formation pour solutionner une situation inédite... Cette culture de l'apprentissage est assurée par un transfert continu des savoir-faire. Il peut suffire qu'un seul salarié participe à une formation pour que les apprentissages soient diffusés à l'ensemble d'une équipe voire d'une petite entreprise, permettant ainsi d'intégrer les mutations de la profession en interne. Par ailleurs, le processus de formation dans le BTP reste lié aux valeurs du compagnonnage, où l'expérience et les savoir-faire font l'objet d'une reconnaissance par les pairs, davantage valorisée que la possession d'un diplôme. Comme le confirme un responsable de l'UPA : « Ce modèle est perpétué par les chefs d'entreprise ou personnels encadrants dont ce système a permis une ascension professionnelle, et qui pour bon nombre d'entre eux détenaient au départ seulement un diplôme de niveau V voire aucun. »

Un constat qui comporte quelques exceptions

Il est important de rappeler que les éléments suivants concernent les salariés du BTP qui exercent des fonctions de production, c'est-à-dire sur les chantiers (gros œuvre, second œuvre ou TP) et qui par ailleurs représentent la grande majorité du secteur. La situation peut être différente pour les personnels encadrants ou les dirigeants (voir certains ouvriers), qui peuvent avoir un recours à la formation continue plus important, et de leur propre initiative. Cette différence est particulièrement marquée lorsque les individus ont suivi un cursus scolaire plus long, détiennent un diplôme universitaire ou ont pu connaître une certaine aisance dans le système de formation initiale. Ces personnes se montrent alors plus à même de mobiliser les différents dispositifs existants dans leur carrière. Au cours de l'étude, quelques exemples d'ascensions professionnelles importantes ont été donnés : début de carrière dans

* Source : Tableau de bord prospectif, Bâtiment et Travaux Publics, Edition 2013, OREF-BTP Haute-Normandie

le BTP sans diplôme à un poste d'ouvrier pour terminer cadre, avec en parallèle l'obtention par le biais de la formation d'un diplôme d'ingénieur ou un DESS en gestion d'entreprise. « Ces quelques cas font figure d'exception » ont souligné les deux responsables syndicaux rencontrés.

Des pratiques de formation qui pourraient évoluer

Les jeunes qui intègrent les métiers du BTP après avoir suivi une formation initiale dédiée sont davantage diplômés que les primo-entrants des générations passées, continuant plus souvent leurs études

jusqu'au Bac voir davantage. Il est même possible qu'ils cumulent plusieurs spécialités de formation différentes (par exemple plomberie, électricité et isolation), accédant alors à un profil très prisé par les entreprises (exemple d'un jeune dans un CFA qui a passé trois CAP, un BP et un Bac professionnel à la suite). Il est difficile de dire si les jeunes qui sortent aujourd'hui de formation initiale auront une perception similaire à celle de leurs aînés. Il suffit parfois qu'un salarié participe à une session de formation continue (plutôt technique que théorique) pour que son point de vue change. Dans le cas des chefs d'entreprise, un changement de perception pourrait également être amorcé par l'influence des conjoints,

Le cas de la formation à l'AFPA

L'exemple de l'Afpa et des titres professionnels est intéressant pour illustrer certains points importants de l'étude : la dimension technique des métiers, comprendre l'opposition entre l'approche métier et l'approche compétence (qui sera développée dans la partie suivante) ainsi que les enjeux liés à la maîtrise des savoirs de base. Cet encart est le résultat d'un entretien avec un ingénieur de formation de l'Afpa.

10

« Bien qu'une partie des places de formation soit réservée à des demandes d'entreprises, un passage par l'Afpa est souvent consécutif à une rupture dans le parcours professionnel, avec souvent la motivation d'accéder à l'autonomie rapidement (pour créer son entreprise par exemple). » Contrairement à la majorité des témoignages recueillis, la perception de la formation s'est révélée être plutôt positive : « Les personnes reçues sont majoritairement à l'aise vis-à-vis du séjour de formation. Le caractère technique des formations (80 % du temps passé en atelier) peut expliquer ce constat, les personnes étant déjà supposées détenir les savoirs de base lors leur arrivée à l'Afpa. »

