

## CONDITIONS DE VIE DES JEUNES EN FORMATION PROFESSIONNELLE

*En réaction aux difficultés de recrutement en carrosserie-peinture et au manque de profils expérimentés sur ces métiers, l'ANFA a engagé en 2018 une recherche-action sur les problématiques d'acquisition de l'expérience professionnelle. Ces travaux ont souligné l'importance de la diversité et de la complexité des situations d'apprentissage, mais aussi des conditions psychosociales et matérielles du parcours de formation. La façon dont les jeunes vivent et se sentent conditionnent autant leur engagement dans le métier que la façon dont ils l'apprennent.*

*Pour approfondir ces constats et mieux comprendre les spécificités des publics de la formation professionnelle de l'enseignement secondaire, l'ANFA a commandité une étude au cabinet Atéssoué dont les résultats sont présentés dans cet Autofocus.*

*Deux objectifs sont visés :*

- *Repérer les points communs et les distinctions entre les apprentis et les lycéens de la voie professionnelle à partir d'une analyse des travaux de recherche sur cette thématique,*
- *Appréhender les conditions de vie et de formation des apprentis carrossiers à partir d'entretiens qualitatifs menés auprès de ce public et d'adultes travaillant avec ces jeunes.*

*À partir des résultats de ces travaux, il s'agira, pour l'ANFA, d'enrichir ses actions en matière d'accompagnement des CFA, de formation des Maîtres d'Apprentissage, de proposition d'actions auprès des partenaires sociaux et de partenariats, notamment avec IRP Auto.*



# ANALYSE BIBLIOGRAPHIQUE : LES APPRENTIS ET LES LYCÉENS DE LA VOIE PROFESSIONNELLE EN FRANCE

## ▶ REVALORISER LA VOIE PROFESSIONNELLE DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE EN FRANCE

En dépit de multiples tentatives pour revaloriser la voie professionnelle dans le secondaire, l'orientation est souvent liée aux résultats obtenus pendant la scolarité.

Les critères scolaires, tels des résultats jugés insuffisants pour suivre une filière générale ou technologique, président le plus souvent à l'entrée en formation professionnelle (Denave et Renard, 2017). Les aspirations parentales pour la scolarité de leurs enfants se formulent et se modifient dès les résultats scolaires obtenus en primaire (Poullaouec, 2010). C'est donc dans cet horizon restreint en fonction des possibles scolaires que les élèves se déterminent progressivement pour une spécialité particulière.

*Depuis les années 1980, l'apprentissage s'est imposé comme le mode privilégié de la formation professionnelle en réaction à la croissance du chômage.*



### DEPUIS LES ANNÉES 1980, DE MULTIPLES TENTATIVES POUR REVALORISER LA VOIE PROFESSIONNELLE

- **1985** : création du baccalauréat professionnel en quatre ans, (80 % d'une génération au niveau baccalauréat)
- **1987** : l'apprentissage s'ouvre à d'autres diplômes que le CAP
- **2009** : le baccalauréat professionnel se prépare en trois ans
- **2018** :
  - regroupement de bacs professionnels en familles de métiers avec une seconde commune à plusieurs bac pro,
  - mise en place de campus de métiers et de qualification,
  - ouverture affichée vers l'enseignement supérieur (BTS) avec des places réservées aux bacheliers professionnels,
  - innovation pédagogique (co-intervention des enseignants généraux et professionnels, réalisation d'un chef d'œuvre),
  - Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : recours facilité à l'apprentissage pour les entreprises (aide financière, assouplissement des conditions d'emploi).

## POUR LES JEUNES, QUATRE MANIÈRES DE PERCEVOIR L'ORIENTATION VERS LA VOIE PROFESSIONNELLE



A partir de l'analyse de données issues d'enquêtes auprès de jeunes lycéens et apprentis, la sociologue Prisca Kergoat (2018) élabore une typologie en quatre groupes qui met en évidence un rapport différencié à l'orientation.



### 1 QUITTER L'ÉCOLE, UNE NÉCESSITÉ

La première catégorie représente environ 40 % des jeunes. Ils ont pour points communs de suivre leur formation en apprentissage (mécanique auto, coiffure et esthétique) et d'évaluer négativement leur expérience de collégiens. Pour eux, quitter l'école relève d'une nécessité dans leur itinéraire. C'est une possibilité d'accéder à un métier, à un travail, de devenir autonome, de « grandir ». Cette posture s'inscrit dans une socialisation qui se caractérise par : la dépréciation de la théorie au profit de la pratique, la valorisation de l'activité sur l'inactivité, la valorisation du travail sur l'école. Elle prend aussi appui sur l'affirmation de travailler, d'accéder à l'autonomie et à l'indépendance.



### 2 QUITTER L'ÉCOLE, UNE OBLIGATION

Pour le second groupe qui représente 30 % de son échantillon, quitter l'école renvoie à l'idée d'une obligation. En effet, les jeunes de ce groupe semblent avoir subi un processus d'orientation contrarié, intervenu trop tôt dans leur vie (souvent à 14 ou 15 ans). Dans cette catégorie, la sociologue identifie essentiellement des garçons de lycée professionnel en formation des spécialités du BTP et des filles apprenties dans les filières vente et commerce.



