



“ Jeudi de l'AFREF ” 22 juin 2017
8h45 – 12h45
Locaux des Compagnons du Devoir
et du tour de France
82, rue de l'hôtel de ville
75004 Paris

Compte rendu de la séance

Le compagnonnage : une autre façon de penser et d'organiser la rencontre avec les savoirs produits dans et par l'activité de travail

Claude VILLEREAU, *Délégué général* de l'AFREF, souhaite la bienvenue aux participants à cette séance qui se déroule dans les locaux de des compagnons du devoir et du tour de France et il tient à remercier **Jean-Claude BELLANGER**, secrétaire général des compagnons du devoir et du tour de France pour son accueil

Hugues LENOIR, Enseignant-chercheur en Sciences de l'Education à l'Université Paris Ouest Nanterre présente alors le déroulement de la séance

Il y aura trois interventions des compagnons du devoir avec **Jean Claude BELLANGER**, secrétaire général des compagnons de devoir qui évoquera l'histoire des compagnons du devoir et du tour de France : puis **Charles GUILHEM** directeur du service promotion-recrutement –placement aux compagnons du devoir développera la stratégie de recrutement et de promotion chez les compagnons du devoir et les deux intervenants reviendront sur la stratégie de relations avec les entreprises.

Ces interventions seront suivies d'un échange avec la salle

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 22 juin 2017 : "le compagnonnage, une autre façon de penser et d'organiser la rencontre avec les savoirs produits dans et par l'activité du travail ?"

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation –Association régie par la loi 1901

Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

En introduction **Hugues LENOIR** rappelle que le but de cette séance est d'interroger le mot apprentissage, par l'activité ou en situation. Il faut se rappeler que c'est une vieille tradition ouvrière et paysanne (les maisons rurales ont été créées en 1938).

Cette approche s'appuie sur deux théoriciens utopistes Charles **FOURIER** et **Victor CONSIDERANT** qui prônaient que les jeunes après avoir "papillonné" et repéré les lieux de travail et choisi une activité, pouvaient alors rejoindre des professionnels pour apprendre un métier.

Pierre Joseph PROUDHON ajoute une dimension à l'atelier qui au-delà d'être un lieu de production et de qualification est aussi un espace où travers l'activité par le travail se forme aussi le citoyen conscient.

Il ne faut pas oublier au XIX^{ème} siècle **James GUILLAUME** et sa pédagogie intégrale où " l'on formait la main et l'esprit". Puis **Célestin FREINET** qui parlait de pédagogie du travail "on travaille et on coopère et apprend avec les autres" et **John DEWEY** et la "pédagogie démocratique" où "on apprend en faisant".

Tous ces courants s'appuient sur des pédagogies inductives où l'on part de la pratique pour observer et décliner ensuite les théories.

Au-delà de montrer la permanence d'un courant pédagogique et du lien étroit pour celui-ci entre activité et apprentissage de toute nature (intellectuelle, manuelle, social et éthique), cette petite introduction historique permet de resituer le contexte que vont développer maintenant les intervenants

Intervention de Jean Claude BELLANGER, *secrétaire général* des compagnons du devoir

Présentation et histoire des compagnons du devoir et du tour de France.

D'abord quelques mots pour resituer le compagnonnage dans l'histoire.

Les premiers écrits concernant le compagnonnage remontent au 12^{ème} siècle.

Du 12^{ème} siècle au 20^{ème} siècle, ce mouvement est très présent dans le paysage français (mais pas dans les autres pays). Il a su réfléchir pour être force de proposition ou initiateur sur les évolutions sociétales, depuis la création des chambres de métiers jusqu'au syndicalisme et au mutualisme.

Les compagnons du devoir ont été créés en 1941 par Jean BERNARD, compagnon tailleur de pierres, avec l'aval du gouvernement de Vichy. Depuis cette époque les compagnons du devoir ont évolué mais en ne se dissociant jamais de la politique des différents gouvernements concernant l'apprentissage

Depuis cette période plusieurs scissions ont eu lieu. Ainsi en 1953, après un désaccord des compagnons charpentiers, s'est créée la fédération compagnonnique des métiers du bâtiment. En 2003 les tailleurs de pierres ont créé leur propre mouvement "l'alternative". Tous ces mouvements ont cependant les mêmes finalités.

Il y aura toujours des désaccords entre compagnons, certains plus ancrés dans l'histoire et qui perçoivent mal l'évolution des métiers.

Les compagnons du devoir et du tour de France sont régis par la loi de 1901 sur les associations.

Ils accueillent des jeunes, dans des lieux d'accueil, de vie de formation que l'on appelle les maisons des compagnons.

L'objectif principal n'est pas la formation mais le lieu de vie car nous cherchons à faire des citoyens responsables

C'est une vie en communauté 24 h /24. Il faut savoir qu'un 1/4 des jeunes est rejeté par leur famille. Donc un des objectifs est aussi qu'ils soient autonomes financièrement (60% de la formation a lieu en apprentissage).

Aucune ressource n'est conditionnée aux parents... Dès son premier jour, il paie sa pension (cela comprend les repas, nuits et petits déjeuners) sur la base de 20 euros par jour.

Donc un de nos objectifs et de permettre à un jeune de s'accomplir dans et par son métier. Mais en plus il doit avoir un esprit d'ouverture et de partage

Au niveau des conditions de vie, les jeunes sont en internat (entre 100 à 150 jeunes sur ce site). Il n'y a ni surveillant ni éducateur. Chaque jeune doit se sentir responsable, accompagné par d'autres jeunes plus âgés.

Ces jeunes ont rapidement une capacité d'adaptation très importante due à la formation par apprentissage et par les voyages du Tour de France qui dure 6 ans dont une année obligatoire à l'étranger pour qu'ils deviennent tous bilingues. Les parcours proposés vont du CAP à la licence professionnelle.

Il faut savoir cependant que tous les jeunes ne vont pas au bout de leur parcours et ne deviennent donc pas tous compagnons

La structure de formation est reconnue par la conférence des grandes écoles et est inscrite au patrimoine immatériel de l'UNESCO

Actuellement, au sein de la structure il y a 10 000 jeunes en formation et 3500 en perfectionnement sur le tour de France. Entre la troisième et quatrième année ; leur parcours international se fait dans de nombreux pays étrangers grâce à un réseau de compagnons relais.

En 2004 le mouvement des compagnons a été ouvert aux femmes (ce qui n'est pas encore le cas à l'Union compagnonnique et à la Fédération compagnonnique). Actuellement il y a environ 20% de femmes mais dans certains métiers nous en avons 90% (tapissier, maroquinier par exemple)

90% des jeunes réussissent leur CAP et nous avons un réseau de 38 000 entreprises pour 10 000 jeunes

Le mouvement est réparti sur 52 maisons, regroupées au sein de 9 régions. Les responsables de ces maisons appelés "prévôt" sont des compagnons plutôt jeunes qui assurent cette mission pour trois ans

Les formateurs, quant à eux sont des jeunes qui assurent cette mission pendant deux ans. Ainsi les jeunes, quand il entre chez les compagnons peuvent s'identifier au formateur.

Au niveau international, environ 1200 jeunes sont à l'étranger

Il faut noter cependant que tout le monde ne devient pas compagnon. Les jeunes viennent d'abord pour apprendre un métier. Puis environ la moitié débute son tout de France. Et là aussi la moitié arrive au bout de son parcours. Paradoxalement ce taux est lié à la santé de l'économie. Si celle-ci va bien des jeunes trouvent un emploi avant de terminer leur tour de France.

Comment devient –on compagnon :

Dans un premier temps un jeune entre pour apprendre un métier et avoir un diplôme.

Puis on va lui demander de réaliser un chef d'œuvre pour devenir aspirant.

Alors au cours d'une cérémonie où on va lui donner des règles de vie, il obtient alors cane et sa couleur. Il devient alors aspirant.

Après le tour de France, on lui demande de réaliser un nouveau chef d'œuvre avant de pouvoir prétendre à être compagnon. Il faut savoir que la "personne" compte pour 50% pour devenir compagnon

Intervention de Charles GUILHEM *directeur du service promotion-recrutement-placement des compagnons du devoir*

Stratégie de Promotion chez les Compagnons du Devoir

Au sein des compagnons du devoir, plusieurs métiers sont proposés regroupés en 6 grandes familles :

Industrie-métallurgie ; bâtiment ; matériaux souples ; aménagement finition ; métiers du goût ; métiers du vivant

1ere étape : la promotion

L'objectif est d'aller à la découverte des jeunes pour présenter l'institution. La communication doit être adaptée au public visé (jeunes de plus de 15 ans sortant de troisième ou jeunes issus de bac généraux ou technologiques). Nous essayons de ne plus communiquer sur les diplômes mais sur les parcours de formation

Cette stratégie de promotion /communication est faite tous les ans à travers des dossiers presse, des guides métiers le développement de communication digitale (y compris entre les prévôts) , Facebook , salons de l'étudiant et autre forums; professionnels en région ; partenariat avec institutions (maisons familiales; AFPA; CCCA BTP; apprentis d'Auteuil ...)

Nous gérons environ 7000 candidatures annuelles ; 8000 rencontrés ; 4000 jeunes qui débutent

Question de la salle : *on constate que les prévôts font beaucoup de choses. Y a-t-il une équipe dédiée ?*

Réponse : L'enjeu régional est de plus en plus fort. Le service central s'occupe de la stratégie nationale. Cette stratégie est déclinée dans les régions et sur le terrain, le Prévôt est donc une personne importante. On va aussi créer des responsables de communication en région

Question : *quel partenariat a été mis en place avec l'AFPA*

Réponse : On a développé des relations pour présenter notre structure et pouvoir accueillir des jeunes en tour de France. Ou à l'inverse pour permettre à des jeunes d'aller à l'AFPA

Le processus de recrutement

L'enjeu est de les accompagner vers l'emploi. A cet effet nous avons créé ce que l'on a appelé le "mur de l'emploi" que l'on trouve sur internet

L'objectif est de

- Permettre aux jeunes déjà inscrits chez nous de trouver un emploi.
- Convaincre les jeunes à venir se former chez nous, via les offres d'emploi que nous mettons à leur disposition.
- Permettre aux entreprises de recruter des jeunes apprentis.

Un des points importants est d'essayer d'accompagner les métiers en tension (comme plâtrier actuellement)

Question : *comment se fait le financement de vos actions ?*

Réponse : la formation initiale est une formation d'apprenti. D'où financement à travers la taxe d'apprentissage, les conseils régionaux et le FSE. Pour les perfectionnant, les contrats de professionnalisation sont financés par les OPCA. La loi de 1901 fait aussi que chaque membre verse une cotisation aux compagnons du devoir

En quoi le travail peut-il être considéré comme formateur ? Nous nous appuyons sur un seul principe : l'alternance. Mais certaines formations théoriques peuvent se faire à distance

L'articulation se fait autour d'un outil numérique appelé "**aquisav**" qui est un outil de positionnement pour le jeune en fonction de son profil d'entrée et de suivi des compétences acquises (pour CAP et Bac Pro) et de suivi du parcours.

Ainsi on peut avoir aussi au niveau du siège un suivi de la progression des jeunes. Le maître de stage va initier l'apprenti à l'utilisation de cet outil. L'architecture du site repose sur les référentiels de diplômes qui ont été découpés en compétences très précises en enseignement général et technique.

La validation de l'ensemble des compétences acquises, en fin de parcours sera la réalisation du petit chef d'œuvre

Le système de reconnaissance des diplômes se fait par examen classique et non par un contrôle continu. Mais un jeune qui échoue à son CAP peut cependant partir sur son tour de France et repasser son CAP en candidat libre. Par contre le parcours du tour de France est en contrôle continu.

Dans le cadre de ce processus en alternance, il y a un vrai travail réalisé avec le réseau d'entreprises (un label a été créé qui intègre plusieurs critères dont la qualité du tuteur d'entreprise, la paie du jeune apprenti...).

Quand un jeune entre en entreprise, le prévôt signe le contrat avec l'entreprise car c'est lui le référent (et non les parents). Le principe d'alternance développé est une alternance intégrative (et non juxtapositive) : chaque jeune a un cahier de liaison qui permet la communication entre entreprise et formateurs. L'apprenti développe un parcours individualisé dans le collectif. L'objectif principal est de le rendre compétent par rapport à un emploi, outre l'obtention de son diplôme.

Intervention de Jean Claude BELLANGER et de Charles GUILHEM

Nouvelle forme d'apprentissage développé chez les compagnons du devoir

Actuellement nous sommes sur un processus d'alternance de 60% en apprentissage dans l'entreprise (alternance 6 semaines dans l'entreprise et 2 semaines en centre).

Depuis un an nous sommes en recherche d'un nouveau schéma d'apprentissage pour s'adapter aux besoins de l'entreprise et aux évolutions pédagogiques. L'objectif est de remettre l'entreprise au cœur de la situation de formation. Cette nouvelle forme va être expérimentée à partir de juillet 2017 pour des jeunes qui ont déjà un niveau baccalauréat général.

Sur les deux ans, les jeunes passeront entre 6 et 8 semaines dans les centres des compagnons. (Au lieu de 25 semaines jusqu'à présent) dont deux semaines avant le début d'intégration en entreprise,

On augmente le temps en entreprise, mais on développe l'accompagnement des jeunes au sein de celle-ci. Les maîtres de stage formateurs se déplaceront 1 jour/mois au sein de l'entreprise. Ils interviendront en situation de travail au sein de l'entreprise avec le maître d'apprentissage. Ceci nécessite de mettre en place un programme de formation important auprès des maîtres de stage pour leurs interventions en entreprises. En effet jusqu'à maintenant ceux-ci n'allaient en entreprise que deux fois par an et il y avait peu de connexion entre formateurs et tuteurs. Ceci nécessite donc de les faire monter en compétences (formation de 150 h).

Mais il faut aussi prévoir de développer la formation des maîtres d'apprentissage (formation de 35 h en partie en présentiel et en partie à distance) car il doit être en phase avec ce projet pour accompagner les apprentis. Aussi la formation proposée aux tuteurs ne sera pas centrée sur la technique mais la prise en compte du jeune à accompagner. Dans ce cadre on ne souhaite pas que le chef d'entreprise soit le tuteur.

Parallèlement à ceci on développe des formations numériques à distance pour les apprentis pour leur permettre d'acquérir certains des savoirs nécessaires aux compétences à acquérir. Le rôle du formateur sera aussi d'évaluer le jeune par rapport à l'acquisition de ces compétences prévues. A aucun moment on ne souhaite mettre les jeunes en difficulté lors des regroupements au centre le maître de stage formateur travaille avec de faibles effectifs.

Le rôle du formateur vis à vis du jeune est modifié par rapport au modèle "éducation nationale" avec les temps de formation et les temps en entreprise classique. Celui-ci devient réellement intervenant en entreprise.

Concernant le référentiel de formation, la loi travail permet de développer tout ou en partie la formation à distance. Par ailleurs l'outil "**aquisav**" permettra que les jeunes, les formateurs et les tuteurs d'entreprise soient reliés en permanence.

Pour répondre à une demande, nous sommes prêts, si l'AFREF le souhaite, de faire une présentation détaillée de cet outil "aquisav" au cours d'une séance particulière

Cette expérimentation qui va débiter en septembre s'appuie sur 350 jeunes sur toute la France et on va mettre en place une évaluation tout au long des deux ans

A travers ce projet, on cherche à relancer l'apprentissage. En effet on constate depuis plusieurs années que, quel que soit le gouvernement, la volonté de développer l'apprentissage ne se concrétise pas dans la réalité et on est largement en dessous des effectifs affichés.

Or on a de plus en plus de personnes qui partent en retraite et pas assez de jeunes qui entrent sur le marché du travail. Il faut donc rendre le système d'apprentissage plus attractif.

D'où la réflexion conduite pour proposer une nouvelle approche de l'apprentissage qu'on appelle "inversé" où l'entreprise devient lieu de formation et le plateau technique devient un support. Ce système se rapproche du système allemand.

