

APPRENTISSAGE André Cottenceau : « Arrêtons de nous plaindre, recrutons et formons ! »

Les artisans du bâtiment créent des emplois. Ils pourraient en créer beaucoup plus. Mais voilà, ils se heurtent à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Est-ce uniquement un problème d'attractivité des métiers du bâtiment ou plutôt un manque d'investissement des entreprises dans l'apprentissage ? André Cottenceau invite les entreprises à former des apprentis.

Le Bâtiment Artisanal : L'apprentissage est-il encore un moyen moderne de formation ?
André Cottenceau : Oui, non seulement c'est encore un moyen moderne, mais c'est aussi un moyen actuel et performant.

Le B.A. : Les artisans que nous rencontrons nous avouent qu'ils ont souvent des difficultés pour recruter des jeunes de bon niveau et motivés.

A.C. : Il n'est effectivement pas facile de recruter. Cela tient surtout à la méconnaissance de la richesse de nos métiers et aux évolutions de carrière que nous pouvons proposer.

Le B.A. : Cela vaut pour le recrutement, mais qu'en est-il pour le niveau des jeunes ?

A.C. : L'idée que l'apprentissage est réservé à ceux qui ne peuvent pas faire autre chose est encore solidement ancrée dans les esprits. Nous devons souvent insister pour faire comprendre à nos interlocuteurs de l'Éducation nationale que le jeune qui s'adresse à nous a choisi la filière apprentissage. Ce frein est d'autant plus perceptible que le jeune possède un bon niveau scolaire.

Le B.A. : Comment expliquez-vous cela ?

A.C. : Nous comprenons bien que les Conseillers d'orientation psychologues (COP) aient des difficultés à orienter des jeunes vers nos professions, car nos filières de formation sont diverses et nos diplômes multiples – pas moins d'une cinquantaine rien que pour les CAP, et plus d'une centaine de diplômes pour les métiers du BTP. Cette richesse, cette variété, rend la tâche difficile aux COP.

Le B.A. : Pour faciliter la connaissance des métiers et des diplômes, ne serait-il pas opportun de développer des actions avec des structures spécialisées telles que le CCCABTP ?

A.C. : Il appartient autant au CCCABTP qu'aux organisations professionnelles de développer des actions avec l'Éducation nationale pour améliorer la lisibilité de nos filières de formation et de nos diplômes. Cela est l'affaire de tous, y compris des entreprises qui doivent jouer un rôle important à ce stade.



André Cottenceau : « La connaissance des métiers et des diplômes du BTP : c'est l'affaire de tous, y compris des entreprises qui doivent jouer un rôle important à ce stade. »

Le B.A. : Qu'entendez-vous par là ?

A.C. : Si nous ne pouvons pas demander aux COP d'être des spécialistes du bâtiment, pour les raisons expliquées précédemment, en revanche nous disposons d'outils pour sensibiliser les jeunes aux diplômes que nous leur proposons.

Le B.A. : Citez-nous des exemples.

A.C. : L'Éducation nationale a, par exemple, institué, pour les élèves de moins de 16 ans plusieurs dispositifs, citons les séquences d'observation pour les élèves de quatrième et de troisième. Nous devons nous saisir de cette opportunité pour accueillir les jeunes afin de leur montrer la vie de nos entreprises : l'atelier, le chantier, l'organisation, les tâches administratives, les relations avec le client, les devis, la facturation, la réception de chantier, etc.

Le B.A. : Est-ce aussi important ?

A.C. : Je constate que les jeunes qui nous rejoignent aujourd'hui ont pour beaucoup découvert nos métiers et nos entreprises à travers ces stages. Il y a donc un réel intérêt à nous mobiliser pour accroître significativement le nombre d'entreprises « accueillantes ». Plus nous serons nombreux et plus ils auront la possibilité de choisir parmi les métiers qu'ils auront découverts. C'est

là, indéniablement, un levier sur lequel nous pouvons agir.

Par ailleurs, les opérations « Artisans messagers » à travers « Les ateliers du mercredi » et surtout « Les chantiers de la vie », pour les élèves de quatrième et de troisième, ont, nous le constatons, un impact sur l'orientation de certains jeunes. Nous devons poursuivre nos efforts en ce sens.

Le B.A. : Accueillir, sensibiliser, etc., n'est-ce pas beaucoup demander aux entreprises,

d'autant que les entreprises artisanales sont essentiellement de petites entreprises, qu'elles n'ont pas toujours le temps, ni les moyens humains à y consacrer ?