### 3 SE SENTIR UTILE

Un troisième groupe (20 %) est constitué principalement de filles inscrites dans les spécialités d'accompagnement et de soins à la personne. Elles décrivent le métier préparé sur le mode de la vocation. Les conditions d'exercice du métier sont appréciées, elles perçoivent leur métier comme utile à la société.



### 4 DÉCROCHER UN DIPLÔME POUR ACCÉDER À UN AUTRE PROJET

Un dernier groupe constitué d'une minorité d'élèves (moins de 10 %) envisage la formation professionnelle comme un moyen de décrocher un baccalauréat pour pouvoir préparer un autre projet à l'issue du secondaire. Ces jeunes dévalorisent le métier préparé en lycée professionnel.

*Si l'orientation vers la voie professionnelle est souvent un choix imposé aux élèves et à leur famille, l'entrée en apprentissage suscite des formes d'adhésion positive.*

## L'APPRENTISSAGE CAPTE DES JEUNES AUX CARACTÉRISTIQUES SOCIOLOGIQUES ET SCOLAIRES PLUS FAVORISÉES QUE CELLES DES LYCÉENS

### Sociologiquement,

Si les apprentis et les lycéens sont issus majoritairement de parents ouvriers et employés (environ 70 % contre 50 % de l'ensemble des sortants de 3<sup>ème</sup>), plusieurs éléments les distinguent :

- Les apprentis en CAP sont davantage issus de pères artisans, commerçants ou de chefs d'entreprise (13 % vs 7 % pour les lycéens),
- Les apprentis en CAP sont moins souvent issus de l'immigration (5 % vs 15 % pour les lycéens),
- Les filles sont moins représentées en apprentissage au niveau CAP (25 % vs 75 % de garçons).

### Scolairement,

- Un meilleur niveau en mathématique et en français pour les apprentis CAP que pour les lycéens en CAP,
- Les apprentis en CAP sont moins souvent issus de l'enseignement adapté que les lycéens.

### CARACTÉRISTIQUES DES ÉLÈVES EN CAP ET DE L'ENSEMBLE DES SORTANTS DE 3<sup>ÈME</sup>

	CAP APPRENTISSAGE	CAP VOIE SCOLAIRE	ENSEMBLE DES SORTANTS DE TROISIÈME
<b>SEXE</b>			
Fille	25 %	44 %	49 %
Garçon	75 %	56 %	51 %
<b>ORIGINE</b>			
Issu d'une famille immigrée	5 %	15 %	11 %
Issu d'une famille française ou mixte <sup>1</sup>	95 %	85 %	89 %
<b>CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DU PÈRE<sup>2</sup></b>			
Agriculteur exploitant	2 %	1 %	2 %
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	13 %	7 %	11 %
Cadre et profession intellectuelle sup.	4 %	3 %	18 %
Profession intermédiaire	13 %	11 %	18 %
Employé	15 %	19 %	15 %
Ouvrier qualifié	34 %	33 %	24 %
Ouvrier non qualifié	17 %	18 %	10 %
Inactif	1 %	4 %	1 %
Non renseigné	1 %	4 %	1 %

Source : Note d'information DEPP, n°18.22 (MEN-MESRI-DEPP, panel d'élèves 2007)  
 1. Famille mixte : famille dont l'un des deux parents est immigré  
 2. En cas de réponse manquante, il s'agit de la mère  
 Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte), élèves entrés en 6<sup>ème</sup> en 2007 et sortis de 3<sup>ème</sup> en 2011 ou 2012.

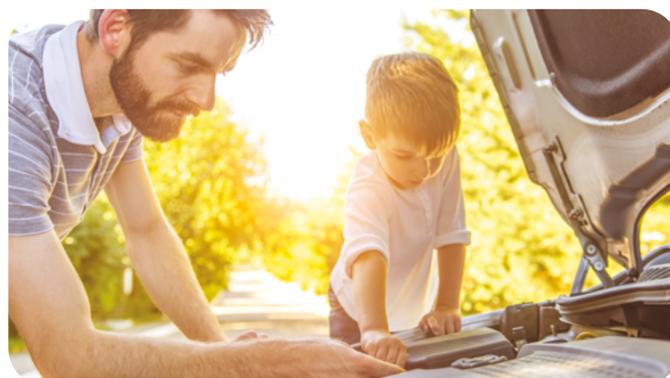
**Note de lecture :** 25 % des élèves qui poursuivent en CAP par apprentissage après la troisième sont des filles. Elles représentent 44 % des élèves qui s'orientent en CAP par la voie scolaire.

## LYCÉENS ET APPRENTIS, UN DIPLÔME IDENTIQUE POUR DES MODES DE SÉLECTION DISTINCTS

Le mode de sélection **des apprentis se fait par l'entreprise et celui des lycéens au travers d'une sélection scolaire qui met en lien une offre et une demande de formation dans une logique de flux.**

La voie scolaire professionnelle constitue ainsi pour certains élèves une voie de secours plutôt que de prédilection qui assure une place à tous les jeunes soumis à l'obligation scolaire (Moreau, 2015).

Ils n'y parviendraient pas pour plusieurs raisons : le manque de connaissance de ce dispositif, l'anticipation des difficultés à pénétrer le marché du travail qui les conduit à ne pas s'y confronter, ou encore les pratiques de sélection des entreprises qui les écartent.