« Les titres professionnels préparés à l'Afpa privilégient une approche métier. C'est-à-dire la diffusion d'apprentissages qui abordent un métier dans son ensemble, et pas seulement la maîtrise de certaines tâches ou compétences bien précises comme pour les CQP. Dans la mesure où les entreprises recherchent des personnes productives pour des tâches spécialisées (particulièrement dans les grandes entreprises), l'offre de formation de l'Afpa ne sera pas privilégiée en premier lieu, tout du moins pour répondre à un besoin de qualification immédiat. Les CQP le seront par contre plus probablement. L'exemple du titre professionnel de plaquiste illustre bien ce propos. Si le référentiel du titre comprend bien évidemment la pose de plaque de placoplatre, il permet d'appréhender le métier au sens large. Par exemple avec la réalisation d'un diagnostic préalable, la recherche des meilleures possibilités techniques en fonction de problématiques particulières, où avec la possibilité d'intervenir en rénovation comme en construction neuve. Tandis que sur les chantiers, il est fréquent que les plaquistes interviennent seulement sur la pose de rails et de plaque de placoplatre, sans participer aux autres étapes du processus de construction. Paradoxalement, ce type de profil est fortement recherché par les agences d'intérim, alors même que le métier n'est pas maîtrisé dans son ensemble. »

Le cas de l'Afpa se veut également éclairant concernant les lacunes que peuvent présenter certains salariés du BTP et les différences qui perdurent entre le milieu de la formation et la réalité en entreprise. « Des prescripteurs d'actions de formation tels que Pôle emploi ou les Missions Locales ont pu nous reprocher d'appliquer des critères de sélection trop élevés pour accéder aux formations*. Ainsi, certaines personnes échouent au test d'entrée (qui comprend des tests de logique, une évaluation des savoirs généraux et de la motivation) alors même que les prescripteurs ont pu leur permettre d'accéder à l'emploi dans des entreprises du BTP (en CDD ou en intérim), parfois à plusieurs reprises, et tout en obtenant un retour satisfaisant des employeurs. »

* Bien que les critères de sélection soient définis par un référentiel emploi-activités-compétences construit avec les professionnels

qui peuvent parfois être davantage réceptifs aux bénéfices potentiels de la formation. Il est d'autant plus probable que les salariés soient amenés à revoir leur approche dès lors qu'un chef d'entreprise est convaincu et intègre la formation dans les pratiques de l'entreprise. La totalité des entretiens réalisés ont pointé la nécessité de démystifier l'univers de la formation et les différentes certifications auprès des salariés et des employeurs.

Selon les acteurs de la branche, des personnes issues d'un cursus universitaire (plutôt en économie, commerce, contrôle qualité...) auraient été nombreuses à intégrer des postes d'encadrement ou de direction dans le BTP ces dernières années. N'ayant pas suivi de formation professionnelle en alternance, ces personnes mobilisent une approche différente de leur fonction, davantage axée sur la méthodologie et la théorie que sur l'expérience. Par exemple avec l'examen systématique de toutes les possibilités à disposition pour résoudre un problème, incluant le recours à des ouvrages dédiés, le recours à la veille technologique... et de fait le recours à la formation continue si nécessaire.

3. Un secteur en mutation

Le secteur du BTP n'échappe pas aux transformations qui affectent l'économie dans sa globalité. La concurrence s'est accrue entre les entreprises, les rythmes de travail se sont intensifiés, la rationalisation des procédés s'est généralisée, sans oublier le tournant écologique structurel dans lequel le BTP s'est engagé. Cependant, contrairement à de nombreuses activités du secteur tertiaire, dont l'émergence est attachée à la période contemporaine, le BTP continue de fonctionner en partie via des pratiques culturelles historiques. Ainsi, il apparaît intéressant d'observer l'effet des mutations économiques sur ces pratiques, et notamment pour examiner dans quelle mesure le rapport aux diplômes ou à la formation pourrait évoluer.

