



Les conditions de vie et de formation des apprentis carrossiers

Rapport d'enquête

Réalisée pour l'Observatoire des métiers des services de l'automobile

Janvier 2021



Béatrice Jacques et Laurent Delattre
Cabinet Atéssoué



Remerciements

Cette enquête a pu se réaliser grâce au concours de différents collaborateurs de l'ANFA qui ont facilité la mise en contact avec les CFA¹ ciblés et l'IRP² auto. Nous les remercions pour nos échanges, leur disponibilité et leur rôle facilitant pour la prise de rendez-vous.

Nous remercions les personnels encadrants des quatre CFA, rencontrés en face à face et à distance pour l'intérêt porté à cette démarche, pour leur accueil et pour le temps accordé. Nos remerciements vont également au médecin du travail et aux personnes de l'IRP qui ont apporté leur témoignage.

Nous remercions les jeunes qui nous ont accordé, avec beaucoup de générosité, leur temps et leurs réflexions sur eux-mêmes. Ils ont eu la volonté de participer à une enquête qui vise à mieux les connaître et prendre en compte leur parole pour mieux les accompagner dans leurs parcours de formation.

¹ CFA : Centre de Formation des Apprentis

² IRP auto : groupe de protection sociale des professionnels des services de l'automobile, du cycle et du motorcycle

Sommaire

CONTEXTE	4
1- CADRE DE L'ETUDE	4
1-1 OBJECTIFS	4
1-2 UNE PROBLEMATIQUE DE CHOIX FACE A UN DOMAINE D'ETUDE VASTE ET COMPLEXE	4
1-3 ÉCHANTILLON	5
1-4 METHODOLOGIE D'ENQUETE POUR LES APPRENTIS	5
1-4-1 STRATEGIE D'ENQUETE	5
1-4-2 THEMATIQUES ABORDEES AU COURS DE L'ENTRETIEN	6
1-4-3 CARACTERISTIQUES DES PERSONNES INTERROGEES	6
1-4-4 TRAITEMENT ET ANALYSE DES DONNEES	6
1-5 METHODOLOGIE D'ENQUETE POUR LES ENCADRANTS	7
1-5-1 OBJECTIF	7
1-5-2 THEMATIQUES ABORDEES AU COURS DES ENTRETIENS	7
1-5-3 DEROULEMENT	7
1-5-4 CARACTERISTIQUES DES PERSONNES INTERROGEES	7
1-5-5 TRAITEMENT ET ANALYSE DES DONNEES	8
2- RESULTATS	8
2-1 LES CONDITIONS DE VIE SOCIO-ECONOMIQUE	8
2-2 CONDITIONS DE VIE SOCIALE ET MODE DE VIE « EN ALTERNANCE »	11
2-3 LES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE (AU SENS APPRENDRE) EN ENTREPRISE ET AU CFA	17
2-3-1 L'ORIGINE SCOLAIRE DES APPRENTIS ET LES CAUSES DU CHOIX DE L'APPRENTISSAGE	18
2-3-2 PROJECTION DANS LE METIER DE CARROSSIER	19
2-3-3 LE RESSENTI DES JEUNES SUR L'ENTREPRISE	21
2-3-4 LE RESSENTI DES APPRENTIS SUR LE CFA	26
2-4- LES ACCOMPAGNEMENTS PROPOSES PAR LES CFA	28
2-4-1 LES DIFFICULTES TRES VARIEES DES APPRENTIS	28
2-4-2- DES STRATEGIES D'EQUIPE SYSTEMIQUES	29
2-4-3- LES AXES DE PREVENTION DEVELOPPES PAR L'IRP	30
SYNTHESE GENERALE	31
CONCLUSION	34
POUR ALLER PLUS LOIN	34

CONTEXTE

Suite à la recherche-action sur les « carrossiers expérimentés » (Mayen,P. et Vidal,M., 2019, *Qu'est-ce que l'expérience professionnelle et comment s'acquiert-elle ?*), et à la revue de questions réalisée sur les profils apprentis et lycéens (Jacques.B et Delattre.L, 2020, *Les apprentis et les lycéens de la voie professionnelle en France, quelles distinctions ?*), l'ANFA a mandaté la société Atéssouè pour explorer qualitativement les modes et conditions de vie et d'apprentissage des apprentis.

L'observatoire est convaincu de l'importance de prendre en compte les spécificités du public apprenti dans toutes leurs complexités, leurs forces et leurs fragilités pour construire des parcours pédagogiques pertinents en CFA. Cette conviction s'est illustrée par exemple lors « des journées connaissances de branche de l'ANFA ». Ainsi au cours de ces journées un atelier sur le sujet « des jeunes en formation professionnelle » s'est déroulé. Cet atelier s'est attaché à relier l'ensemble des connaissances acquises sur les préoccupations psycho-socio-éducatives de ces jeunes à des actions innovantes des CFA.

L'enquête ci-après s'inscrit également dans cette conviction de l'ANFA. Elle vise à aller plus loin dans la compréhension de la vie de ces adolescents-élèves-apprentis. Pour ce faire, l'ANFA a souhaité étudier la parole d'un échantillon de jeunes inscrits en seconde année de CAP réparation des carrosseries et d'un échantillon d'encadrants de CFA.

1- CADRE DE L'ETUDE

1-1 Objectifs

Trois objectifs principaux étaient visés pour la réalisation de cette enquête de terrain :

- Approfondir et illustrer la connaissance des conditions de vie socio-économiques des apprentis
- Comprendre leurs difficultés pédagogiques, psychiques et physiques
- Repérer les stratégies d'ajustement des apprentis et les accompagnements proposés par les CFA face aux difficultés des apprentis.

1-2 Une problématique de choix face à un domaine d'étude vaste et complexe

Les thématiques à aborder, conditions de vie socio-économiques, difficultés pédagogiques, psychiques et physiques, l'accompagnement sont chacune assez large, et ensemble, constituent un champ d'étude vaste et complexe. Par exemple la thématique des conditions de vie peut faire référence à des dimensions touchant la nutrition, le sommeil, le travail, la

formation, le métier, les relations avec ses amis, ses collègues, ses parents ou tuteurs, la santé, les mobilités quotidiennes, les consommations de produits psychoactifs, les activités sportives et culturelles, les investissements religieux, caritatifs, le budget, l'humeur... Chacune de ces dimensions pourrait faire l'objet d'une recherche en soi et elles interagissent entre elles. Ce constat nous a amené à deux choix méthodologiques :

- a. Utiliser deux postures lors de la conduite des entretiens avec les apprentis. Tout d'abord favoriser la non-directivité pour entendre le cadre de référence spontané de l'interviewé sur le thème étudié. Questionner à partir de cette évocation première afin de recueillir des faits. Cette posture permet également d'obtenir plus aisément les confidences des interviewés sur des sujets intimes (consommation de drogue, relation familiale...). La seconde posture, semi-directive, était utilisée quand la confiance était établie avec l'interviewé ou pour des sujets moins intimes (parcours scolaire, activités sportives, moyens de transports...)
- b. Croiser les informations recueillies auprès des apprentis et des encadrants pour en tirer une description plus complète et une analyse plus juste

1-3 Échantillon

Les entretiens ont été menés :

- Auprès d'apprenti-es en formation en seconde année de CAP de réparation des carrosseries dans deux CFA,
- Auprès d'encadrants de quatre CFA, d'un médecin du travail et de deux personnes de l'IRP auto. Ces dernières ont une fonction de prévention santé et d'actions sociales auprès des salariés des services de l'automobile.

Les CFA interrogés ont été ciblés en concertation avec l'observatoire, les référents territoriaux de deux régions et le responsable du SAEME³ de l'ANFA. L'enquête de terrain s'est déroulée entre le mois d'octobre et décembre 2020, soit pour la majeure partie des entretiens, pendant le second confinement dû à la covid.

1-4 Méthodologie d'enquête pour les apprentis

1-4-1 Stratégie d'enquête

La collecte d'informations a été conduite dans deux CFA, l'un dans une ville moyenne et l'autre dans une grande ville. Un premier CFA a été rencontré dans le cadre d'une démarche exploratoire. Ce CFA réunit 11 jeunes en seconde année de CAP réparation des carrosseries. Parmi ces 11 jeunes, 2 apprentis ont été interviewés fin octobre 2020. Il s'agissait d'ajuster la grille d'entretien et de tester l'acceptation des jeunes à participer à l'enquête.

Dans le second CFA, la seconde année de CAP réparation des carrosseries rassemble 22 apprentis répartis en deux sous-groupes de 11 jeunes. L'ensemble des apprenti-es d'un sous-groupe classe a été rencontré. Il s'agissait ainsi de limiter les biais d'échantillonnage.

³ Service d'Accompagnement des Etablissements et de la Mobilité Européenne

Cela permet de circonscrire les situations où l'enquêteur rencontre les personnes les plus habiles en communication ou celles ayant le sentiment de compétence à entrer en relation avec un adulte inconnu, ou encore les personnes ayant un message spécifique à faire passer. En s'inspirant de la psychologie de l'engagement, avec le responsable de section, nous avons imaginé un déroulé pour favoriser l'acceptation des apprentis à participer à cette enquête. Les interviews ont eu lieu pendant leur journée de pratique en CFA. Les jeunes ont été prévenus le matin de la présence de l'interviewer par le responsable de la section automobile. Il leur a expliqué la démarche d'enquête en précisant que l'interviewer souhaitait rencontrer chacun d'entre eux. L'interviewer est ensuite passé pour se présenter dans l'atelier. Une salle proche de leur lieu de pratique a été mise à disposition. Cette salle isolée, non bruyante a permis de bonnes conditions d'écoute et de recueil d'informations. A la fin de la première journée d'enquête, neuf apprentis présents d'un sous-groupe ont été rencontrés au cours d'entretiens qui ont duré entre 30 et 50 minutes. Les deux autres apprentis de ce sous-groupe ont été vus lors de l'alternance suivante. L'objectif d'échantillonnage étant atteint, 5 jeunes du second sous-groupe ont été entendus ensuite pour vérifier si de nouveaux profils apportaient des informations supplémentaires. Cela a permis d'identifier deux situations non rencontrées dans le premier groupe. Au total 16 apprentis sur les 22 inscrits dans l'ensemble du groupe classe ont été interviewés dans le second CFA.

1-4-2 Thématiques abordées au cours de l'entretien

Ces thématiques étaient :

- Présentation du contexte et de l'interviewer,
- Description du parcours de formation avant l'entrée en seconde année de CAP,
- Utilisation du salaire,
- Rythme de vie,
- Identification des représentations sur de bonnes conditions de vie et de santé,
- Ressenti quant à la formation en entreprise et au CFA, éventuelles difficultés et ajustement,
- Projection dans l'avenir et perception de soi vis-à-vis de soi-même et d'autrui (parents, entreprise, formateur).

1-4-3 Caractéristiques des personnes interrogées

Au total, 18 apprenti-es ont été interviewés individuellement. Les personnes sont âgées de 16 à 20 ans. Cet échantillon est composé de 17 jeunes hommes et d'1 jeune fille. Parmi ces 18 situations, 4 personnes sont de pays étrangers, arrivés en France entre 13 et 16 ans sans leur famille. L'analyse portera sur l'ensemble des 18 situations rencontrées dans ces deux CFA de la même région.

1-4-4 Traitement et analyse des données

Les entretiens ont été enregistrés (sauf un) et retranscrits. Les propos ainsi recueillis ont fait l'objet d'une analyse thématique et globale. L'anonymat des données a été garanti par un

traitement collectif des informations. Certains propos pouvant mettre en difficulté des jeunes ne sont pas livrés en illustration de thématique, ils font l'objet d'une reformulation par le rédacteur du rapport.

1-5 Méthodologie d'enquête pour les encadrants

1-5-1 Objectif

L'objectif était de collecter différents témoignages sur les modes de vie des apprentis, leurs difficultés, et les accompagnements proposés par les CFA pour pallier les freins périphériques à l'apprentissage. Ces témoignages révèlent aussi la manière dont les encadrants entrent en relation avec les jeunes en fonction des missions qui sont les leurs.