L'apprentissage fait référence au monde du travail dans son processus de recrutement. Trouver une entreprise d'accueil et un maître d'apprentissage incombe, le plus souvent, au jeune et à sa famille. La littérature sociologique montre que la sélection des apprentis se fait sur des dispositions culturelles et sociodémographiques, et que les discriminations à l'embauche s'exercent de manière analogue que pour tout autre recrutement.



L'enquête ORIPA sur l'Orientation et les parcours en apprentissage révèle que, parmi les sortants de 3<sup>e</sup> entrés en apprentissage pour la première fois sur la campagne 2018, **55 % déclarent avoir trouvé leur entreprise de formation avant leur CFA** ; 40 % le CFA avant l'entreprise et 5 % les deux en même temps. **La part des candidats ayant trouvé l'entreprise avant le CFA est un peu plus élevée parmi les candidats ayant formulé un vœu d'affectation pour l'apprentissage.**

(source : DARES Analyses, Mai 2020).

Ainsi pour les jeunes qui parviennent à signer un contrat d'apprentissage dans le métier choisi, l'accès au métier est fortement valorisé. Il peut renvoyer à un rêve d'enfant, avoir été étayé et nourri dans la sphère familiale et/ou amicale du jeune. L'entourage transmet alors l'amour du métier et les qualités indispensables pour devenir un bon apprenti telles que la patience, la discipline, la volonté d'apprendre et d'acquiescer un métier. **Cette socialisation familiale génère alors une situation favorable à l'apprentissage.** Celle-ci est certainement encore plus prégnante pour les enfants d'artisans, commerçants et chefs d'entreprise. « L'apprentissage offre aux enfants d'artisans, de commerçants et de chefs d'entreprise ce que l'école garantit aux enfants d'enseignants : une proximité d'habitus qui favorise leur intégration et leur réussite. » (Moreau, 2003, p. 125)

Ceci a pour corollaire de désavantager les publics les plus vulnérables et de les éloigner des métiers les plus valorisés. La question du choix du métier est aussi à rapprocher des possibilités offertes aux jeunes, au nombre de places disponibles. **Il est difficile de rendre compte du nombre de jeunes qui renoncent à leur vœu initial faute de trouver une entreprise correspondant à l'apprentissage du métier souhaité.**



## PRATIQUE PROFESSIONNELLE ET MODE DE FORMATION

Même si le diplôme délivré est identique quel que soit le mode de formation (apprentissage ou voie scolaire), la quantité et la nature de la formation, et donc de l'expérience acquise, diffèrent. Elles sont davantage axées sur la pratique et les compétences professionnelles pour l'apprentissage et davantage en lien avec les savoirs généraux et théoriques pour la voie scolaire. Pour le CAP, 1900 heures de cours et 12 semaines de stage sont prévues quand ce diplôme est préparé par la voie scolaire, contre 800 heures en apprentissage et 66 semaines en entreprise.

Ce différentiel s'observe dans les chiffres de l'insertion professionnelle : 72 % des apprentis et 51 % des lycéens issus des domaines de formation de la branche sont en emploi sept mois après la sortie de formation.

(source : men depp iva/ipa 2019)

Ces distinctions des modes de sélection et de formation entre l'apprentissage et la voie scolaire expliquent les différences entre apprentis et lycéens quant à leur rapport à l'école et au savoir, à la formation professionnelle, à l'entreprise et aux collectifs de travail (V. Capdevielle (2012) ; P. Kergoat (2018)).

Par exemple, le rapport à l'avenir des élèves de la voie scolaire est davantage focalisé sur le long terme. Ils parlent de leur métier comme une réalité absente de leurs préoccupations présentes. Au contraire, **pour les apprentis, la relation au métier est exprimée dans l'immédiateté, ils visent des savoirs favorables à la conquête de leur autonomie et de leur indépendance.**

Les jeunes en formation professionnelle présentent par ailleurs des profils variés d'appropriation du métier et des contextes professionnels dans lesquels ils sont amenés à prendre place. Ils se positionnent sur un continuum allant du rejet à une intériorisation des codes et des valeurs de leur culture de métier. **Cette intériorisation serait davantage observée chez les apprentis qui adopteraient les manières d'être et de faire de la culture ouvrière.** Les propriétés communes de cette culture sont définies par plusieurs sociologues : elles renvoient à la centralité du travail, la valorisation du producteur et du corps, la fierté du bel ouvrage, le goût du concret, la solidarité, le sens de l'humour comme moyen de contester ou de renverser au moins provisoirement la contrainte et la domination.



**Le point commun des apprentis et lycéens est une certaine indocilité vis-à-vis des règles établies dans les lieux de formation.** En cours, ils peuvent chahuter, ne pas respecter les codes (vêtement, prise de parole intempestive, etc.). Ces comportements permettent surtout de **préserver leur adolescence dans une époque où s'allonge la scolarisation et où la norme dominante est celle du lycéen/étudiant.**

Les travaux de la sociologue P. Kergoat montrent que ces adolescents, qui travaillent, mûrissent plus vite et accèdent plus rapidement au monde des adultes, ont aussi le **sentiment « qu'on**

**leur vole leur jeunesse** ». Ils insistent sur les transformations des corps. La formation fait prendre de l'âge objectivement par **la confrontation des corps au travail** et subjectivement ensuite à travers les multiples injonctions à se transformer en des professionnels autonomes et responsables. Le corps est aussi malléable parce qu'il est jeune. Il doit être en capacité de se transformer. Les jeunes apprennent à passer d'un corps à l'autre, du corps « docile » de l'élève au corps « docile » du travailleur : rester immobile en classe, à actif en atelier.



