

Il ressort clairement de ce constat que les centres de formation, selon les formateurs, n'ont pas de problème- ou ils ne se posent pas- de redefinition des profils de formation, car ils estiment qu'ils correspondent à ceux exigés par les entreprises, mais ils replacent les difficultés de la formation au niveau des contenus des programmes qu'il faut actualiser. En replaçant le problème au niveau des programmes, n'est elle pas une autre façon de repenser les profils en fonctions des exigences de chaque type d'entreprise.

Le tableau N°27 fait ressortir que l'expérience professionnelle des formateurs, -itinéraire professionnel- est déterminante pour conforter ce que nous avons avancé précédemment à propos de la correspondance entre le profil de formation et le profil de poste exigé par les entreprises (voir tableau n°27).

En effet les formateurs qui occupaient des postes de simples ouvriers du bâtiment 61,5 % ou ouvriers qualifiés 40 % estiment que le profil ne correspond pas à celui exigé par les entreprises. Cette attitude est le fait de leur position de "subalterne" au niveau de l'échelle des qualifications en vigueur dans les entreprises qui ne leur permet pas d'accéder à ce type d'information relative au rapport entre le profil formé et celui demandé par les entreprises par contre elle est une information accessible aux formateurs qui occupaient des postes hiérarchiques dans leurs précédents emplois. A juste titre, les formateurs qui occupaient des postes de chef de chantier ou de technicien ont affirmé respectivement à des taux de 90 % et 75 % l'existence de correspondance entre le profil de formation et le profil de poste exigé par les entreprises. Ces formateurs semblent être les mieux placés pour nous confirmer cette correspondance car ils occupaient tous des fonctions hiérarchiques et de ce fait ils étaient près du centre de décision, ou bien ont eu déjà l'occasion d'y participer.

Quant aux autres formateurs dont l'origine professionnelle est hors bâtiment, ils ont confirmé dans des proportions relativement plus faibles l'existence de cette correspondance entre les profils de formation et les exigences des entreprises.

Cette intégration centre-entreprise est confortée également à travers le rapport à la technologie comme le révèle le tableau suivant, où 90,47 % et 100 % des formateurs qui ont déclaré que les besoins de formation se font respectivement soit sur la base d'analyse de poste, soit d'examen de situation, ont mentionné que la technologie utilisée dans les entreprises du bâtiment correspond à celle existante au niveau des centres par contre cette intégration est relativement plus faible pour ceux qui ont affirmé que les besoins de formation se font sur la base d'objectif de production, 67,85 % reconnaissent l'existence d'une correspondance entre la technologie existante au niveau des deux espaces de formation (centre) et de production (entreprise du bâtiment) (voir tableau n° 28).

TABLEAU N°27 : Postes occupé avant d'être formateur/Profil de formation

	Non	Oui	Sans réponse	Total
Ouvrier du BTP	14 35.9	24 61.5	1 2.6	39 34.8
Ouvrier de l'industrie	2 40.0	3 60.0		5 4.5
Agent de service administratif	1 25.0	3 75.0		4 3.6
Ouvrier qualifié BTP	4 40.0	4 40.0	2 20.0	10 8.9
Ouvrier qualifié hors BTP		1 100.0		1 0.9
Chef de chantier	1 10.0	9 90.0		10 8.9
Sans réponse	4 66.7	2 33.3		6 5.4
Technicien du BTP	3 18.8	12 75.0	1 6.3	16 14.3
Technicien hors BTP		1 100.0		
Sans travail	8 66.7	3 25.0	1 8.3	12 10.7
Enseignant éducation	3 50.0	3 50.0		6 5.4
13		1 100.0		1 0.9
87		1 100.0		1 0.9
T O T A L	40 35.7	67 59.8	5 4.5	4 100.0

**TABLEAU N°28 : Détermination des besoins/Rapport à la technologie**

	Non	Oui	Sans réponse	Total
0	21 48.8	21 48.8	01 2.3	43 38.4
Analyse de poste	02 9.52	19 9.04		21 18.8
Objectif de production	09 32,1	19 67,81		28 25.0
Examen de situation		4 100		4 3.6
Autres	2 100			2 1.8
Sans réponse	2 33.33	3 50	3 16.66	6 5.4
12	2 40	3 60		5 4.5
13		2 100		2 1.8
23		1 100		1 9
<b>T O T A L</b>	38 33.9	72 64.3	2 1.8	112 100.0

Pour affiner ce constat, nous avons corrélié cette variable avec l'itinéraire professionnel des formateurs. Le tableau n°29 révèle une forte corrélation entre le poste occupé précédemment et la perception de la technologie utilisée au niveau des deux espaces formation/production ; en d'autres termes, la perception de la technologie en vigueur dans les entreprises (chantiers) et dans les centres est déterminée par l'expérience et la manipulation de cette technologie dans le cadre de l'exercice de leurs précédentes fonctions. Quant aux autres catégories de formateurs, dont l'origine professionnelle est hors bâtiment ils ont, en majorité, confirmé l'existence d'une faible correspondance, relative entre la technologie en vigueur dans les entreprises et celle existante dans les centres (voir tableau suivant n° 29).

TABLEAU N°29 : Postes occupés avant d'être formateur/ Rapport à la technologie

	Non	Oui	Sans réponse	Total
Ouvrier du BTP	14 35.9	25 64.1		39 34.8
Ouvrier de l'industrie	3 60.0	2 40.0		5 4.5
Agent de service administratif	1 25.0	3 75.0		4 3.6
Ouvrier qualifié BTP	5 50.0	5 50.0		10 8.9
Ouvrier qualifié hors BTP		1 100.0		1 0.9
Chef de chantier	2 20.0	8 80.0		10 8.9
Sans réponse	2 33.3	4 66.7		6 5.4
Technicien du BTP	4 25.0	11 68.8	1 6.3	16 14.3
Technicien hors BTP	1 100.0			1 0.9
Sans travail	5 41.7	7 58.3		12 10.7
Enseignant éducation	1 16.7	4 66.7	1 16.7	6 5.4
13		1 100.0		1 0.9
87		1 100.0		1 0.9
T O T A L	38 33.9	72 64.3	2 1.8	112 100.0

Au demeurant, si nous avons enregistré de fortes proportions de formateurs favorables à un rapprochement centre-entreprise, nous essayerons dans ce qui suit d'appréhender jusqu'à quel niveau cette intégration est déterminante. En effet, paradoxalement que cela puisse paraître, nous avons relevé un taux très élevé de formateurs qui n'ont jamais eu de contacts avec les responsables d'entreprise 51,8 %. et 11,6 % des formateurs n'ont jamais eu de contacts ou rarement avec les utilisateurs ; seuls 34,8 % ont déclaré avoir eu des contacts fréquents avec les responsables d'entreprise comme le fait ressortir le tableau n°30).

**TABLEAU N°30 : Profil de formation/Fréquentation des utilisateurs**

	Fréquent	Rarement	Pas du tout	Sans Réponse	T O T A L
Non	16 40.0	3 7.5	21 52.5		40 35.7
Oui	20 29.85	10 14.9	36 53.7	1 1.5	67 59.8
Sans réponse	3 60.0		1 20.0	1 20.0	5 4.5
T O T A L	39 34.8	13 11.6	58 51.8	2 1.8	112 100.0

Les données du tableau précédent révèlent que 40 % des formateurs, qui ont gardé contacts avec les responsables d'entreprise, ont reconnu que le profil de formation dispensé dans les centres ne correspond pas au profil exigé par les utilisateurs ; 29,85 % des formateurs de cette catégorie, c'est à dire ceux qui ont eu des contacts fréquents avec les responsables d'entreprise, ont déclaré que le profil de formation dispensé dans le centre correspond avec celui qui est exigé par les utilisateurs ; et 60 % des formateurs de cette même catégorie ne sont pas prononcés sur la correspondance entre les profils d'agents formés dans les centres et ceux demandés par les entreprises.

Cependant, 52,2 % les formateurs qui n'ont jamais eu des contacts avec les responsables d'entreprises reconnaissent que le profil de formation dispensé dans le centre ne correspond pas à celui exigé par les utilisateurs et 53,7 % affirment, malgré qu'ils n'ont pas eu de contacts fréquents avec les responsables d'entreprise que les profils correspondent à ceux exigés par les utilisateurs. Cette catégorie semble fonder son jugement sur son expérience acquise dans l'exercice du métier.

Pour appréhender ce rapport entre les formateurs et l'entreprise, nous essayerons d'élucider ce constat à travers les caractéristiques de la population qui a répondu favorablement à la relation entre le programme de formation et les besoins des utilisateurs. Les données du tableau n°31 font ressortir que parmi les formateurs qui ont répondu que les besoins de formation des entreprises sont déterminés sur la base d'analyse de poste, 42,85 % n'ont jamais eu de contacts avec les responsables d'entreprises et 23,8 % n'ont eu que rarement des contacts avec les utilisateurs. Ces forts taux confirment déjà l'écart important existant entre les formateurs et les responsables d'entreprise et révèlent que leurs affirmations, quant au mode de détermination des besoins, restent à l'état de connaissances générales ou d'informations vagues non confirmées car comment peut on expliquer le faible taux soit 33,33 % de cette catégorie de formateur qui a déclaré avoir des contacts fréquents avec les utilisateurs.

Cette attitude est plus accentuée chez les formateurs qui ont mentionné que les besoins de formation des entreprises se font sur la base d'objectif de production où environ 64,88 % de formateurs n'ont jamais eu de contacts avec les responsables d'entreprise ; 3,57 % ont affirmé avoir eu rarement de contacts avec les utilisateurs et seulement une faible proportion a affirmé que ses contacts avec les responsables d'entreprise ont été fréquents.

**TABLEAU N°31 : Détermination des besoins de formation/ Fréquentation des utilisateurs**

	Fréquent	Rarement	Pas du tout	Sans Réponse	T O T A L
0	15 34.88	4 9.30	23 53.48	1 2.32	43 39.4
Analyse de poste	7 33.33	5 23.80	9 42.85		21 18.8
Objectif de production	09 32.14	1 3.57	18 64.28		4 25.0
Examen de situation	3 75	1 25			4 3.6
Autres	1 50		1 50		2 1.8
Sans réponse	1 16.66	1 16.66	3 50	1 16.66	6 5.4
12	2 40		3 60		5 4.5
13		1 50	1 50		2 1.8
23	1 100				1 9
T O T A L	39 34.8	13 11.6	58 51.8	2 1.8	112 100 %

Cependant nous avons remarqué une certaine assurance et une certaine affirmation chez les formateurs qui ont déclaré que les besoins de formation se font sur la base d'examen de situation. où 75 % ont souligné avoir eu des contacts fréquents avec les responsables d'entreprise et 25 % seulement ont déclaré qu'ils n'ont eu que rarement de contacts avec les utilisateurs. Cette attitude semble être plus confirmée chez les formateurs qui ont répondu que la détermination des besoins se fait sur la base de deux indicateurs soit l'analyse de poste et objectifs de production ou bien les analyses de poste et examen de situation.

En somme, le fort taux 61,6 % relevé précédemment à propos des formateurs favorables à un rapprochement avec l'entreprise en reconnaissant l'existence d'une correspondance entre les programmes de formation et les besoins des utilisateurs, a diminué à chaque fois qu'il a été corrélié à une variable mesurant le rapport à l'entreprise.

En effet, si seulement 34,8 % de formateurs ont gardé des contacts fréquents avec les responsables d'entreprise. Cette proportion ne représente, en réalité, qu'un taux de l'ordre de 21,42 % de la population globale des formateurs étudiée, ce qui dénote le faible rapport des formateurs avec les entreprises.

Nous essayerons dans ce qui suit d'identifier la catégorie de formateurs qui a gardé contact avec l'entreprise à travers l'analyse de son itinéraire professionnel. (origine professionnelle).

A ce propos, la lecture des données du tableau n°32 révèle que les formateurs qui ont gardé des contacts fréquents avec l'entreprise sont représentés surtout par ceux qui avaient une origine bâtiment et dans de faibles proportions par ceux qui avaient une origine hors bâtiment mais qui occupaient soit des postes d'agent de maîtrise, ou bien étaient inoccupés ou ils étaient à l'éducation

Si nous nous intéressons à ce niveau uniquement aux formateurs qui avaient une origine professionnelle bâtiment, nous constatons que parmi ceux qui ont gardé contact avec les utilisateurs, nous retrouvons surtout ceux qui occupaient le poste d'ouvrier dans le bâtiment, en seconde position les formateurs qui occupaient le poste de technicien du bâtiment et dans de faibles proportions les formateurs qui avaient la qualification d'ouvrier qualifié ou chef de chantier du bâtiment. Tout semble indiquer que ce sont surtout les personnes qui étaient le mieux intégrées au secteur du bâtiment qui ont gardé contact avec les responsables d'entreprise ce constat dénote que le réseau relationnel avec l'entreprise est le plus efficace en absence d'un réseau institutionnel. Cette carence institutionnelle a permis le développement de rapports personnels entre les formateurs et certains utilisateurs, surtout avec ceux de leur milieu d'origine.

Pour affiner ce constat relatif au contact avec les responsables d'entreprise, nous nous baserons sur les données du tableau n°33 qui font ressortir une tendance prépondérante constituée principalement par les formateurs originaires du secteur du bâtiment qui ont suivi une formation initiale en bâtiment au niveau d'un CFFA. Aussi, 14,66 % des formateurs de cette catégorie étaient occupés en qualité de simples ouvriers du bâtiment, 66,6 % étaient occupés en qualité de chef de chantier et seulement 33,33 % occupaient le poste de technicien du bâtiment.

Ceux qui ont suivi une formation de formateurs et ont déclaré avoir gardé des contacts fréquents avec les utilisateurs, 16,66 % étaient occupés en qualité de simple ouvrier dans le bâtiment 33,33 % étaient des chefs de chantier du bâtiment et 33,33 % occupaient le poste de technicien du bâtiment.

Tandis que les formateurs qui ont suivi une formation initiale en bâtiment au niveau d'une institution de formation hors formation professionnelle ; 16,66% étaient occupés en qualité de simples ouvriers dans le bâtiment et 100 % étaient occupés en qualité d'enseignant de l'éducation.

A la lumière de ce qui précède, nous dégagons les constats suivants :

1 - Les formateurs qui ont déclaré avoir gardé des contacts fréquents avec les utilisateurs, sont représentés en majorité par ceux qui étaient déjà bien intégrés à leur milieu d'origine bâtiment.

2 - ces contacts s'effectuaient le plus souvent avec leurs anciens responsables.

3 - l'ancienneté et l'expérience sont des indicateurs prépondérants de rapprochement avec l'entreprise.

4 - Nous décelons un potentiel de formateurs qui pourrait constituer un noyau de changement dans le cas où les responsables de la formation professionnelle développeraient des actions de rapprochement avec l'entreprise. Celui-ci est composé en majorité par des formateurs qui ont une origine professionnelle bâtiment.

Dans la même optique relative à l'analyse de la qualité des rapports entretenus par les formateurs avec les responsables d'entreprise, et afin de disposer d'un maximum d'informations susceptibles de nous éclairer sur ce rapport, nous essayerons dans ce qui suit d'appréhender la perception de la catégorie de formateurs, qui a gardé des contacts fréquents avec les responsables d'entreprises, des procédés de détermination des besoins de formation par les entreprises.

La reconnaissance de l'existence de correspondance entre les programmes de formation et les besoins des utilisateurs est déterminée par la position hiérarchique d'origine des formateurs. Nous remarquons que ceux qui avaient une origine professionnelle bâtiment et une faible qualification ont affirmé que les programmes de formation ne sont pas conformes aux besoins des entreprises soit 41.66% ; cette attitude est largement partagée par une proportion importante de formateurs qui avaient une qualification d'ouvrier qualifié du bâtiment soit 33,33 % et par une faible proportion de formateurs qui étaient des techniciens du bâtiment soit 16,66 %. Le même constat est relevé auprès des formateurs, qui avaient une origine hors bâtiment, mais dont une proportion était faible. Tandis que ceux qui occupaient des postes hiérarchiques ont affirmé que la correspondance est forte plus de 83% pour les techniciens du bâtiment et 100% pour les chefs de chantier.

**TABLEAU N°32 : Poste occupés avant d'être formateur/ fréquentation des utilisateurs**

	Souvent	Rarement	Pas du tout	Sans réponse	
Ouvrier du BTP	12 30.7	4 10.3	22 55.4	1 2.6	39 34.8
Ouvrier de l'industrie	1 20.0	2 40.0	2 40.0		5 4.5
Agent de service administratif	1 25.0	1 25.0	2 50.0		4 3.6
Ouvrier qualifié BTP	3 30.0		7 70.0		10 8.9
Ouvrier qualifié hors BTP	1 100.0				1 0.9
Chef de chantier	3 30.0	1 10.0	6 60.0		10 8.9
Sans réponse	3 50.0	1 16.7	2 33.3		6 5.4
Technicien du BTP	6 37.5	1 6.3	8 50.0	1 6.3	16 14.3
Technicien hors BTP			1 100.0		1 0.9
Sans travail	6 50	2 16.7	4 33.3		12 10.7
Enseignant éducation	2 33.3		4 66.7		6 5.4
13		1 100.0			1 0.9
87	1 100.0				1 0.9
TOTAL	39 34.8	13 11.6	58 51.2	2 1.8	112 100.0

**TABLEAU N°33 : Postes occupés avant d'être formateurs fréquentation des utilisateurs -souvent et type de formation suivie.**

	Formation CFPA BTP	Formation BTP hors	CFPA hors BTP	ITTTPB	Formation PSP X.P.	Sans format.	13	14	15	25	35	45	65	Total
Ouvrier du BTP	5 41.66	2 16.66			2 16.66	1 8.33	1 8.33					1 8.33		12 30.76
Ouvrier de l'industrie										1 100				1 2.5
Agent de service administratif											1 100			1 2.05
Ouvrier qualifié BTP							3 100							3 7.69
Ouvrier qualifié hors BTP			1 100.0											1 2.5
Chef de chantier	2 66.66				1 33.33									3 7.69
Sans réponse									2 66.7				1 33.3	3 7.69
Technicien du BTP	2 33.33			2 33.33				1 16.66				1 16.66		6 15.38
Sans travail				2 33.33	2 33.33	2 33.33								6 15.38
Enseignant éducation		2 100.0												2 5.4
87		1 100.0												1 2.5
TOTAL	9 23.07	5 12.82	1 2.5	4 10.25	5 12.82	6 15.38	1 2.5	1 2.5	2 5.12	1 2.5	1 2.5	2 5.12	1 2.5	39 100.0

**TABLEAU N°34 : Poste occupés avant d'être formateur - relation fréquente avec responsables d'entreprise et perception des procédés de détermination des besoins.**

	Non	Analyse de poste	Objectif de production	Examen de situation	Autres	9	12	23	Total
Ouvrier du BTP	5 41.66	3 25.0	2 16.6	1 8.33			1 8.33		12 30.76
Ouvrier de l'industrie				1 10.0					1 2.5
Agent de service administratif	1 100								1 2.5
Ouvrier qualifié BTP	1 33.33			1 33.3		1 33.3			3 7.69
Ouvrier qualifié hors BTP		1 100.0							1 2.5
Chef de chantier		1 33.33	1 33.33	1 33.33			1 33.3	1 33.3	3 7.69
Sans réponse	2 66.7		1 33.3						3 7.69
Technicien du BTP	1 16.6	1 16.6	3 50.0		1 16.6				6 15.38
Sans travail	5 33.3		1 16.6				1 50		3 7.69
Enseignant éducation			1 50.0			1 16.6			6 15.3
37		1 100.0							2 5.1
TOTAL	15 38.46	7 17.94	9 23.07	3 7.69	1 2.5	1 2.5	2 5.12	1 2.5	39 100 %

Cette catégorie semble être la mieux placée pour apprécier la qualité de cette correspondance sur la base de sa relation fréquente entretenue avec les utilisateurs voir tableau n°34. Deux tendances sont tirées : la première révèle que les entreprises du bâtiment procèdent surtout à l'analyse de poste et (ou) objectifs de production comme instruments pour déterminer leurs besoins de formation. Ce constat confirme à plusieurs égards ce que nous avons avancé précédemment à propos de la gestion des ressources humaines au niveau des entreprises de bâtiment.

La deuxième tendance, révèle que les formateurs qui ont gardé des contacts fréquents avec les utilisateurs et qui ont reconnu l'existence d'une forte correspondance entre les programmes de formation et les besoins des entreprises, sont surtout représentés par ceux qui occupaient des postes hiérarchiques. De ce fait, nous pouvons dire que cette catégorie a fondé son appréciation sur la base de son expérience professionnelle. (Le poste occupé par les formateurs leur a conféré probablement l'occasion d'effectuer de telles opérations de détermination des besoins).

En définitive, quel est le poids de cette proportion de formateurs favorables à un rapprochement avec l'entreprise par rapport à la population globale de formateurs.

Cette proportion de formateurs ramenée à l'ensemble de la catégorie des formateurs qui a gardé des contacts fréquents avec les utilisateurs, et qui a d'un côté reconnu l'existence d'une forte correspondance entre les programmes de formation dispensés dans les centres et les besoins de formation formulés par les entreprises et de l'autre a mentionné que ces besoins de formation sont déterminés sur la base d'analyse de poste ou d'objectif de production ou d'examen de situation, ne représente en réalité que 24/39 agents soit un taux de l'ordre de 61,53 %. Cette même proportion de formateurs ramenée à l'ensemble de la population des formateurs ne représente qu'une proportion très faible d'environ 24/112 agents soit un taux de l'ordre de 21,42 %.

Cette catégorie de formateurs -même si elle représente un taux très faible- est la seule selon nous qui semble remplir sa variable mission de formation. En accomplissant un acte pédagogique complet, elle nous présente une appréciation plus ou moins fidèle de la réalité des rapports entretenus entre la formation et la production. Toutefois nous découvrons à travers cette catégorie de formateurs un potentiel appréciable d'acteurs du changement qui pourrait être mobilisé par l'administration de la formation professionnelle dans le cadre de stratégies de rapprochement de l'entreprise.

Néanmoins, le résultat important qui ressort de cette analyse révèle que le lien avec l'entreprise n'est pas totalement rompu ; il est certes faible et fragile, mais il peut être renforcé dans le cadre d'une stratégie à mettre en œuvre en vue de réduire l'écart entre le centre et l'entreprise.

Ce constat, relatif à l'absence de relations permanentes avec l'entreprise, apparaît clairement au niveau de l'organisation des stages pratiques en milieu professionnel.

### III.3 : LES STAGES PRATIQUES EN ENTREPRISE.

Les stages pratiques en milieu professionnel sont souvent utilisés comme indicateurs du degré de rapprochement entre le centre et l'entreprise. Dans ce cadre là, nous tenons à signaler que ces stages en entreprise, ne sont pas des pratiques courantes et systématiques au niveau de la formation professionnelle. L'entreprise n'est plus perçue comme un espace privilégié de pratiques pédagogiques complémentaires et nécessaires pour réussir une bonne formation. Les données du tableau n°35 révèlent que les formateurs des sections du bâtiment organisent peu de stages en milieu professionnel ; 43,8 % des formateurs n'ont jamais organisé de stages ; Tandis que 23,2 % ont organisé un stage en entreprise dont l'objectif pédagogique consistait à leur faire connaître l'entreprise ; 18,8 % des formateurs ont organisé des stages en entreprise afin de permettre à leurs stagiaires de faire des applications en milieu réel, (entreprise) et 7,1 % seulement des formateurs ont inscrit leur stage pratique en entreprise dans le cadre de l'élargissement de leur champ de connaissances de la technologie utilisée par les entreprises du bâtiment (voir tableau suivant n°35).

**TABLEAU N°35 : Stages pratiques en entreprises**

	Fréquence	Pourcentage
Non	49	43.8
Acquérir connaissances sur l'entreprise	26	23.2
Faire des applications en entreprise	21	18.8
Connaître la technologie	8	7.1
Autre	8	7.1
T O T A L	112	100 %

Au demeurant, le tableau n°36 révèle que parmi les formateurs qui n'ont jamais organisé de stages pratiques en entreprise, 77,6 % n'ont pas eu de contacts avec les responsables d'entreprise, ce constat confirme ce que nous avons avancé précédemment à propos du rapport entre formateurs et utilisateurs. Par ailleurs, nous constatons que même parmi les formateurs qui entretiennent des contacts fréquents avec les responsables d'entreprise du bâtiment, 61,53 % ont déclaré que le stage consistait simplement à permettre aux stagiaires d'acquérir une connaissance générale sur l'entreprise ; 42,8 % ont affirmé qu'il leur a permis de faire des applications en milieu professionnel et 75 % ont déclaré qu'il a été une occasion pour prendre connaissance de la technologie existante au niveau des entreprises du bâtiment. (voir tableau suivant n° 36).

**TABLEAU N°36 : Organisation de stages pratiques en entreprise contact avec les utilisateurs**

	Souvent	Rarement	Pas du tout	Sans réponse	Total
Non	7 14.2	2 4.1	38 77.6	2 4.1	49 43.8
Acquérir connaissances sur l'entreprise	16 61.53	4 15.4	6 23.1		26 23.2
Faire des applications en entreprise	9 42.8	2 9.5	10 47.6		21 18.8
Connaître la technologie	6 75		2 25.0		8 7.1
Autres	1 12.5	5 62.5	2 25		8 7.1
<b>T O T A L</b>	39 34.8	13 11.6	58 51.8	2 1.8	112 100 %

Les données du tableau précédent révèlent que la pratique des stages en entreprise n'est pas une action systématique au niveau des CFPA et que cette notion de "stage en entreprise" renferme une certaine ambiguïté. La perception du stage pratique reste générale, ce qui est déterminant dans le stage, à savoir l'application en milieu professionnel et la connaissance des technologies existantes dans les entreprises, sont souvent reléguées en seconde position par rapport à la connaissance des entreprises qui reste une action relevant du domaine des visites d'entreprise.

Pour affiner ce constat, nous avons corrélié cette variable - stage en entreprise- avec la catégorie de formateurs qui a répondu positivement à la relation entre les programmes de formation et les besoins de formation des entreprises.

La lecture du tableau n°37 révèle que 28,57 % des formateurs, qui ont répondu que les besoins de formation sont déterminés sur la base d'analyses de poste, ont organisé un stage en entreprise dont le contenu pédagogique consistait à faire connaître aux stagiaires l'entreprise ; 14,28 % ont affirmé que le stage consistait à permettre aux stagiaires de faire des applications en milieu professionnel ; et 4,76 seulement des formateurs ont déclaré que l'objectif des stages consistait à leur faire connaître la technologie en vigueur au sein des entreprises. Quant à ceux qui ont déclaré que les besoins de formation sont déterminés sur la base d'objectifs de production ; 25 % ont affirmé que les stages ont été des occasions pour faire connaître aux stagiaires l'entreprise et 10,72 % ont déclaré respectivement soit pour faire des applications en milieu professionnel ou bien pour connaître la technologie utilisée au niveau des entreprises du bâtiment.

Cependant, seuls ceux qui ont déclaré que les besoins de formation des entreprises sont déterminés sur la base d'examen de situation, ont mentionné, en majorité que les stages ont été une occasion pour faire des applications en milieu professionnel (voir tableau suivant n°37).

**TABLEAU N°37 : Stages pratiques en entreprises/ détermination des besoins de formation .**

	Non	Acquérir des connaissances de l'entreprise	Faire des applications en niveau industrielle	Connaitre la technologie	Autres réponse	Total
Non	21 48.23	8 18.60	8 18.60	4 9.30	2 4.65	43 38.4
Analyse de poste	8 38.09	6 28.57	3 14.28	1 4.76	3 14.28	21 18.8
Objectif de	14 50	7 25	3 10.71	3 10.71	1 3.57	28 25.0
Examen situation	1 25	1 25	2 50			4 3.6
Autres	1 50		1 50			2 1.8
Sans réponse	3 50	1 16.66	2 33.33			6 5.4
12	1 20		2 40		2 40	5 4.5
13		2 100				2 1.8
23		1 100				1 0.9
Total	49 43.6	26 23.2	21 18.8	8 7.1	8 7.1	112 100.0

En somme, l'analyse précédente a confirmé à **plusieurs** égards ce que nous avons avancé à propos de l'éloignement du centre par rapport à l'entreprise non seulement au niveau des contacts avec les utilisateurs mais aussi au niveau de l'organisation des stages pratiques en milieu professionnel.