1-5-2 Thématiques abordées au cours des entretiens

Ces thématiques étaient :

- Présentation du contexte et de l'interviewer,
- Description du parcours professionnel et des évolutions ressenties dans la relation avec les apprentis,
- Ressenti quant aux modes de vie des apprentis et leurs impacts sur les apprentissages,
- Difficultés rencontrées par les jeunes et accompagnements proposés.

Le contenu de l'entretien s'ajustait à la situation professionnelle de la personne rencontrée.

1-5-3 Déroulement

La collecte d'information a été conduite dans quatre CFA du réseau des CFA pilotes identifiés par l'ANFA pour la pertinence des actions engagées et pour leur proximité géographique avec l'interviewer. Pour deux CFA, les entretiens ont été réalisés en face à face au sein du CFA et pour les deux autres CFA, des entretiens téléphoniques ont permis un recueil de données à distance. L'IRP a également été sollicité dans le cadre de cette enquête.

1-5-4 Caractéristiques des personnes interrogées

Parmi les personnes interrogées en CFA :

- 3 professeur-es (pratique et matière générale)
- 2 directeur-es
- 1 médiateur de l'apprentissage
- 2 infirmières
- 4 responsables d'unité pédagogique
- 1 responsable du restaurant du CFA
- 2 conseillers d'éducation
- 1 éducateur spécialisé
- 1 référente sociale, psychologue

Parmi les personnes interrogées à l'IRP :

- 1 Responsable de service « prévention des risques santé »
- 1 Chargé de mission de l'action sociale

Autre structure :

- 1 médecin du travail

Soit un total de 19 personnes.

1-5-5 Traitement et analyse des données

Certains entretiens ont été enregistrés et partiellement retranscrits. Quelques entretiens ont été réalisés de manière plus informelle sur le temps de la pause déjeuner ou entre deux entretiens. Les propos recueillis font l'objet d'une analyse globale en fonction des sujets et du regard des différentes professions rencontrées. L'anonymat des données a été garanti par un traitement global des situations, les noms des CFA interviewés ne sont pas révélés dans ce rapport.

2- RESULTATS

Les résultats sont présentés en quatre parties :

- a. Une description des différents aspects des conditions de vie économique des apprentis, les difficultés qu'elles engendrent et les accompagnements proposés. La description est complétée par des données d'enquêtes quantitatives produites par l'Observatoire Régional de Santé de la région Nouvelle Aquitaine,
- b. Une description des conditions de vie sociale, du mode de vie des jeunes et des effets induits par l'alternance. Les difficultés que cela engendre et les accompagnements proposés,
- c. Une description des conditions d'apprentissage, au sens « apprendre », des apprentis en entreprise et au CFA. Les difficultés qu'elles engendrent et les accompagnements proposés,
- d. Les initiatives des CFA qui agissent globalement sur les freins périphériques à la formation et œuvrent pour que les apprentis vivent en leur sein une formation la plus bénéfique possible.

2-1 Les conditions de vie socio-économique

Ce qu'en disent les jeunes :

Dans notre grille d'entretien, quatre indicateurs permettaient d'estimer les conditions de vie socio-économique des apprentis :

- La composition de la famille (parents réunis/famille monoparentale / en charge de famille),
- La catégorie socio-professionnelle des parents,
- le coût du logement (logement individuel/logement au sein de la famille),
- L'usage de leur salaire.

Composition de la famille et catégorie socio-professionnelle des parents des apprentis de l'échantillon :

Les parents des apprentis interrogés occupent pour la majorité des emplois d'ouvriers et d'employés. Plus de la moitié des parents, vivant en France sont séparés (8/14). La majorité des apprentis vit donc dans des familles monoparentales ou recomposées. Ces deux indicateurs laissent penser que les conditions financières d'existence des familles des apprentis seraient plutôt modestes⁴. Par exemple, un apprenti a expliqué que sa mère aurait perdu une bourse du fait de son entrée en apprentissage. Cela aurait pour conséquence de restreindre le budget de la famille.

Dans cet échantillon, aucun apprenti ne s'est déclaré en charge de famille.

Coût du logement

Tous les apprentis interrogés vivent encore au sein de leur famille notamment parce qu'ils n'ont pas encore les moyens financiers de leur indépendance résidentielle : « *avec ma mère on a essayé de voir si je pouvais m'en aller, c'est pas possible* ». Avoir son propre logement est un projet qui a été évoqué par quelques-uns d'entre eux. Soit parce qu'ils ne sont pas bien chez eux, soit parce qu'ils souhaiteraient vivre en couple ou simplement parce qu'ils aimeraient à moyen terme bénéficier de leur indépendance résidentielle.

Les jeunes issus de pays étrangers vivent dans des foyers ou appartements pris en charge par des associations. Ils expriment des craintes quand cette aide s'interrompt et qu'ils devront assumer l'ensemble de leurs dépenses.

Usage du salaire :

Le salaire des apprentis servirait à payer la nourriture notamment quand ils sont au CFA, à payer leurs abonnements téléphoniques, l'assurance de leur scooter, leurs licences sportives quand ils en ont, leurs vêtements, leurs sorties, leur carburant « *Vu que je suis chez mes parents, je paye mes sorties le week-end et l'essence* ». Les conditions financières des apprentis varieraient également en fonction du niveau de salaire perçu (entre 340 euros et 800 euros par mois dans notre échantillon) « *J'essaie de mettre 500 euros de côté sur 750 euros de salaire* » et des conditions budgétaires des familles.

Certains aideraient financièrement leur famille à hauteur de 30 à 50 euros ou contribueraient à l'achat de la nourriture de manière ponctuelle « *Le salaire sert pour passer mon code, mon permis, je mets de l'argent de côté sur un PEL, 200 euros par mois et je donne 50 euros pour mes parents, le reste c'est pour moi* », ou encore aideraient leurs parents dans leurs activités professionnelles à la maison « *Je participe manuellement à la maison, un coup de main pour la famille, mes parents sont agriculteurs* ».

Dans l'échantillon interrogé, aucun jeune n'a révélé que son salaire servait intégralement à faire vivre sa famille. Selon un encadrant, une personne serait dans ce cas mais elle ne faisait pas partie des apprentis interviewés.

La plupart des jeunes interviewés (15/18) parviendrait à mettre de l'argent de côté sur le salaire perçu. Cet argent serait épargné dans l'objectif de pouvoir passer le permis, d'acheter

⁴ La pauvreté en conditions de vie touche davantage les familles monoparentales (Insee Résultats, Enquête SRCV, 25/04/2019).

Le salaire moyen des ouvriers et employés est respectivement de 1 681 euros et 1 580 euros pour une moyenne toutes Catégories Socio Professionnelles confondues de 2 238 euros (montants mensuels nets en euros constants en 2016), (Insee, Tableaux de l'économie Française, Edition 2020).

une voiture ou de régler un loyer « *Je me paye mon essence, à manger pour le lycée, mes vêtements, je me suis déjà acheté une voiture, j'arrive à mettre 400 euros de côté sur 800. Je donne un peu d'argent à ma mère entre 30 et 40 euros par mois, pas plus* » ; « *Fin janvier je dois habiter dans la ville de X, en concubinage, j'essaie d'économiser* ». Un apprenti n'arriverait pas à mettre de l'argent de côté : « *J'ai 0 euros de côté. J'ai un crédit à mon père de 100 euros car il a dû tout refaire mon scooter, 100 euros d'essence, 100 euros pour moi pour mes temps libres, mes vêtements.* »

D'autres moyens de gagner de l'argent seraient aussi expérimentés par certains apprentis. Ainsi un récit révèle un commerce de sneakers en ligne. Cet apprenti aurait partagé cette compétence avec son maître d'apprentissage et ses collègues de travail.

D'autres propos montrent que ces premiers salaires perçus sont précieux pour ces jeunes et qu'ils sont fiers de les avoir gagnés : « *A la fin de chaque mois j'ai mon salaire, je sais que je l'ai mérité. J'essaie de le mettre de côté* » ; « *La façon dont on gagne de l'argent, on est plus économique qu'un étudiant, le temps qu'on passe pour gagner cela. On voit la maturité, on gagne de l'argent, on est plus économique. J'essaie de moins consommer le plus possible pour des projets plus tard. Comme je vis chez mes parents, j'essaie de mettre toute ma paye de côté* »

Ce qu'en disent les encadrants :

Les encadrants font part de la très grande hétérogénéité des situations financières des apprentis. Quelques-uns, mieux dotés familialement, auraient des conditions de vie très confortables (logement, voiture, salaire dédié à l'argent de poche). Une grande part des apprentis vivrait une situation financière modeste. Enfin certains seraient confrontés à une très grande précarité. Pour eux, cette précarité ne serait toutefois pas spécifique à la population des carrossiers au regard des autres spécialités de formation des CFA. Les encadrants évoquent aussi pour quelques apprentis des difficultés de gestion de leurs premiers salaires. Ainsi l'un d'entre eux explique que certains avaient du mal à s'acquitter de leurs dettes au CFA (restauration) et ne semblaient pas pour autant dans le besoin (en référence à leur habillement).

Au sein des CFA, des encadrants accompagnent les apprentis pour des demandes d'aides financières auprès de l'IRP, de la Région ou autres. Ils les aident aussi à mieux gérer leur budget.

Ce que dit l'enquête de l'ORS Aquitaine⁵ :

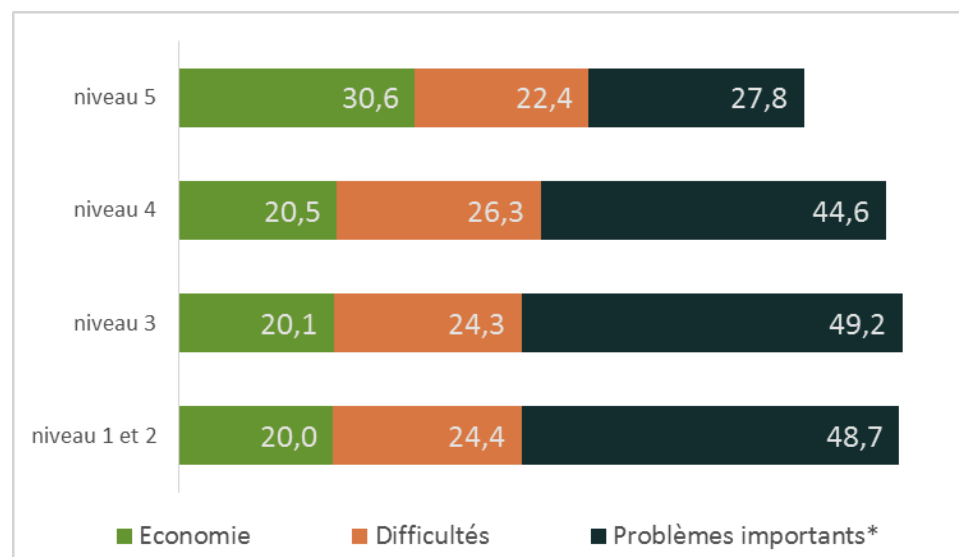
Cette enquête aborde la situation économique d'un apprenti à partir d'une série de dix questions qui permet de repérer les apprenants ayant eu des problèmes d'argent plus ou moins importants.

Ainsi, un quart des apprentis arrive à faire des économies, un autre quart reconnaît quelques difficultés passagères (*devoir se restreindre, ou avoir emprunté à la banque ou avoir eu un refus de prêt de la part de la banque ou piocher dans ses économies, ou travailler davantage*

⁵ Robin, S. et Giraud, J., Santé des apprentis de Nouvelle Aquitaine, 2018, Ressentis, comportements et attitudes. ORS Nouvelle Aquitaine. Mars 2019.

pour faire face à des imprévus). Enfin, 40 % ont eu depuis la rentrée des problèmes plus importants (avoir un découvert, ou avoir demandé une aide sociale ou avoir demandé une aide exceptionnelle à la famille ou à des amis).

Figure 1 : Situation financière des apprentis selon leur niveau d'étude



Source : ORS 2019, Nouvelle Aquitaine

Les enquêtes de l'ORS évoquent des difficultés financières plus importantes pour les jeunes de niveaux d'études supérieurs. Par conséquent, il s'agit de jeunes plus âgés qui ont quitté le domicile familial et qui doivent faire face avec leur salaire d'apprenti à leurs différentes dépenses. Cette configuration ne se retrouverait pas dans notre échantillon. Tous les apprentis vivent encore au sein de leur famille ou bénéficient d'une aide financière attribuée par les associations qui les soutiennent.

En résumé, les points de vue entre les apprentis et les encadrants sur les aspects économiques de ces derniers sont assez identiques. La précision des informations données par les apprentis de notre échantillon montre qu'ils ne paraissent pas en situation de précarité financière dans la mesure où ils parviendraient pour la plupart à économiser. Cette situation est plus favorable que les résultats de l'étude de l'ORS Nouvelle Aquitaine. Enfin, les CFA interrogés accompagnent les apprentis sur l'aspect financier quand cela est nécessaire.

2-2 Conditions de vie sociale et mode de vie « en alternance »

A travers cette thématique, nous avons principalement cherché à évaluer comment les apprentis gèrent leur alternance entre le CFA et l'entreprise, les difficultés qu'ils rencontrent et les accompagnements proposés par les encadrants. Plusieurs thématiques ont été sondées :

- L'environnement familial des apprentis,

- Les conditions de logement sur les deux temps de formation,
- Les modes de déplacement sur les lieux de formation et de travail,
- Les loisirs pratiqués et leur régularité,
- L'attention à la santé avec la fatigue ressentie, les pratiques alimentaires, la consommation de tabac, alcool et produits psychoactifs.

Ce qu'en disent les jeunes :

L'environnement familial

Une minorité de jeunes de notre échantillon a effectivement évoqué des problèmes dans leur famille liés à la maladie, aux séparations, à des difficultés relationnelles. Sur l'ensemble des apprentis interrogés, au moins deux jeunes ne seraient pas bien chez eux et auraient une forte aspiration à quitter leur domicile familial : « *Quand je vais être augmenté, je vais avoir 600 euros par mois, je vais essayer de mettre 400 euros par mois de côté pour prendre un appartement en février. Je serai majeur en septembre, je vais me priver de sortir pour partir le plus vite possible* ». Certains sembleraient avoir trouvé des soutiens dans la sphère amicale et amoureuse.

Lieux d'habitation en entreprise et au CFA

Lors de leur alternance en entreprise et hormis ceux dont les parents ne vivent pas en France, l'ensemble des jeunes interrogés habiterait au sein du domicile familial, majoritairement chez leur mère. Un seul loge chez un membre de sa famille et rentre chez ses parents le week-end. L'un alterne chaque semaine entre le logement de sa mère et celui de son père. Les jeunes étrangers vivent en foyer, en colocation dans un appartement ou seul dans leur logement. La plupart des apprentis vivent dans de petites communes ou à la campagne.

Lors de leur période au CFA, seuls trois jeunes sont logés sur place, deux dans la résidence du CFA et le troisième a trouvé un hébergement chez l'habitant après avoir testé ce logement sur Airbnb. Ce choix aurait initialement été fait pour des raisons financières. Puis se sentant bien dans ce logement, il y reviendrait à chaque alternance au CFA.

Déplacements quotidiens

Sans surprise, l'éloignement du CFA du lieu de domicile des jeunes implique des temps de transport importants et une mobilité multimodale pour plusieurs jeunes. Ils jonglent entre des parties de transport effectuées en voiture, en train, à pied, en scooter, en covoiturage. Ainsi certains jeunes se lèvent entre 5h00 et 6h00 pour être au CFA à 8h00 et rentrent tardivement le soir : « *la difficulté, c'est de se lever tôt pour aller en cours, je me lève à 5h00 pour prendre le train à 6h32* », « *Ce matin pour aller en cours je me suis levé à 5h00, je rentre chez moi à 19h30* »

Les temps de transport et les distances parcourues entre le domicile et l'entreprise par plusieurs jeunes de l'échantillon sont plus surprenants. Certains ont exprimé des difficultés à trouver une entreprise d'accueil et cela les a conduits à s'éloigner de leur domicile. Pour s'adapter à cette situation, ils ont été amenés à modifier leur lieu de résidence en semaine (hébergement chez un membre de la famille, changement de lieu de vie de la mère chez le père, appartement pour l'un d'entre eux avant un changement d'entreprise en

seconde année) ou à effectuer des distances importantes entre le lieu de vie et l'entreprise. Par exemples au moins deux jeunes font entre 20 et 30 km chaque jour en scooter pour se rendre dans leur entreprise, soit au minimum 40 minutes de transport de nuit en hiver. Un autre jeune qui se déplace en transport en commun se lève à 5h45 pour embaucher à 8h00 dans son entreprise et alterne déplacement en train, en tramway et à pied. Il rentre chez lui entre 18h00 et 18h30.

Ces informations incitent à faire un lien avec les accidents de trajet révélés plus nombreux chez les apprentis du GFE⁶ « mécanique et automatisme » dans l'enquête ORS de Nouvelle Aquitaine. Ainsi alors que le pourcentage moyen d'accident de trajet est de 5% dans l'ensemble de la population interrogée, il est de 8% pour la population de ce GFE. Dans l'échantillon interrogé, ce cas de figure, s'est retrouvé au moins une fois. Une personne a eu un accident de scooter entre son domicile et son entreprise. Depuis cet accident, cette personne se fait conduire par sa mère quotidiennement dans l'entreprise.

Les activités extra-professionnelles et extra-scolaires

L'enquête a été réalisée pendant la période de confinement. Ce contexte particulier, limitant les activités autorisées a été relevé dans les propos des jeunes.

Sur cette thématique, les moments passés avec la sphère amicale/amoureuse et/ou familiale sont mentionnés par l'ensemble des apprentis.

Quelques apprentis pratiquent un sport collectif en club, principalement du foot ou du rugby ou encore de la boxe. « *Je fais du foot en club mais avec le confinement c'est pas possible, ça me manque grave le foot* ». L'un d'entre eux pratique du foot avec son patron en semaine et le week-end. Quelques jeunes expriment avoir arrêté leur pratique en club par manque de temps ou par fatigue « *j'ai arrêté le basket au lycée, car je n'avais plus le temps* », « *on est déjà toute la journée debout* »

Par ailleurs, de nombreux jeunes ont des hobbies en lien avec l'univers de l'automobile et le bricolage. Ainsi certains apprentis évoquent des activités en lien avec un sport automobile qui les amènent à réparer leurs véhicules : auto-cross, sprint-cross, moto-cross ou encore conduite de voiture radiocommandée. Pour certains, ces hobbies permettent des moments partagés avec la famille. « *C'est mon cousin, ça fait plus de 15 ans qu'il roule et puis mon frère a commencé, il le fait depuis 5-6 ans. Mon père est commissaire sur les courses, il gère un peu tout* ».

De nombreux apprentis bricolent aussi chez eux, leur scooter, la voiture familiale « *je bricole dans mon garage sur mon scooter, ma 50, la voiture de mes parents. Je retrouve la mécanique que je n'ai pas pu faire pendant mon apprentissage* », mais aussi touchent à toute forme de bricolage « *quand il faut faire une dalle de béton, j'aime bien le faire avec mon père* », « *mes parents sont agriculteurs, j'aime ça, je les aide* »

D'autres jeunes expriment réaliser des activités pour se détendre : danse, chant, basket, footing, vélo, boxe, chasse, pêche, télévision, ballades dans la nature, « *trainer sur son téléphone* », jeux vidéo. Concernant ce dernier point au moins deux apprentis ont évoqué une pratique très soutenue des jeux pendant le 1^{er} confinement et le week-end, les amenant à jouer une partie de la nuit.

Réviser la langue française est aussi une activité mise en œuvre par une partie des jeunes d'origine étrangère.

⁶ GFE : Groupe Emploi Formation

Deux apprentis ont évoqué des sorties régulières en semaine, « *je termine à 18H00, dès fois j'aide à travailler jusqu'à 20h00 sur les voitures des collègues, de la famille, je dîne, je ressorts, je traîne* », « *tous les soirs, sauf le dimanche soir* ». Mais la majorité des apprentis s'accorde à dire que leur semaine de travail est bien remplie. Leur temps disponible le soir après le travail est fonction de l'éloignement de leur entreprise avec leur lieu de vie. Leurs heures de coucher varient entre 22h00 et minuit. Le manque de temps est évoqué par certains jeunes « *Ce qui me manquerait c'est plus de liberté, sortir pour voir de la famille, des amis, le week-end c'est trop court, j'ai pas assez de temps* »

Le rapport des jeunes à leur santé

Pour avoir une bonne santé, la majorité des jeunes s'accorde à dire qu'il faut bien manger, dormir, faire du sport, être en capacité de se soigner, avoir une bonne hygiène, ne pas boire, ne pas fumer. Globalement ils disent se sentir plutôt en accord avec ces critères.

Deux jeunes évoquent des **douleurs physiques** liées au travail « *j'ai eu mal au dos et aux genoux, on est souvent à genoux sous les camions. Les genoux c'est la croissance et puis j'ai grandi vite.* » « *Au début j'avais mal aux jambes à cause des chaussures de sécurité, on dirait pas comme ça, c'est lourd. Les deux premières semaines, quand j'ai commencé, j'avais mal partout* ».

La dureté physique du travail de carrossier ainsi que les conditions dans lesquelles s'exerce le métier sont évoquées également par quelques jeunes, « *Le métier n'est pas simple. C'est dur à apprendre. Il y a beaucoup d'informations. Et puis l'hiver, si t'aimes pas ça, c'est compliqué de rester là-dedans.* ». « *Bien prendre en compte les conditions de travail, c'est un métier qui est bien plus dur qu'on ne le pense. Faut vraiment aimer le métier. Le premier hiver, on perd la motivation, on travaille en extérieur, le fait de travailler dans le froid l'hiver. C'est un métier très physique, faut être dynamique* »

Quelques apprentis évoquent des **facteurs plus psychologiques** : ne pas avoir de stress, avoir un bon mental. Les apprentis qui ont évoqué ces dimensions éprouvent des difficultés d'ordre personnel (famille, maladie, situation incertaine pour les jeunes étrangers) et professionnel (activités en entreprise jugées peu formatrices).

La majorité des apprentis n'a pas exprimé de plaintes spécifiques liées à **la fatigue ressentie**. Les jeunes qui ont spontanément évoqué ce sujet l'ont relié à des problématiques spécifiques : blessures, temps de transport important, maladies ou la longueur perçue de certaines journées au CFA, notamment pendant les cours théoriques. Un récit illustre cette idée « *J'ai eu une mononucléose, beaucoup de fatigue derrière. Je ne sais pas trop, je suis bien mais je ne sais pas expliquer, je suis trop fatigué. Surtout le matin, c'est dur, je suis irritable le matin, beaucoup, beaucoup. Dans la journée, ça passe.* »

Pour gérer cette fatigue quelques jeunes se reposent le soir en rentrant du travail. D'autres au contraire ne semblent pas s'écouter et restent actifs, « *quand je rentre et si je ne fais rien j'ai tendance à piquer du nez, alors autant être actif, au moins ça avance* ».

La consommation de produits psychoactifs est apparue dans le récit de quelques-uns. Un jeune se déclare consommateur de cannabis et ne perçoit aucun risque associé à sa consommation hormis une atteinte sur le développement de son cerveau. Ce jeune attribue au tabac ou à l'alcool plus de points négatifs. Plusieurs apprentis de l'échantillon ont déclaré

fumer du tabac depuis plusieurs années pour certains jusqu'à l'équivalent d'un paquet de cigarettes par jour. Certains apprentis disent partager des moments conviviaux autour d'un verre en fin de semaine avec l'ensemble des collègues au sein de l'entreprise. Ils évoquent des consommations d'alcool le week-end avec des amis lors de leur sortie.

Des pratiques intenses de jeux vidéo ont également été rapportées par au moins deux jeunes.

Ce qu'en disent les encadrants :

L'environnement familial

Les encadrants parlent des difficultés familiales comme étant la principale origine des problèmes des jeunes sans généraliser. Des parents ont régulièrement recours aux professionnels des CFA pour la mise en place d'accompagnement de leurs enfants.

Lieux d'habitation en entreprise et au CFA

Les encadrants évoquent les rythmes de vie intenses des apprentis qui doivent s'adapter à des cadences et des activités différentes en entreprise et au CFA. Pour eux le logement et la mobilité constituent pour de nombreux jeunes des freins périphériques à l'apprentissage. Pour pallier cela, les CFA interrogés proposent des logements sur place soit sous forme d'internat ou de résidence partagée avec d'autres jeunes de diverses formations sur un campus. Un CFA est contraint par un nombre de places limité et ne peut accepter toutes les demandes de logement sur le lieu de formation. Il privilégie donc les apprentis qui ne bénéficient pas de ligne de transport en commun à proximité de leur domicile. L'IRP peut aussi aider financièrement pour le transport, le logement. A ce propos un encadrant pense que la mise en place d'une plateforme informatique à l'IRP depuis une année rend plus complexes et plus lentes les démarches de prise en charge. Auparavant les CFA étaient directement en contact avec un conseiller qui les aiguillait dans leurs démarches.

Les activités extra professionnelles et extra-scolaires

Concernant la thématique des loisirs, pour certains encadrants, l'entrée en apprentissage peut impliquer l'arrêt d'activités sportives ou artistiques chez les jeunes. Un CFA a mis en place un partenariat avec une association locale pour tenter d'amener les jeunes à pratiquer une activité physique en dehors du travail et de la formation.

Le rapport des jeunes à leur santé

Sur le plan de la **fatigue** les encadrants relèvent chez certains apprentis des somnolences pendant les cours. L'origine de cette fatigue serait multifactorielle et il semblerait difficile d'en tirer des généralités. Elle pourrait ainsi provenir du rythme de l'alternance conduisant les adolescents en pleine croissance à s'adapter en permanence, à des couchers tardifs notamment liés à l'usage intensif des écrans le soir, à des sorties nocturnes, à des soucis personnels, à des consommations de produits psychoactifs, à de mauvaises conditions de repos... Pour pallier cela, dans au moins un CFA, plusieurs lits à l'infirmerie sont mis à disposition des apprentis pour qu'ils puissent se reposer quand ils s'assoupissent en cours. Ainsi certains dorment plusieurs heures et les raisons de leur fatigue sont ensuite explorées par l'infirmière. Des actions collectives de prévention sont également déployées notamment à travers un jeu qui a été conçu en partenariat avec un CFA et la médecine du travail. Ce jeu, « pionce à donf », a été élaboré suite à une évaluation, par le médecin du travail, de l'état de

somnolence des apprentis de toutes les spécialités à partir du test d'Epworth (AMIEM, Docteur Daures, 2018). Cette étude a révélé que les mécaniciens-carrossiers manifesteraient les états de somnolence les moins problématiques au regard des autres spécialités de formation. Environ 10 à 15% d'entre eux seraient concernés par une somnolence qualifiée de pathologique contre 35 à 40% pour les autres spécialités (métiers de bouche, vente, coiffure).

Les données de l'ORS de Nouvelle Aquitaine ont également montré que les apprentis du GFE mécanique et automatisme ressentiraient moins de fatigue physique que les apprentis des autres spécialités de formation (50% contre 65% en moyenne).

Les **aspects nutritionnels** ont également été évoqués avec quelques encadrants. La consommation de sucres (boissons et autres) et de snacking (sandwich, pizzas, hamburgers) serait particulièrement importante dans cette population. Cela n'alerterait pas outre mesure les professionnels du soin qui estiment que ces consommations sont liées à la manière dont les apprentis aiment à se retrouver lors de leurs alternances en CFA. Ils mangeraient correctement par ailleurs. A ce propos quelques apprentis jugent leur alimentation déséquilibrée, notamment au CFA.

Des actions de prévention sont régulièrement tenues sur cette thématique. C'est aussi l'un des cinq axes développés par l'IRP en matière de prévention.

Les **consommations de tabac** sont jugées importantes par les encadrants. Les consommations **d'alcool** seraient moins visibles et plus fréquentes sur les lieux de travail qu'au sein du CFA. La consommation de **drogues douces** (cannabis) concernerait de nombreux apprentis. Le fait que les apprentis disposent d'un salaire en ferait une cible intéressante pour les dealers qui arpenteraient les sorties de certains CFA. La consommation de cannabis semblerait banalisée et jugée peut problématique aux yeux de nombreux apprentis. Selon la vision de certains encadrants, l'usage du cannabis s'apparenterait à un antidépresseur. Les encadrants évoquent suivre des situations de jeunes en prise avec une consommation de drogue substantielle et addictive. Certains de ces jeunes seraient accompagnés positivement par leur entreprise. Pour d'autres entreprises, ce serait un motif de licenciement immédiat.

Concernant **l'usage du téléphone portable**, des réseaux sociaux, des jeux vidéo, des jeux d'argent en ligne, les encadrants parlent de problématiques auxquelles ils sont confrontés. Certains les qualifient de « véritables fléaux ». En effet, ils évoquent des situations graves à gérer parfois : harcèlement, addiction. Ils insistent sur l'usage des réseaux sociaux. Les jeunes seraient en contact permanent avec leurs pairs et souvent dans une posture de jugement continu sur les conduites des uns et des autres. Cette évolution des rapports sociaux amènerait les encadrants à prendre en charge des situations complexes notamment celles qui relèvent du harcèlement en ligne.

Spécificités comportementales des publics carrossiers

Plusieurs encadrants relèvent deux comportements qui semblent être spécifiques au public carrossier :

Les conduites routières à risque

- l'ORS de Nouvelle Aquitaine note un pourcentage plus important d'accidents de trajets chez les apprentis du GFE « mécanique et automatisme ». Cette donnée concorde avec les

propos des encadrants. Ces derniers doivent par exemple rappeler les règles de conduite sur les parkings des CFA. Dans l'échantillon interrogé un jeune évoque une conduite transgressive de moto-cross « *je fais du moto-cross sur la route, j'aurais les moyens d'en faire en compétition, j'en ferais* ».

Le manque de recours aux soins médicaux.

- Les personnels de santé interrogés dans les CFA mentionnent un recours aux soins médicaux moins suivi par cette population au regard des autres populations d'apprentis. Deux explications ont été mises en avant : le manque de temps pour se rendre en consultation médicale et la résistance au mal inhérente à la culture du métier et à sa masculinité. Elle est exprimée dans ces deux témoignages d'apprentis « *Faut bien prendre en compte les conditions de travail. C'est un métier qui est bien plus dur qu'on ne le pense. Faut vraiment aimer le métier car on ne finit pas la formation sinon (...) C'est dur au niveau physique, quelqu'un qui dit « je ne peux pas venir, je me suis foulé le petit doigt », il ne va pas faire longtemps dans le métier. Faut pas être douillet. Faut pas avoir peur de se faire mal* ». Ou : « *Je me suis fait mal au poignet, c'était en mai, la douleur n'a pas changé, alors on fait avec. J'ai moins de force dans le poignet quand je fais trop d'efforts, ça fait mal. Mais en vrai ça le fait* ». Ou « *Quand le corps ne suit pas faut avoir le mental* ».

En résumé, la plupart des problèmes décrits sont communs aux adolescents de la formation professionnelle. Les apprentis se distinguent surtout par des contraintes physiques importantes liées au métier et à la variété des lieux de formation (CFA et entreprise). Cette variété amène les apprentis à adapter leur organisation quotidienne et peut, pour certains avoir des conséquences négatives sur leur apprentissage.

Par ailleurs, sur la population auditionnée, les points de vue des apprentis et des encadrants sur les conditions de vie sociale et le mode de vie en alternance sont assez proches. Les écarts portent essentiellement sur :

- La pratique de loisirs qui semble plus développée que ne le pense les encadrants,
- La consommation de produits psychoactifs qui est importante pour les encadrants et moins révélée par les apprentis. On peut penser qu'étant tabou et illégale, la consommation de ces produits soit moins évoquée par les jeunes.

Dans les témoignages recueillis, l'accompagnement des encadrants concerne principalement les causes qui se traduisent par des comportements observables en cours, la somnolence en particulier. Les actions portent sur le logement, la mise à disposition d'espace de repos, le jeu « Pionce à donf ». Cet accompagnement, comme celui pratiqué pour obtenir des aides financières, vise à donner aux jeunes les meilleures conditions pour apprendre. Cependant quelques actions dépassent l'enceinte du CFA pour prévenir les jeunes des risques qu'ils prennent face à leurs comportements à risque.

2-3 Les conditions d'apprentissage (au sens apprendre) en entreprise et au CFA

Afin d'apprécier ces dimensions, nous avons questionné les apprentis sur :

- leur trajectoire scolaire,
- leur processus de choix d'orientation pour la formation,
- la projection qu'ils effectuent dans le métier pour les années futures,

- leurs ressentis vis-à-vis du CFA et de l'entreprise.

Nous avons complété ces investigations auprès des encadrants en les interrogeant sur leurs ressentis à propos des facultés et difficultés des jeunes pour apprendre.

2-3-1 L'origine scolaire des apprentis et les causes du choix de l'apprentissage

Parmi les jeunes interrogés, il est possible d'identifier quatre sous-groupes en fonction de leurs origines scolaires. Les jeunes en seconde année de CAP réparation des carrosseries proviennent :

- De la classe de 3^{ème} (6 individus de 16 à 17 ans) et une première année de CAP réparation des carrosseries effectuée en lycée,
- Après une première formation dans les métiers de l'automobile effectuée en lycée (5 individus de 17 à 18 ans),
- Après une scolarité commencée en lycée professionnel, général ou technologique et interrompue (4 individus de 17 à 20 ans)
- Sans parcours scolaire préalable en France (3 individus de 18 à 19 ans dont une personne allophone et une autre maîtrisant mal le français).

Notons qu'il pourrait y avoir également un cinquième sous-groupe. Celui des jeunes qui ont quitté la formation au cours de la première année. Cet élément a été cité par un apprenti interviewé et par les encadrants qui évoquent un certain « papillonnage » des jeunes dans le choix de leur formation. Cette déperdition d'effectif pour ce CAP est probablement liée à l'âge des jeunes. Le processus d'orientation intervient alors que la construction de l'identité n'est pas encore stabilisée. Celle-ci devient plus ferme pour la majorité des individus vers 18-20 ans. (Cannard, C. 2019)⁷. Cette instabilité peut expliquer des choix peu consistants pour certains élèves et des changements lors des premières années de formation. Cela est rendu possible par les dispositifs passerelles permettant de changer d'orientation plus facilement. Ces apprenants ayant quitté rapidement le CFA, ils ne faisaient pas partie de l'échantillon et du cadre de notre enquête.

Dans notre échantillon, les apprentis ont exprimé trois raisons qui les ont conduits à choisir l'apprentissage :

Le rejet du modèle scolaire ou le désamour de l'école a été identifié par les sociologues comme étant un des facteurs déclencheurs de l'entrée en formation par alternance. Ce facteur serait particulièrement présent dans la population interrogée tant chez les jeunes issus de 3^{ème} que chez une partie des jeunes ayant expérimenté le lycée. Les extraits d'entretiens suivants illustrent cette idée :

« Je voulais partir le plus rapidement de l'école et avoir le moins de cours possible et y être le minimum possible. J'ai décroché complètement depuis le CM2, il y a eu le décès de ma grand-mère, après je ne faisais plus rien, j'ai décroché. Aller au collège, ça me faisait chier. je me levais le matin tôt pour rester assis toute la journée sur une chaise alors que je ne comprends rien et que je n'ai pas envie de comprendre, pour rentrer chez moi le soir, avoir 5-6 heures de temps libre pour me coucher et retourner à l'école le lendemain. »

⁷ Cannard, C. (2019), *Le développement de l'adolescent, l'adolescent à la recherche de son identité*, De Boeck.

« J'aimais pas du tout l'école, je travaillais chez les gens le mercredi et le week-end à désherber. C'est intéressant de travailler et de ne pas avoir le nez dans les cahiers »
« Je ne voulais plus venir en cours, je détestais cela, je ne voulais plus y aller. Quand j'étais au collège, toutes les semaines, j'avais des évaluations, j'arrivais à suivre mais je détestais ça ».