*Apprentis et lycéens de la voie professionnelle : des adolescents qui travaillent, mûrissent plus vite et accèdent plus rapidement au monde des adultes.*



### « LE CORPS OUTIL »

Une recherche de Sophie Denave et de Fanny Renard (2019) met en évidence que la formation en apprentissage contribue à une construction corporelle à la fois sociale et sexuée. **Le corps devient « un corps outil » qui se doit d'être endurant face à la pénibilité du travail.** Pour tenir, il doit aussi être protégé et réparé. Ces auteures comparent deux populations d'apprentis : des apprentis carrossiers et des apprenties coiffeuses. Alors que les corps des apprentis carrossiers sont sculptés par le travail, les apprenties coiffeuses apprennent à apprêter leur corps. **Les corps des apprentis carrossiers vont se transformer par le travail, ils vont perdre du poids et gagner en musculature lors de la première année d'exercice professionnel.** Ils vont devoir aussi dépasser des peurs et douleurs. Le collectif de travail va encourager les apprentis carrossiers à mobiliser et à renforcer une forme de masculinité populaire virile. Cette transformation corporelle permet aux adolescents d'incarner progressivement leur identité de métier.



*Les apprentis se distinguent des élèves de l'enseignement général et professionnel par des niveaux de consommation élevés de tabac, d'alcool et de cannabis.*

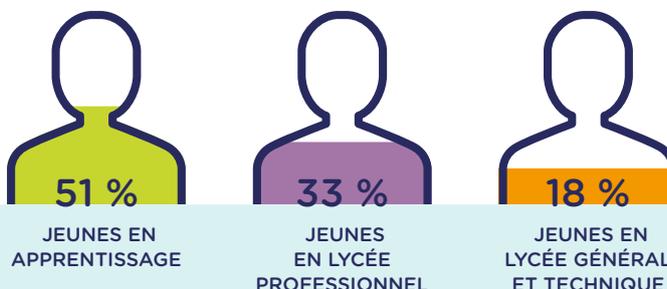
Qu'ils soient salariés ou stagiaires, les apprentis et les lycéens n'en demeurent pas moins des adolescents dont le développement biologique, psychique, cognitif, est en pleine transformation.

Les adolescents ne maîtrisent absolument pas ces métamorphoses, ce qui peut provoquer des tensions internes et externes. Pour tenter de réduire ces tensions, certains jeunes ont recours à une consommation de produits psychoactifs.

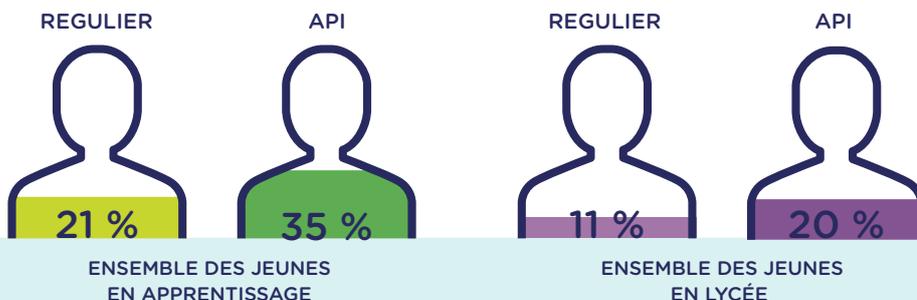
Ainsi, **des données statistiques alertent sur une vulnérabilité à l'usage de ces substances plus importante pour les jeunes inscrits en formation professionnelle et notamment les apprentis** qui se distinguent des élèves de l'enseignement général et professionnel par des niveaux de consommation élevés :



### UN TABAGISME QUOTIDIEN DEUX FOIS SUPÉRIEUR



### DES USAGES RÉGULIERS DE BOISSONS ALCOOLISÉES ET DES ALCOOLISATIONS PONCTUELLES IMPORTANTES (API) RÉPÉTÉES



### UN USAGE RÉGULIER DU CANNABIS PLUS IMPORTANT



Source : OFDT, 2016

# ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS DE VIE ET DE FORMATION DES APPRENTIS CARROSSIERS

Les travaux sur les jeunes de la voie professionnelle soulignent les caractéristiques de l'alternance : dualité jeune/adulte, étudiant/salarié, etc. Une enquête de terrain a permis d'approfondir les impacts induits par ce mode de formation sur les conditions de vie des jeunes, les difficultés que celles-ci engendrent et les accompagnements proposés.

Cette enquête a été menée sur le second semestre 2020 auprès :

- d'un échantillon de 18 apprentis de seconde année de CAP réparation en carrosserie, âgés de 16 à 20 ans, rencontrés dans deux CFA (une jeune fille et 17 jeunes hommes, dont quatre issus de pays étrangers, arrivés en France entre 13 et 16 ans sans leur famille).
- d'un échantillon de 19 professionnels travaillant auprès des apprentis (au sein de quatre CFA : infirmières, personnels éducatifs, direction, formateurs ; responsable de la prévention des risques d'IRP Auto ; médecin du travail).

L'analyse des informations recueillies vise à mettre en miroir les perceptions des apprentis et celles des encadrants sur les modes de vie, les difficultés, les conditions de formation des apprentis.

## CONDITIONS DE VIE



### DES CONDITIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES D'EXISTENCE HÉTÉROGÈNES ET MAJORITAIREMENT MODESTES

*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.*

La structure des ménages et l'origine socio-professionnelle des parents laissent penser que les conditions financières d'existence des familles des apprentis sont plutôt modestes. 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 momentanément par des associations. Ces configurations limitent les dépenses afférentes au logement.

Les conditions financières des apprentis varient en fonction du salaire perçu : de 340 euros à 800 euros nets. Le salaire des apprentis sert à payer la nourriture notamment quand ils sont au CFA, leurs abonnements téléphoniques, l'assurance de leur scooter quand ils en possèdent un, le carburant et leurs licences sportives le cas échéant.

*« A la fin de chaque mois, j'ai mon salaire, je sais que je l'ai mérité », « La façon dont on gagne de l'argent on est plus économique qu'un étudiant, le temps qu'on passe pour gagner cela. »*

*« 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 ».*

*« Vu que je suis chez mes parents, je paye mes sorties le week-end et l'essence. »*



**La plupart des apprentis 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 (participation au budget alimentaire, à l'entreprise familiale, etc.). **Ces premiers salaires perçus sont précieux pour ces jeunes qui sont fiers de les avoir gagnés.**

Selon les encadrants enquêtés, certains jeunes sont confrontés à des situations de très grande précarité financière et ne parviennent pas à se nourrir, à se déplacer et/ou à se loger. Ces difficultés familiales peuvent alors se traduire, pour certains, par un mal-être qui se traduit dans leurs comportements : sortie tous les soirs de la semaine pour être avec des amis, consommation de psychotropes, conduites routières à risque, souhait de quitter rapidement le domicile familial.



## L'ADAPTATION DES APPRENTIS À UN MODE DE VIE « EN ALTERNANCE »

Sans surprise, l'éloignement du CFA du lieu de domicile des jeunes implique des temps de transport importants.

Les temps de transport et les distances parcourues entre le domicile et l'entreprise sont plus étonnants. Certains ont exprimé des difficultés à trouver une entreprise d'accueil, ce qui les a conduits à s'éloigner de leur domicile.

Ils adaptent alors leur organisation quotidienne en modifiant 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) ou en effectuant des distances importantes entre leur lieu de vie et leurs entreprises.

**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.**

*« La difficulté, c'est de se lever tôt pour aller en cours, je me lève à 5H00 pour prendre le train à 6h32. »*

*Le logement et la mobilité constituent, pour de nombreux jeunes, des freins périphériques à l'apprentissage.*



## L'USAGE DES ÉCRANS, VÉRITABLE « FLÉAU » SELON LES ENCADRANTS



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 parfois graves à gérer : 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 peut amener les encadrants à parfois prendre en charge des **situations complexes relevant notamment du harcèlement en ligne.**



## DIVERGENCE DE POINTS DE VUE ENTRE LES JEUNES ET LES ENCADRANTS SUR LES LOISIRS ET LA CONSOMMATION DE DROGUES DOUCES

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 pensent les encadrants,

• La consommation de drogues douces, 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 des entretiens.



## SPECIFICITES COMPORTEMENTALES DU PUBLIC CARROSSIER SELON LES ENCADRANTS

« Faut pas être douillet. Faut pas avoir peur de se faire mal. »

« 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. »

« Quand le corps ne suit pas, il faut avoir le mental. »



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).

Cette résistance est exprimée dans ces témoignages d'apprentis.

## CONDITIONS DE FORMATION



### SE FORMER PAR APPRENTISSAGE RÉPOND À DIFFÉRENTES MOTIVATIONS LIÉES AU PARCOURS DES JEUNES

Le rejet du modèle scolaire est un facteur déclencheur de l'entrée en apprentissage tant pour des jeunes issus de 3<sup>ème</sup> que pour une partie des jeunes ayant expérimenté le lycée.



« 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 certains jeunes, une première formation en lycée professionnel permet de gagner en maturité et en certitude quant à leur choix de formation.

« Après la 3<sup>ème</sup>, je ne me sentais pas prêt à entrer en apprentissage, je ne 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. »

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

Entrer en apprentissage, c'est aussi un moyen de développer son expérience.

« Je voulais continuer en apprentissage pour mieux connaître le milieu du travail. »

Enfin, acquérir un métier est une motivation essentielle pour tous et elle est particulièrement explicite pour les jeunes étrangers. **Ces derniers sont très clairvoyants sur ce que peut leur apporter la maîtrise d'une compétence professionnelle.**

C'est pour eux une clé d'intégration dans la société française pour décrocher un CDI et pouvoir prétendre à une carte de séjour leur permettant de rester en France.