En outre, nous relevons à la lecture du tableau n°38 que les formateurs, dont l'origine professionnelle est le bâtiment ont un faible rapport à la technologie dans le cadre de l'organisation de leur stages pratiques en entreprise. Cette situation peut être expliquée à travers leur expérience pratique, exercice du métier et leur connaissance de la technologie existante au niveau des entreprises où ils ont été employés. Nous remarquons cependant que cette catégorie de formateurs est plus portée

**TABEAU N°38 : Poste occupés avant d'être formateur/Organisation de stage pratiques en entreprise.**

	Non	Acquérir des connaissances de l'entreprise	Faire des applications en niveau industrielle	Connaître la technologie	Autres réponse	T o t a l
Ouvrier du BTP	16 41.0	9 23.1	8 20.5	3 7.7	3 7.69	39 34.8
Ouvrier de l'industrie	2 40.0		3 60.0			5 4.5
Agent de service administratif	2 50.0	1 25.0			1 25.0	4 3.6
Ouvrier qualifié BTP	5 50.0	3 30.0	2 20.0			10 8.9
Ouvrier qualifié hors BTP		1 100.0				1 0.9
Chef de chantier	5 50.0	1 20.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	10 8.9
Sans réponse	5 33.3				1 16.7	6 5.4
Technicien du BTP	3 50.0	5 31.3	1 6.3	1 6.3	1 6.3	16 14.3
Technicien hors BTP			1 100.0			1 0.9
Sans travail	2 16.7	4 33.3	5 41.7	1 8.3		12 10.7
Enseignant éducation	4 66.7	1 16.7		1 16.7		6 5.4
13					1 100.0	1 0.9
87				1 100.0		1 0.9
T O T A L	49 43.8	26 23.2	21 18.8	8 7.1	3 2.7	112 100.0

vers la connaissance de l'entreprise, comme objectif de stage pratique, et à un degré moindre vers l'application en milieu professionnel. Pour cette catégorie de formateurs, le fait d'avoir exercé le métier, constitue un capital suffisant à transmettre aux stagiaires. Leur connaissance de la technologie pour y avoir exercé au sein d'une entreprise du bâtiment et leur maîtrise suffisante du métier acquise après une expérience dans l'exercice du métier, sont perçues comme un capital qui suffirait aux stagiaires pour apprendre le métier et prendre connaissance de la technologie, car ils estiment que la technologie du centre est la même que celle des entreprises du bâtiment, et tout ce qui peut manquer aux stagiaires pour réaliser une bonne formation, c'est l'organisation de visites d'entreprise.

Quant aux formateurs dont l'origine professionnelle est hors bâtiment, ils sont davantage portés vers l'application en milieu professionnel comme contenu pédagogique du stage pratique.

A ce niveau nous nous demandons pourquoi les formateurs du bâtiment accordent ils peu d'intérêt à la technologie dans le cadre de l'organisation des stages pratiques en entreprise. Cette situation semble être liée directement à l'articulation du système de formation autour des aspects pratiques du métier au dépend des aspects théoriques. C'est le constat qui ressort le plus à travers le rejet presque systématique du rapport à la technologie au profit de la connaissance de l'entreprise et aux applications en milieu professionnel.

Ce schéma explique les fondements pratiques de la formation dans les métiers du bâtiment ; la formation est conçue comme un processus d'apprentissage du métier en centre avec des possibilités de prendre connaissance de l'entreprise et de procéder à quelques applications en entreprise.

Ce constat confirme le développement "intra-muros" de la formation - vase clos- par rapport à l'évolution technologique des entreprises du bâtiment.

En résumé, ce n'est pas le manque de stages pratiques qui est problématique mais c'est plutôt la conception du stage et du métier qui sont problématiques. La formation développe et entretient un schéma pratique de la formation dans les métiers du bâtiment alors que les entreprises revendiquent un schéma conceptuel théorique de la formation qui permettrait à l'agent de connaître et concevoir le travail à accomplir. Ce qui est demandé en définitive par l'entreprise c'est un schéma réfléchi de la formation dans les métiers du bâtiment; cependant, nous signalons que l'objectif visé par les entreprises, en matière de qualification, est déterminé en dernière analyse par l'organisation du travail et la technologie utilisée. Autrement dit, le problème se pose pour les centres en termes de formation au métier-ouvrier qualifié- ou bien en termes de formation spécialisée donc des agents semi-qualifiés.

Cette problématique centrale est au centre de la polémique entre les responsables de la formation et les utilisateurs quant au profil d'agents à former au niveau des CFFA.

### III.4 : PROFIL D'AGENT A FORMER :

A ce sujet, nous avons constaté que plus de 63,4 % des formateurs des sections du bâtiment ont souligné que le programme de formation en vigueur au niveau des centres permet de former des agents spécialisés, ces formateurs font référence aux grandes entreprises alors que 30,4 % ont mentionné que le programme permet de former des agents polyvalents cette seconde catégorie de formateurs fait référence aux petites entreprises qui ont besoins d'agents formés au métier. (voir tableau suivant n°39).

TABLEAU N°39 : Contenu des programmes de formation/Profil d'agents à former

	Agents Spécialisés	Agents Polyvalents	Sans Réponse	Total
Non	23 20.53	15 13.31	2 1.78	40 35.7
Oui	45 40.17	19 16.96	3 2.67	67 59.8
Sans réponse	3 2.67	--	2 1.78	5 4.5
Total	71	34	7	112 100
Pourcentage	63.4	30.4	6.3	

Les données du tableau précédent révèlent que 40,17 % des formateurs trouvent que le programme de formation permet de former des agents spécialisés ; par contre 16,96 % trouvent que le programme permet de former des agents polyvalents. Tandis que 20,53 % des formateurs considèrent que le contenu du programme ne permet pas de former des agents spécialisés et 13,31 % considèrent qu'il ne permet pas de former des agents polyvalents. En somme la tendance dominante concerne le profil d'agents spécialisés formés au niveau des centres. Ceci semble concorder avec l'articulation du nouveau programme de formation mis en place depuis 85.

Pour affiner ce constat, nous essayerons de saisir dans ce qui suit, la relation entre la perception des formateurs du profil d'agents à former au niveau d'un CFPA et les modalités de détermination des besoins. En effet, le tableau n°40 fait ressortir que quelque soit les modalités de détermination des besoins de formation par les entreprises, les formateurs ont reconnu que le profil d'agents spécialisés correspond le plus aux besoins des entreprises (voir tableau suivant n°40).

**TABLEAU N°40 : Détermination des besoins de formation/Profil d'agent à former**

	Agents spécialisés	Agents Polyvalents	Sans réponse	Total
Non	27 62.79	14 32.55	2 4.65	43 38.4
Analyse de poste	12 57.14	7 33.33	2 9.52	21 18.8
Objectif de production	20 71.42	8 28.57		28 25.0
Examen de situation	3 75	1 25		4 3.6
Autres	1 50	1 50		2 1.8
Sans réponse	3 50	1 16.3	2 33.3	6 5.4
12	3 60	2 40		5 4.5
13	1 50		1 50	2 1.8
23	1 100			1 9
<b>T O T A L</b>	71 63.4	34 30.4	7 6.3	112 100 %

Nous pouvons nous demander à ce niveau quelle est la catégorie de formateurs en fonction des différents itinéraires professionnels, qui soutient que le profil souhaité par les entreprises du bâtiment concernant les agents spécialisés ?.

L'origine professionnelle des formateurs semble être un indicateur déterminant pour expliquer cette perception. En effet, la majorité des formateurs dont l'origine professionnelle est le bâtiment, a déclaré que le profil d'agent spécialisé est le plus demandé par les utilisateurs ; cependant cette perception est nuancée au niveau de la catégorie des formateurs qui étaient occupés en qualité de technicien du bâtiment.

Quant aux autres formateurs, dont l'origine professionnelle est hors bâtiment, ils ont affirmé ; en grande proportion, que le profil d'agent polyvalent correspond le plus aux exigences des utilisateurs (voir tableau suivant n° 41). Chez cette catégorie la polyvalence est perçue en terme de technique de travail mais non pas en terme de métier ou de formation au métier.

**TABLEAU N°41 : Postes occupés avant d'être formateur/Profil d'agent formé au niveau des CFP.**

	Agents spécialisé	Agents Polyvalents	Sans réponse	Total
Ouvrier du BTP	26 66.7	10 25.6	3 7.7	39 34.8
Ouvrier de l'industrie	2 40.0	3 60.0		5 4.5
Agent de service administratif	2 50.0	2 50.0		4 3.6
Ouvrier qualifié BTP	9 90.0	1 10.0		10 8.9
Ouvrier qualifié hors BTP			1 100.0	1 9
Chef de chantier	7 70.0	3 30.0		10 8.9
Sans réponse	6 100.0			6 5.4
Technicien du BTP	8 50.0	7 43.8	1 6.3	16 14.3
Technicien hors BTP		1 100.0		1 9
Sans travail	7 58.3	4 33.3	1 8.3	12 10.7
Enseignant éducation	3 50.0	2 33.3	1 16.7	6 5.4
13	1 100.0			1 9
87		1 100.0		1 9
T O T A L	71 63.4	34 30.4	7 6.3	112 100 %

En somme, l'origine professionnelle et notamment l'expérience pratique -exercice du métier- sont des indicateurs déterminant pour expliquer le rapport profil d'agents formés en centre - profil d'agents exigés par les utilisateurs.

En guise de conclusion de ce chapitre sur la relation centre-entreprise, nous pouvons affirmer que contrairement à ce que nous avons avancé précédemment à propos du taux élevé de formateurs qui ont souligné l'existence d'un rapprochement entre le centre et l'entreprise à travers la correspondance entre les programmes de formation et les besoins de formation des entreprises, celui-ci (rapprochement) n'est que relatif car il est le fait d'une faible catégorie de formateurs dont l'origine professionnelle est le bâtiment et qui fonde ce rapport sur une expérience acquise au niveau de l'entreprise.

Ce chapitre nous a permis d'appréhender la perception qui se font les formateurs des métiers du bâtiment et leur articulation sur des aspects pratiques ce constat a été élucidé à travers l'affirmation d'un grand nombre de formateurs quant au profil d'agent spécialisé correspondant le plus aux exigences des utilisateurs. Cette perception est fortement déterminée par les spécificités des trajectoires professionnelles de recrutement et de formation des formateurs des sections du bâtiment.

#### CHAPITRE IV : MODE DE FORMATION

Les données relatives au mode de formation résidentielle révèlent une forte tendance, chez les formateurs des sections du bâtiment, de la nécessité de perpétuer et de renforcer cette formule de formation ; 49,1 % des formateurs estiment que la formation résidentielle en bâtiment est nécessaire pour l'ensemble des niveaux de formation ; 29,5 % estiment qu'elle est nécessaire seulement pour les niveaux supérieurs IV et plus et 17 % soutiennent qu'elle est nécessaire seulement pour les bas niveaux de formation de 1 à III. (voir tableau suivant n° 41).

TABLEAU N°42 : Formation résidentiel en bâtiment / Application à toutes les spécialités.

	Seulement spécialités techniques	Spécialité manuelles	Toutes les spécialités	Sans réponse	Total
Tous les niveaux	8 14.5	4 7.3	42 76.4	1 1.8	55 49.1
Pour les bas niveaux 1 à 3	4 21.1	3 15.8	11 57.9	1 5.3	19 17.0
Pour les hauts niveaux 4 et plus	12 36.4	1 3.0	20 60.0		33 29.5
Autres			4 80.0	1 20.0	5 4.5
T O T A L	24 21.4	8 7.1	77 68.8	3 2.7	112 100.0

Ces données préliminaires sur le mode de formation révèlent une certaine discrimination en fonction de niveau de formation, où les bas niveau de formation sont dévalorisés par rapport aux niveaux supérieurs et confortent la thèse selon laquelle ce type de formation pourrait être dispensé en dehors des centres de formation soit sur le tas ou en apprentissage. Cette thèse semble être le prolongement de celle qui a prévalu jusqu'à présent au niveau de la formation, à savoir que les formations manuelles pour les bas niveaux surtout dans le gros-oeuvre doivent être dispensées au niveau des entreprises. Cette conception ne s'est pas limitée à un simple point de vue mais à connu une application sur le terrain de la formation, dans la mesure où l'administration de la formation professionnelle a décidé, durant les années 80, de dispenser la plupart des formations gros-oeuvres en dehors des locaux de la formation "en pleine-air".

Par ailleurs, ce constat, corrélé à la variable formation selon les spécialités, révèle qu'outre la nécessité de la formation résidentielle pour tous les niveaux de formation et pour toutes les spécialités soit 68,8 % ; une tendance très forte de dévalorisation de la formation manuelle est observée où seulement 7,1 % des formateurs soutiennent que la formation résidentielle est nécessaire pour les spécialités manuelles. Alors que 21,4 % soutiennent que la formation résidentielle est nécessaire seulement pour les spécialités techniques de second oeuvre.

Pour de plus amples informations sur la perception des formateurs quant à la relation entre le mode de formation et les spécialités enseignées, nous nous sommes intéressés particulièrement à la population qui a répondu à un des indicateurs proposés (spécialité manuelle ou technique et à hiérarchiser les niveaux de formation.

Dans ce cadre là, nous relevons que 15,8 % des formateurs soutiennent l'idée de la nécessité d'une formation résidentielle pour les spécialités manuelles du bâtiment pour les bas niveaux seulement de 1 à 3 ; par contre, 21,1 % des formateurs soutiennent l'idée d'une formation résidentielle pour les spécialités technique seulement pour les niveau 1 à 3 et environ 36,4 % estiment que la formation résidentielle pour les spécialités technique peut être dispensée seulement aux niveaux supérieurs 4 et plus.

Il en résulte de ce qui précède le faible intérêt accordé par les formateurs à la formation en centre pour les spécialités manuelles. Cette vision concerne plus particulièrement les formateurs qui occupaient des postes de chefs de chantier 10 % ou bien des postes de technicien dans le secteur du bâtiment 18,3 %.

Néanmoins, nous avons enregistré un intéressement à la formation résidentielle pour les spécialités manuelles de bas niveaux du qualification 1 à 3 auprès des formateurs qui occupaient des postes subalternes ; 23,1 % étaient de simples ouvriers du bâtiment et 30 % étaient des ouvriers qualifiés dans le secteur du bâtiment.

Quant aux autres catégories de formateurs, dont l'origine professionnelle est hors bâtiment, leur intérêt est presque absent pour ce qui concerne les formations résidentielles de bas niveaux dans des spécialité manuelles. (voir tableau n°43).

En outre, les formateurs, qui ont une expérience de formation initiale dans le bâtiment ainsi que ceux qui ont accédé au poste de formateur sans suivre de formation, constituent la catégorie qui soutient l'hypothèse selon laquelle il ne faut former en centre que les niveaux supérieurs 4 et plus ; tandis que ceux qui sont suivi une formation de formateurs pour accéder à ce poste sont les plus portés vers des formations résidentielles pour les bas niveaux.

Il en résulte des tableaux N°44 et 45 que les formateurs originaires du bâtiment défendent le plus les formations résidentielles pour toutes les spécialités et particulièrement celles manuelles pour les bas niveaux; contrairement aux autres catégories de formateurs dont l'origine professionnelle est hors bâtiment, ces derniers soutiennent l'hypothèse selon laquelle il ne faut plus former dans les centres que les spécialités techniques et le transfert des spécialités manuelles vers d'autres espaces de formation (non résidentiels).

**TABLEAU N°43 : Postes occupés avant d'être formateurs/Mode de formation par niveau**

	Pour tous les niveaux	Pour les bas niveaux	hauts niveau	Autres	T o t a l
Ouvrier du BTP	15 41.0	9 23.1	11 28.1	3 7.7	39 34.8
Ouvrier de l'industrie	2 49.0	1 29.0	2 40.0		5 4.5
Agent de service administratif	2 59.0		1 25.0	1 25.0	4 3.6
Ouvrier qualifié BTP	2 29.0	3 36.0	5 50.0		10 8.9
Ouvrier qualifié hors BTP			1 100.0		1 0.9
Chef de chantier	7 79.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	10 8.9
Sans réponse	4 66.7	1 16.7	1 16.7		6 5.4
Technicien du BTP	7 43.8	3 18.2	6 37.5		16 14.3
Technicien hors BTP	1 100.0				1 0.9
Sans travail	9 75.0		3 25.0		12 10.7
Enseignant éducation	4 66.7		2 33.3		6 5.4
13		1 100.0			1 0.9
37	1 100.0				1 0.9
T O T A L	55 49.1	19 17.6	33 29.5	5 4.5	112 100.0

**TABLEAU N°44 : Postes occupé avant d'être formateurs/Mode de formation par spécialités**

	Spécialités techniques	Spécialités manuelles	Toutes les spécialité	Autres	T o t a l
Ouvrier du BTP	7 17.9	3 7.7	28 71.8	1 2.6	39 34.8
Ouvrier de l'industrie	3 60.0		2 40.0		5 4.5
Agent de service administratif			3 75.0	1 25.0	4 3.6
Ouvrier qualifié BTP	2 20.0	1 10.0	7 70.0		10 8.9
Ouvrier qualifié hors BTP			1 100.0		1 0.9
Chef de chantier	2 20.0	1 10.0	7 70.0		10 8.9
Sans réponse	3 50.0		3 50.0		6 5.4
Technicien du BTP	3 19.8	1 6.3	11 68.8	1 6.3	16 14.2
Technicien hors BTP			1 100.0		1 0.9
Sans travail	2 16.7		10 83.3		12 10.7
Enseignant éducation	1 16.7	2 33.3	3 50.0		6 5.4
13	1 100.0				1 0.9
87			1 100.0		1 0.9
T O T A L	24 21.4	8 7.1	77 68.8	3 2.7	112 100.0

**TABLEAU N°45 : Formation suivie avant d'être formateur / Mode de formation par niveau**

	Dans tous les niveaux		Bas niveau 1 à 3		haut niveau 4 et +		Autres		Total	
CFPA formation en BTP	18	46.2	8	20.5	11	28.2	2	5.1	39	34.8
Formation hors F.P.	6	54.5	2	18.2	2	18.2	1	1.9	11	9.8
Formation CFPA hors BTP	1	33.3	1	33.3	1	33.3			3	2.7
ITTP	3	50.0	1	16.7	2	33.3			6	5.4
Formation PEP- IFP-	7	58.3	3	25.0	2	16.7			12	10.7
Formation hors FP dans BTP					1	100			1	0.9
Sans formation	10	50.0	2	10.0	8	40.0			20	17.9
Sans réponse					1	100			1	0.9
12	1	100							1	0.9
13					1	100			1	0.9
14	1	100							1	0.9
15	3	50.0	2	33.3	1	16.7			6	5.4
21	1	100							1	0.9
25	1	100							1	0.9
34	1	100							1	0.9
35					1	50	1	50	2	1.9
45	2	66.7					1	33.3	3	2.7
65					1	100			1	0.9
99					1	100			1	0.9
T O T A L	55	49.1	19	17.0	33	29.5	5	4.5	112	100

A l'instar des autres espaces de formation, la formation en centre semble être la plus valorisée par les formateurs 34,8 % ; contrairement aux autres mode formation qui semblent être moins valorisés par les formateurs des sections du bâtiment. 17,9 % sont favorables pour une formation sur le tas ; 11,6 % préfèrent la formation continue en entreprise et 6,3 % seulement sont favorables pour une formation en bâtiment en apprentissage. Le tableau n°46 révèle que 40 % des formateurs sont favorables pour une formation en centre pour tous les niveaux ; 36,8 % sont favorables pour une formation pour les niveaux 1 à 3 et 27,3 % pour les niveaux 4 et plus.

En outre, 18,2 % des formateurs sont favorables pour une formation en bâtiment sur le tas pour tous les niveaux ; 26,3 % pour les bas niveaux de 1 à 3 et 15,2 % seulement pour les niveaux supérieur. Quant à la formation continue, elle est plus demandée pour les niveaux supérieur 4 et + soit 21,2 % ou bien pour d'autres formules de formation perfectionnement recyclages, séminaires etc... soit 20 % ; par contre cette formation continue est de moindre importance pour les autres niveaux de formation - (surtout les bas niveaux).

Concernant la formule de formation en apprentissage, elle n'est pas très demandée pour les spécialités du bâtiment. 20 % des formateurs ont souligné d'autres niveaux de formation pour l'apprentissage dans les spécialités du bâtiment. (voir tableau suivant n° 46).

**TABLEAU N°46 : Préférences pour le mode de formation/Niveaux de formation**

	Format. Centre	Format. centre-tas	Format. centre-apprent.	Format. continue-centre	Format. tas	Format. tas-apprentis.	Format. apprent. tas	Format. continue	Autres	Sans réponse	Total
Toutes les niveaux	22 40.0	10 18.18	1 1.8	4 7.3	10 18.2	1 1.8	3 5.5	4 7.3			55 49.1
Niveaux 1 à 3	7 36.3	3 15.8			9 26.3	1 5.3	1 5.3	1 5.3		1 5.3	19 17.0
Niveau 4 et +	9 27.3	4 12.1	1 3.0		5 15.2	4 12.1	2 6.1	7 21.2	1 3.0		33 29.5
Autres	1 20.0	1					1 20.0	1 20.0	1 20.0		5 4.5
TOTAL	39 34.8	16	2 1.8	4 3.6	20 17.9	6 5.4	7 6.3	13 11.6	2 1.8	1 9	112 100 %

En somme, une tendance importante se dégage du tableau précédent et concerne la nécessité d'une formation alternée centre-entreprise pour les spécialités du bâtiment. En effet, 18,18 % des formateurs sont favorables à une formation alterné centre-entreprise pour l'ensemble des niveaux de formation ; cette tendance est renforcée par une demande particulière pour une formation alternée centre-tas 15,8 % pour les bas niveaux et 12,1 % pour les niveaux supérieurs.

Il en résulte donc une demande très forte de rapprochement centre-entreprise. Celle-ci concerne toutes les spécialités et particulièrement les spécialités manuelles du bâtiment. Cette demande semble être surtout le fait d'agents ayant eu l'expérience professionnelle dans le domaine du bâtiment.

Au demeurant, malgré une certaine demande spécifique exprimée par une catégorie de formateurs quant à la nécessité d'accorder un plus grand intérêt à la formation manuelle au niveau des centres pour les bas niveaux, ainsi qu'au rapprochement de l'entreprise (tas) ; nous avons constaté que la quasi-majorité des formateurs est favorable à la formule résidentielle pour tous les niveaux de formation et une autonomie par rapport aux autres espaces de formation, comme le tas, l'apprentissage ou la formation continue.

Ce schéma de formation revendiqué par la majorité des formateurs semble s'éloigner de la finalité de la formation professionnelle qui consiste à mettre en place des modèles de formation qui se rapprocheraient, des besoins des entreprises. Nous assistons à la volarisation de la conception scolaire de la formation -intra-muros- chez les formateurs des sections du bâtiment qui ne permettent nullement de redynamiser ces spécialités en difficultés. Cette catégorie est représentée pour la majorité des formateurs soit environ 34,8 % Toute fois, nous avons repéré une catégorie de formateurs qui développe un schéma dynamique de la formation - Formation alternée- et qui pourrait contribuer à éclater le schéma scolaire de la formation existante et oeuvrer en vue d'un rapprochement de la formation du milieu professionnel comme espace pédagogique important. Cette catégorie de formateurs pourrait constituer un potentiel important d'acteurs du changement.

## Chapitre V. PERCEPTION DE LA FORMATION

Concernant la perception qu'ont les formateurs de la formation dans les métiers du bâtiment, nous avons relevé une tendance dominante liée à une conception pratique du métier ; à ce propos 37,5 % des formateurs du bâtiment estiment qu'une bonne formation est celle qui permettrait au stagiaire d'acquies un savoir-faire nécessaire à la maîtrise de sa tâche ; 25,9 % des formateurs estiment qu'une bonne formation est celle qui permettrait au stagiaire d'acquies un diplôme pour pouvoir postuler pour un emploi, 8,9 % ont affirmé qu'une bonne formation est celle qui permettrait une adaptation au progrès technologique et 2,7 % seulement lient la bonne formation au processus formatif.

Toute fois, nous avons relevé une proportion importante de formateurs, soit 17,9 % qui considère qu'une bonne formation consisterait en plus de l'acquisition d'un savoir faire nécessaire à la maîtrise de la tâche mais également un moyen d'adaptation au progrès technologique. Le premier fait qui se dégage de ce qui précède est relatif à la marginalisation du processus éducatif complémentaire comme fonction importante au niveau de la formation professionnelle.

L'analyse de la perception que se font les formateurs de la formation a révèle une tendance dominante liée à une conception pratique du métier ; c'est à dire un savoir-faire pratique permettant l'exécution de la tâche en premier et en seconde position les possibilités offertes aux stagiaires pour négocier leur emploi après formation. Quant aux autres aspects de la formation et qui semblent être les plus importants pour les stagiaires tels que l'adaptation au progrès technologique et le processus éducatif complémentaire, ils sont faiblement représentés ou presque absents dans les représentations des formateurs de la formation dans les métiers du bâtiment.

Ce premier constat confirme ce que nous avons présenté précédemment à propos de l'articulation du système de formation dans les métiers du bâtiment. Ce qui est déterminant dans les représentations des formateurs dans les métiers du bâtiment c'est le métier tel qu'il est accompli au niveau des entreprises et tel qu'il a été acquis par les formateurs qui étaient occupés dans le secteurs du bâtiment. Pour ceux originaires du bâtiment ce constat est confirmé par les données du tableau n°47 qui font ressortir une forte concentration au niveau des premiers indicateurs avec une prépondérance pour la variable maîtrise de la tâche chez les formateurs dont l'origine était soit simples ouvriers du bâtiment et les techniciens et une variable dominante obtention d'un diplôme et négociation d'un emploi auprès des formateurs qui occupaient des postes d'ouvriers qualifiés du bâtiment et les chefs de chantier. Cependant, nous avons relevé, chez les formateurs dont l'origine professionnelle est hors bâtiment, une perception de la formation plus large englobant, dans des proportions relativement importantes, l'ensemble des indicateurs avec une tendance liant la maîtrise de la tâche à l'adaptation au progrès technologique.

**TABLEAU N°47 : Postes occupés avant d'être formateurs/ Perception de la formation.**

	Diplôme pour travailler	Savoir-faire maîtriser de la tâche	Adaptation au progrès technologique	Processus éducatif complémentaire	Sans réponse	1 2	1 3	1 4	2 3	2 4	Total
Ouvrier du BTP	11 28.2	14 35.9	2 5.1	1 2.6	1 2.6	4 10.3	1 2.6	1 2.6	4 10.3		39 34.8
Ouvrier de l'industrie		2 40.0	1 20.0	1 20.0					1 20.0		5 4.5
Agent de service administratif		2 50.0	1 25.0						1 25.0		4 3.6
Ouvrier qualifié BTP	6 60.0	4 40.0									10 8.9
Ouvrier qualifié hors BTP		1 100.0									1 3
Chef de chantier	4 40.0	3 30.0							3 30.0		10 8.9
Sans réponse	1 16.7	1 16.7	1 16.7	1 16.7					2 33.3		6 5.4
Technicien du BTP	1 6.3	10 62.5	2 12.5						3 19.2		16 14.3
Technicien hors BTP		1 100.0									1 9
Sans travail	2 16.7	3 25.0	2 16.7						4 33.3	1 8.3	12 10.7
Enseignant éducation	3 50.0	1 16.7	1 16.7						1 16.7		6 5.4
13	1 100.0										1 0.9
67									1 100.0		1 0.9
TOTAL	29 25.9	42 37.5	10 8.9	3 2.7	1 0.9	4 3.6	1 0.9	1 0.9	20 17.9	1 10.9	112 100.0

En définitive, nous pouvons dire que l'origine professionnelle des formateurs influe sur leur perception de la formation dans les métiers du bâtiment. Les formateurs originaires du secteur du bâtiment lient la formation aux conditions réelles du métier. Conception pratique ; par contre, les autres catégories de formateurs dont l'origine professionnelle est hors bâtiment, ont une vision plus large de la formation liée au progrès technologique.

Concernant les principales causes à l'origine des difficultés de fonctionnement de la formation dans le domaine du bâtiment ; nous avons décelé deux grandes causes majeurs : la première est liée au système de formation soit respectivement à des taux de l'ordre 25 % et 23,2 %. La seconde cause relève de l'organisation et de la durée de formation soit des taux respectifs de l'ordre de 12,5 % et 10,7 %. D'autres causes, mais de moindres importances, concernent le manque d'information mis en oeuvre par l'appareil de formation pour la promotion de ces spécialités soit un taux de l'ordre 8,9 % ; l'image de marque contribue pour une proportion de l'ordre de 5,4 %. Quant à l'insuffisance des supports didactiques et la compétence des formateurs, ces causes représentent des proportions respectives de l'ordre de 5,4 % et enfin, le mode de formation est mentionné pour une proportion très faible de l'ordre de 3,6 %.

Il semble, selon les formateurs, que les problèmes de la formation dans les métiers du bâtiment sont inhérents à l'appareil de formation, dans la mesure où la plupart des formateurs, dont l'origine professionnelle est le bâtiment, ont mentionné des problèmes structurels de l'appareil de formation. Aussi, les formateurs qui occupaient des postes d'ouvriers du bâtiment ont souligné que les problèmes de la formation dans les sections du bâtiment relèvent en premier du contenu de la formation, en seconde position le système de formation et troisième position ils ont mentionné simultanément la durée et l'organisation de la formation.

Ceux qui occupaient le poste d'ouvrier qualifié ont souligné en priorité le système de formation et en seconde position la durée et l'organisation de la formation. Ceux qui occupaient le poste de chefs de chantier ont mentionné en priorité le système de formation et en seconde position le contenu et l'organisation de la formation. Ceux qui occupaient le poste des techniciens du bâtiment ont souligné en priorité le système de formation et ensuite le contenu de la formation et l'absence de supports didactiques. (voir tableau suivant n°48).

**TABLEAU N°48 : Postes occupés avant d'être formateurs/Problèmes de formation**

	Contenu de la formation	Durée de formation	Mode de formation	Système de formation	Compétence de format.	Organisat. de format.	Image de marque	Absence de suppo	Manque d'infor.	T O T A L
Ouvrier du BTP	11 28.2	5 12.8		7 17.9	3 7.7	5 12.8	3 7.7	2 5.1	3 7.7	39 34.8
Ouvrier de l'industrie	1 20	1 20	1 20.0	2 40.0						5 4.5
Agent de service administratif	1 25	1 25	1 25			1 25				4 3.6
Ouvrier qualifié BTP	1 10.0	2 20.0		3 3.33	1 10.0	2 20.0			1 10.0	10 8.9
Ouvrier qualifié hors BTP			1 100							1 0.9
Chef de chantier	2 20.0	1 100.0		3 30.0		2 20.0	1 10.0		1 100	10 8.9
Sans réponse	3 50.0	1 16.7	1 16.7	1 16.7						6 5.4
Technicien du BTP	3 18.8	1 6.3		6 37.5		1 6.3	1 6.3	3 18.3	1 6.3	16 14.3
Technicien hors BTP					1 100					1 0.9
Sans travail	2 16.7		1 8.3	3 25.0		1 8.3	1 8.3	1 8.3	3 25.0	12 10.7
Enseignant éducation	2 33.3			2 33.3		1 16.7			1 16.7	6 5.4
13						1 100				1 0.9
87					1 100				1 100.0	1 0.9
T O T A L	26 23.2	12 10.7	4 3.6	28 25.0	6 5.4	14 12.5	6 5.4	6 5.4	10 8.9	112 100

Un dénominateur se dégage chez cette catégorie de formateurs originaires du secteur du bâtiment et concerne le système de formation qui semble être l'essence des difficultés de la formation et au centre de toutes les revendications de ce personnel en vue d'introduire certaines améliorations.

Aussi, si la problématique de la formation est liée, selon les formateurs originaires du secteur du bâtiment, au système de formation, celle-ci est largement partagée par ceux qui ont une origine hors bâtiment les données suivantes confirment largement ce que nous avons avancé, dans la mesure où la plupart des formateurs qui étaient enseignants dans le système éducatif, ont souligné en priorité le système de formation ainsi, que le contenu de la formation et en seconde position l'organisation de la formation et le manque d'information.

Quant à ceux qui étaient inoccupés, ils ont souligné en priorité le système de formation ainsi que l'absence d'information sur les spécialités enseignées et en seconde position le contenu de la formation.

Les ouvriers de l'industrie ont mentionné en priorité le système de formation et ensuite le contenu, la durée et le mode de formation. Seuls les formateurs qui étaient dans les activités de services, n'ont pas souligné le système de formation comme cause principale des difficultés de formation, mais ils ont lié ces difficultés au contenu de la formation, à la durée, au mode et à l'organisation de la formation.

Il en résulte de ce qui précède que les formateurs des sections du bâtiment sont unanimes pour affirmer que les problèmes de formation relèvent en priorité du système de formation. Ce constat nous renvoie à ce que nous avons avancé précédemment à propos de l'articulation de ce système sur des aspects pratiques du métier, c'est à dire articulé sur l'acquisition d'un savoir-faire pratique et sur un processus formatif basé sur l'apprentissage progressif de gestes à accomplir et n'intègre nullement les aspects conceptuels -savoir-faire théorique- nécessaires pour la compréhension du métier. Ce constat est confirmé à travers les affirmations de la majorité des formateurs pour qui les difficultés principales de la formation relèvent du contenu de la formation, de la durée, du mode et de l'organisation de la formation. Dans le même ordre, ces formateurs considèrent que l'image de marque, la compétence des formateurs, l'absence de support didactique, le manque d'information... ne sont pas des indicateurs prépondérants. Certes ils influent sur le bon fonctionnement de la formation mais ne sont pas déterminants.

En résumé, nous pouvons dire que ces formateurs remettent en cause un système de formation dans les métiers du bâtiment en crise d'adaptation au progrès technologique tant au niveau des entreprises qu'en niveau de la formation. Ils revendiquent un système qui leur permettrait de répondre au mieux aux exigences de l'environnement tant en amont - les jeunes demandeurs potentiels de formation - qui en aval- la prise en charge des demandes de formation formulées par les entreprises.

Ce constat nous permet de comprendre les souhaits de certains formateurs pour mettre en place les conditions les plus favorables pour un rapprochement avec les entreprises enfin de s'imprégner de leurs pratiques et prendre connaissance de la technologie utilisée.

Cette préoccupation, qui commence à devenir de plus en plus importante chez les formateurs du bâtiment, semble être engendrée surtout par les difficultés croissantes d'insérer leurs stagiaires après formation. Certains affirment que cette situation n'est pas nouvelle au niveau de leur spécialité mais elle est la conséquence logique d'un refus des jeunes de choisir cette spécialité. Il estiment qu'après avoir formé des jeunes qui n'ont pas pu être insérés il est tout à fait logique qu'ils refusent de s'orienter vers les spécialités du bâtiment.

Cette situation apparait clairement au niveau du tableau n°49, où la grande majorité des formateurs des sections du bâtiment est pessimistes quant au devenir de leur stagiaires après formation. Aussi, 68,8 % des formateurs estiment que leurs stagiaires ne trouveraient pas facilement un emploi après formation et seulement 29,5% des formateurs sont optimistes quant au devenir de leurs apprenants. Dans le même ordre, 36,6 % des formateurs soutiennent qu'il ne faut plus former dans ces spécialités à cause des problèmes de débouchés et 43,8 % soutiennent qu'il faut continuer à former dans ces spécialités malgré les difficultés d'insertion des jeunes (voir tableau suivant n°49).

**TABLEAU N°49 : Possibilités de trouver un emploi après formation pour les stagiaires formés/Continues à formés dans la spécialité.**

	Non	Oui	Sans réponse	Total
Non	38 49.4	38 49.4	1 1.3	77 68.8
Oui	3 9.1	11 33.3	19 57.6	33 29.5
Sans réponse			2 100.0	2 1.8
T O T A L	41 36.6	49 43.8	22 19.6	112 100.0

Concernant l'idée de continuer à former dans la spécialité malgré les difficultés d'insertion des formés, nous avons constaté que les avis des formateurs sont partagés, 49,4 % ont déclaré respectivement pour certains qu'il faut cesser de former, pour d'autres, au contraire, il faut continuer à former car les problèmes ne sont que conjoncturels. Par contre, parmi ceux qui ont déclaré que les stagiaires trouveraient facilement un emploi ; 33,3 % soutiennent qu'il faut continuer à former et 57,9 % n'ont pas répondu à cette question pour la simple raison que tous leurs formés y accèdent à un emploi en fonction d'une certaine durée plus ou moins déterminée . Toute fois, 9,1 % des formateurs estiment qu'il ne faut plus former dans cette spécialité et ce malgré les débouchés existants dans le secteur.

Cette catégorie de formateurs est représentée surtout par ceux qui ont choisi le métier de formateur mais n'ont pas eu la chance de choisir la spécialité enseignée, ou bien par ceux qui ont choisi ce métier parcequ'ils n'ont rien trouvé de plus intéressant.

Pour affiner notre analyse, nous essayerons dans le tableau suivant n°50 de corrélér ces variables (possibilités qu'ont les stagiaires de trouver un emploi facilement et nécessité de continuer à former dans la spécialité) avec l'origine professionnelle des formateurs ; nous avons remarqué que ceux qui ont une origine professionnelle bâtiment représentent les proportions les plus importantes qui soutiennent l'idée de ne plus former dans la spécialité à cause des difficultés d'insertion des formés de la formation professionnelle. Cet attitude est également partagée par des proportions importantes de formateurs qui ont une origine hors bâtiment.

