

Bref

Une vision **prospective** des **métiers** développée par les professionnels du **bâtiment**

Les métiers du bâtiment paraissent voués à une grande stabilité, ne serait-ce qu'en raison de la durée des édifices qui oblige à recourir à des techniques éprouvées, voire à maîtriser les techniques anciennes permettant de les restaurer. Pourtant, leur évolution s'est accélérée, sous l'effet de l'industrialisation du secteur ainsi que de l'essor des matériaux de construction et des équipements techniques. L'identité des professionnels apparaît parfois tiraillée entre la fidélité à la tradition et l'ouverture à la modernité. Pour ne pas subir des tendances qui conduisent soit à la disparition d'un patrimoine de savoir-faire, soit à l'incapacité à s'approprier de nouveaux matériaux et nouvelles technologies, les professionnels ont à construire le devenir de leurs métiers. Les objectifs assignés au secteur de la construction en matière de protection de l'environnement rendent cette question plus cruciale encore.

Des années 1970 à l'an 2000, l'idée de métier, associée à la nostalgie d'un âge d'or, paraît frappée de discrédit. Présentés comme des survivances dans un secteur particulier, celui de l'artisanat, les métiers ne constituent plus « la » référence des diplômés professionnels. Deux phénomènes illustrent cette évolution : la modification des intitulés de spécialités de diplôme et la diminution des sous-commissions qui composent les commissions professionnelles consultatives (CPC, cf. note page 2).

Les intitulés de spécialités s'allongent, rompent avec la terminologie traditionnelle des métiers. Dans le domaine du bâtiment, on recourt à des termes génériques comme ceux de « constructeur », « monteur » ou « monteur-poseur » : monteur en équipement thermique du bâtiment à la place de plombier sanitaire ou de monteur en chauffage ; constructeur en maçonnerie et béton armé à la place de maçon ; constructeur en béton armé des travaux publics à la place de coffreur... Puis on substitue ces appellations d'emploi à des appellations d'activité : le terme de « construction » remplace celui de « constructeur », le terme de « métallerie » remplace celui de « métallier », etc.

Au sein des CPC, le nombre des sous-commissions se réduit et celles-ci couvrent des domaines professionnels de plus en plus vastes. Dans un premier temps au ministère de l'Éducation nationale, dans la CPC bâtiment et travaux publics (BTP), la réduction du nombre de sous-commissions semble servir une nouvelle approche des activités regroupées autour de cinq grandes fonctions : ossature, équipements, aménagement, finitions, travaux publics. Mais ce mouvement se poursuit, si bien que les représentants des métiers apparaissent en définitive céder la place aux représentants des branches professionnelles. Cette CPC compte aujourd'hui deux sous-commissions, contre douze à la fin des années 1970. Au ministère de l'Emploi, la CPC du BTP a longtemps comporté un grand nombre de sous-commissions. En 1985, il y en avait encore trente-deux, auxquelles s'ajoutaient douze groupes de travail. La réduction de cet ensemble à quatre commissions nationales spécialisées, au début des années 2000, a bien été perçue par les partenaires sociaux comme engendrant de réelles difficultés à débattre sur le contenu des titres professionnels.

Durant toute cette période marquée par l'affaiblissement de la notion de métier, d'autres notions comme celles de champ professionnel, d'emploi-type ou de compétence sont apparues (cf. encadré page 2). Elles correspondent à des visions de la relation formation-emploi qui n'émanent plus des communautés de travail mais des ministères certificateurs ou des entreprises, et contribuent ainsi, dans la construction des diplômes, au remplacement de logiques professionnelles par des logiques institutionnelles.

Vers un renouveau de la notion de métier

Sans avoir jamais disparu du débat en raison de la vitalité de l'artisanat et du compagnonnage, la question du métier semble ressurgir dans le secteur du bâtiment à partir des années 1990. Cela se traduit par l'émergence de diplômes de niveau baccalauréat préparés par l'apprentissage, les brevets professionnels qui, peu à peu, se constituent en un ensemble complet et cohérent de spécialités donnant la réplique aux baccalauréats professionnels. Puis, au début des années 2000, la rénovation de l'ensemble des CAP du bâtiment est l'occasion, pour ●●●

Les Commissions professionnelles consultatives (CPC) sont composées de représentants des employeurs, des salariés, des pouvoirs publics, ainsi que de personnalités qualifiées. Elles donnent un avis sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, du CAP au BTS.