« Pour moi ce qui compte, c'est ce que j'ai appris et ce que je peux pratiquer. »



## LE RESSENTI DES APPRENTIS SUR LE CFA EST SURTOUT FONCTION DE LEUR PASSÉ SCOLAIRE

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.

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.

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

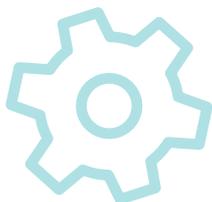
« Les profs sont là, ils sont à l'écoute. Même les profs de pratique, quand on parle, ils sont là derrière nous, ils nous conseillent, ils ne sont pas là seulement pour faire leur cours, ils sont là pour nous aider à progresser. »

« 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 plaît 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. »



## LE RÔLE CENTRAL DE L'ENTREPRISE DANS LA CONSTRUCTION SOCIALE ET IDENTITAIRE DES APPRENTIS



*Appréhender les conditions physiques du métier de carrossier et bien choisir son entreprise : deux facteurs clés selon les jeunes.*

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...). En témoigne cet extrait d'entretien :

*« Ils ne 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. »*

Pour les apprentis en carences sociales, affectives ou scolaires, l'entreprise peut gommer ces difficultés, voire les souffrances. Par exemple, l'un des apprentis 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. »*

**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 l'approche théorique de Deci et Ryan, **la majorité des jeunes de l'échantillon semble donc 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.

*Une entreprise dans laquelle le jeune ne se sent pas sécurisé et n'apprend pas les savoir-faire liés à son métier est déstabilisatrice.*



## UN ÉCART DE PERCEPTION ENTRE LES JEUNES ET LES ENCADRANTS SUR LES MOTIVATIONS DES JEUNES À EXERCER LE MÉTIER

La recherche-action menée par P. Mayen et M. Vidal (2019) avait montré des apprentis curieux et intéressés par le métier. Ces qualités n'étaient pas forcément perçues par 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 montrent pas de motivation pour le métier.**

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 P. Mayen et M. Vidal.



« Plus ça va moins ils sont intéressés par l'automobile, ils sont venus par hasard, la moitié s'en fout des voitures, des métiers, ils sont venus chercher un salaire. »



## LA CHARGE ET LA COMPLEXITÉ DU TRAVAIL DES ENCADRANTS EN CFA

*Les encadrants évoquent l'hétérogénéité des publics accueillis en CFA avec des différences de maturité psychologique et cognitive, de maîtrise du français et de niveaux scolaires des jeunes.*

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 spécifiques du langage et des apprentissages (TSLA)**, au premier rang desquels la dyslexie ou la dyscalculie, ou les **troubles du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (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'ajoute la part administrative du métier qui, aux dires des encadrants, s'accroît régulièrement.

L'ensemble limite tout naturellement les possibilités d'écouter et prendre le temps avec chaque apprenti pour tenir compte de leurs difficultés. Cela amplifie probablement les insatisfactions vis-à-vis du cadre scolaire déjà présentes pour certains jeunes.



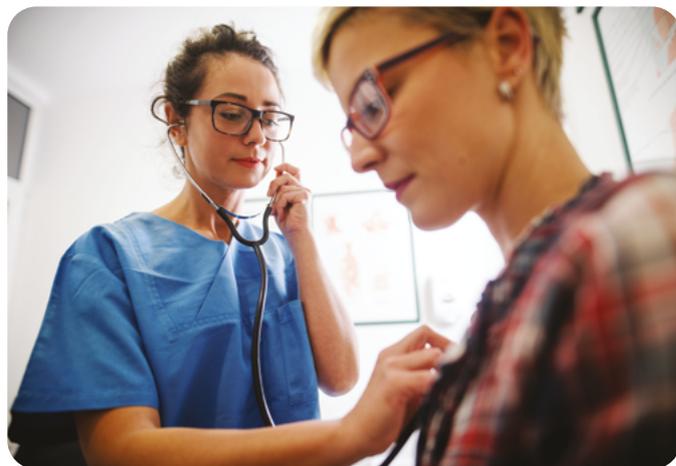


## DES STRATÉGIES D'ACCOMPAGNEMENT SYSTÉMIQUES DANS CERTAINS CFA

Les accompagnements des CFA visent à répondre à une variété de difficultés éprouvées par les apprentis. Ils peuvent toucher l'ensemble des freins périphériques aux situations d'apprentissage : décrochage scolaire, indiscipline, changements psycho-physiques liés à l'adolescence, relations entre élèves et encadrants, pratiques alimentaires, etc.

En réponse à ces problématiques, les établissements développent **divers types d'accompagnements dans le domaine matériel, pédagogique, social, sanitaire et psychologique ou encore sur le plan des savoir-être ou des relations avec l'entreprise**. Au sein de chacune des structures interrogées, des professionnels dédiés (réfèrents sociaux, personnels soignants, psychologues, etc.) mettent en œuvre des accompagnements ciblés, parfois en lien avec des partenaires extérieurs tels que **IRP Auto, groupe de protection sociale des professionnels de l'automobile**.

**Les valeurs et le projet impulsés par les directions d'établissement, la localisation et la taille de l'établissement de formation, semblent avoir un impact sur l'ensemble du système pédagogique et éducatif.** Ainsi, par exemple dans un petit CFA implanté dans un environnement préservé (en pleine nature), 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 établissements. 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.