Question : *Est-on sûr que les apprentissages vont pouvoir se faire par distanciels ?*

C'est un pari. Mais c'est la raison pour laquelle cette expérimentation va se faire avec des jeunes du niveau bac général et on met en place un système d'évaluation strict et continu sur les deux années.

Question : *si vous étiez en CFA "classique" que pourriez-vous leur apporter ?*

Réponse : ce qui est essentiel c'est le rapprochement entre structure de formation et entreprise.

Le CFA dit "nos jeunes" et dans l'entreprise on dit "c'est un jeune du CFA". Il y a donc une vraie démarche culturelle et structurelle à mettre en place pour cette intégration entre structure de formation et entreprise.

Question : *le tour de France ne pourrait-il pas être le cœur de l'apprentissage du métier ?*

Réponse : L'apprentissage permet d'obtenir un premier diplôme, le socle de départ pour tenir sa place dans l'entreprise.

Mais ce n'est pas le plus important par rapport au voyage. Le tour de France permet de se confronter à de nombreuses expériences. A travers le voyage. Ils sont mis en capacité de mieux se connaître et d'oser

Le motif d'engagement sur le tour repose sur trois conditions :

- Accepter de vivre en collectivité
- Apprendre son métier en alternance
- Apprendre son métier en voyageant

En guise de conclusion **Hugues LENOIR** souligne quelques points forts mais aussi des interrogations apparus dans cette présentation qui a suscité beaucoup de questions et où les intervenants ont essayé de répondre avec franchise :

- Le mouvement compagnonique vient du douzième siècle et est en évolution permanente, y compris au niveau de ses pédagogies, et en lien avec les moments sociaux importants mais avec toujours l'objectif de pouvoir s'accomplir du point de vue professionnel mais aussi individuel.
- On peut constater que les résultats pédagogiques sont intéressants car grâce à l'apprentissage et au voyage, la plupart des personnes formées se maintiennent dans l'emploi voire créent des entreprises.
- On constate que depuis 2004, pour tenir compte des évolutions sociales, les jeunes femmes sont accueillies dans ces structures.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 22 juin 2017 : "le compagnonnage, une autre façon de penser et d'organiser la rencontre avec les savoirs produits dans et par l'activité du travail ?"

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

- On parle souvent de métiers manuels. Il n'y a plus de métiers dits manuels mais des métiers de l'intelligence. On utilise ses mains mais, toujours ne parallèle, on mobilise son intelligence.
- L'alternance développée est de plus en plus intégrative avec des parcours individualisés et des évaluations en situation de travail. D'où l'importance de former les maîtres d'apprentissage et les tuteurs, en particulier à la situation de l'évaluation en situation de travail.
- Si on a évoqué les "chefs d'œuvre" (petit ou grand chef d'œuvre) on n'a toutefois pas évoqué sa place dans la situation de travail et son modèle d'évaluation et son efficacité par rapport à des formations professionnelles ou techniques plus classiques.
- Si on revient sur la formation en situation de travail il faut veiller, comme l'a évoqué PROUDHON à l'époque à bien les encadrer (pour éviter les exploitations...), Ceci nécessite aussi de former les maîtres d'apprentissage et les tuteurs à cette approche.
- Un point essentiel est la question du trinôme "jeune, maître d'apprentissage et tuteur". Par analogie avec le triangle pédagogique de HOUSSAYE, on a ici un triangle de l'alternance avec le pouvoir des uns et des autres.
- On parle maintenant de pédagogie inversée. Ici on est sur une autre approche d'apprentissage inversée, où la pratique précède souvent la théorie, comme l'a dit **Jean Claude BELLANGER**, pour essayer de résoudre le problème du décrochage des jeunes.
- D'une certaine façon le compagnonnage est une illustration du partage des savoirs mais peut être aussi le partage du pouvoir.
- Enfin réflexion plus globale, est ce que, à l'horizon de dix ou quinze ans, n'y a-t-il pas des risques de disparition de métiers avec des pertes de compétences ?

Auteur du compte-rendu : Jacques PEVET (AFREF)

Contacts AFREF : Jacques PEVET et Claude VILLEREAU