Une intensification du travail

12

L'organisation du travail sur les chantiers a connu ces dernières années différentes évolutions. Il est possible d'observer dans un premier temps une intensification du travail, due à une combinaison de facteurs à l'œuvre depuis le début des années 2000. Le passage aux 35 heures a été plusieurs fois pointé (par les responsables syndicaux comme les fédérations patronales) comme un des facteurs responsables lors des entretiens, ayant conduit les salariés à augmenter leur productivité pour maintenir leur niveau de production et de rémunération, tout en travaillant quatre heures de moins par semaine. Si les volumes horaires globaux ont diminué, le travail s'est intensifié et les temps de pause ont été réduits.

Élément consensuel de l'enquête : la pression sur les prix qui pèse sur les maîtres d'œuvre s'est accentuée ces dernières années. Ce constat tient d'un côté aux pratiques des maîtres d'ouvrages, qui exigent les tarifs les plus faibles possibles, et de l'autre, à l'augmentation des coûts auxquels sont confrontées les entreprises du secteur, tirés vers le haut par la mise en place de nouvelles réglementations (majoritairement performance énergétique et sécurité). Cette dynamique a pour effet de contraindre les entreprises à accepter des tarifs peu élevés pour assurer leur activité.

Symptomatique d'une période économique difficile (diminution des investissements et pression à la baisse sur les prix), la concurrence s'est accrue entre les entreprises. Ainsi, le nombre de devis à réaliser pour obtenir un chantier a fortement augmenté (jusqu'à 30 dossiers peuvent parfois être nécessaires). D'autant plus que les attentes concernant le dossier de devis sont également plus élevées qu'auparavant, obligeant les entreprises à détailler davantage leur proposition commerciale. Comme le confirme un chargé d'étude génie civil : « Si un dossier complet comportait entre 20 et 30 pages dix ans en arrière, les devis peuvent atteindre aujourd'hui des centaines de pages. » Le temps qui est consacré à la prospection a donc fortement augmenté, occupant parfois à temps plein (en fonction de la taille de l'entreprise) un chef d'entreprise ou le salarié responsable.

Tous ces éléments sont accentués par la multiplication des réponses aux appels d'offre au moins-disant (très régulièrement évoqués dans les entretiens). Cette pratique, qui consiste à proposer un tarif défiant toute concurrence pour remporter un projet s'avère problématique pour plusieurs raisons. Premièrement parce que l'entreprise pourra ne pas être en mesure de réaliser l'ouvrage dans sa totalité au tarif proposé. Celle-ci pouvant être contrainte de travailler à perte pour honorer la commande (accroissement des risques de difficultés financières voir de faillite). Mais également parce que ce genre de pratique généralise les échecs aux appels d'offre, obligeant le maître d'ouvrage et les soumissionnaires à renouveler l'opération jusqu'à retenir une proposition commerciale cohérente. Dans ce cas, des pertes de temps sont occasionnées à tous les niveaux.

Vers une industrialisation des procédés

Toujours en rapport avec les mutations de l'organisation du travail, le développement d'un caractère industriel des métiers du BTP a souvent été abordé lors des entretiens. Davantage répandu auprès des moyennes et grandes entreprises qu'auprès des artisans, la spécialisation accrue des tâches constitue un exemple probant. Ainsi, la fabrication des pièces

(cloisons béton, bois...) est plus fréquemment séparée de la pose, la personne qui fabrique la pièce ne sachant pas nécessairement la poser et vice-versa. Dorénavant, un ouvrier a moins l'opportunité d'intervenir sur des tâches variées. Les attentes des entreprises favorisent l'application de compétences très spécifiques, qui permettent d'obtenir des gains de productivité via la répétition (terrassiers, coffreurs bancheurs, maçons...). De plus, la spécialisation accrue favorise le recours à la sous-traitance plutôt que la polyvalence. Pour certaines professions, c'est davantage un accroissement du niveau technique qui est observé, notamment lié à la complexification des méthodes et des appareils utilisés (par exemple plomberie, chauffage ou électricité en lien avec le développement de la domotique ou de la performance énergétique). Cette technicisation accompagne donc le processus de spécialisation, en répondant à un objectif d'accroissement de la productivité.