A la demande de la branche des services de l'automobile, **IRP auto** a par ailleurs mis en place, depuis quatre ans, 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. Ces actions sont mises en œuvre sur cinq thématiques ayant été évaluées comme prioritaires car problématiques pour la profession : le risque routier, les addictions, la santé auditive, le risque chimique, la nutrition.



### L'ACCORD PARITAIRE NATIONAL « PLAN JEUNES »

DU 8 AVRIL 2021

Dans le cadre de l'accord relatif au renforcement de l'accompagnement, la formation et l'insertion professionnelle des jeunes pour la période 2021-2025, les organisations professionnelles de la branche des services de l'automobile s'engagent notamment à :

- pouvoir offrir à chaque jeune une solution adaptée à son niveau ;
- permettre à chaque jeune d'avoir recours, si nécessaire, aux différents dispositifs de formation ;
- donner à chaque jeune la possibilité de réviser ses choix initiaux, tout en sécurisant son parcours de formation.

**POUR EN SAVOIR PLUS**

La priorité est donnée à l'apprentissage, qui est valorisé comme un outil efficace d'insertion et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment grâce à un contrat de travail impliquant :

- une pédagogie où la situation de travail et le lien entre savoir et compétence sont mis au cœur de l'enseignement ;
- une intégration dans le monde du travail qui favorise la socialisation et la construction de l'identité professionnelle du jeune ;
- un rôle particulier des CFA axé sur un accompagnement structurant pour le jeune et l'entreprise.

Cet accord rappelle également les politiques spécifiques mises en œuvre par la branche en matière d'inclusion des jeunes en situation de handicap ou encore d'accompagnement social visant la sécurisation des jeunes dans leur parcours personnel, leur citoyenneté et leur accès à la culture.

# TYPLOGIE DES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT DES CFA SUR LES PROBLÉMATIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DES JEUNES

## CONSTATS : ORIENTATION PARFOIS SUBIE, LACUNES SCOLAIRES

### Exemples de réponses :

- Tests de positionnement
- Cours de soutien
- Cours de Français Langue Etrangère
- Formateur référent
- Coordinatrice RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)
- Permanence des missions locales

## CONSTATS : IDENTITÉ DUALE ÉLÈVE/TRAVAILLEUR, JEUNE/ADULTE, CITOYEN EN DEVENIR

### Exemples de réponses :

- Concours d'éloquence
- Charte de vie
- Formation de délégués de classe
- Gestion de budget

## CONSTATS : L'ADOLESCENCE SOURCE DE TENSIONS QUI INFLUENT SUR LES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE DU MÉTIER

### Exemples de réponses :

- « Face à face » pédagogique
- Service vie des apprentis
- Atelier théâtre sur la connaissance de soi
- Permanence mission locale
- Conférences et interventions spécialisées
- Référents sociaux, travailleurs sociaux, psychologues, infirmières

## CONSTATS : SUSCITER LA SOIF D'APPRENDRE, PRENDRE SOIN DE LA MOTIVATION DES JEUNES

### Exemples de réponses :

- Formation des équipes pédagogiques aux caractéristiques de la « générations Y »
- Innovation pédagogique (méthode Innov'CFA)

## CONSTATS : LA POSTURE D'ENSEIGNEMENT ET LA RELATION FORMATEUR/APPRENTI COMME COMPOSANTE CLÉ DU PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

### Exemples de réponse :

- Formateur référent, sensibilisation à l'innovation pédagogique

## CONSTATS : FORMER DE FUTURS PROFESSIONNELS COMPÉTENTS IMPLIQUE LA MAÎTRISE DE MODES OPÉRATOIRES SÉCURISANTS ET ÉCONOMIQUES SUR LE PLAN DE LA SANTÉ

### Exemples de réponse :

- Intervention santé au travail, réalisation de supports ludiques, (médecine du travail, IRP)

## CONSTATS : ARTICULATION ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ET ACADÉMIQUE ET PRATIQUES PROFESSIONNELLES EN ENTREPRISE

### Exemples de réponses :

- Tutorat et formation tuteurs
- Chargé de mission entreprises
- Aménagement de l'alternance pour favoriser la professionnalisation

# POUR ALLER PLUS LOIN, RETROUVER LES DEUX RAPPORTS D'ÉTUDE COMPLETS SUR LE SITE DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