A.C. : La question n'est plus de savoir si nous avons le temps, ou bien si nous avons les moyens de le faire. Compte tenu du nombre d'entreprises que nous avons à transmettre, du nombre de salariés que nous avons à remplacer, nous devons le faire. C'est devenu une obligation. Nous devons aussi montrer les réelles possibilités d'évolution professionnelle et sociale. Citons par exemple, qu'un jeune motivé, compétent, ambitieux a la possibilité de devenir chef d'entreprise.

Le B.A. : Pour revenir à l'apprentissage, bon nombre d'entreprises s'interrogent sur l'opportunité de former un apprenti. Soit parce que les référentiels leur semblent éloignés de leur métier, soit parce que l'activité de leur entreprise est éloignée de ces référentiels.

A.C. : Je suis au courant de ces réticences. Et puisque vous m'en donnez l'occasion, je voudrais dire plusieurs choses à ceux qui les ressentent.

Tout d'abord, que les différences qu'ils constatent entre l'activité réelle des entreprises et les référentiels, ne peuvent pas être aussi marquées que cela ; du moins pas au point de renoncer à former un apprenti. S'ils l'ignorent, ils doivent savoir que les référentiels des diplômes ont été élaborés avec les professionnels. Et donc qu'ils tiennent compte de notre réalité.

Ensuite, ils doivent faire confiance au centre de formation dont la mission consiste précisément à compléter la formation reçue en entreprise afin de développer les connaissances nécessaires à l'obtention du diplôme. En conséquence, ce n'est pas parce que leur entreprise est spécialisée sur un créneau, que les jeunes qu'ils ont en apprentissage n'ap-

prendront pas les techniques qu'elles n'utilisent pas. Et puis, si c'était là finalement leur principale réticence, je peux également leur dire qu'ils ont la possibilité, dans le cadre d'un contrat de co-traitance, d'aménager une période de travail sur chantier avec un collègue qui leur fera découvrir d'autres techniques.

Le B.A. : En substance, si je vous suis bien, il n'est pas très important que l'activité de l'entreprise couvre la totalité du champ du référentiel du diplôme de référence.

A.C. : Je ne connais pas une seule entreprise du bâtiment qui couvre la totalité du référentiel. Nous avons tous nos spécificités et nos particularités. Mais cela ne doit pas nous empêcher de former des apprentis. D'autant moins qu'ils auront tout le loisir de compléter leur formation initiale dans d'autres entreprises. Je les encourage même à partir. Ce qui ne m'empêche pas, éventuellement, de les réembaucher plus tard. Un jeune qui revient dans l'entreprise, avec sa propre expérience, armé de nouveaux savoir-faire, constitue un retour sur investissement pour l'entreprise formatrice dont il serait dommage de se priver. Cette manière d'envisager la formation initiale a aussi le mérite d'ins-



Dans le cadre du contrat d'apprentissage, il serait intéressant de s'interroger sur les moyens à mettre en place afin que le centre de formation connaisse mieux les spécificités de chaque entreprise afin de couvrir l'ensemble du champ du référentiel du diplôme préparé.

crire l'apprentissage en termes de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'entreprise, plutôt que de répondre à un besoin ponctuel de recrutement. Si je prolonge mon raisonnement en l'élargissant à l'ensemble de nos entreprises, cela nous permet aussi de constituer un vivier de ressources humaines dans lequel nous pouvons recruter lorsque nous en avons besoin.

Le B.A. : Deux questions encore : qui doit former l'apprenti ? combien ça coûte ?

A.C. : Que la formation d'un apprenti soit assurée par le chef d'entreprise ou par un salarié n'est pas le plus important. En revanche, la personne qui en est chargée doit être formée. Nous disposons des outils de formation pour les y aider. Quant à connaître le coût, nous ferions mieux de connaître le coût de ne pas disposer de main-d'œuvre qualifiée ou de ne pas trouver de repreneur à nos entreprises... En ce qui me concerne, et je crois savoir que je ne suis pas le seul à penser cela, la formation ne coûte rien. C'est un investissement.

Propos recueillis par P.G.



Les opérations « Artisans messagers » à travers « Les ateliers du mercredi » et « Les chantiers de la vie », pour les élèves de quatrième et de troisième, ont, nous le constatons, un impact sur l'orientation de certains jeunes. Nous devons poursuivre nos efforts en ce sens.