Centrées non pas uniquement sur les tâches réalisées sur un chantier, ces mutations de l'organisation sont d'une portée plus large. Les personnes interrogées ont pu relater une réduction des interactions entre les différentes équipes présentes sur un chantier. Qu'elles soient originaires de la même entreprise ou non, les différentes équipes présentes sur un même chantier ont dorénavant moins l'occasion de se côtoyer. Considérés comme des endroits conviviaux, les chantiers constituaient auparavant un lieu de rencontre entre des individus issus de différentes professions. Ainsi, il a souvent été mentionné (parfois avec nostalgie) au cours des entretiens, la tenue de « véritables festins » lors des pauses déjeuner. De la même manière, la clôture d'un chantier pouvait être célébrée sur place, en rassemblant l'ensemble des équipes qui avaient pu intervenir.

Selon les responsables syndicaux et plusieurs salariés rencontrés, outre cet aspect convivial, l'entraide entre différentes équipes était plus répandue, de la même manière que les prêts de matériel. Résultat de l'optimisation de l'organisation et du renforcement des règles de sécurité, les interactions (tant personnelles que professionnelles) auraient disparu, et par là même les microsociétés créées à l'occasion des chantiers.

Un autre élément explicatif tient à l'élargissement du périmètre d'action des entreprises, qui peuvent être amenées à intervenir à plusieurs centaines de kilomètres de leur siège. Cette pratique a pour effet l'accroissement de l'isolement des équipes qui sont envoyées en déplacement et peut même parfois être vécu comme une punition. La perte de liens sociaux dans l'entreprise se place donc comme une conséquence importante des mutations.

Une nouvelle organisation du travail

Le développement de la rationalisation de l'organisation du travail décrit précédemment s'accompagne de la mise en place de l'approche globale. Voie de communication privilégiée de la branche ces dernières années, celle-ci se définit par une interdépendance accrue entre les différents corps de métiers qui vont intervenir sur un même chantier, afin d'assurer une meilleure coordination entre chaque étape du processus de construction, et notamment pour favoriser les économies d'énergie. Ainsi, que ce soit en amont du chantier, pendant ou à son terme, chaque professionnel est encouragé à anticiper les interactions (techniques et organisationnelles) susceptibles d'avoir lieu entre sa profession et les autres corps de métier, voire même avec le client. Par exemple, un électricien travaillera systématiquement en concertation avec tous les autres professionnels intervenant sur un chantier. Si l'approche globale peut sembler en contradiction avec les évolutions liées à la spécialisation des tâches, la coexistence de ces éléments est néanmoins possible. La spécialisation des tâches s'est surtout accentuée sur des professions peu qualifiées (coffreurs-bancheurs par exemple). Tandis que l'approche globale concernera davantage les personnes qui exercent un métier dans sa globalité et qui bénéficient d'un minimum d'autonomie : c'est à dire les artisans pour les petites entreprises, mais seulement une partie des ouvriers ou des encadrants dans les plus grandes entreprises.

Des évolutions perçues comme plus ou moins variables en fonction de la taille de l'entreprise

Les mutations qui affectent les métiers du secteur ont été perçues de manière plus ou moins importante en fonction des personnes rencontrées. Les évolutions ont paru d'autant plus conséquentes

lorsque les personnes ont travaillé sur des ouvrages de grande envergure, et dans des entreprises de grande taille. Dans les plus petites entreprises, les changements peuvent apparaître comme moins flagrants, surtout liés à l'évolution des matériaux et des machines, mais pas véritablement au contenu des métiers. La mise à niveau des salariés peut dans ce cas être assurée en continu, grâce par exemple aux relations entretenues avec les fournisseurs.

Le cas des emplois de manœuvre

En raison des évolutions des métiers évoquées plus haut (notamment la technicisation) et de l'augmentation du niveau de formation initiale (global et pas uniquement dans le BTP), les emplois de manœuvres pourraient être amenés à disparaître. Dans la mesure où les entreprises recherchent de plus en plus des personnes autonomes dans leur corps de métier et si cette hypothèse se confirme, un problème de reclassement important risque de se poser pour les personnes qui ont occupé pendant plusieurs années un poste de manœuvre. En effet, celles-ci sont fréquemment sans diplôme et peuvent cumuler âge avancé et situation d'illettrisme. Cette situation sera d'autant plus préoccupante si le taux de chômage dans le BTP se maintient à un niveau élevé. Sous l'effet de la crise économique, le nombre de demandeurs d'emploi qui ont déclaré rechercher un emploi dans le BTP a plus que doublé entre 2008 et 2014* en Haute-Normandie. Comme le confirme un responsable de la Capeb : « Je n'ai pas vu passer une seule offre d'emploi pour les manœuvres en 5 ans à la CAPEB. »