Pour intégrer le monde de l'entreprise après une première formation en lycée professionnel :

Les jeunes qui ont décroché un premier diplôme en lycée professionnel évoquent l'importance de développer leur expérience de l'entreprise comme le souligne ce témoignage *« je voulais continuer en apprentissage pour mieux connaître le milieu du travail »*. Gagner en maturité et en certitude sur leur choix de formation constituerait aussi une motivation à intégrer l'apprentissage après une première découverte du monde professionnel *« je me sentais pas prêt à entrer en apprentissage, je me sentais pas assez mature. C'était plus l'année de terminale où j'aurais bien aimé, mais c'était compliqué. »*
« J'ai fait mon CAP dans un lycée, c'était un choix pour mieux être préparé à ce que l'on va faire en alternance ».

Pour acquérir un métier

Si pour l'ensemble des jeunes souhaitant poursuivre dans le domaine de la carrosserie-peinture, la motivation à maîtriser les savoirs faire de métier est essentielle, elle est particulièrement explicite chez les jeunes étrangers. Ils sont très clairvoyants sur ce que peut leur apporter la maîtrise d'une compétence professionnelle. *« Pour moi ce qui compte, c'est ce que j'ai appris et ce que je peux pratiquer »*. C'est pour eux une clé d'intégration dans la société française pour décrocher un contrat à durée indéterminée et pouvoir avoir une carte de séjour leur permettant de rester en France.

En résumé l'examen des raisons qui conduisent à choisir l'apprentissage montre que la majorité des apprentis de l'échantillon n'aime pas l'école et qu'ils ont des motivations variées pour entrer dans cette formation. Nous avons cherché à compléter ce constat en les interrogeant sur le processus d'orientation qui les a conduits au CAP réparation des carrosseries et sur la projection qu'ils se faisaient de leur avenir professionnel. Se projettent-ils vers une poursuite de formation dans la filière automobile, vers une intégration dans le métier ou au contraire vers d'autres perspectives sans lien avec le domaine automobile ?

2-3-2 Projection dans le métier de carrossier

Une projection dans les métiers de la carrosserie pour une large majorité des jeunes interrogés :

Parmi l'ensemble des jeunes interrogés, quinze personnes projettent une poursuite de leurs parcours de formation en lien avec les métiers de la carrosserie ou pour certains en lien avec la maintenance automobile. Ces apprentis envisagent une continuité vers un CQP peintre ou un CAP peintre, voire un bac professionnel en carrosserie et pour l'un en maintenance. L'insertion directe dans le milieu professionnel n'est pour le moment pas envisagée.

Parmi ces 15 personnes qui expriment une projection de l'avenir en lien avec le milieu automobile, deux cas de figure semblent se dégager quant à leur processus d'orientation :

- Deux personnes ont choisi le métier en reproduisant un modèle familial sans nécessairement avoir mis en œuvre un processus d'exploration. Le concept d'exploration fait ici référence à un processus de recherche des différentes possibilités pour soi dans un domaine de la vie. Marcia (1966). Ces deux jeunes ont préparé leur CAP directement après la 3^{ème}.
- Treize personnes ont mis en place un processus d'exploration des métiers notamment en réalisant des stages. Ces personnes peuvent être directement issues de 3^{ème}, posséder déjà une formation dans le domaine automobile notamment en maintenance ou avoir interrompu leur scolarité en lycée. Cette exploration aurait permis un engagement dans le métier. Le concept d'engagement fait référence à l'adhésion à un ensemble de valeurs, de buts et de croyances dans des activités en rapport avec ses choix. L'exploration et l'engagement sont selon Marcia (1966) les deux processus à l'œuvre dans la construction de l'identité personnelle.

Une minorité ne se projetterait pas dans les métiers de l'automobile :

Deux jeunes remettent clairement en cause leur orientation et un autre s'interrogeait sur celle-ci. Voici un résumé de leur témoignage :

- Un jeune a choisi cette orientation un peu au hasard, à la suite d'une visite dans le CFA. En fait il était intéressé avant tout par les perspectives salariales. Il ne s'y plaît pas et envisage une réorientation à la fin de son CAP. Il évoque la difficulté du métier, son caractère très physique. Les relations au sein de son entreprise seraient aussi complexes. Il envisage une réorientation dans le domaine de la vente.
- Un jeune a fait plusieurs années de première technologique (2 STMG⁸, un début de ST2SS⁹) avant d'interrompre sa scolarité et de changer de projet sans pour autant envisager un métier dans la carrosserie, ni dans l'automobile « *Ça me plaît un minimum la carrosserie mais de là à en faire un métier, non* ». Ce dernier souhaite avant tout décrocher un premier diplôme puis un bac pro en maintenance auto pour envisager ensuite une autre orientation. Son projet initial était de préparer un bac pro « métiers de la sécurité » pour rejoindre les pompiers de Marseille ou de Paris.
- Un jeune a souhaité aller en lycée professionnel pour suivre une formation de maintenance moto, mais sa mère n'a pas voulu cette orientation pour son fils compte tenu du manque de débouchés. Il a ensuite hésité entre la carrosserie et la maintenance automobile. Son père, mécanicien dans une entreprise, lui a conseillé un apprentissage en carrosserie, évoquant la difficulté croissante du métier de mécanicien. Au moment de l'entretien, il exprimait un doute sur son choix d'orientation vers la carrosserie au profit de la maintenance. Doute qu'il mettait en lien également avec des conditions d'apprentissage dans l'entreprise qu'il jugeait peu satisfaisantes. « *Je suis embauché pour faire le boulot de commis (...), j'ai pas envie de finir mon année comme cela à rien apprendre* »

⁸ STMG : Sciences et Technologies du Management et de la Gestion.

⁹ ST2S : Sciences et Technologies de la Santé et du Social.

Cette dernière situation est particulièrement intéressante car on peut faire l'hypothèse que si ce jeune avait trouvé des conditions favorables à l'exercice de son métier dans l'entreprise, il serait probablement moins dans le doute sur ses choix. On note ainsi que les jeunes qui projettent ou non leur avenir professionnel dans le secteur automobile relèvent deux facteurs essentiels qui influencent une projection ou une « non-projection » :

Le premier concerne l'importance de bien prendre en compte les conditions physiques d'exercice du métier :

« Que c'est pas facile, c'est un métier c'est pas facile. Déjà travailler à 15 ans et que tes potes sont au lycée, c'est pas facile. Le métier n'est pas simple. C'est dur à apprendre. Il y a beaucoup d'informations. Et puis l'hiver, si t'aimes pas ça, c'est compliqué de rester là-dedans. »

« Bien prendre en compte les conditions de travail, c'est un métier qui est bien plus dur qu'on ne le pense. Faut vraiment aimer le métier. Le premier hiver, on perd la motivation, on travaille en extérieur, le fait de travailler dans le froid l'hiver. C'est un métier très physique, faut être dynamique »

Le second facteur est relatif aux conditions d'apprentissage du métier, notamment au choix de l'entreprise :

« Il y en a qui sont là pas par choix. D'apprendre à faire en sorte que ça se passe bien. Demander du travail au patron car il y a des patrons qui ne donnent pas assez de travail. A la fin, il va se trouver avec un diplôme de CAP alors qu'il ne sait même pas comment démonter une portière, ça c'est deux ans de gâchis »

« Il faut travailler, si on trouve un patron, si ça se passe mal, il faut changer pour trouver quelqu'un qui vous apprenne le métier, si ça plait continuer »

« Bien choisir son entreprise, faire des stages avant »,

Nous avons exploré ce second facteur. En voici le résultat ci-après.

2-3-3 Le ressenti des jeunes sur l'entreprise

Le ressenti du vécu des jeunes en entreprise et leur projection dans le métier sont fortement liés. Autrement dit les individus qui se projettent dans le métier sont globalement très élogieux vis-à-vis de l'entreprise. A contrario, les personnes qui n'envisagent pas une poursuite de formation en lien avec l'automobile le sont beaucoup moins.

Pour analyser cette thématique nous nous référons à la théorie de Deci et Ryan (2002)¹⁰ sur les besoins psychologiques fondamentaux. Cette théorie postule que si le besoin d'affiliation, le sentiment de compétence et le besoin d'autonomie sont remplis, la personne peut atteindre un sentiment global de bien-être. De manière plus précise, le besoin d'affiliation touche au sentiment d'appartenance à un groupe, aux croyances, aux valeurs partagées par les personnes, ici pour un métier dans une équipe, dans une entreprise du

¹⁰ Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester : University of Rochester Press.

secteur automobile. Le sentiment de compétence peut être éprouvé par l'apprenti sur les tâches à réaliser de la plus simple à la plus complexe. Enfin l'autonomie peut se définir comme la faculté d'agir par soi-même avec ses propres lois. Elle recouvre différents pôles (physique, pratique, intellectuel, affectif, social et moral). C'est une finalité jamais totalement atteinte qui se développe tout au long de la vie. Pour cette enquête nous mesurons comment et sur quel objet le CFA et l'entreprise développent l'autonomie des jeunes. Le sentiment de bien-être advient quand ces trois conditions sont remplies.

Parmi les jeunes qui se projettent dans l'univers des services automobile (16/18), la quasi-totalité des apprentis rapporte des propos très positifs sur leurs relations avec leur entreprise en général et avec le collectif de travail en particulier.

Les besoins d'affiliation ou d'attachement sont très présents dans leur discours :

Pour certains les collègues sont devenus des amis avec qui ils partagent leur passion automobile. Certains se voient en dehors du temps de travail et se retrouvent par exemple dans le même club de foot. Plusieurs ont évoqué l'excellente ambiance de travail, les rigolades entre collègues. Ces éléments peuvent être rapprochés des données de l'ORS de Nouvelle Aquitaine : 95% des apprentis du GFE mécanique-automatisme sont satisfaits de leurs collègues de travail, c'est un pourcentage plus élevé que leur satisfaction amicale. Quelques témoignages illustrent cette idée :

« Le garage il fait partie de ma famille. J'ai été en famille d'accueil pendant 12 ans. La famille, la personne qui me gardait, leur fille et bien c'est le mari qui tient le garage. C'est une entreprise familiale, j'ai grandi dedans depuis mes 5 ans. »

« Ça se passe vraiment bien, même en dehors de l'entreprise, je vais chez eux ; ils viennent chez moi »

« Dans le garage, il y a un "meilleur apprenti" de Bretagne, j'ai la chance de travailler avec lui »

« Ils se prennent pas la tête, quand t'arrives pas à faire quelque chose, ils te donnent du courage, ils te motivent, ça rigole, pas de stress, ils te laissent l'opportunité de t'exprimer en fait, t'as plus le choix d'apprendre »

L'un d'entre eux dit de son maître d'apprentissage *« c'est comme un père, il me donne des conseils pour me faire grandir, comment tu peux avancer dans la vie, dans le métier »*.

Le besoin d'affiliation renvoie aussi au cadre fixé par l'entreprise : *« il faut avoir une bonne entreprise. Certains sont embauchés pour être servant. Je leur dirai merci c'est la moindre des choses, quand il faut m'engueuler, ils savent m'engueuler, je m'entends bien avec eux »*,

Pour ces adolescents qui, nous l'avons vu dans la première partie de ce rapport, vivraient dans des familles quelques fois complexes, la reconnaissance et l'appartenance au milieu du travail seraient particulièrement bénéfiques et structurantes pour leur développement personnel.

Le besoin de se sentir compétent est également largement exprimé :

Les apprentis trouvent que l'on s'occupe bien d'eux, qu'on leur montre les techniques, qu'ils ont toujours quelqu'un derrière eux pour leur expliquer et qu'ils perçoivent leur progrès. Ces extraits d'entretiens illustrent cette dimension :

« Au début, j'avais beaucoup de mal, le redressage je pensais que j'allais jamais y arriver. A force d'apprendre, de voir comment ils prennent le marteau dans les mains, tu vois ta progression, tu te dis qu'avant tu n'arrivais pas à faire ce que tu fais tout de suite. »

« Quand il (le patron) m'explique, je comprends vite. »

« Il est trop content de m'avoir comme apprenti. En tout cas, j'ai eu la visite de la professeure principale, tout était positif. Le patron a dit que je bossais bien et tout, ça fait plaisir »

« Ça se passe nickel, mon tuteur, il est à fond derrière moi, il me donne plein de techniques »,

« Ça se passe nickel, ils m'apprennent plein de choses, ils veulent surtout me faire travailler pour que je puisse avoir le CAP »

Le besoin de se sentir compétent est fondamental pour tous les adolescents. Il l'est probablement encore plus pour ces jeunes qui ont souvent grandi dans un rapport négatif à l'école. Ils ont pour certains connu l'échec et des successions de mauvaises notes. Grâce à l'entreprise, ils développent un sentiment de compétence qui leur permet pour certains de restaurer ou de développer une image positive d'eux-mêmes.