## LES CONDITIONS DE VIE ET DE FORMATION DES APPRENTIS CARROSSIERS



### 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

Atéssoué  
Béatrice Jacques et Laurent Delattre  
Cabinet Atéssoué



## LES APPRENTIS ET LES LYCÉENS DE LA VOIE PROFESSIONNELLE EN FRANCE : QUELLES DISTINCTIONS ?



### Les apprentis et les lycéens de la voie professionnelle en France : quelles distinctions ?

Revue de littérature

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

Mars 2020

Atéssoué  
Béatrice Jacques et Laurent Delattre  
Cabinet Atéssoué



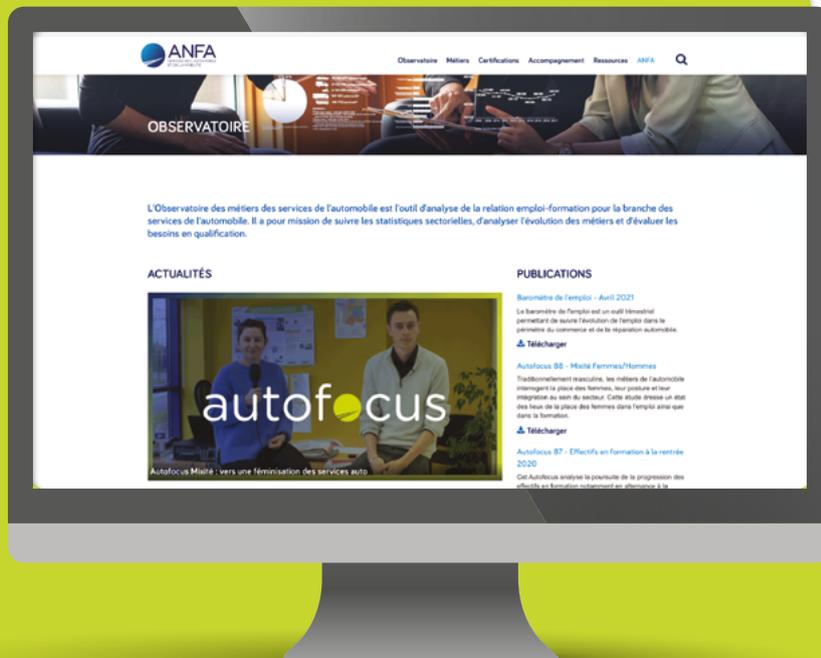
## BIBLIOGRAPHIE

- Beck, F. (dir), (2016). Jeunes et addictions. Observatoire Français des Drogues et des Toxicomanies.
- Capdevielle-Mougnibas, V., Garric, N., Courtinat-Camps, A. et Faveau, C. (2012). Forme du rapport au savoir chez des apprentis et lycéens professionnels de niveau V : approche comparative. *Neuropsychiatrie de l'enfance et de l'adolescence* 60, 94-100.
- DARES Analyses, Mai 2020, n°30, « Accéder à l'apprentissage après la 3<sup>e</sup> : quels profils, quelles démarches ? ».
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester : University of Rochester Press.
- Denave, S. et Renard, F., (2019). *Des corps en apprentissage. Effets de classe et de genre dans les métiers de l'automobile et de la coiffure*. Nouvelles questions féministes, Antipodes.
- Denave, S. et Renard, F. (2017). L'orientation en CAP Métiers de l'automobile et Coiffure. Entre élaboration d'aspirations et conditions d'affectation. *Éducation et Formations*, n°93, Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, Direction de l'évaluation et de la prospective.
- Kergoat, P., (2018), De l'indocilité. Apprentie.es et élèves de lycées professionnels, à l'école et au travail. Mémoire en vue de l'obtention de l'Habilitation à Diriger les Recherches, Université de Poitiers.
- Mayen, P et Vidal, M. (2019). *Carrossiers expérimentés, qu'est-ce que l'expérience professionnelle et comment s'acquiert-elle ?* Observatoire de l'ANFA.
- Moreau, G. (2015). L'apprentissage, un bien public ? L'orientation scolaire et professionnelle, 44/2.
- Poullaouec, T. (2010). *Le diplôme, arme des faibles*. Paris : La Dispute.

# DÉCOUVREZ TOUTES LES DONNÉES ET LES PUBLICATIONS DE L'OBSERVATOIRE SUR LE SITE DE L'ANFA

[anfa-auto.fr/observatoire](http://anfa-auto.fr/observatoire)

**ANFA**  
OBSERVATOIRE  
Métiers Services Auto



## ET RETROUVEZ TOUS LES AUTOFOCUS EN VIDÉO



Service Communication ANFA • SCP • AUTOFOCUS - n°91 • Juillet 2021 • Crédits photos : © Adobe Stock

### À propos de l'ANFA

L'ANFA est chargée par la Commission Paritaire Nationale de la mise en œuvre de dispositifs relevant de la politique nationale de formation de la branche des Services de l'Automobile. À ce titre, l'ANFA :

- anime l'Observatoire des métiers des services de l'automobile (OPMQ de branche) et apporte une expertise dans le cadre de la GPEC,
- propose une ingénierie des dispositifs de formation professionnelle,
- élabore des certifications,
- assure la promotion des métiers,
- développe l'apprentissage, notamment via les réseaux des CFA Pilotes et Associés.

**Observatoire ANFA**  
2 rue Capella - 44470 Carquefou  
Tél. : 02 44 76 21 50  
[observatoire@anfa-auto.fr](mailto:observatoire@anfa-auto.fr) • [www.anfa-auto.fr](http://www.anfa-auto.fr)

**Directrice de la publication :** Dominique Faivre-Pierret  
**Directrice de rédaction :** Valérie Chiron  
**Rédaction :** Béatrice Jacques & Marion Vidal  
**Édition et création :** Service Communication ANFA  
**Photo de couverture :** ©Adobe Stock



**ANFA**  
SERVICES DE L'AUTOMOBILE  
ET DE LA MOBILITÉ