Les certifications correspondent à l'ensemble constitué par les diplômes de l'Éducation nationale, les titres professionnels du ministère en charge de l'Emploi, les certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

... les organisations professionnelles de travailler à la rédaction de référentiels qui mettent mieux en évidence les aspects concrets de l'activité. Par exemple, la capacité « mettre en œuvre-réaliser » du référentiel de certification du CAP Couverture était, en 1988, très sommairement décrite par l'énoncé de huit compétences terminales. Il n'y est fait aucune référence aux matériaux classiquement utilisés dans la couverture par éléments (tuiles, ardoises...). En 2000, la même capacité est décrite dans le CAP Couvreur au moyen d'une quarantaine de compétences.

Non seulement le désir de métier semble avoir subsisté comme définition de soi au travail, mais il y a un regain d'intérêt pour une notion qui, face aux limites de l'organisation du travail et à la complexité des situations professionnelles, traduit la nécessité d'élaborer et de reconnaître des savoirs opérationnels.

Ce renouveau de la notion de métier n'est pas dépourvu d'ambiguïté car le contexte socioéconomique a profondément changé depuis quelques décennies. Les employeurs ne manquent

pas d'user de cette notion de manière détournée, notamment lorsqu'il s'agit d'emplois peu qualifiés. Il semble cependant que le métier permet un indispensable ancrage du travail dans une culture et une identité professionnelles, à partir duquel on peut appréhender plus clairement les évolutions. Parce qu'elle demeure familière, cette notion offre la possibilité aux professionnels de construire leur vision de l'avenir, et de la confronter à celle des autres. Pour qu'elle ne constitue pas un leurre et qu'elle ne serve pas une vision nostalgique du passé, la réhabilitation de la notion de métier doit être accompagnée d'une réflexion qui associe les professionnels concernés à la redéfinition du métier, au renouvellement du « genre professionnel » dirait-on en clinique de l'activité.

L'Association ouvrière des compagnons du devoir du tour de France (AOCDTF) ayant créé des instituts supérieurs des métiers au sein desquels des groupes « devenir des métiers » sont chargés d'élaborer une vision prospective, il nous est apparu naturel de solliciter pour poursuivre cette réflexion sur les métiers (cf. encadré page 4). Celle-ci s'articule

Champ professionnel, emploi-type et compétences : des notions qui ne remplacent pas l'idée de métier

Champ professionnel : l'accent mis sur l'acquisition de savoirs technologiques généraux

Lors de la rénovation des diplômes professionnels de l'Éducation nationale, au milieu des années 1980, la notion de champ professionnel justifie le regroupement de diplômes dont les savoirs académiques et technologiques sont proches. L'intitulé des spécialités fait alors moins référence à l'emploi qu'au domaine d'activités, à la fonction. Élargi, le périmètre des emplois visé par ces diplômes peut couvrir plusieurs secteurs d'activités économiques, comme si l'acquisition des savoir-faire spécifiques aux différents emplois pouvait être renvoyée à la période d'adaptation qui suit l'embauche.

Cette transversalité des nouveaux diplômes a amené à réviser leur affectation aux différentes CPC. La redistribution fut défavorable au secteur du bâtiment. Le territoire de la CPC du BTP a diminué au profit de la CPC des industries du bois qui a hérité du domaine de la menuiserie et de la charpente, de la CPC métallurgie qui a pris en charge toute l'électricité et la métallerie, de la CPC des industries extractives et matériaux de construction qui a couvert les métiers de la pierre. Cela a progressivement déformé le contenu des qualifications du bâtiment, et a contribué à en dévaloriser l'image.

Emploi-type : une notion qui privilégie l'insertion professionnelle immédiate

Élaborée par le Céreq à l'occasion de la réalisation du Répertoire français des emplois, l'emploi-type est défini comme le regroupement de situations de travail dont les caractéristiques sont suffisamment communes pour pouvoir être occupées par un même individu. Cette notion a ensuite servi de support à la refonte des certifications du ministère de l'Emploi. À la différence de l'emploi-métier parfois utilisé pour spécifier l'activité du professionnel accompli, l'emploi-type est celui que l'on occupe dès l'obtention du titre professionnel. La décomposition du titre en certificats de compétences professionnelles (CCP) relatifs à des activités-types correspondant à des emplois existants, permet un accès partiel ou progressif à la qualification. Elle permet en principe d'articuler des titres correspondants à des qualifications suffisamment proches pour avoir des CCP communs.