En parallèle, avoir un retour positif des employeurs et des encadrants constitue aussi un levier essentiel du processus pédagogique :

« Quand les profs viennent en entreprise, ils sont obligés de dire ce qu'ils pensent de toi. C'est à ce moment-là que je me rends compte qu'ils sont contents de moi. Sinon ils disent pas vraiment si c'est bien ou pas ».

« A des moments, il y a des trucs quand tu passes du temps ça serait bien qu'ils disent c'est bien t'as bien travaillé, même si tu as passé du temps ».

Le besoin d'autonomie est exprimé quelques fois de manière très explicite

Le besoin d'autonomie apparaît dans le discours de plusieurs apprentis :

« De mon côté, je suis vraiment content, c'est des patrons qui m'apprennent beaucoup ; mon patron me fait bosser en autonomie, il me fait confiance »

« J'ai déjà ouvert et fermé l'entreprise, ça arrive pas souvent mais ça s'est bien passé ».

En revanche, autonomie ne signifie pas laisser-faire comme en témoigne un jeune sur ses attentes vis-à-vis de l'entreprise :

« M'expliquer plus les choses, ils laissent faire l'apprenti avant après ils expliquent. Je trouve que ce serait mieux d'apprendre avant, de laisser faire et de revenir après et dire ce qui va pas. Du coup, j'étais devant la voiture des fois pendant 2 heures sans savoir quoi faire »

La majorité des témoignages des apprentis qui se projettent dans le métier de carrossier montre que leurs besoins d'autonomie, d'affiliation et de compétence sont atteints. Le récit ci-après évoque comment l'entreprise répond à l'ensemble des besoins psychologiques fondamentaux en dépit de la dureté du travail évoqué par le jeune :

« C'est dur mais on s'adapte, le redressage, mais on s'y habitue. Grâce à l'entreprise. L'entreprise me donne des techniques plus faciles. C'est une petite entreprise pas loin de chez moi, c'est là où j'ai fait mon stage de 3ème. C'est dur, c'est physique, il faut taper sur le matériel pour le remettre droit, le redressage c'est dur, je l'ai dit à l'entreprise et au CFA, ils m'aident. C'est vraiment bien, on travaille, on peut rigoler à côté et être sérieux au travail. Si tu as un problème sur ton scooter, tu viens on fait cela ensemble, j'avais racheté un pot, il y avait un trou. Il m'a montré comment il fallait faire. On a pu souder ensemble. Il m'a donné le poste, il m'a dit maintenant tu vas souder. Il m'a montré sur une plaque, il m'a dit maintenant tu fais la même chose sur ton pot. Du coup, j'ai réussi grâce à ses explications. L'ambiance est géniale en entreprise, l'ambiance est trop bien ». Apprenti, 17 ans

A contrario, l'analyse des quelques situations où les jeunes ne se projettent pas dans le métier de carrossier montre des carences dans la réalisation de ces besoins :

Le témoignage de l'un d'entre eux décrit bien toute l'ambiguïté de sa situation « *Je m'entends super bien avec tout le monde, mais je ne fais pas de la carrosserie, seulement de la préparation peinture (...). C'est juste qu'ils ne me donnent pas le boulot que je suis sensé faire. Mais c'est plus un diplôme que je veux alors je n'ose pas leur demander, j'attends que ça se finisse* ». Pour ce jeune, les sentiments de compétence et d'autonomie font défaut.

La seconde situation concerne le jeune qui remet en cause son choix d'orientation vers la carrosserie. Plusieurs éléments dans son récit interpellent : un maître d'apprentissage qui devrait partir en retraite d'ici la fin de l'année, pas d'apprentissage du métier mais une réalisation de tâches de nettoyage, une ambiance qualifiée de bizarre. Ce jeune ne se sent ni compétent, ni autonome, ni affilié à l'entreprise. Cela l'amène à questionner son choix d'orientation.

La troisième situation concerne un jeune qui dit s'être trompé d'orientation. Les conditions physiques du métier de carrossier l'ont dissuadé de continuer dans cette voie. Il souhaite toutefois terminer son CAP pour envisager une autre formation à la rentrée suivante. Son discours sur son ressenti de l'entreprise a surtout porté sur les relations entre le personnel qu'il qualifiait de conflictuelles.

Ce qu'en disent les encadrants

Les professionnels du soin dans les CFA évoquent la loyauté des apprentis envers leur entreprise. Un arrêt de travail pour maladie ou blessure peut, par exemple, être impensable pour ces jeunes très impliqués dans l'entreprise. Pour certains apprentis plus fragiles, cette loyauté pourrait aussi avoir des côtés négatifs. Par exemple, un des apprentis illustre sa posture dans l'entreprise : « *Je ne parle jamais, je me plains jamais, s'ils fonctionnent comme ça ils fonctionnent comme ça, je vais toujours dans le sens des gens* ». Certains apprentis soumis à l'autorité de l'entreprise pourraient ainsi subir quelque fois des influences de

différents ordres. Une minorité d'entreprises seraient quelques fois maltraitantes envers les apprentis amenant les encadrants des CFA à réaliser des signalements. Ceci étant, les encadrants s'accordent à dire qu'ils connaîtraient davantage de situations problématiques dans d'autres spécialités de formation que l'automobile (même si elles existent), notamment dans les métiers alimentaires et dans les métiers de la vente.

Dans le même ordre d'idée, certains encadrants relatent qu'une partie non négligeable des apprentis ne réalise pas les tâches qui leur permettraient d'apprendre leur métier. « La prime covid » facilitant l'embauche des apprentis aurait renforcé ces situations. La médiation réalisée par le CFA entre le jeune, l'entreprise et quelques fois les parents apporte une réponse aux situations conflictuelles. Par ailleurs, les encadrants du CFA expriment leur difficulté à intervenir quand ils savent que l'entreprise dans laquelle est le jeune n'est pas formatrice. En effet, rien n'empêche une entreprise d'accueillir des apprentis. D'autres encadrants au contraire, évoquent des entreprises très impliquées et faisant davantage attention aux apprentis carrossiers que par le passé. Ceci serait dû à leurs difficultés à recruter du personnel

En résumé

Ces illustrations montrent à quel point, pour les jeunes, l'entreprise est centrale pour leur construction professionnelle et identitaire. L'entreprise offre souvent un cadre structurant, un lieu de socialisation qui rassurent. Par ailleurs, la manière dont les professionnels entrent en relation avec les jeunes est déterminante de leur implication dans le métier. Une équipe proche des jeunes qui sait écouter (sans juger), expliquer, encourager, valoriser, cadrer, responsabiliser est une clé de réussite pour des jeunes notamment ceux qui ont des difficultés personnelles (maladie, situation familiale complexe, jeunes isolés, temps de transport important ...). Pour les apprentis en difficultés sociales, affectives ou scolaires, l'entreprise peut gommer ces difficultés voire les souffrances. Cette approche relationnelle est une étape. Ainsi les jeunes qui progressent ou qui sont déjà plus affirmés dans leur construction identitaire ont moins besoin de valorisation. Ils attendent davantage d'une entreprise qu'elle leur permette de construire et développer leurs compétences. Par exemple, un jeune a fait le choix de changer d'entreprise en seconde année car il a estimé qu'il n'apprenait pas suffisamment le métier dans sa première entreprise même s'il s'y sentait bien. Ce changement aurait été difficile pour lui car sa première entreprise n'aurait pas souhaité qu'il s'en aille. Il aurait fait appel à l'appui d'un encadrant du CFA pour l'accompagner dans sa démarche.

En résumé, nous percevons pour la majorité des jeunes interviewés un sentiment de bien-être et des situations d'existence globalement correctes même si quelques-uns peuvent vivre des difficultés quotidiennes.

A contrario, une entreprise dans laquelle le jeune ne se sent pas sécurisé et dans laquelle il n'apprend pas les savoir-faire liés à son métier est déstabilisatrice.

Enfin l'accompagnement des encadrants comprend un rôle de veille, de contrôle de la qualité du tutorat des entreprises envers les jeunes.

2-3-4 Le ressenti des apprentis sur le CFA

Les points de vue des apprentis sur le CFA divergent et paraissent liés au rapport que les jeunes entretiennent vis-à-vis de l'école. Quelques apprentis, notamment ceux qui ont déjà une première expérience du lycée, évoquent une relation très positive au CFA et aux enseignants :

« c'est nickel, j'ai de bons profs, au lycée c'était pas pareil, comme j'étais pas motivé les profs le voyaient », « bien, tout se passe bien, dans les cours je me ballade »,

« Après comme on est là qu'une semaine toutes les deux semaines, ça me dérange pas de travailler à fond les cours. Au lycée général, avoir des cours tous les jours, ça m'usait »,

« Les profs sont là, ils sont à l'écoute. Même les profs de pratique, quand on parle, ils sont là derrière nous, ils nous conseillent, ils ne sont pas là seulement pour faire leur cours, ils sont là pour nous aider à progresser »,

« Avec notre professeur principal, ça s'est bien passé, elle m'a accompagné pendant ma démarche, elle était derrière, elle me répondait à mes mails, même pendant les vacances »,

« Maintenant que j'ai un bac, je trouve cela vraiment intéressant de l'apprentissage. On apprend mieux, on rentre dans le métier, on devient adulte, on est plus autonome, on est moins derrière nous au CFA. ».

Pour ceux qui ne viennent pas du lycée, le CFA leur rappelle trop le collège avec des cours théoriques trop longs et pas assez variés. De ce fait, ils mettent en place des comportements de retrait ou chahutent au CFA, ils s'épanouissent beaucoup plus dans l'entreprise. Les témoignages suivants illustrent cette posture :

« Vu que j'aime pas l'école, ça ne m'intéresse pas de venir, surtout que je fais des grosses semaines. C'est beaucoup de matières générales, ça ne me plait pas, parce que je suis assis 8 heures d'affilée, je n'en peux plus. C'est pour cela que je m'endors en cours. Le pire c'est la fin de semaine. On m'a dit d'aller à l'infirmerie, la fatigue, ce n'est pas une maladie, il n'y a pas de médicament pour cela, je suis juste fatigué »,

« Ici je suis bien, mais je préférerais être tout le temps en entreprise, j'aime pas être à l'école »,

« C'est différent du travail comme au collège, les gens sont pas sérieux en classe, ce n'est pas la même chose qu'en entreprise, c'est embêtant de mal apprendre ».

D'autres facteurs sont cités :

Le sentiment des apprentis de ne pas être toujours écouté : *« Aller plus doucement. Ça m'est déjà arrivé que j'arrive pas à faire un truc, le prof arrive, il explique vite fait, il part, on n'arrive pas à le faire, on est perdu, alors on lâche l'affaire. Ça fait monter la pression »,*

« Faudrait qu'ils soient plus à l'écoute des élèves qui en ont besoin, par exemple sur la pratique, qu'ils aillent voir direct les personnes qui ont des problèmes. Qu'on voit qu'il y a quelqu'un qui nous aide ».

La difficulté des jeunes à exprimer publiquement un intérêt. C'est le cas de certains jeunes qui ne montrent pas de manifestations externes de motivation et pourtant ils sont intéressés : *« J'ai un petit problème je ne montre pas que je suis motivé à faire les choses alors eux ils pensent que je n'ai pas envie de le faire et du coup que je n'y arriverai pas. C'est moi, je suis comme ça c'est mon tempérament »*

Le cadre fixé au CFA. Celui-ci est jugé plus dur qu'en entreprise par certains apprentis « *au CFA ils sont un peu plus dur, tu ne veux pas travailler, tu sors. Au moins c'est cadré, tout le monde est à l'écoute.* »

L'ensemble de ces facteurs (il pourrait il y en avoir d'autres) pourrait expliquer le manque de respect des jeunes vis-à-vis des enseignants. Les encadrants expriment vivre des formes de violence verbale et physique mais également des provocations (par exemple un jeune qui écrase sa cigarette devant un encadrant et qui refuse de mettre son mégot à la poubelle). Ces aspects renvoient aux problématiques adolescentes et éducatives. Ils peuvent être mis en relation avec deux éléments :

La recherche-action menée par Mayen, P et Vidal, M (2019) avait montré des apprentis curieux et intéressés par le métier. Ces qualités n'étaient pas forcément perçues chez les enseignants rencontrés dans leur enquête. Dans notre échantillon les enseignants de pratique s'accordent à dire qu'un tiers à la moitié des apprentis ne montre pas de motivation pour le métier : « *Plus ça va moins ils sont intéressés par l'automobile, ils sont venus par hasard, la moitié s'en fou des voitures, des métiers, ils sont venus chercher un salaire* » « *il y a toujours les hyper passionnés* » Enseignant

Or, si l'on mesure l'investissement des jeunes au regard de leur projection future à exercer un métier dans le domaine automobile, deux ou trois d'entre eux ne seraient pas vraiment à leur place dans la formation, soit un peu moins de 20% de l'échantillon interrogé. Ces données semblent confirmer les hypothèses de la recherche de Mayen, P et Vidal, M.