Ce constat relevé, à propos de l'idée de ne plus former dans certains du bâtiment à cause des difficultés d'insertion des stagiaires n'est pas spécifique à une catégorie particulière de formateurs et n'est pas engendré uniquement par des facteurs exogènes à la formation professionnelle (l'emploi), mais relève de facteurs endogènes à la formation, en particulièrement ceux relatifs à la place et rôle des formateurs au sein de l'appareil de formation (carrière) et aux représentations qu'ils se font de ces spécialités et de ce corps de métier d'une manière générale. Ces éléments seront abordés dans le chapitre suivant relatif à l'analyse de la perception de la carrière du formateur.

**TABLEAU N°50 : Postes occupés avant d'être formateurs/ Possibilités de trouver un emploi après formation Pour les stagiaires formés/ continu à former dans la spécialité.**

Continuera former un emploi	N O N			O U I			Sans réponse			Total
	Non	Oui	Sans réponse	Non	Oui	Sans réponse	Non	Oui	Sans réponse	
Origine professionnelle										
Ouvrier du BTP	13 33.33			16 41.02	4 10.25			6 15.38		39 34.8
Ouvrier de l'industrie	1 20			2 40	1 20			1 20		5 4.5
Agent de service administratif		1 25		1 25				1 25	1 25	4 3.6
Ouvrier qualifié BTP	4 40			2 20				4 40		10 8.9
Ouvrier qualifié hors BTP					1 100					1 0.9
Chef de chantier	1 10	1 10		2 20	4 40			2 20		10 8.9
Sans réponse	1 16.6			3 50				2 33.33		6 5.4
Technicien du BTP	9 56.25	1 6.25		4 25				1 6.25	1 6.25	16 14.3
Technicien hors BTP				1 100						1 0.9
Sans travail	5 45.66			4 33.33	1 8.33		1 8.33	1 8.33		12 10.7
Enseignant éducation	4 66.66			2 33.33						6 5.4
13				1 100						1 0.9
37								1 100		1 0.9
T O T A L	38 33.92	3 2.67		38 33.92	11 9.82		1 0.89	19 16.96	2 1.78	112 100

## Chapitre VI. PERCEPTION DES FORMATEURS DE LEUR CARRIERE PROFESSIONNELLE

L'analyse de la carrière des formateurs des sections du bâtiment sera articulée autour de deux indicateurs importants, en l'occurrence les demandes de perfectionnement recyclage formulées par ce corps de métier, ainsi que les représentations qu'ils se font des métiers du bâtiment. Aussi, nous relevons à la lecture du tableau suivant (n°51), que plus de 89,4 % des formateurs des sections du bâtiment souhaitent élever leur niveau de qualification et revendiquent une systématisation des actions de perfectionnement recyclage comme condition nécessaire et utile pour mener à bien leurs tâches de formation ; cependant seuls 11,6 % des formateurs semblent ne pas éprouver le besoin de perfectionnement-recyclage. Ils estiment qu'ils ont le niveau requis et l'expérience suffisante pour pouvoir continuer à assumer convenablement leur tâche de formation.

**TABLEAU N°51 : Choix du métier de formateur/Demandes de perfectionnement-recyclage.**

	Non	Améliorer connaissance techniques	Acquérir méthode pédagogique	Changer les idées	Adaptatio technolog	Total
Non		1 11.1		3 33.3	5 55.6	9 8.0
Oui	13 12.6	33 32.0	3 2.9	12 11.7	42 40.77	103 92.0
TOTAL	13 11.6	34 30.4	3 2.7	15 13.4	47 41.91	112 100.0

Cette catégorie de formateurs est représentée en grande majorité par ceux qui ont choisi de faire ce métier ; de ce fait, son attitude de refus de suivre des formations d'élévation de son niveau de qualification ne peut être que délibérée et légitimée par d'un côté sa perception des métiers du bâtiment - gros-oeuvre et second oeuvre - de l'autre par l'articulation du système de formation sur les aspects pratiques du métier. Aussi, selon cette catégorie, pour pouvoir être formateur dans cette filière, bâtiment, il suffirait de disposer tout simplement d'une expérience acquise dans l'exercice du métier. Nous avons également repéré une autre catégorie de formateurs représentant un taux de l'ordre de 13,4 % ; celle-ci contrairement à la première catégorie, revendique plutôt d'aller en formation sans toute fois définir le contenu pédagogique, ni le contenu technique du stage, cette catégorie de formateurs estime que ce type de stage est nécessaire pour rencontrer les autres collègues formateurs et échanger des idées.

Nonobstant ces faibles catégories de formateurs qui refusent d'aller en formation ou bien ceux qui ne définissent pas le contenu du stage à suivre, nous avons constaté que la grande majorité des formateurs souhaite être insérée dans le cadre d'un programme de perfectionnement-recyclage. 30,4 % des formateurs souhaitent suivre des actions de perfectionnement en vue d'améliorer leur niveau de connaissances techniques ; 41,9 % souhaitent plutôt des actions de recyclage en vue de s'adapter aux nouvelles technologies et seulement 2,7% des formateurs ont mentionné l'acquisition de méthodes pédagogiques comme contenu du stage.

En somme, nous avons relevé une forte demande formulée par une grande majorité de formateurs en vue de suivre des stages d'adaptation aux nouvelles technologies. Celle-ci peut-être inscrite dans le cadre des opérations de recyclage de cette catégorie de formateurs dans l'objectif de la préparer à prendre en charge les besoins de formation des entreprises, et être en mesure d'assurer tout changement structurel au niveau de la formation. Nous avons également relevé une autre demande de formation que nous avons insérés dans le cadre des opérations de perfectionnement en vue de d'améliorer les connaissances techniques - donc élévation de son niveau-. En définitive, ce qui ressort clairement de ces demandes de formation formulées, par les formateurs, c'est un schéma d'une politique de formation à mettre en place en vue d'élever le niveau de qualification de l'encadrement des spécialités du bâtiment articulé autour de deux axes : l'un est d'ordre élévation du niveau technique, l'autre est d'ordre adaptation aux nouvelles technologies.

Les données du tableau n°52 font ressortir une tendance de demande de perfectionnement-recyclage fortement influencée par l'itinéraire professionnel des formateurs ; dans la mesure où de fortes proportions de formateurs dont l'origine professionnelle est le bâtiment revendiquent en priorité des stages de perfectionnement en vue d'améliorer leurs connaissances techniques et en seconde position les stages d'adaptation aux nouvelles technologies ; seuls les formateurs qui étaient occupés en qualité de technicien du bâtiment ont formulé une demande de stage en vue d'acquérir de nouvelles méthodes pédagogiques. Tandis que les autres formateurs, dont l'origine professionnelle est hors bâtiment, ils ont revendiqué en majorité et en priorité les formations d'adaptation aux nouvelles technologies et en seconde position des stages de perfectionnement en vue d'améliorer leur connaissances techniques. Cette catégorie de formateurs n'intègre à aucun moment dans ses revendications des stages à contenu pédagogique (acquisition de méthodes pédagogiques).

Ce qui caractérise ces deux catégories de formateurs, celle qui a une origine professionnelle bâtiment par rapport à l'autre hors bâtiment, c'est que la première disposant d'une expérience pratique du métier et d'une connaissance de la technologie utilisée dans le bâtiment inscrit sa demande de stages de perfectionnement dans le cadre d'une élévation de son niveau de connaissances techniques (seuls les formateurs ; qui occupaient des postes de techniciens, se démarquent de l'ensemble de la catégorie) ; Quant à l'autre catégorie de formateurs, dont l'origine professionnelles hors bâtiment, ne bénéficiant pas de l'expérience pratique dans le métier, formule sa revendication autour de l'adaptation aux nouvelles technologies. Les résultats de ce tableau confirment à plusieurs égards ce que nous avons avancé précédemment à propos d'une demande de stage différemment exprimée, pour les uns, elle consiste en des stages de perfectionnement en vue d'améliorer leur connaissances technologiques ; pour les autres, elle consiste en des stages de recyclage en vue de s'adapter aux nouvelles technologies.

**TABLEAU N°52 : Postes occupés avant d'être formateurs/Demande de perfectionnement-recyclage**

	Non	Amélioration connaissances techniques	Acquérir nouvelles pédagogique	Changer les idées	Adaptation aux nouvelles techniques	Total
Ouvrier du BTP	3 7.7	14 35.9		7 17.9	15 38.46	39 34.8
Ouvrier de l'industrie	1 20.0	1 20.0		1 20.0	2 40	5 4.5
Agent de service administratif	1 25.0	1 25.0			2 50.0	4 3.6
Ouvrier qualifié BTP		6 60.0		3 30.0	1 10.0	10 8.9
Ouvrier qualifié hors BTP	1 100.0					1 0.9
Chef de chantier	2 20.0	3 30.0		2 20.0	3 30	10 8.9
Sans réponse	1 16.7				5 83.33	6 5.4
Technicien du BTP	2 12.5	3 18.3	2 12.5	1 6.3	8 50	16 14.3
Technicien hors BTP		1 100.0				1 0.9
Sans travail	2 16.7	2 16.7		1 8.3	7 58.3	12 10.7
Baseignant éducation		2 33.3			4 66.66	6 5.4
13		1 100.0				1 0.9
87			1 100.0			1 0.9
TOTAL	13 11.6	34 30.4	3 2.7	15 13.4	37 41.95	112 100.0