14

* Le nombre de demandeurs d'emploi du BTP toutes catégories confondues est passé de 6 596 au 31 mars 2008 à 14 193 au 31 mars 2014. Source : DEFM, Pôle Emploi

Témoignage de Serge, 47 ans, technicien géomètre dans une entreprise de géomètres experts qui rassemble plusieurs métiers (ingénieurs, urbanistes, techniciens, paysagistes)

« Normalement chaque diplôme correspond à un échelon dans la grille salariale des géomètres, par exemple : Assistant / Technicien / Principal. Chaque niveau dans la grille correspond à des tâches qui peuvent être réalisées. Cependant, l'expérience n'est plus prise en compte pour la progression. Auparavant, les salaires augmentaient au moins tous les 5 ans sur la base de l'expérience, aujourd'hui c'est terminé. On a le droit seulement à l'indexation sur l'inflation. Il y a déjà un moment déjà, j'ai eu du mal à être repositionné sur la grille en fonction de mon expérience, depuis des années plus rien. Il faut prouver ses compétences, ce qui peut prendre du temps.

On a peu de perspectives d'évolution. C'est une grande entreprise ou toutes les tâches sont bien définies, il est difficile de toucher à tout, ce qui est sûrement plus facile dans les petites entreprises. Ensuite, il faut avoir envie de progresser dans la grille, par exemple toucher au foncier, ça dépend des motivations à sortir du technique. Parfois, certaines personnes peuvent être seulement technicien premier niveau et toucher à beaucoup de choses, mais ils n'ont pas la paye qui va avec. Il peut tout de même y avoir des transferts de compétences importants sur le lieu de travail, après ça dépend de la motivation des personnes pour évoluer, de leur appétence. Dans l'entreprise, tout le monde est plus ou moins diplômé, j'ai un BEP d'opérateur géomètre topographe (depuis le diplôme a changé). Il y a 15 ans c'était différent, des personnes arrivaient sans diplôme ou avec des diplômes qui n'avaient rien à voir, mais tous les jeunes qui entrent aujourd'hui ont au moins un bac technique ou un BTS.

Le métier a beaucoup évolué, avant on faisait des reports de dessin à la main, les documents d'arpentage. Aujourd'hui tout est enregistré dans une machine et est transmis au service dessin. Dans les années 70 il fallait trois personnes pour faire les relevés : une à l'appareil, un porte mire et un au croquis. Le porte mire était souvent recruté sur place. Ensuite les équipes sont passées à 2 personnes avec l'utilisation d'une mire numérique, et aujourd'hui c'est possible de le faire tout seul en robotisé. Seulement pour certains travaux, il est toujours nécessaire d'être deux.»

4. Le point de vue des personnes interrogées sur la VAE

La méconnaissance de la VAE auprès des professionnels du BTP, systématiquement évoqué lors des entretiens, arrive en tête des facteurs explicatifs de la faible utilisation du dispositif (comme dans la plupart des travaux d'étude sur la VAE). Cette méconnaissance est souvent associée au fait que les entreprises du secteur sont pour grand nombre d'entre elles de petite taille (plus de 90 % des entreprises ont moins de 10 salariés). En l'absence d'un service ressources humaines, les chefs d'entreprise sont en charge de toutes les questions de formation et ont très peu de temps à y consacrer (particulièrement en période de difficultés économiques et d'évolution réglementaire). Dans ce contexte, ce sont naturellement les formations obligatoires qui sont privilégiées. De plus, dans le cas des entreprises qui n'ont pas recours régulièrement à l'apprentissage, il est possible qu'aucun lien ne soit entretenu avec l'univers de la formation. Parfois, la VAE a été dès son évocation associée aux professions tertiaires, apparaissant comme inadaptée aux métiers techniques où la culture de l'écrit est peu répandue. Un autre frein à la VAE peut être le coût pour toutes les personnes qui connaissent une situation financière difficile.

La VAE est apparue davantage pertinente pour répondre à un besoin de sécurisation des parcours professionnels, qui pourrait être accru dans les années à venir, notamment en raison des mutations du secteur. Si l'évolution par l'expérience fait partie de la culture du bâtiment, celle-ci s'affaiblit. L'embauche de personnes sans diplôme a déjà diminué tandis que le recrutement de jeunes en apprentissage a aussi été réduit ces dernières années. Comme il a été souligné lors d'un entretien : « Sous l'effet de la crise économique, les entreprises sont tenues de produire avant de former. » Dans la mesure où la dimension formation des entreprises du BTP viendrait à diminuer dans les années futures, cela débouchera peut être à terme par une nécessité de s'emparer des dispositifs de formation existants pour les salariés, dont la VAE.

Certains interlocuteurs ont posé la question de l'intérêt de la VAE pour des personnes qui se sentent bien dans leur métier, en expliquant qu'elles n'avaient

dans ce cas aucune raison de se remettre en cause professionnellement, et ce peu importe le niveau de formation. Une responsable d'entreprise l'a souligné de la manière suivante : « Si un salarié souhaitait entamer une démarche VAE, il serait volontiers accompagné par l'entreprise, mais cela à peu de chance d'arriver puisque on n'a déjà pas de demandes de formation... »

Certains points de vue patronaux se sont montrés plutôt opposés à la VAE, en expliquant par exemple que les entreprises n'ont aucun intérêt à promouvoir la VAE ou d'autres dispositifs de formation auprès de salariés qui ne sont pas destinés à évoluer. Et d'autant plus si à l'issue du parcours, les rémunérations doivent être revues à la hausse pour un travail identique. Ces arguments ont parfois été complétés par l'affirmation que la VAE est un droit individuel qui n'est pas de la responsabilité de l'entreprise, et qui devrait être promu par les syndicats salariés.

5. Le développement de la VAE dans le BTP : quelles perspectives ?

De nombreux éléments exposés jusqu'ici permettent d'expliquer pourquoi le dispositif de la VAE n'a pas trouvé sa place chez les professionnels du BTP. En guise de conclusion, cette dernière partie sera consacrée à récapituler les principaux enseignements de l'étude, avant d'ouvrir les perspectives de développement de la VAE qui ont pu être identifiées.

Un dispositif peu adapté au secteur du BTP...

Le crédit porté à la pratique via l'expérience professionnelle mais sans nécessité de posséder un diplôme explique en partie la désaffection des salariés du BTP pour la VAE, et d'une manière plus large pour la formation continue (utilisée principalement pour répondre à des besoins d'adaptation au poste et presque exclusivement à l'initiative des entreprises). Si la possession d'un diplôme peut tout de même s'avérer utile dans certains cas (à l'embauche pour définir le positionnement de départ sur la grille salariale notamment), celle-ci ne s'inscrit pas dans les pratiques historiques du BTP. Basées sur une culture de la pratique, les professions du BTP sont éloignées de l'aspect académique de la formation. Cette posture est véhiculée du côté des dirigeants comme des salariés. Si des logiques « employeurs » peuvent entrer en compte (intérêt financier à ce que les salariés ne progressent pas dans la grille salariale, ou éventuellement manifestation d'un problème de légitimité en face de salariés davantage diplômés qu'eux), les deux parties accordent globalement une place non essentielle au diplôme.

Le passé scolaire peut marquer de manière importante non seulement le rapport à la formation, mais aussi l'ensemble du déroulé de carrière. D'autant plus que les filières de formation du BTP peinent toujours à s'émanciper de l'étiquette « voie de dernier recours » voire même de « voie de garage » et continuent d'accueillir des jeunes en difficultés à l'égard des savoirs de base. Confronté à l'organisation du système éducatif et notamment à la hiérarchisation « de valeur » des sections d'étude, il est possible que certains jeunes soient amenés à garder une image négative de leur cursus initial, susceptible d'être

entretenu tout au long de leur carrière professionnelle. Cette vision contribue à renforcer la culture de l'expérience contre la culture du diplôme, comme principal moyen de valorisation dans l'environnement professionnel. Par ailleurs, l'expérience se verra accordée une valeur encore plus importante (et sera d'autant plus promue) par les personnes pour qui elle a permis une évolution de carrière, se trouvant en situation d'échec scolaire pendant le cursus initial. Le renforcement des réglementations et la généralisation de formations obligatoires peut également entretenir le rejet du monde de la formation. Ce peut être particulièrement le cas si les passages en formation sont ressentis comme une contrainte (un point de vue très répandu tout au long de l'enquête), et/ou si les contenus sont essentiellement théoriques.