Cette nouvelle ingénierie rompt avec un mode d'élaboration des certifications où l'amélioration des programmes de formation l'emportait sur le recueil des besoins exprimés par les entreprises. La notion d'emploi-type apparaît cependant peu propice à l'élaboration d'un point de vue prospectif, car la démarche qui consiste à définir des contours d'emploi souhaités par des responsables d'entreprises, privilégie le court terme.

Compétence : une notion au service des politiques d'entreprise

La notion de compétence, telle qu'elle fut définie par le Conseil national du patronat français (CNPF) lors des journées internationales de la formation à Deauville en 1998, accompagne un renforcement de la gestion du personnel des entreprises. Elle vise à optimiser le rapport entre compétences requises pour occuper tel ou tel emploi et compétences acquises par le salarié. Présentée comme un nouveau modèle de qualification, la compétence n'est plus ici certifiée par la communauté des pairs (comme dans le modèle du métier), ni définie par la négociation collective de la branche, mais élaborée au sein de l'entreprise. Elle est étroitement liée à l'organisation du travail en vigueur.

autour de deux thèmes : d'abord une approche de la culture et de l'identité des métiers du bâtiment avec un travail d'identification des savoir-faire des métiers ; ensuite, une analyse des tendances d'évolution de la société et de leur impact sur les métiers. Cette organisation des débats en deux temps a permis de s'interroger sur ce qu'était aujourd'hui l'identité du métier avant d'engager une réflexion sur son devenir.

Les savoir-faire, toujours au cœur de l'identité de métier

Il y a des préjugés sur les savoir-faire. Parce qu'ils sont ancrés dans la pratique, qu'ils s'affinent au gré de l'expérience des individus et qu'ils résistent à l'analyse de l'observateur extérieur, on a tendance à les réduire à une habileté manuelle, une routine. Or, loin de se résumer à cela, ils mettent en jeu toutes les dimensions de la personne, ses capacités intellectuelles, psychomotrices, ses sens, son affectivité. Les savoir-faire ne sont pas des formes dégradées d'un savoir savant mais font partie d'un processus de construction du savoir qui prend appui sur l'expérience. En accord avec les Compagnons, le savoir-faire a été défini comme un savoir qui s'acquiert dans l'action, au contact des hommes de métier, un savoir issu de l'expérience et régulièrement réinterprété, qui est aussi acquisition d'une culture, d'une identité de métier.

Comment engager un échange structuré de façon à ce que les professionnels puissent passer en revue les savoir-faire propres à leurs métiers ? Les travaux et entretiens réalisés antérieurement avec des professionnels du bâtiment, ainsi que la lecture de nombreux ouvrages et articles ont permis de dégager douze dimensions de savoir-faire (cf. encadré ci-dessus). Cette typologie a donc été utilisée pour conduire des entretiens collectifs.

À travers ces échanges, les professionnels ont dit leurs savoir-faire, souligné ce que leurs métiers avaient de singulier, et évoqué l'évolution des métiers. La cartographie des dimensions de savoir-faire issue de l'analyse de contenu des entretiens fait apparaître des différences entre les métiers.

« Percevoir-sentir », « composer avec le matériau et la situation », sont des dimensions très présentes chez les couvreurs et les tailleurs de pierre. Les premiers accordent aussi une grande importance à la dimension « ajuster-corriger » tandis que les seconds valorisent la dimension « se représenter le déroulement de l'opération ».

Comme les couvreurs et les tailleurs de pierre, les charpentiers placent en tête « composer avec le matériau et la situation » mais en lui associant deux autres dimensions : « se représenter le déroulement des opérations », et « coopérer-travailler en équipe ».

Comme pour les couvreurs, « ajuster-corriger » est une dimension primordiale chez les plombiers qui accordent toutefois autant d'importance à la dimension « dialoguer avec le client ».

Douze dimensions de savoir-faire

1. « Percevoir-sentir » : avoir une intelligence du geste, un savoir du corps, une agilité reposant sur la mobilisation des sens.
2. « Composer avec le matériau et la situation » : connaître la matière, ses qualités, ses faiblesses ; avoir le coup pour assurer une utilisation optimale des matières naturelles, hétérogènes.
3. « Ajuster-corriger » : intervenir au cours du processus de fabrication, maîtriser les aléas grâce à une formalisation de la pratique.
4. « Créer, aménager ses outils » : appréhender les détails qui font la performance d'un instrument, concevoir des améliorations.
5. « Faire un travail soigné, avoir une démarche esthétique » : tendre vers la perfection, un sens esthétique
6. « Coopérer, travailler en équipe » : coordonner spontanément son travail avec d'autres, favoriser les travaux de chacun
7. « Appréhender la situation » : avoir une vue d'ensemble de l'ouvrage. Comprendre l'édifice pour conformer son action et ne pas le dénaturer.
8. « Se représenter le déroulement de l'opération » : anticiper le déroulement de l'action pour ajuster au mieux son intervention.
9. « Dialoguer avec le client » : comprendre les attentes du client, lui apporter les informations utiles.
10. « Dialoguer avec les autres professionnels » : comprendre les préoccupations des métiers connexes, échanger ; exprimer son point de vue.
11. « Perfectionner, innover » : évoluer, être en recherche de progrès, apprendre en permanence.
12. « Apprendre, transmettre » : partager son savoir-faire.