La charge et la complexité du travail des encadrants. Les encadrants évoquent l'**hétérogénéité** des publics accueillis en CFA avec des différences de maturité psychologique et cognitive, de niveaux scolaires des jeunes, de maîtrise du français. Ces différences les amènent à proposer des parcours individualisés :

- pour renforcer des connaissances scolaires en fonction des résultats de test de positionnement effectués en début d'année,
- pour permettre au public allophone de maîtriser le français avant d'engager une formation sur un métier,
- pour adapter un parcours de formation aux individus disposant déjà d'un diplôme.

Par ailleurs, l'ensemble des encadrants interrogés mentionne la part importante que prennent les troubles « Dys » et « TDAH » dans l'effectif apprenant. Ces jeunes ont, dans les CFA interrogés, un suivi particulier. Ils bénéficient d'adaptations pédagogiques (temps supplémentaire pour les contrôles par exemple).

A ces difficultés pédagogiques s'ajoutent la part administrative du métier qui, aux dires des encadrants, s'accroît régulièrement.

L'ensemble limite tout naturellement les possibilités d'écouter, de prendre le temps avec chaque apprenti pour chaque difficulté. Cela amplifie probablement les insatisfactions vis-à-vis de l'école déjà présentes pour certains apprentis.

En résumé, le ressenti des apprentis sur le CFA est surtout fonction de leur passé scolaire. La variété des situations individuelles et la complexité accrue des métiers d'encadrants compliquent l'accompagnement. Le paragraphe suivant décrit ces pratiques d'accompagnement.

2-4- Les accompagnements proposés par les CFA

2-4-1 Les difficultés très variées des apprentis

Cette enquête met en évidence la variété des difficultés des jeunes auxquelles est confrontée les encadrants : manque de savoir être, troubles psychologiques, troubles « dys » ou autres situations de handicap, lacunes scolaires accumulées depuis plusieurs années, problèmes de logement et/ou de transport, public allophone, familles complexes avec des difficultés sociales et financières, usage excessif et problématique du numérique, consommation de produits psychotropes et conduites addictives, pratiques à risque, jeunes chargés de famille, difficultés dans la gestion du budget, difficultés avec l'employeur... Toutes ces difficultés constituent des freins périphériques à l'apprentissage. Elles ont un impact qui rejaillit sous une forme ou une autre sur le comportement des jeunes *« le corps est présent, mais la tête est ailleurs » Enseignant de carrosserie.*

Face à cette variété de difficultés, deux des quatre CFA enquêtés commencent par établir un état des lieux pour chaque jeune à l'aide d'un questionnaire. Puis ils mettent en place des remédiations en utilisant leurs ressources internes et en faisant appel à des partenaires extérieurs. Par exemple, l'infirmière ou l'éducateur spécialisé, salariés de deux CFA, peuvent se mettre en lien avec l'un de leurs partenaires du réseau de santé local (maison des ado...) en fonction des difficultés repérées chez les jeunes.

Globalement, on peut distinguer :

- l'accompagnement sur les aspects matériels (logement, problème financier) à dominante technique. Cet accompagnement, bien que compliqué, semble être maîtrisable plus aisément comparé aux accompagnements suivants.
- l'accompagnement pédagogique sur des compétences de base (lecture, écriture, méthode, calcul). D'une part, des apprentis bénéficient de cours de soutien en français, mathématiques en fonction des résultats à leur test de positionnement. D'autre part, les pratiques pédagogiques des formateurs visent à développer ces compétences. Cependant la durée de la formation au CFA en alternance limite probablement les résultats.
- l'accompagnement touchant aux savoirs être. Le témoignage suivant illustre les deux postures associées qui peuvent provoquer un changement du comportement d'un jeune. Tout d'abord le **cadre** *« J'ai un souvenir avec un petit jeune qui avait des grosses difficultés à la maison, en première année ça s'était très mal passé. Au début de l'année, il avait tapé son copain au niveau des genoux, donc je vois ça, je l'ai pris à part, je l'ai disputé. Je l'ai renvoyé chez le CPE, je lui ai donné un avertissement etc, c'est parti assez loin, je voulais vraiment marqué le coup... mais aussi le cœur qui peut prendre la forme d'une attention portée au jeune, ou de la valorisation de son travail...j'ai bien discuté avec lui...Au final il a pris un très très beau virage, il s'est mis à travailler. Quand j'ai commencé avec lui il avait des 4-5 en techno il a fini à 15, il a eu son CAP. Je l'ai vu cet été, il a traversé la rue, il est venu me voir, il m'a remercié plusieurs fois.»*

Notons que cette association « cadre-cœur » est aussi présente dans les extraits d'entretiens situés au paragraphe « Le ressenti des jeunes sur l'entreprise ».

- L'accompagnement santé, social et psychologique. Parmi les quatre CFA interrogés, deux CFA emploient une infirmière à plein temps. Ces personnes interviennent sur des soins techniques infirmiers, mais aussi et surtout, sur un accompagnement individuel lié à diverses problématiques personnelles (angoisse, problèmes familiaux, consommation de produits, troubles psychologiques, mal-être...). Dans les autres CFA, cette mission est assurée par des personnes ayant une formation d'éducateur spécialisé ou de psychologue. Les adolescents leur sont adressés par les équipes du CFA (enseignant, personnel d'éducation), par leurs parents ou viennent spontanément à leur rencontre.
- L'accompagnement de la relation entre le jeune et l'entreprise : par exemples, en cas de conflit, de remarques des jeunes sur les tâches et conditions de travail, de comportements inappropriés d'employeurs ou d'apprentis, de rupture de contrats. Cet accompagnement peut être assuré par un personnel dédié à cette mission (médiateur de l'apprentissage) ou par d'autres professionnels du CFA (cadre de vie, enseignant).

2-4-2- Des stratégies d'équipe systémiques

Face à cette variété de difficultés et à la complexité des situations des apprentis certains CFA ont élargi officiellement le rôle de l'enseignant et utilise une approche globale. Ainsi dans l'un des CFA interrogé, l'enseignant est investi d'un rôle social et éducatif par la direction. Dans ce CFA *« les enseignants sont les premiers révélateurs des difficultés » « c'est dans la nature des gens, ils sont particulièrement ouverts, ils ne font pas que de la dispense de contenu, ils les aident dans différents domaines »*. YPAREO, outil numérique de communication et de suivi des jeunes sert à faire du lien entre les différents acteurs du CFA et permet ensuite la prise en charge du jeune par la personne idoine. Cet outil numérique est une aide mais ne remplace pas les contacts humains. Ainsi les équipes pédagogique et éducative peuvent être mobilisées à tout moment pour mettre en place une action vis-à-vis d'un jeune. Un jeune peut par exemple solliciter l'accompagnement d'une psychologue pour toute difficulté (difficulté d'intégration, stress, blocage, rupture amoureuse, ...). Cette psychologue accompagne également les apprentis pour monter leurs différents dossiers d'aide (permis, logement...). Elle assume par ailleurs la mission d'individualisation des parcours. Les coordinateurs de pôle jouent aussi un rôle important dans le soutien apporté aux jeunes, notamment par leur connaissance du tissu économique local et donc les liens avec les entreprises. Une équipe d'enseignants généraux est quant à elle dédiée à la famille de métier de l'automobile.

Enfin le conseil de classe semestriel permet la mise en commun d'informations avec l'ensemble de l'équipe pédagogique. Dans ce petit CFA situé dans un environnement bucolique peu de comportements indisciplinés sont observés. Un autre indicateur révèle l'esprit d'équipe qui est présent au sein de ce CFA : le travail en transversalité demandé par la réforme se met en place assez spontanément, les enseignants manifestant leur envie de travailler ensemble. Ainsi la co-animation entre un enseignant d'atelier et un enseignant d'EPS a permis d'aborder les gestes et postures à adopter en situation de travail.

Cette approche globale d'équipe peut être aussi impulsée par d'autres acteurs du CFA. Ainsi, dans un CFA, une infirmière qui possède également une formation en animation jeunesse et en addictologie a développé des actions innovantes en matière de prévention santé et citoyenneté et ceci depuis 2008. Ainsi des actions co-construites avec les enseignants en

transversalité¹¹ et en lien avec leur programme sont mises en œuvre sur différentes thématiques comme par exemples les conduites à risque, les relations amoureuses et la sexualité. Ces actions sont conduites sur l'année scolaire. Elles visent à mettre en lien les apports des enseignants (par exemple construction d'un questionnaire et calcul statistique pour le professeur de mathématique, création d'un texte en français...), ceux des experts du réseau de professionnel santé et citoyenneté (ligue de l'enseignement, maison des ado...). Elles se terminent systématiquement par une représentation de théâtre-forum avec les apprentis ayant suivi l'action de prévention. Les ingrédients qui concourent à l'efficacité d'une action préventive sont ainsi réunis : action sur la durée, implication de l'équipe pédagogique et éducative du CFA, intervention d'experts du domaine et jeux théâtralisés par les apprentis.

Dans ce même CFA, une auto-formation de 40 heures sur les problématiques adolescentes intitulée « *Ado en vrille, profs en vrac* » à été proposée à l'équipe enseignante. Ce type de formation répond aux difficultés des enseignants à interagir avec des jeunes qui ont quelques fois des comportements jugés agressifs, voire violents. Elle permet également aux enseignants de pouvoir s'exprimer sur leurs pratiques et pour certains de sortir de leur solitude inhérente à leur métier. Cette action a été prolongée par des analyses de pratiques pédagogiques des enseignant-es en lien avec le réseau des professionnels de santé. Ces actions en direction de la communauté pédagogique ont eu pour effet de multiplier les lieux de parole des jeunes et ont un impact direct sur les motifs de consultation de l'infirmier (l'infirmière relève une diminution des crises de spasmophilie par exemple).

2-4-3- Les axes de prévention développés par l'IRP

A la demande de la branche des services automobiles, l'IRP a mis en place, depuis quatre années, un service solidarité et prévention. Son équipe est composée de conseillers qui ont pour mission de promouvoir cette offre de service auprès des entreprises et de préventeurs Hygiène Sécurité Environnement/Qualité Sécurité Environnement qui interviennent dans les entreprises et dans les CFA. Dans la branche automobile, l'IRP a identifié cinq thématiques de prévention prioritaires :

- Les addictions
- La santé auditive
- Le risque routier
- Le risque chimique (nouveau)
- La nutrition (nouveau)

Des actions d'accompagnement sont proposées sur ces cinq thèmes pour l'ensemble des salariés de la branche et se déclinent également pour les apprentis. Le service intervient uniquement dans les CFA pilotes à la demande de l'ANFA.

En 2019, ont eu lieu 35 interventions sur les risques routiers, 29 sur les comportements addictifs et 24 sur la santé auditive. En 2020, l'IRP et l'ANFA ont collaboré à la mise en place d'une application sur smartphone dédiée à la prévention de la Covid 19 pour les apprentis. L'IRP réfléchit actuellement à la mise en place d'actions sur la gestion des incivilités dans la relation client, nouvelle difficulté à prendre en compte dans les entreprises des services automobiles.

¹¹ Ce mode opératoire laisse à penser que l'un des attendus de la réforme de la voie professionnelle de 2018 « le travail en transversalité et la co-animation » ait pu être expérimenté dans ce CFA.

SYNTHESE GENERALE

Cette enquête a été menée auprès d'un échantillon de 18 apprenti-es de seconde année de CAP réparation en carrosserie âgés de 16 à 20 ans et de 19 professionnels (CFA/IRP/médecine du travail). Elle a visé à mieux comprendre les conditions de vie et d'apprentissage des apprentis, à repérer leurs difficultés et les différents ajustements mis en œuvre par les apprentis et les CFA. Notre échantillon d'apprentis était composé de 17 jeunes hommes et d'1 jeune fille, 4 jeunes venaient de pays étrangers sans famille en France.

En premier lieu, les conditions de vie socio-économique des apprentis ont été explorées à travers plusieurs indicateurs pour identifier la catégorie socio-professionnelle de leurs parents, la composition de la famille, le coût du logement, l'usage de leur salaire. Les apprentis sont pour la majorité issus de famille d'ouvriers ou d'employés et vivent le plus souvent dans des familles monoparentales ou recomposées. Ces deux indicateurs laissent penser que les conditions financières d'existence des familles des apprentis sont plutôt modestes. En revanche, les apprentis dont les parents vivent en France habitent encore au sein du logement familial. Les apprentis de pays étrangers vivent dans des logements indépendants dont le paiement des loyers est assuré par des associations. Cette configuration limite les dépenses afférentes au logement. Les conditions financières des apprentis varient en fonction du salaire perçu : de 340 euros à 800 euros. Le salaire des apprentis sert à payer la nourriture notamment quand ils sont au CFA, à payer leurs abonnements téléphoniques, l'assurance de leur scooter, leurs licences sportives quand ils en ont, leurs vêtements, leurs sorties, leur carburant. Hormis une minorité d'apprentis, ils parviennent à épargner pour des projets liés au passage du permis, à l'acquisition d'un véhicule, à la location d'un logement... Certains aident financièrement et/ou professionnellement leur famille. Les encadrants évoquent l'hétérogénéité des conditions financières des apprentis et expriment que la majorité d'entre eux sont issus de familles modestes. Ils sont quelques fois confrontés à des situations de très grande précarité financière comme par exemples des apprentis qui ne parviennent pas à se nourrir, à se déplacer, à se loger.

En second lieu, les conditions de vie sociale et le mode de vie de l'alternance ont été investiguées à travers plusieurs thématiques : l'environnement familial des apprentis, les conditions de logement sur les deux temps de formation, les modes de déplacement sur les lieux de formation et de travail, les loisirs pratiqués et leur régularité, l'attention à la santé avec la fatigue ressentie, les pratiques alimentaires, la consommation de tabac et produits psychoactifs. Les apprentis de notre échantillon se distinguent surtout par des contraintes physiques importantes liées au métier et par la variété des lieux de formation (CFA et entreprise). Cette variété amène les apprentis à adapter leur organisation quotidienne et peut, pour certains, avoir des conséquences négatives sur leur apprentissage. Les carences familiales sont décrites par les encadrants comme l'origine principale des problèmes des jeunes mais sans généraliser. Ces difficultés familiales sont présentes dans le discours de quelques jeunes de notre échantillon. Parmi ces quelques jeunes, une expression de leur souffrance est repérable à certains de leurs comportements : sortie tous les soirs de la semaine pour être avec des amis, consommation de psychotropes, conduites routières à risque.

Par ailleurs, sur la population auditionnée, les points de vue des apprentis et des encadrants sur les conditions de vie sociale et le mode de vie en alternance sont assez proches. Les écarts portent essentiellement sur :

- la pratique de loisirs qui semble plus développée que ne le pense les encadrants,
- la consommation de produits psychoactifs qui serait importante aux yeux des encadrants et moins révélée par les apprentis. On peut penser qu'étant tabou et illégale, la consommation de ces produits ait été moins évoquée par les jeunes au cours de l'entretien.

Les encadrants révèlent également deux spécificités de la population des carrossiers : les conduites routières à risque (liées à l'appétence pour le monde automobile et la recherche d'adrénaline) et le manque de recours aux soins médicaux (lié au manque de temps et à la résistance au mal inhérente à la culture du métier de carrossier et à sa masculinité).

En troisième partie, les conditions d'apprentissage (au sens apprendre) en entreprise et au CFA ont été explorées à partir de leur trajectoire scolaire, leur processus de choix d'orientation pour la formation, la projection qu'ils effectuent dans le métier pour les années futures, leurs ressentis vis-à-vis de l'entreprise et du CFA.

Les apprentis ont exprimé trois raisons qui les ont conduits à choisir l'apprentissage : rejeter le modèle scolaire, intégrer le monde de l'entreprise après une première formation en lycée professionnel, acquérir un métier. La projection dans les métiers de la carrosserie concerne une large majorité des jeunes interrogés. Les jeunes relèvent deux facteurs essentiels qui influencent une projection ou une « non projection » dans le métier. Le premier concerne l'importance de bien prendre en compte les conditions physiques du métier. Le second facteur est relatif aux conditions d'apprentissage du métier, notamment le choix de l'entreprise.

Ce dernier facteur a donné lieu à une analyse à travers le modèle théorique de Deci et Ryan (2002) sur les besoins psychologiques fondamentaux. Cette théorie postule qu'un individu ressent du bien-être lorsque ses besoins d'affiliation, de compétence et d'autonomie sont remplis.

L'entreprise tient un rôle central dans la construction sociale et identitaire des jeunes. Ainsi la manière dont les professionnels entrent en relation avec les jeunes est déterminante de leur implication dans le métier (sentiment d'affiliation ou d'attachement). Une équipe proche des jeunes qui sait écouter (sans juger), expliquer, encourager, valoriser, cadrer, responsabiliser constitue une clé de réussite pour des jeunes notamment ceux qui ont des difficultés personnelles (maladie, situation familiale complexe, jeunes isolés, ...). Pour les apprentis en carences sociales, affectives ou scolaires, l'entreprise peut gommer ces difficultés voire les souffrances. Cette approche relationnelle est fondamentale mais non suffisante. Ainsi les jeunes qui progressent ou qui sont déjà plus affirmés dans leur construction identitaire attendent de leur entreprise qu'elle leur permette de construire et de développer leurs compétences. Par exemple, un jeune a fait le choix de changer d'entreprise en seconde année de CAP car il a estimé qu'il n'apprenait pas suffisamment le métier dans sa première entreprise même s'il s'y sentait bien. (Sentiment de compétence). En difficulté sur ce changement, il a su recourir à l'appui d'un encadrant du CFA pour l'accompagner dans sa démarche (besoin d'autonomie). Selon cette approche théorique, la majorité des jeunes de l'échantillon semble éprouver un sentiment de bien-être indépendamment de leurs conditions d'existence. L'entreprise offre le plus souvent un cadre structurant, un lieu de socialisation qui rassure. Ceci est particulièrement saillant pour les

apprentis de pays étrangers. Ils évoquent la volonté de poursuivre dans le métier et de trouver une entreprise qui leur propose un contrat de travail durable. Mais ces jeunes vivent suspendus à l'obtention de leur carte de séjour et de ce fait la projection dans l'avenir est difficile pour eux. A contrario, une entreprise dans laquelle le jeune ne se sent pas sécurisé et dans laquelle il n'apprend pas les savoir-faire liés à son métier est déstabilisatrice. Cela concerne 2 à 3 jeunes de notre échantillon. Hasard ou non, il s'avère que ces jeunes ont également exprimé vivre des difficultés dans leur environnement familial.

Le ressenti des apprentis sur le CFA est surtout fonction de leur passé scolaire. Les apprentis qui ont une première formation professionnelle acquise en lycée évoquent une relation très positive au CFA et aux enseignants. Pour d'autres, la formation au CFA leur rappelle trop le collège avec des cours théoriques trop longs et pas assez variés. Un écart de perception entre les enseignants et les apprentis sur leur motivation à exercer le métier est mis en évidence. Il avait déjà été souligné dans l'étude de Mayen,P. et Vidal, M. La charge et la complexité du travail des encadrants ont aussi été révélées par ces derniers.

En quatrième partie, les accompagnements mis en œuvre par les CFA ont été investigués à travers les propos rapportés par les encadrants qui occupent différentes fonctions au sein des CFA : direction, enseignement, cadre de vie, infirmerie. Ces accompagnements visent à répondre à une variété de difficultés éprouvées par les apprentis. Ils peuvent toucher l'ensemble des freins périphériques aux situations d'apprentissage. Ainsi ont été évoqués des accompagnements dans le domaine matériel, pédagogique, sur le plan des savoirs être, sur les dimensions sociales, santé et psychologique, sur les relations entre les jeunes et l'entreprise. Au sein de chacune des structures interrogées des professionnels dédiés mettent en œuvre des accompagnements ciblés et sont en lien avec des partenaires extérieurs au CFA. Elles peuvent par exemple s'appuyer sur l'IRP, groupe de protection sociale des professionnels de l'automobile. L'IRP met en place depuis quatre années des actions de prévention sur cinq thématiques ayant été évaluées comme les plus problématiques pour cette profession : le risque routier, les addictions, la santé auditive, le risque chimique, la nutrition.

Les valeurs et le projet impulsés par les directions d'établissement, la localisation et la taille de l'établissement de formation semblent également avoir un impact sur l'ensemble du système pédagogique et éducatif. Ainsi, par exemple dans un petit CFA implanté dans un environnement bucolique, les enseignants sont investis d'une mission de soutien aux jeunes, le coordinateur de la filière métier assure une relation de proximité avec l'entreprise, les enseignants de matières générales sont dédiés à une filière métier, les communications en interne sont facilitées tant par la technique numérique que par les habitudes d'échange entre les différents professionnels, un personnel formé est dédié à la prise en charge des problématiques sociales et psychologiques. Ce mode de fonctionnement semble produire des effets positifs puisque la co-animation entre enseignants se met en place de manière spontanée et que peu d'actions disciplinaires allant jusqu'au renvoi de l'apprenti sont signalées.

Cette approche globale d'équipe peut aussi être impulsée par d'autres professionnels au sein des CFA. Par exemple dans un CFA, une infirmière développe des actions de prévention santé et citoyenneté en transversalité avec différents enseignants en lien avec leur programme scolaire et avec des experts du réseau local. Chaque action se termine par des jeux théâtralisés mettant en scène les apprentis.

CONCLUSION

Les informations recueillies montrent que le système mis en œuvre dans l'alternance entre l'entreprise et le CFA offre aux jeunes une opportunité de dépasser les difficultés auxquelles ils sont confrontés. Le rôle de l'entreprise est central dans la construction identitaire des adolescents et le CFA déploie un ensemble d'accompagnements pour répondre à la variété des difficultés des jeunes. Ce système a certes des limites. Le rythme de l'alternance complique le suivi des jeunes ayant des difficultés importantes (notamment familiales, psychologiques). Dans notre échantillon, trois des apprentis expriment des conditions difficiles tant dans leur milieu familial que dans leur projet professionnel. Par ailleurs le CFA ne peut agir directement auprès des jeunes migrants, très investis dans leur métier, afin qu'ils obtiennent leur carte de séjour. Pour autant, la majorité des jeunes interrogés éprouve un sentiment de bien-être notamment parce que ces jeunes réalisent leur projet professionnel et qu'ils bénéficient de bonnes conditions d'apprentissage dans leur entreprise ; ceci indépendamment de leurs conditions socio-économiques de vie a priori plutôt modestes.

POUR ALLER PLUS LOIN

Cette enquête dresse un portrait large des modes de vie et des conditions d'apprentissage d'un échantillon d'apprenti-es carrossiers. Cette photographie réalisée à un moment particulier de leur formation en seconde année de CAP de réparation des carrosseries apporte des éléments tant sur leurs conditions de vie que sur leurs relations au métier, à l'entreprise et au CFA. Au moment de cette enquête, 16 d'entre eux projettent un avenir dans le métier ou tout au moins dans le domaine de la réparation automobile. Il pourrait être pertinent de suivre l'ensemble de ces jeunes sur une période à déterminer pour comprendre et approfondir la manière dont ils vont évoluer tant dans leur mode de vie que dans leur profession. Un autre échantillon pourrait également être constitué dans un autre contexte sociogéographique (apprentis provenant de milieu urbain défavorisé par exemple).