Dans le cas des professionnels du BTP pour qui la formation ne fait pas l'objet d'un rejet, ce sont les difficultés liées à la maîtrise des savoirs de base qui représentent le principal frein à l'utilisation des dispositifs de formation. Alors que le lien entre la qualité des emplois et niveau de formation tend à se renforcer, il est probable que les publics les moins diplômés (très présents dans le BTP) soient exposés dans les années à venir à des difficultés professionnelles croissantes (d'insertion, d'évolution, d'accès à la stabilité, de rémunération...).

Au-delà de ces explications, la présence d'un niveau d'expérience important ne garantit pas automatiquement la possibilité de réaliser une VAE. S'il est fréquent que certains ouvriers interviennent sur des tâches supérieures à celles prévues initialement par leur fonction (par exemple une personne occupant un échelon d'ouvrier d'exécution dans la grille salariale mais qui occupe sur le terrain un rôle de chef d'équipe), il peut être dans ce cas difficile voire impossible d'apporter une preuve administrative du poste occupé.

Comme il a été possible de le voir, ce constat s'applique principalement aux ouvriers du BTP. La situation peut être différente pour les personnels techniques ou encadrants qui ont poursuivi des études initiales plus longues ou qui évoluent dans

des entreprises de grande taille. Il est important de rappeler que le recours à la formation continue est croissant en fonction de la taille de l'entreprise, du niveau de formation initiale ainsi que de la catégorie socio-professionnelle. Ces derniers auront donc plus de facilité à recourir aux dispositifs de formation en cas de besoin.

... Mais qui présente des perspectives de développement à moyen terme

Les opportunités de développement de la VAE sont portées principalement par les différentes mutations à l'œuvre dans le secteur ou plus largement au niveau sociétal. Dans un premier temps, l'élévation du niveau de formation global des jeunes (et pas seulement dans le BTP) pourrait amorcer un changement des représentations. Dans l'hypothèse où les jeunes resteraient plus longtemps dans le système scolaire, avec l'acquisition d'un niveau de formation plus important, il est possible qu'ils développent à terme une plus grande aisance vis-à-vis du système de formation (initial et continu).

18

Dans un deuxième temps, le développement de la VAE auprès des professionnels du BTP pourrait constituer une réponse aux difficultés économiques actuelles. Dans un contexte d'accroissement de la concurrence entre les salariés, le caractère discriminant des diplômes pourrait être accentué. De plus, la technicisation des métiers et la mise en place de l'approche globale* pourrait également amorcer un changement. En effet, sous l'effet de l'augmentation du niveau de qualification des professions du BTP, le passage par la formation continue ou la poursuite de cursus initial plus long pourrait être favorisé. La diffusion de l'approche globale pourrait également s'avérer déterminante, mais seulement dans la mesure où l'ensemble des salariés sont impliqués (particulièrement dans les grandes entreprises). Ces éléments peuvent être rapprochés avec la problématique des manœuvres (dont les emplois diminuent fortement, dans l'artisanat notamment). Il sera donc indispensable d'être en mesure de proposer des possibilités de reconversion à ces personnes, pour prévenir un éloignement de l'emploi.

* Interdépendance accrue entre les différents corps de métiers qui vont intervenir sur un même chantier, afin d'assurer une meilleure coordination entre chaque étape du processus de construction.

Les possibilités de développement de la VAE dépendront beaucoup des métiers concernés et du niveau de qualification correspondant. En effet, les métiers peu qualifiés touchés par la spécialisation des tâches présentent peu de potentiel de développement de la VAE (à l'exception des CQP), puisque ce sont les métiers où la possession d'une certification est la moins déterminante. Par ailleurs, la VAE peut désormais être combinée à des modules de formation, pour allier valorisation de l'expérience et apprentissage de nouvelles compétences.