Les métalliers inscrivent leur travail dans un processus impliquant d'autres intervenants : « appréhender la situation », « se représenter le déroulement de l'opération », occupent une place de choix.

Les plâtriers accordent une grande importance à la dimension « faire un travail soigné, avoir une démarche esthétique » : « *Notre finalité, c'est d'avoir un produit propre et fini ... C'est une question d'appréciation. Ce n'est pas une question de temps. C'est une question de faire son travail comme il faut et c'est le sens de l'autocritique... Nous, on a le sens de l'harmonie et du coup d'œil. Qu'on fasse un ouvrage en plaques de plâtre, en plâtre traditionnel, en staff, on doit « contenter l'œil ».* À la limite, ce ne serait pas très grave que ce soit tordu, mais à partir du moment où ça paraît droit, c'est ce qui compte » (un membre du groupe des plâtriers).

Toutefois cette dernière dimension est présente dans le discours de tous les professionnels qui évoquent en même temps les obstacles à la mise en œuvre des savoir-faire caractéristiques de cette dimension. Expriment-ils ainsi le regret de ne pouvoir toujours effectuer un travail de qualité, la résistance qu'ils opposent au management d'entreprise, ou encore leur attachement aux valeurs de l'artisanat ? À l'inverse, même s'ils le regrettent, ils admettent que le rapport à l'outil n'est plus le même et, souvent, ne font référence que pour mémoire à la dimension « créer, aménager ses outils ».

À lire également

- *Le désir de métier : engagement, identité et reconnaissance au travail*, F. Osty, Presses universitaires de Rennes, 2003.
- *Refaire son métier. Essai de clinique de l'activité*, J.-L. Roger, Édition ERES, 2007.
- *Le sens du travail. Chronique de la modernisation au guichet*, F. Hanique, ERES, Sociologie clinique, mars 2004.
- *La sagesse du potier*, J. Girel, Paris, L'œil neuf éditions, collection « Sagesse d'un métier », 2004.
- *Tu seras choumac*, R. Maroli, Paris, Librairie du compagnonnage, 1978.

Les savoir-faire qui mobilisent les sens, ceux qui se caractérisent par une connaissance fine et un travail de la matière, gardent une grande place dans la représentation du métier mais les échanges avec les autres métiers et l'expérimentation de nouvelles solutions techniques prennent de plus en plus d'importance.

Tous ces changements ne laissent pas les professionnels indifférents ; ils expriment des difficultés à s'adapter voire des regrets : ce ne sont pas seulement les compétences ou les habitudes qui sont remises en cause, ce sont aussi les valeurs ; ce n'est pas tant le travail qui change mais le sens du travail qui est affecté.

Une démarche prospective pour construire le devenir des métiers

Les échanges avec les professionnels se sont poursuivis par une série d'entretiens portant sur l'analyse des tendances de la société et leur impact sur les métiers. Pour guider les débats, ces tendances ont été considérées sous l'angle de facteurs déjà identifiés par le Collège des métiers de l'AOCDF : culturels et sociaux, réglementaires, économiques, organisationnels, technologiques, démographiques.

Les entretiens ont permis de dégager des évolutions concernant les prestations attendues par les clients, le fonctionnement du marché et le processus de construction.

Les clients attendent plus de confort et d'hygiène. Ils sont mieux informés, ont des exigences nouvelles en matière d'entretien préventif, accordent une grande importance au choix des équipements en fonction des opportunités et des coûts. La clientèle est de plus en plus sensible à la nécessité d'économiser l'énergie, de ménager les ressources naturelles, de bénéficier d'un habitat sain.

Le marché du bâtiment se transforme. Les coûts de main-d'œuvre ont augmenté, les exigences relatives à la constitution des dossiers de marchés se sont accrues. Les délais d'exécution des chantiers sont plus contraignants.