La VAE : une opportunité de sécurisation des parcours

Actuellement, l'opportunité d'utilisation de la VAE la plus appropriée au secteur du BTP demeure la sécurisation des parcours professionnels. Dans la mesure où de nombreux métiers du BTP sont pénibles, la carrière d'un ouvrier peut être menacée assez tôt par l'apparition de problèmes physiques. Pour pallier à cette situation, l'appareil de formation pourra être mobilisé pour tenter d'accéder à une fonction d'encadrement ou de bureau. Généralisable pour de nombreuses professions, ce peut être l'occasion de coupler VAE et formation dans une optique de reconversion. De plus, le recours à la VAE peut être un moyen de sécuriser ses compétences. Dans le cas par exemple d'un artisan qui intervient dans plusieurs domaines (électricien, plaquiste, menuisier...) mais sans détenir de diplôme spécifique. Si un problème engageant l'assurance est constaté à l'issue du chantier, celle-ci pourra pointer l'absence de diplôme pour déroger à ses engagements de remboursement. Malgré le fait que les réglementations évoluent dans le BTP, de nombreuses habilitations demeurent toujours non obligatoires. La VAE peut donc constituer à ce titre une possibilité de sécurisation des parcours intéressante.

Un autre enjeu à investir pourrait être l'amélioration de la qualité des ouvrages. En effet, les sinistres relevés sur les chantiers restent nombreux et leur caractère continu pose un problème d'image dans le secteur. Dans la mesure où les réparations engendrent des coûts importants, la sensibilisation et la qualification des salariés pourraient constituer un moyen de réduire considérablement les malfaçons (décrites parfois comme faisant partie intégrante de la profession). D'autant plus que la plupart des

professions de BTP demeurent non réglementées. L'objectif de réduire le nombre de sinistres sur les chantiers pourrait donc être articulé avec la VAE et la formation. Par exemple en s'assurant que les exécutants soient formés sur toutes les obligations réglementaires (et pas seulement les personnels encadrants) et en leur permettant de s'autoévaluer. L'introduction de certains labels comme RGE (Reconnu Garant de l'Environnement), attribué à des individus porteurs de qualifications précises (et pas à toute l'entreprise qui peut très bien recourir à des intérimaires moins formés) pourrait également être une solution pour poursuivre dans cette voie.

Annexe

Les principales professions du BTP

19

Les métiers de la production

- Maçon
- Menuisier
- Charpentier
- Couvreur
- Plombier Chauffagiste
- Peintre
- Plâtrier
- Carreleur
- Monteur Réseau
- Conducteur d'engins
- Canalisateur
- Conducteur d'ouvrages d'art
- Constructeur de routes
- Ouvrier VRD
- Serrurier - Métallier
- Electricien
- Géomètre Topographe
- Etancheur
- Solier – Moquettiste
- Tailleur de pierre
- Terrassier

Les métiers de l'encadrement

- Chef de chantiers
- Chef d'atelier
- Conducteur de travaux
- Dessinateur Métreur
- Chargé d'affaires
- Chef d'équipe

Source : l'observatoire des métiers du BTP, <http://www.metiers-btp.fr/> Ces professions sont données à titre d'exemple et ne sont pas exhaustives



Pourquoi la VAE n'a pas trouvé sa place auprès des professionnels du BTP ?

Enquête qualitative sur le rôle des diplômés et la perception de la formation dans les professions du BTP

Observatoire VAE
Pôle Observation et Prospective
Crefor, Pôle Régional des Savoirs
115 Boulevard de l'Europe BP 1152
76 176 ROUEN cedex 01
téléphone : 02 35 73 77 82



Mai 2015

Directeur de publication : Luc Chevalier

Réalisation : Pierre Leclerc

Téléchargeable sur le site du Crefor : www.crefor-hn.fr

Reproduction autorisée sous condition de mentionner la source

Ces travaux bénéficient d'un financement spécifique de la Direccte et de la Région Haute-Normandie