Les matériaux et équipements se sont multipliés et diversifiés, les industriels développent des stratégies de produits-services qui empiètent sur l'activité artisanale. Les constructions doivent répondre à des normes très nombreuses et précises. Les décisions de justice règlent fréquemment les différents entre partenaires économiques.

Les entreprises doivent s'adapter à ce nouveau contexte et attendent de nouvelles compétences de la part des salariés : veille technologique et réglementaire, respect strict des procédures, développement de capacités d'autocontrôle des travaux effectués... Les préoccupations exprimées par les professionnels réunis à l'initiative des instituts des métiers dépassent une réflexion posée en termes de simple adaptation des métiers aux évolutions de la société.

Méthodologie et objectifs de l'étude

L'analyse développée dans ce *Bref* s'inscrit dans le cadre d'une recherche menée par le Céreq en 2006 sur l'ingénierie des diplômés de l'Éducation nationale et des titres professionnels du ministère en charge de l'Emploi. Elle contribue à élaborer un jugement distancié et critique sur ces certifications. En parallèle, elle fournit des pistes de travail permettant d'orienter l'activité des instituts des métiers, fondés par l'Association ouvrière des compagnons du devoir du tour de France (AOCDF). Cette association loi 1901 reconnue d'utilité publique s'adresse à 15 000 compagnons de 25 métiers différents. En fondant les instituts de métier, les Compagnons du devoir ont ainsi créé des espaces de rencontre, de mémoire, de recherche et de formation, dont la vocation est d'aider les hommes de métier à envisager l'avenir dans le respect des valeurs fondamentales du compagnonnage : l'accueil, le métier, le voyage, la communauté, la transmission.

L'enquête a été proposée aux six instituts des métiers du domaine du bâtiment : institut de la charpente et de la construction bois, institut supérieur des métiers du plâtre, institut supérieur du métal dans le bâtiment, institut supérieur de la couverture, institut supérieur de recherche et de formation aux métiers de la pierre, institut des métiers de sanitaire et de génie climatique.

Elle a consisté en deux séances d'entretiens collectifs de 3h30 par métier, réunissant à chaque fois entre six et douze personnes pour la plupart chefs d'entreprise, artisans, ou salariés. Ont été ponctuellement présents des formateurs, des représentants des fournisseurs, et des responsables d'organisation professionnelle. La première séance d'entretiens avait pour objectif d'identifier les savoir-faire caractéristiques du métier. La seconde d'appréhender les tendances d'évolution des métiers. Chaque thème était accompagné d'un diaporama permettant d'introduire et de structurer les échanges.

Le travail mené avec les instituts des métiers s'est arrêté à l'évaluation de l'impact sur les métiers des différents facteurs d'évolution de la société. Mais le groupe « devenir des métiers » a marqué son souhait d'aller plus loin, en commençant à formuler des visées stratégiques. Les Compagnons entendent être aussi les acteurs du devenir des métiers. Aujourd'hui, les objectifs fixés par le Grenelle de l'environnement obligent à redéfinir les relations aux clients, la conception des systèmes constructifs, le choix et l'utilisation des matériaux, l'organisation des échanges commerciaux. Les professionnels du bâtiment ont à élaborer des réponses qui définiront les contours d'un nouveau secteur de la construction, avec de nombreuses répercussions sur l'emploi et les qualifications. Cela ouvre de larges perspectives de poursuite des réflexions engagées.

La référence au métier resurgit dans un contexte de mutations qui conduit les professionnels à se poser la question du sens de leur travail, de leur identité professionnelle : privatisation, élargissement de la concurrence, développement de la relation de service, modification de la clientèle, précarisation de l'emploi... De nombreux métiers établis sont en crise tandis que la professionnalisation de nouveaux métiers paraît inachevée, incertaine. Il faut souhaiter qu'un renforcement des collectifs de travail permette de surmonter la difficulté à faire vivre les métiers et à en assurer le renouvellement.

Paul Kalck (Céreq).

Pour en savoir plus

- *Décrire les métiers. Les savoir-faire de différents métiers du bâtiment et leur évolution*, P. Kalck, Céreq, NEF n°27, 2008.
- *La révolution des métiers*, sous la direction de F. Piotet, Paris, PUF, Le lien social, 2002.
- *Le savoir artisan, l'efficacité de la métier*, D. Schwint, Paris, L'harmattan, 2002.

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Michel Quéré. Rédaction : Christian Campo. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02. Tél. 04 91 13 28 28. Fax 04 91 13 28 80.

<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq