



Mission d'expertise portant sur l'association ouvrière des Compagnons du devoir et du Tour de France



Rapport



Stéphanie FILLION

Marie SIRINELLI

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

2023-078R
Février 2024

SYNTHÈSE

[1] L'association ouvrière des Compagnons du devoir et du Tour de France (AOCDTF) est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique. Elle s'inscrit dans la filiation directe du modèle très ancien de compagnonnage, dont la naissance remonte au Moyen-Age¹. Sa finalité consiste à permettre à chacun et à chacune de s'accomplir dans et par son métier dans un esprit d'ouverture et de partage. Outre la formation, le parcours compagnonnique est attaché à véhiculer un certain nombre de valeurs d'accueil et de solidarité qui fondent la vie en communauté des jeunes, à travers le métier et le voyage.

[2] L'AOCDTF est un pilier historique de la formation par alternance, prenant appui sur un réseau d'environ 28 000 entreprises. Formant à 34 métiers, elle propose notamment un parcours atypique, le Tour de France, au cours duquel un « aspirant » (de moins de 25 ans) peut être « reçu Compagnon », sur une durée de cinq à sept ans. Plus précisément :

- au début du parcours, le jeune est apprenti, il valide une première certification sur une période d'un à trois ans en fonction de son niveau de qualification (formation dite initiale) ;
- il peut ensuite réaliser un travail d'adoption afin de devenir aspirant et débiter son Tour de France ou alors choisir de suivre une formation de manière classique au sein de l'AOCDTF ;
- s'il commence un Tour de France, le jeune aspirant est itinérant, il change de ville une à deux fois par an et réalise, lorsqu'il est jugé prêt par les « anciens », un travail de réception, ou « chef d'œuvre », lui permettant d'être reçu Compagnon. La tendance est marquée depuis plusieurs années par la baisse du nombre de Compagnons reçus, justifiant une prise de recul sur le modèle alimentant un plan stratégique interne en cours de déploiement ;
- le Compagnon poursuit son itinérance pendant quelques années et peut, outre un travail d'accompagnement fourni vis-à-vis des jeunes, devenir formateur ou prévôt (responsable d'une maison de Compagnons), avant de devenir enfin Compagnon sédentaire.

[3] Au 31 décembre 2022, 11 396 alternants² suivaient un parcours au sein de l'AOCDTF. Parmi ceux-ci, 2 495 étaient engagés sur le Tour de France, 6 014 étaient en formation initiale, préalable à un éventuel parcours compagnonnique, 1 807 jeunes suivaient un parcours classique hors Tour de France au sein de l'association et 1 080 avaient plus de 25 ans et suivaient le parcours dédié. Les 817 jeunes adoptés en 2022 représentaient 18 % des jeunes présents dans leur dernière année d'apprentissage en formation initiale au sein de l'association. En parallèle, 215 jeunes ont été reçus Compagnons, représentant une proportion de 10 % des aspirants. L'association se prévaut d'un taux d'insertion professionnelle de plus de 90 %, résultant d'une enquête menée au sein de l'université Paris Dauphine, au sujet des seuls jeunes ayant terminé le Tour de France au cours des cinq années précédant l'enquête.

¹ Deux autres associations existent : la Fédération nationale compagnonnique des métiers du bâtiment et l'Union compagnonnique du Tour de France et des Devoirs Unis.

² Ce total s'élève à 11 509 en prenant en compte les dispositifs « autres » que les contrats d'alternance, qui concernent une centaine de personnes, tous types de publics confondus.

[4] Un accord-cadre, conclu avec l'Etat depuis de nombreuses années mais arrivant à échéance au printemps 2024, vise à prendre en compte et sécuriser les spécificités de ces parcours.

[5] L'association exerce également une activité d'hôtellerie comprenant de l'hébergement et de la restauration, qui constitue un élément à part entière de son modèle pédagogique, proposé aux apprenants quel que soit leur statut. Cette activité est principalement exercée au sein de « maisons de Compagnons », associées ou non à un centre de formation.

[6] La saisine de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a reposé sur la volonté de bénéficier d'une expertise juridique portant sur le degré d'adaptation du modèle historique du compagnonnage à la réglementation en vigueur, elle-même n'ayant pas été construite en tenant compte des singularités de l'association.

[7] Il importe donc de préciser que cette sollicitation n'est pas liée à l'identification de dysfonctionnements pouvant être à l'origine d'un contrôle. Il ne s'agit pas non plus d'un audit de la structure. Elle ne prend pas davantage la forme d'une mission d'appui, et appelle donc une expertise indépendante et objective afin d'identifier, suivant les termes même de la lettre de mission, les « *pistes de progrès pour préserver au mieux les caractéristiques du compagnonnage* ».

[8] Ce rapport ne prétend donc pas procéder à un examen exhaustif de l'organisation et du fonctionnement de l'association. Les analyses de la mission ont été circonscrites à une expertise juridique, conduite à travers une double investigation, sur les sujets ayant trait à la formation des aspirants d'une part et sur les enjeux propres à l'hébergement des apprenants d'autre part.

[9] Concernant tout d'abord la formation, les complexités juridiques identifiées par la mission portent quasiment exclusivement sur le Tour de France. La période antérieure, au cours de laquelle le jeune n'est pas encore aspirant, n'est pas source de difficultés juridiques majeures, ni le parcours de formation suivi par les personnes de plus de 25 ans.

[10] Le Tour de France implique une ingénierie de formation fine pour éviter de construire des trajectoires juxtaposant les certifications de manière artificielle. En ce sens, la principale difficulté résulte de la nécessité de signer chaque année (ou deux fois par an) un nouveau contrat d'alternance, correspondant à chaque changement de ville. Ces successions de contrats suscitent des questions particulières portant sur les années non diplômantes de ces parcours certifiants.

[11] En effet, dans le droit commun, le parcours se déroule sur la base d'un seul contrat d'alternance, au sein d'une seule entreprise, ce qui ne pose pas de difficulté car le support contractuel est unique. Le parcours compagnonnique fonctionne différemment puisque chaque année, voire chaque semestre, se déroule dans une ville différente, auprès d'un employeur différent. Or, les contrats d'alternance ont pour objectif la délivrance d'une certification ou d'une qualification professionnelle. Il n'est donc pas possible de conclure un contrat d'alternance pour une seule année non diplômante, même si cette année est intégrée à un parcours qui est certifiant.

[12] L'AOCDTF mobilise alors souvent le contrat de professionnalisation intitulé « qualification supérieure dans la convention collective » puis elle bascule l'aspirant en apprentissage lors de l'année du diplôme. Elle peut également faire le choix de recourir à des certifications supplémentaires au cours de ces années afin de les rendre diplômantes, plus ou moins artificiellement, à travers la validation d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP). Cependant, ces montages sont sources d'incertitudes et ne sont pas toujours bien acceptés par les financeurs et les certificateurs.

[13] Les jeunes engagés dans le Tour de France réalisent des « travaux de progression » ou « de congrès », qui leur permettent d'évoluer, depuis le « travail d'adoption » jusqu'au « travail de réception ». Ce parcours s'accompagne d'une éthique identifiée sous le vocable de « grande Règle », ainsi que d'une série de rituels. Ces épreuves particulières sont indépendantes du parcours classique conduisant les aspirants à la certification, même si les compétences évaluées au cours des examens sont assez proches. Sur ce dernier point, l'association n'a pas fait le choix d'un processus de contrôle en cours de formation (CCF), elle a donc recours au système classique de contrôle terminal par épreuves ponctuelles. L'évaluation des compétences des aspirants engendre cependant des difficultés plus ou moins spécifiques à l'association et d'intensité variable selon le type de certification visé.

[14] Concernant ensuite l'hébergement, la spécificité liée à cette activité a mérité une expertise particulière de la part de la mission. Les maisons de Compagnons relèvent principalement du statut de résidence sociale et de foyer de jeunes travailleurs (FJT). A travers le statut des résidences sociales, l'association est soumise à un premier corpus de règles qui ne semblent pas tout à fait adaptées au public accueilli dans ses maisons, et aux conditions de cet accueil. Il existe tout particulièrement une tension entre la réglementation relative aux logements-foyers, d'une part, et la démarche communautaire et itinérante des Compagnons, d'autre part.

[15] Si le statut des FJT semble le plus adapté au public accueilli dans ces maisons, et permet de valoriser le projet socio-éducatif de l'association, il pose des difficultés particulières. En effet, aujourd'hui, ce statut, qui n'est pas reconnu à toutes les maisons, est assorti d'exigences qui ne se concilient pas aisément avec les spécificités de l'association. La prestation socio-éducative associée à ce statut, qui prend la forme d'une aide au poste, n'est pas toujours accordée par les CAF. Enfin, le statut des prévôts, directeurs de fait de ces foyers, suscite des interrogations.

[16] Quel que soit leur statut, les maisons font face à des difficultés communes. Ainsi, les interprétations variées concernant l'applicabilité de la prime Ségur aux travailleurs sociaux des maisons de Compagnons ont été particulièrement révélatrices des difficultés rencontrées par ces structures pour s'articuler avec les référentiels existants. En outre, l'accueil des mineurs et l'organisation communautaire des maisons soulèvent des questions particulières.

[17] Pour chacun des aspects analysés, la mission s'est attachée à déterminer ce que sont les éléments indispensables du modèle, qui nécessiteraient un aménagement des pratiques ou de la réglementation. En effet, si les forces et spécificités de l'association peuvent justifier d'appliquer des règles dérogatoires, voire de créer un régime plus adapté à cette alternance en itinérance, de tels dérogations ou régimes ne sont acceptables que s'ils concernent spécifiquement le cœur du modèle compagnonnique, dans ce qu'il propose de singulier. En-dehors de cette ligne de nécessité, ce sont des adaptations qui doivent être recherchées. Sur cette base, la mission formule 21 recommandations de portée variable et pouvant être regroupées en trois catégories.

- Des adaptations du modèle de compagnonnage, internes à l'organisation de l'AOCDTF

[18] En matière de formation, la mission propose à l'AOCDTF de renoncer à organiser deux changements d'employeurs au cours d'une même année pour les aspirants se formant à un métier du bâtiment, cette structuration en « ville d'hiver » et « ville d'été » étant source de complexités. Elle recommande par ailleurs un accompagnement renforcé des jeunes Compagnons formateurs, en charge d'apprendre le métier aux plus jeunes (avec une prolongation de la durée de cette

fonction à cinq ans). Le lancement, d'abord sur quelques sites et de manière expérimentale, de demandes d'habilitation à pratiquer le CCF est aussi une piste recommandée.

[19] Concernant l'hébergement, pourrait être créée au sein de l'AOCDTF une véritable cellule dédiée, dotée de moyens renforcés. L'harmonisation des maisons vers le statut FJT doit se poursuivre. Au sujet de la configuration des logements, la mission encourage, dans le cadre de la poursuite de la réhabilitation de certaines maisons, le développement de chambres simples pour les majeurs résidents. Elle recommande aussi de ne plus héberger de mineurs en dehors des maisons (ex. à l'hôtel) et d'éviter le partage de chambres entre mineurs et majeurs. Enfin, l'importance donnée à la vie en communauté implique de disposer de garde-fous bien identifiés en cas de difficultés comportementales ou relationnelles.

- Des aménagements pour préserver les spécificités des parcours compagnonniques

[20] En matière de formation, la mission préconise tout d'abord un scénario *a minima* consistant à simplement clarifier le contenu du futur accord-cadre conclu avec l'Etat au sujet de l'architecture des parcours de formation. Un scénario *a maxima*, de portée plus générale, est également proposé, comme indiqué *infra*.

[21] Indépendamment de ces deux scénarios, les règles prévues par l'accord-cadre sur le temps de formation et la rémunération devraient être maintenues car elles permettent de prendre en charge des cours du soir et du samedi, spécificité du compagnonnage, mais aussi de fixer un niveau de rémunération très favorable aux aspirants, visant à accompagner leur prise d'autonomie dans un contexte marqué par les contraintes propres aux nombreux déménagements et à l'engagement communautaire qui caractérisent un Tour de France. Le lancement d'un projet commun à l'ensemble des structures compagnonniques visant à enregistrer au répertoire spécifique une certification reconnaissant le statut de Compagnon, les savoirs-être transmis, les enseignements transversaux tirés de la vie en communauté et des valeurs véhiculées par le compagnonnage, se situerait dans la même logique de promotion du modèle.

[22] Concernant l'hébergement, les disparités perçues par la mission en matière d'application des textes par les administrations supposent une homogénéisation des traitements, à impulser au niveau national. Ainsi, la CNAF pourrait indiquer aux CAF, par une circulaire, les modalités d'instruction des demandes de prestation socio-éducative formulées par les maisons de Compagnons, tout en renforçant la cohérence entre les critères retenus pour l'octroi de cette prestation et les règles liées au fonctionnement des résidences sociales. Il serait pareillement opportun d'assurer un traitement adapté et homogène des maisons de Compagnons sur le sujet des contingents réservataires, de même que de leurs personnels socio-éducatifs pour la compensation des primes salariales (circulaires DHUP/DIHAL).

- Des recommandations plus générales, dépassant le compagnonnage

[23] En matière de formation, la mission formule un scénario *a maxima*, qui a sa préférence et consisterait à inscrire la possibilité d'un apprentissage en itinérance dans la loi, autorisant ainsi la succession de contrats d'alternance au cours d'un même parcours certifiant afin de favoriser la mobilité géographique des alternants, qu'ils soient ou non dans un parcours compagnonnique.

[24] Au niveau financier, il serait opportun de différencier la baisse des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage selon les métiers afin de favoriser les formations des plus bas niveaux de qualification, comme préconisé par une précédente mission d'inspection. Une seconde piste porte sur la nécessité de prévoir clairement les modalités de rémunération des jurys d'examen des titres professionnels.

[25] Enfin, la mission propose deux scénarios d'évolution en matière d'hébergement. Un scénario *a minima* consisterait tout d'abord à adapter les textes concernant les logements-foyers pour l'accueil des jeunes alternants (assouplissement de la durée du contrat de résidence, adaptation des conditions du bénéfice des aides personnalisées au logement afin de garantir leur continuité en cas de lieux de résidence successifs sur des périodes courtes). Une clarification des textes et une harmonisation des pratiques administratives concernant l'hébergement des jeunes en alternance dès leur 16ème année serait également bienvenue. Dans le scénario *a maxima*, qui a la préférence de la mission au prisme de son étude ciblée pour le compagnonnage, un nouveau statut pourrait être créé, afin de mettre en place des « maisons d'alternants à vocation itinérante », nouvelle catégorie de logements-foyers tenant compte des contraintes liées au double logement et à l'itinérance des jeunes alternants.

[26] Pour conclure, quelles que soient les orientations choisies, la mission considère que le compagnonnage, qui propose des parcours d'excellence et présente le grand avantage d'organiser un accompagnement global du jeune, alliant formation et hébergement, peut utilement être considéré comme un « laboratoire » de pratiques innovantes ou expérimentales, par exemple sur les aspects d'ingénierie pédagogique ou de simplification administrative.

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
Formation / adaptations du modèle de compagnonnage, internes à l'organisation de l'AOCDTF				
3	Renoncer à organiser deux changements d'employeurs au cours d'une même année pour les aspirants se formant à un métier du bâtiment, cette structuration en « ville d'hiver » et « ville d'été » générant des difficultés particulières.	2	AOCDTF	2024
4	Proposer systématiquement aux jeunes Compagnons assurant une fonction de formateur métier au sein de l'AOCDTF un accompagnement vers une certification reconnaissant leurs compétences pédagogiques et, sur la base du volontariat, prolonger la durée de cette fonction de trois à cinq ans afin de les professionnaliser encore davantage.	2	AOCDTF	2024
8	Concernant l'organisation des examens, engager des demandes d'habilitation à pratiquer le contrôle en cours de formation (CCF), <i>a minima</i> auprès de quelques rectorats sur des sites volontaires de l'association.	3	AOCDTF	2025
Formation / Aménagements textuels et administratifs pour préserver les spécificités des parcours compagnonniques				
1	Dans un scénario <i>a minima</i> , clarifier au sein du futur accord-cadre conclu entre l'Etat et les associations compagnonniques les modalités de succession des contrats d'alternance au cours du Tour de France, tout particulièrement dans le cas des années non diplômantes des parcours certifiants, afin de sécuriser les parcours des jeunes aspirants et les prises en charge financières. Cette clarification consisterait notamment à expliciter la difficulté juridique rencontrée par les associations et à donner des exemples concrets d'architecture de certifications possibles et justifiées, dans le cadre juridique existant.	1	AOCDTF, DGEFP, DGESCO	Printemps 2024
6	Reconduire l'accord-cadre entre l'Etat et les associations compagnonniques dans les mêmes termes au sujet de la rémunération des apprenants et de la reconnaissance des temps pédagogiques personnalisés des aspirants.	1	AOCDTF, DGEFP, DGESCO	Printemps 2024

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
7	Mettre en place un suivi de l'accord-cadre par l'Etat, à travers un comité annuel, et allonger sa durée de cinq à dix ans afin de garantir davantage de stabilité aux associations compagnonniques signataires et sécuriser au mieux les parcours des jeunes.	2	AOCDTF, DGEFP, DGESCO	2024
10	Engager une démarche commune à l'ensemble des structures compagnonniques visant à enregistrer au répertoire spécifique une certification reconnaissant le statut de Compagnon, les savoirs-être ainsi transmis, les enseignements plus transversaux tirés de la vie en communauté et des valeurs véhiculés par ce modèle, mais aussi l'excellence dans la maîtrise du geste professionnel	2	AOCDTF	2025
<u>Formation</u> / recommandations plus générales, dépassant le compagnonnage				
2	Dans un scénario <i>a maxima</i> , inscrire la possibilité d'un apprentissage en itinérance dans la loi, qui autoriserait juridiquement la succession de plusieurs contrats d'alternance au cours d'un même parcours certifiant afin de favoriser la mobilité géographique de tous les alternants, qu'ils soient engagés ou non dans un parcours compagnonnique.	1	DGEFP	2024
5	Au plan global, au-delà des enjeux propres au compagnonnage, différencier la baisse des niveaux de prise en charge (NPEC) selon les métiers afin de favoriser les formations des plus bas niveaux de qualification, dans la continuité des analyses développées en 2023 dans le rapport de l'IGAS et de l'IGF portant sur les modalités de financement des CFA.	1	France Compétences	2024
9	Au plan global, améliorer les modalités d'organisation des examens en vue de la délivrance des titres professionnels en fixant clairement les modalités de prise en charge financière des membres des jurys, afin de limiter le risque de surenchères tout en n'aggravant pas la situation de pénurie d'ores et déjà constatée.	3	DGEFP	2024
<u>Hébergement</u> / adaptations du modèle de compagnonnage, internes à l'organisation de l'AOCDTF				
11	Créer, au sein de l'association, une cellule Hébergement disposant de moyens renforcés. Et procéder, au sein de cette cellule, à un recensement exhaustif du statut des maisons de Compagnons.	2	AOCDTF	2024
15	Poursuivre l'évolution du statut des maisons de Compagnons vers le statut unique de FJT.	1	AOCDTF	2024-2025

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
12	Poursuivre la transformation progressive de l'offre de logement, en conformité notamment avec les surfaces minimales fixées par la réglementation, tout en développant l'offre de chambres individuelles pour les résidents majeurs.	2	AOCDTF	2024-2025
19	Ne pas loger les mineurs à l'hôtel, et plus généralement en-dehors des maisons de Compagnons. Au sein de ces maisons, réserver les chambres doubles aux mineurs, en évitant le partage de chambres entre mineurs et majeurs.	1	AOCDTF	2024
20	Renforcer la présence, la visibilité et la formation d'interlocuteurs utiles, en cas de difficultés comportementales ou relationnelles dans les maisons : - au sein de l'association, créer des interlocuteurs susceptibles d'offrir aux salariés et aux bénévoles une expertise et une aide dans la gestion des difficultés relationnelles, notamment entre hébergés, tout en renforçant les formations et les supports d'accompagnement sur ce sujet ; - systématiser, pour les jeunes apprenants, la présence de « référents harcèlement », avec la mise en visibilité d'un système de signalement clair ; renforcer également la visibilité de référents extérieurs (hors maisons et hors compagnonnage), pour permettre aux jeunes gens hébergés de disposer d'un interlocuteur tiers en cas de difficulté rencontrée dans les maisons et centres de formation.	3	AOCDTF	2025
Hébergement / aménagements textuels et administratifs pour préserver les spécificités des parcours compagnonniques				
16	Améliorer l'homogénéité du traitement, par les CAF, des demandes de PSE formulées par les maisons de Compagnons, tout en renforçant plus largement la cohérence entre les critères retenus pour l'octroi de cette prestation et les règles liées au fonctionnement des résidences sociales (circulaire CNAF).	1	CNAF	2024
14	Clarifier les obligations des logements-foyers en matière de contingents réservataires, et harmoniser sur ce sujet le traitement des maisons de Compagnons, en tenant compte de leur vocation particulière (circulaire DHUP-DIHAL).	2	DIHAL, DHUP	2024

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
17	Assurer un traitement homogène par les DDETS, sur l'ensemble du territoire, de la situation des personnels socio-éducatifs des maisons de Compagnons, pour la compensation des primes salariales (circulaire DIHAL).	3	DIHAL	2024
<u>Hébergement</u> / recommandations plus générales, dépassant le compagnonnage				
Scénario a minima				
13	Adapter le cadre du logement-foyer à la mobilité des jeunes alternants (assouplissement de la durée du contrat de résidence, adaptation des conditions du bénéfice des APL afin de garantir leur continuité en cas de lieux de résidence successifs sur des périodes courtes).	1	DIHAL, DHUP	2025
18	Clarifier les textes réglementaires et harmoniser les pratiques administratives concernant l'hébergement en FJT des jeunes gens formés en alternance dès 15 ans.	1	DIHAL, DHUP	2025
Scénario a maxima				
21	Compléter le code de la construction et de l'habitation et/ou le code de l'action sociale et des familles (partie législative) pour créer des « maisons d'alternants à vocation itinérante », nouvelle catégorie de logements-foyers tenant compte des contraintes liées au double logement et à l'itinérance des jeunes alternants. <i>(recommandation susceptible de présenter une alternative aux recommandations n°s 13, 14, 15, 16, 17 et 18)</i>	1	DIHAL, DHUP, DGCS	2025

SOMMAIRE

SYNTHESE.....	3
RECOMMANDATIONS DE LA MISSION	9
RAPPORT	17
1 L'ASSOCIATION OUVRIERE DES COMPAGNONS DU DEVOIR ET DU TOUR DE FRANCE EST UN PILIER HISTORIQUE DE LA FORMATION PAR ALTERNANCE, PROPOSANT UNE DEMARCHE ORIGINALE ET RECONNUE	18
1.1 L'ASSOCIATION DES COMPAGNONS DU DEVOIR PROPOSE DES PARCOURS DE FORMATION A 34 METIERS, SURTOUT DESTINES AUX JEUNES DE MOINS DE 25 ANS.....	19
1.1.1 <i>L'association propose une grande diversité de parcours de formation à 34 métiers, avec plus d'une centaine de certifications possibles, en majorité des CAP et des brevets professionnels</i>	<i>19</i>
1.1.2 <i>Les jeunes de moins de 25 ans débutent leur parcours comme apprentis puis peuvent s'engager dans le Tour de France à l'issue d'un travail d'adoption les conduisant, s'ils sont ensuite reçus, à devenir Compagnons.....</i>	<i>21</i>
1.1.3 <i>Un accord-cadre est conclu depuis de nombreuses années avec l'Etat sur les sujets relatifs à la formation afin de prendre en compte et sécuriser les spécificités de ces parcours pour les moins de 25 ans.....</i>	<i>27</i>
1.1.4 <i>L'activité dédiée aux publics de plus de 25 ans est plus marginale.....</i>	<i>30</i>
1.2 L'ASSOCIATION EXERCE EGALEMENT UNE ACTIVITE D'HOTELLERIE COMPRENANT DE L'HEBERGEMENT ET DE LA RESTAURATION, QUI CONSTITUE UN ELEMENT A PART ENTIERE DE SON MODELE PEDAGOGIQUE .	31
1.2.1 <i>L'activité d'hôtellerie de l'association consiste à proposer hébergement et restauration aux apprenants, quel que soit leur statut</i>	<i>32</i>
1.2.2 <i>Cette activité est principalement exercée au sein de structures dites « maisons de Compagnons », associées ou non à un centre de formation.....</i>	<i>33</i>
1.2.3 <i>Un prévôt, jeune compagnon qui termine son Tour de France, est responsable de chaque maison, tandis que le délégué régional de l'association assure la fonction de directeur.....</i>	<i>35</i>
1.3 LE MODELE DES COMPAGNONS PRESENTE AUJOURD'HUI UNE SERIE DE FORCES ET DE FAIBLESSES, REFLETS DE SES SPECIFICITES, JUSTIFIANT UNE EXPERTISE JURIDIQUE DE LA PART DE L'IGAS QUI VISE PLUSIEURS OBJECTIFS.....	36
1.3.1 <i>Le modèle des Compagnons présente des fondamentaux à préserver pour l'avenir, qui semblent être des atouts autant que des spécificités.....</i>	<i>36</i>
1.3.2 <i>Des éléments du modèle peuvent toutefois être questionnés et justifier une réflexion sur son évolution.....</i>	<i>37</i>
1.3.3 <i>La mission est donc parvenue à la conclusion que, si des aménagements ou dérogations pouvaient se justifier pour protéger le cœur du modèle, ils devaient aller de pair avec certaines évolutions</i>	<i>38</i>
2 LES PARCOURS DE FORMATION SUR LE TOUR DE FRANCE SONT SOURCES DE COMPLEXITES, IMPLIQUANT DES ADAPTATIONS ET AMENAGEMENTS POUR PRESERVER LES SPECIFICITES DU COMPAGNONNAGE	39
2.1 LE PARCOURS DE FORMATION DES ASPIRANTS RELEVE DES REGLES DE DROIT COMMUN MAIS INTEGRE UN CADRE TRES SPECIFIQUE LIE AU COMPAGNONNAGE, GENERANT DES SITUATIONS PARTICULIERES QUI MERITENT DES EVOLUTIONS	39

2.1.1	<i>Le Tour de France implique nécessairement une ingénierie de formation assez fine pour éviter de construire des trajectoires artificielles juxtaposant les contrats et les certifications.....</i>	39
2.1.2	<i>La principale difficulté juridique rencontrée par l'AOCDF dans le champ de la formation réside dans la zone de frottement existant entre le droit commun et le montage de parcours imposant une succession de contrats</i>	40
2.1.3	<i>Afin de rendre moins complexe la construction de parcours pour les aspirants, la mission recommande certaines pistes d'évolution articulées autour d'un scénario a minima et d'un scénario a maxima.....</i>	44
2.1.4	<i>Les formations aux métiers sont prises en charge par des Compagnons itinérants récemment reçus, ne posant pas de difficultés juridiques particulières mais pouvant nécessiter un encadrement plus fort.....</i>	47
2.2	AU PLAN FINANCIER, SI L'IMPACT DE LA REFORME DE 2018 N'EST PAS PROPRE A L'ASSOCIATION, LES REGLES SPECIFIQUES PREVUES PAR L'ACCORD-CADRE SUR LE TEMPS DE FORMATION ET LA REMUNERATION DEVRAIENT ETRE MAINTENUES	49
2.2.1	<i>La réforme structurelle du mode de financement de l'apprentissage prévue par la loi du 5 septembre 2018 a impacté l'association mais pas davantage que les autres CFA</i>	49
2.2.2	<i>La baisse des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage provoque de vives inquiétudes, communes à l'ensemble des CFA proposant des formations destinées aux plus bas niveaux de qualification</i>	50
2.2.3	<i>Les règles financières prévues par l'accord conclu avec l'Etat au sujet du temps de formation et de la rémunération, prenant en compte les spécificités du compagnonnage, devraient être maintenues en 2024</i>	52
2.3	ENFIN, L'EVALUATION DES COMPETENCES DES ASPIRANTS ENGENDRE DES DIFFICULTES JURIDIQUES PLUS OU MOINS SPECIFIQUES AU MODELE, POUVANT FAIRE L'OBJET DE REFLEXIONS SUR LES MODES DE VALIDATION DES CERTIFICATIONS	53
2.3.1	<i>Les aspirants sont soumis à deux types d'épreuves tout au long de leur Tour de France : celles liées spécifiquement à l'apprentissage compagnonnique et celles relevant du droit commun des certifications.....</i>	53
2.3.2	<i>L'association n'a pas fait le choix d'un processus de contrôle en cours de formation, principalement pour des raisons organisationnelles.....</i>	53
2.3.3	<i>L'AOCDF rencontre certaines difficultés pour organiser les examens et constituer des jurys, en particulier concernant la validation des titres professionnels, nécessitant des réflexions plus globales.....</i>	54
2.3.4	<i>Enfin, de manière plus ambitieuse, la création d'une certification spécifique visant à reconnaître le statut de Compagnon et ses spécificités semble opportune, d'autant que le contexte est favorable.....</i>	55
3	LA SPECIFICITE LIEE AUX ACTIVITES D'HEBERGEMENT DES APPRENANTS MERITE UNE EXPERTISE PARTICULIERE, IMPLIQUANT EGALEMENT DES PISTES D'EVOLUTION	57
3.1	LES MAISONS DE COMPAGNONS RELEVANT PRINCIPALEMENT DU STATUT DE RESIDENCE SOCIALE ET DE FOYER DE JEUNES TRAVAILLEURS	58
3.2	A TRAVERS LE STATUT DES RESIDENCES SOCIALES, L'ASSOCIATION EST SOUMISE A UN PREMIER CORPUS DE REGLES QUI NE SEMBLE PAS ENTIEREMENT ADAPTE AU PUBLIC ACCUEILLI DANS SES MAISONS, ET AUX CONDITIONS DE CET ACCUEIL.....	62
3.2.1	<i>Il existe, tout d'abord, une tension entre la réglementation générale des logements-foyers et les conditions d'accueil dans les maisons de Compagnons.....</i>	63
3.2.2	<i>Le statut de résidence sociale induit également certains « irritants » s'agissant du public accueilli par les maisons de Compagnons</i>	66
3.3	LE STATUT DES FOYERS DE JEUNES TRAVAILLEURS PERMET A L'ASSOCIATION DE VALORISER SON PROJET SOCIO-EDUCATIF, MAIS POSE DES DIFFICULTES PARTICULIERES	70

3.3.1	<i>Le statut de FJT est aujourd'hui assorti d'exigences qui sont pour certaines difficiles à concilier avec l'organisation des maisons de Compagnons, notamment au rôle qu'y joue le prévôt</i>	71
3.3.2	<i>La prestation de service associée au statut de FJT n'est pas toujours aisément accordée par les caisses d'allocations familiales</i>	73
3.4	ENFIN, QUEL QUE SOIT LEUR STATUT, LES MAISONS DE COMPAGNONS FONT FACE A UN CERTAIN NOMBRE DE DIFFICULTES COMMUNES.....	74
3.4.1	<i>Les différentes interprétations concernant l'applicabilité de la prime Ségur aux travailleurs sociaux des maisons de Compagnons sont révélatrices de leur difficulté d'articulation avec les référentiels existants.....</i>	74
3.4.2	<i>L'accueil des mineurs soulève des questions particulières.....</i>	75
3.4.3	<i>L'importance donnée à l'habitat en communauté implique enfin de disposer de garde-fous bien identifiés</i>	78
3.5	AU-DELA DES RECOMMANDATIONS QUI PRECEDENT, LA SITUATION ACTUELLE POSE LA QUESTION DE LA RECHERCHE D'UN AUTRE REFERENTIEL JURIDIQUE PERTINENT POUR LES MAISONS DE COMPAGNONS..	80

LISTE DES ANNEXES ET DES PIECES JOINTES.....	84
ANNEXE 1 : METHODOLOGIE	85
ANNEXE 2 : LISTE DES CERTIFICATIONS PREPAREES PAR L'AOCDTF EN 2022	93
ANNEXE 3 : LE LOGEMENT DECENT – ELEMENTS JURIDIQUES.....	96
PIECE JOINTE 1 : REGLE DES COMPAGNONS	97
PIECE JOINTE 2 : ACCORD-CADRE FORMATION	98
PIECE JOINTE 3 : ACCORD-CADRE HEBERGEMENT.....	99
PIECE JOINTE 4 : PLAN DE FORMATION DES PREVOTS	100
LISTE DES PERSONNES RENCONTREES	101
LETTRE DE MISSION	107

RAPPORT

INTRODUCTION

[27] Par lettre de mission datée du 17 juillet 2023, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a été chargée par la ministre déléguée en charge de l'enseignement et de la formation professionnels d'une **mission d'expertise portant sur l'association ouvrière des Compagnons du devoir et du Tour de France (AOCDTF)** – plus précisément sur la question de « *l'adaptation (de la démarche historique des Compagnons) à la réglementation en vigueur* » (cf. lettre de mission).

[28] Les travaux, qui ont démarré en septembre 2023, ont été conduits par Stéphanie Fillion et Marie Sirinelli. La lettre de mission invitait l'IGAS, sur le fondement d'une analyse de l'organisation de l'association et des parcours proposés aux jeunes, à identifier « *des pistes de progrès pour préserver au mieux les caractéristiques du compagnonnage, dans un contexte économique, social et juridique qui peut comporter des contraintes à cet égard, aussi bien dans le champ de la formation professionnelle que dans celui du logement* ».

[29] En conséquence, la mission s'est livrée, non à un contrôle ou un audit de l'association, mais à un exercice d'expertise juridique. Plutôt que de viser l'exhaustivité des données collectées, elle s'est ainsi efforcée de se concentrer sur les questions saillantes que ses investigations, notamment ses échanges avec l'AOCDTF, lui ont permis d'identifier comme étant les **principaux « points de frottement » entre les éléments constitutifs du compagnonnage et la réglementation actuelle**.

[30] Pour ces travaux, la mission a pu tenir compte d'une série de points d'attention déjà identifiés par le commanditaire (« *architecture des certifications* » ; « *modalités d'évaluation des compétences* » ; « *financement des formations* » ; « *mesure de l'efficacité des formations* » ; « *fonctionnement des maisons hébergeant les apprentis Compagnons* »)³. Si chacun de ces thèmes a trouvé des résonances au cours de ses investigations, il lui est toutefois apparu que les principales difficultés rencontrées par l'association se rattachaient à une question transversale, celle de **l'organisation de l'itinérance, dans son volet lié à la formation professionnelle, comme dans ses implications en termes d'hébergement**. A cet égard, et pour ne pas réitérer les travaux récents de l'IGAS en matière de mobilité européenne des apprentis⁴, la mission s'est consacrée à l'organisation de cette itinérance sur le territoire national – bien que le Tour de France compagnonnique revête aujourd'hui souvent une dimension internationale.

³ Dans ce cadre, au-delà de la question du financement des formations, la lettre de mission n'invitait nullement à effectuer une analyse budgétaire ou stratégique du modèle économique ou immobilier de l'association. Des données financières ont néanmoins pu être prises en compte comme éléments de contexte de l'analyse des difficultés juridiques rencontrées.

⁴ Rapport IGAS, « Le développement de la mobilité européenne des apprentis », décembre 2022.

[31] Dans ce cadre, il est apparu que, même si le sujet de la formation était le point d'entrée de chaque problématique, l'organisation de l'AOCDTF le liait étroitement à celui de l'hébergement, qui a ainsi occupé une part égale dans les investigations de la mission. C'est donc sur l'un, puis l'autre de ces sujets que le présent rapport décline ses constats comme ses recommandations, après une première partie consacrée à la présentation de l'activité de l'association. La méthodologie de la mission est par ailleurs décrite en annexe n°1.

1 L'association ouvrière des Compagnons du devoir et du Tour de France est un pilier historique de la formation par alternance, proposant une démarche originale et reconnue

L'association ouvrière des Compagnons du devoir et du Tour de France (AOCDTF) est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique. Créée en 1941, elle s'inscrit dans la filiation directe du modèle ancien de compagnonnage, dont la naissance remonte au Moyen-Age. Sa finalité consiste à permettre à chacun et à chacune de s'accomplir dans et par son métier dans un esprit d'ouverture et de partage. 14 corps de métiers structurent l'AOCDTF. Outre la formation, le parcours compagnonnique est attaché à véhiculer des valeurs d'accueil et de solidarité qui fondent la vie en communauté, à travers le métier et le voyage.

11 délégations régionales structurent l'association, ainsi qu'une délégation internationale. Elles sont composées d'une cinquantaine de « maisons » de Compagnons (ou « prévôtés »), qui incluent pour certaines des centres de formation, et permettent d'héberger les apprenants. Ces délégations regroupent des provinces, au nombre de 24. Les centres de formation sont répartis en 12 régions multisites⁵.

L'association compte 1 493 collaborateurs salariés et près de 5 000 Compagnons bénévoles⁶. Un premier conseiller (ou Président) et quatre conseillers thématiques⁷ forment le Conseil du Compagnonnage (ou conseil d'administration). Des élus des provinces (les « provinciaux ») les représentent localement. Des élus des métiers (les « délégués des métiers ») participent également à la gouvernance de l'association. L'ensemble de ces élus forme le Conseil d'Orientation. Une assemblée générale annuelle est organisée, sous le nom d'Assises nationales.

Enfin, deux autres associations de compagnonnage existent aujourd'hui : la Fédération nationale compagnonnique des métiers du bâtiment (créée en 1952) et l'Union compagnonnique du Tour de France et des Devoirs Unis (dont la création remonte à 1889). Si l'Union compagnonnique est orientée vers des métiers similaires aux Compagnons du devoir (mais sans gérer de CFA), la Fédération quant à elle est plutôt spécialisée dans les métiers du bâtiment. Dans les deux cas, les parcours et les « rites » sont très proches.

⁵ A noter : les régions Bretagne et Pays de la Loire sont fusionnées au sein de la délégation régionale Loire Océan. Il y a donc 12 régions mais 11 délégations régionales.

⁶ AOCDTF, rapport annuel 2022.

⁷ Conseillers à la trésorerie, au secrétariat, au collège des métiers et au Tour de France.

1.1 L'association des Compagnons du devoir propose des parcours de formation à 34 métiers, surtout destinés aux jeunes de moins de 25 ans

1.1.1 L'association propose une grande diversité de parcours de formation à 34 métiers, avec plus d'une centaine de certifications possibles, en majorité des CAP et des brevets professionnels

[32] L'AOCDTF propose aujourd'hui des formations à 34 métiers très variés, répartis en cinq filières : bâtiment et aménagement ; technologie de l'industrie ; métiers du goût ; matériaux souples. Une cinquième filière regroupe la maréchalerie et la tonnellerie.

[33] **Les trois métiers les plus représentés sont ceux de menuisiers, charpentiers et couvreurs.** Le tableau ci-dessous liste les effectifs d'alternants, en distinguant ceux qui sont dans le premier « sas » de la formation (la formation dite « initiale » ou FI), ceux qui ne sont pas sur le Tour de France (la formation dite « continue » ou FC, incluant ici les personnes de plus de 25 ans) et les itinérants (ou « ITI »), correspondant au Tour de France. Il montre notamment que les parcours Tour de France ne sont pas majoritaires dans les métiers du bâtiment.

Tableau 1 : Répartition des effectifs au 31 décembre 2022 par métiers

Métier	FC	FI	ITI	Total
MENUISIER	811	894	451	2156
CHARPENTIER	555	867	374	1796
COUVREUR	428	530	111	1069
PLOMBIER	287	543	92	922
METALLIER	236	463	184	883
MACON	244	439	114	797
PATISSIER	24	414	245	683
CHAUDRONNIER	30	386	138	554
BOULANGER	45	242	150	437
ELECTRICIEN	39	213	58	310
TAILLEUR DE PIERRE	68	123	77	268
CARROSSIER	1	194	31	226
MAROQUINIER	44	89	79	212
EBENISTE	24	93	83	200
PEINTRE	54	102	41	197
MECANICIEN	8	111	64	183
SELLIER	10	80	32	122
PLATRIER	25	69	14	108
CORDONNIER	36	28	22	86
MECANICIEN OUTILS	3	38	38	79
JARDINIER PAYSAGISTE	8	1	51	60
TAPISSIER		27	20	47
CARRELEUR	6	26	9	41
CHARCUTIER		22	10	32

Métier	FC	FI	ITI	Total
VIGNERON		7	18	25
TONNELIER		13		13
FONDEUR			2	2
FROMAGER			1	1
TOTAL	2986	6014	2509	11509

Source : AOCDTF, export Yparéo au 15/03/2023 de tous les contrats en cours au 31/12/2022

[34] **115 certifications sont préparées par l'association.** Le tableau figurant en annexe 2 en dresse la liste exhaustive. S'agissant des niveaux de qualification, **50 % des certifications correspondent à un niveau 3**, 39 % correspondent à un niveau 4, 9,5 % à un niveau 5 et une seule est de niveau 6. On recense notamment 32 certificats d'aptitude professionnelle (CAP), 14 baccalauréats professionnels, 15 brevets professionnels et 36 titres professionnels. Chaque certification peut regrouper des centaines d'alternants ou à l'inverse seulement quelques-uns.

[35] Le tableau suivant fournit la répartition des effectifs par type de certifications préparées. **Il apparaît assez logiquement que le CAP représente la plus grosse part (51,36 % des effectifs).** Suit le brevet professionnel, à hauteur de 18,65 %. Ce tableau permet de montrer également que ce sont les diplômes de l'Education nationale qui concentrent le plus grand nombre d'apprenants.

Tableau 2 : Répartition des effectifs par type de certification préparée au 31 décembre 2022, en volume et en pourcentage

Type de certification préparée	Effectif en nombre	Effectif en %
CAP (certificat d'aptitude professionnelle)	5911	51,36 %
TITRE PROFESSIONNEL NIVEAU 3	902	7,84 %
MENTION COMPLEMENTAIRE N3	284	2,47 %
BREVET PROFESSIONNEL	2147	18,65 %
BPA (brevet professionnel agricole)	3	0,03 %
BAC PROFESSIONNEL	1061	9,22 %
TITRE PROFESSIONNEL NIVEAU 4	175	1,52 %
MENTION COMPLEMENTAIRE N4	14	0,12 %
BMA (brevet des métiers d'art)	12	0,10 %
CTM (certificat technique des métiers)	34	0,30 %
BTM (brevet technique des métiers)	122	1,06 %
BTS (brevet de technicien supérieur)	104	0,90 %
BTSA (brevet de technicien supérieur agricole)	5	0,04 %
DEUST (diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques)	97	0,84 %
BTMS (brevet technique des métiers supérieur)	16	0,14 %
TITRE PROFESSIONNEL NIVEAU 5	139	1,21 %
LICENCE PROFESSIONNELLE	9	0,08 %
MASTER	3	0,03 %
FORMATION DITE NON DIPLOMANTE (formations préparant un niveau de la classification de la convention collective)	320	2,78 %
CQPM (certificat de qualification paritaire de la métallurgie)	35	0,30 %
CQP (certificat de qualification professionnelle)	116	1,01 %

Type de certification préparée	Effectif en nombre	Effectif en %
Total général	11509	100,00 %

Source : AOCDTF, remontées SIFA

[36] Les trois principaux opérateurs de compétences (OPCO) prenant en charge les formations dispensées par l'AOCDTF sont :

- Constructys, pour les métiers du bâtiment, qui constitue de loin le premier partenaire financier des Compagnons du devoir, prenant en charge 5 700 contrats d'apprentissage en 2022. Constructys finance des formations historiques de l'association ;
- OPCO 2i, qui couvre une grande variété de métiers industriels et artisanaux ;
- OPCO EP, qui intervient principalement pour les métiers du goût.

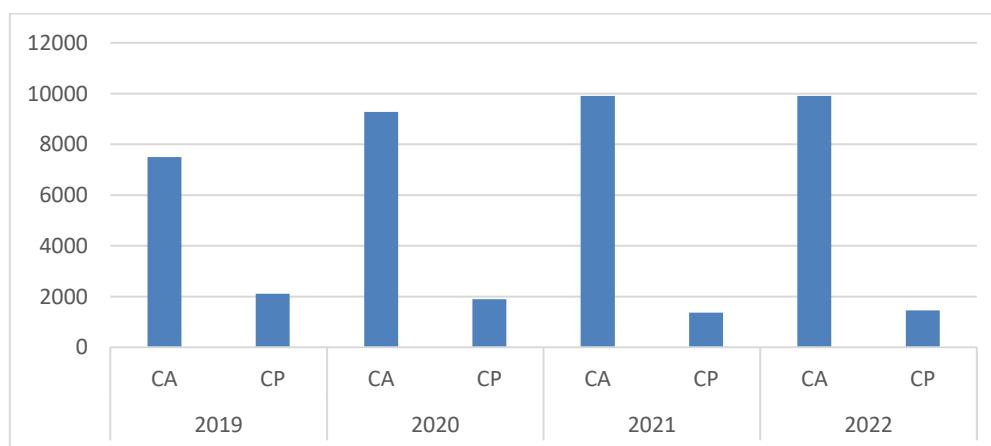
[37] 78 % des 28 000 entreprises d'accueil ont entre 0 et 20 salariés.

1.1.2 Les jeunes de moins de 25 ans débutent leur parcours comme apprentis puis peuvent s'engager dans le Tour de France à l'issue d'un travail d'adoption les conduisant, s'ils sont ensuite reçus, à devenir Compagnons

1.1.2.1 Sur la période récente, l'association a bénéficié du dynamisme de la politique d'apprentissage constaté plus globalement depuis la réforme de 2018, avec des taux de réussite aux examens et d'insertion plutôt élevés

[38] **L'apprentissage représente plus de 80 % des contrats d'alternance au sein de l'AOCDTF.** Le graphique suivant fournit la répartition annuelle entre contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation sur la période 2019-2022.

Graphique 1 : Répartition des effectifs d'alternants formés par l'AOCDTF par type de contrats entre 2019 et 2022



Source : AOCDTF, traitement mission. NB : CA = contrat d'apprentissage ; CP = contrat de professionnalisation

[39] Si la part des contrats de professionnalisation a tendance à se réduire sur la période, la mission note la hausse tendancielle des contrats d'apprentissage, à hauteur de 32 %.

[40] Au niveau global, **le taux de réussite aux examens des jeunes suivant une formation au sein de l'AOCDTF s'élève à 87,83 % pour l'année 2022**. Des écarts peuvent cependant être constatés par type de certifications, comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 3 : Taux de réussite aux examens des principales certifications préparées par l'AOCDTF en 2022

Certification	Taux de réussite aux examens
Licence professionnelle	100 %
Titre professionnel	97,38 %
CAP	89,07 %
Bac professionnel	83,29 %
Brevet professionnel	81,84 %
BTS	72,60 %
DEUST	68,29 %

Source : AOCDTF

[41] Enfin, s'agissant du taux d'insertion professionnelle, le rapport annuel de l'AOCDTF pour 2022 indique que 90 % des Compagnons reçus ayant achevé leur Tour de France l'année de l'enquête ainsi que les cinq années précédentes avaient un emploi.

1.1.2.2 Au début du parcours, le jeune est apprenti et valide une première certification, sur une période d'une à trois années, en fonction de son niveau de qualification initial

[42] A partir de 15 ans, un jeune peut intégrer l'association et débiter une formation par apprentissage. **Cette période est appelée « formation initiale »**. Le tableau suivant récapitule les façons de rejoindre l'AOCDTF pour les jeunes de moins de 25 ans.

Tableau 4 : Voies d'accès aux parcours proposés par l'AOCDTF

Cas n°1 : après la 3 ^{ème} , pour les jeunes de 15 ans révolus
Parcours initial AOCDTF : CAP en 2 ans ou baccalauréat professionnel en 3 ans
Cas n°2 : après un baccalauréat général, technologique ou professionnel, <u>sans lien avec le métier</u>
Parcours initial AOCDTF : CAP, baccalauréat professionnel ou BTS Certains jeunes se forment selon une méthode d'apprentissage par immersion en entreprise (APPIE)
Cas n°3 : après un premier diplôme <u>en lien avec le métier</u> (CAP, baccalauréat professionnel, brevet professionnel, BTS, etc.)
Parcours initial AOCDTF : Prépa Tour de France afin d'accéder plus rapidement à l'adoption

Source : Plaque de présentation de l'AOCDTF

[43] En règle générale, les jeunes sortants de collège ou d'un baccalauréat sans lien avec le métier visé débutent leur parcours par une formation débouchant sur un CAP, avant d'entamer le Tour de France. Plus de 50 % des jeunes arrivant chez les Compagnons du devoir sortent de troisième. Le taux de réussite aux examens est différent entre les entrées post collège et post bac, s'élevant respectivement à 83,55 % et 92,78 % en 2022, soit un écart de près de 10 points.

1.1.2.3 L'apprenti peut ensuite réaliser un travail d'adoption afin de devenir aspirant ou alors choisir de suivre une formation de manière classique, cette phase charnière étant à l'origine de plusieurs complexités juridiques

[44] Le jeune apprenti n'a pas l'obligation de s'engager sur le Tour de France. A l'issue de cette première phase de formation initiale, il peut :

- choisir de mettre fin à son parcours au sein de l'association pour s'insérer sur le marché de l'emploi ou poursuivre une formation au sein d'un autre organisme ;
- choisir de poursuivre son parcours de formation au sein de l'association sans s'engager dans un Tour de France, de manière classique, avec un employeur unique et un seul contrat d'apprentissage, sur deux ans généralement. Ces jeunes relèvent de la catégorie « hors parcours » ou « formation continue »⁸ ;
- réaliser un travail d'adoption (ouvrage technique qui souligne les premiers savoir-faire du jeune et témoigne d'une volonté de progresser) qui, s'il est accepté par la communauté des Compagnons, lui permet de s'engager dans le Tour de France. Selon les statuts de l'association, le jeune qui souhaite devenir aspirant doit également vivre en accord avec la Règle (cf. pièce jointe n°1)⁹, avoir 16 ans minimum dans l'année de son adoption, avoir vécu au moins deux mois dans une maison, aimer son métier et souhaiter progresser en voyageant. L'adoption donne lieu à une cérémonie communautaire organisée pour célébrer l'entrée du jeune dans le compagnonnage, dont une partie est secrète et l'autre partagée avec la famille. Lors de cette cérémonie sont remises une canne, symbole de la mobilité et de la droiture, et une couleur, symbole du corps de métier d'appartenance.

[45] Le tableau ci-dessous présente les effectifs d'apprentis au 31 décembre 2022. Il permet de montrer que **les parcours classiques de formation continue représentent une grande part de l'activité formation de l'association, qui n'est donc pas exclusivement tournée vers le Tour de France, même si celui-ci en constitue bien sûr le pilier historique**. Ces répartitions font échos aux difficultés juridiques mentionnées *infra*.

⁸ Ces jeunes sont généralement comptabilisés dans la même catégorie que les personnes de plus de 25 ans.

⁹ Principes de comportement formalisés dans un texte affiché au sein de chaque maison.

Tableau 5 : Effectifs d'alternants au 31 décembre 2022 selon le type de contrat et le type de parcours

Type de public	Contrats d'apprentissage	Contrats de professionnalisation	Total
FC (ou hors parcours)	2630	257	2887
FC+25	860	220	1080
FC-25	1770	37	1807
FI	6014		6014
POST BAC	1447		1447
POST COLLEGE	4567		4567
ITI	1305	1190	2495
Total général	9949	1447	11 396

Source : AOCDTF, remontées SIFA – ce tableau ne prend pas en compte les dispositifs « autres » que les contrats d'alternance, qui concernent une centaine de personnes, tous publics confondus

[46] Enfin, concernant les taux de rupture, en raison de ses spécificités, l'association distingue le taux brut, ne tenant pas compte de la signature de nouveaux contrats, et le taux net, correspondant à un abandon de formation, sans signature de nouveau contrat au sein de l'AOCDTF. **Cette distinction est très importante, avec des écarts souvent assez substantiels.** Sur cette base, il apparaît que les taux de rupture ont baissé entre 2020 et 2022, probablement sous l'effet de la fin de la crise sanitaire. Ils sont surtout importants lors des premières années de formation, avant l'entrée sur le Tour de France, comme le montre le tableau suivant.

Tableau 6 : Taux de rupture bruts et nets des apprenants au sein de l'AOCDTF, entre 2020 et 2022

		Cohorte entrée en formation en 2020	Cohorte entrée en formation en 2021	Cohorte entrée en formation en 2022
Formation initiale (post collège et post bac)	Taux brut	29 %	20 %	15 %
	Taux net	15 %	13 %	9 %
« Hors parcours »	Taux brut	23 %	14 %	14 %
	Taux net	12 %	9 %	9 %
Tour de France	Taux brut	15 %	7 %	8 %
	Taux net	7 %	5 %	3 %

Source : AOCDTF

[47] D'après les statuts de l'association, l'aspirant effectue « un Tour de France au cours duquel il prépare sa conscience professionnelle et sa connaissance du métier. Cet état lui est conféré par l'adoption ». **Le tour de France est marqué par deux étapes, avant et après la réception.**

1.1.2.4 Le jeune aspirant, adopté, devient alors itinérant, il change de ville une à deux fois par an et réalise, lorsqu'il est jugé prêt par les « anciens », un travail de réception lui permettant d'être « reçu » Compagnon

[48] **Avant la réception, le jeune se forme en changeant de ville, et donc d'employeurs (et donc de contrat) une à deux fois par an, selon les métiers.** En effet, pour de nombreuses formations dans les métiers du bâtiment (charpentier, menuisier, etc.), le jeune devra changer de ville deux fois par an, et se rendre ainsi dans une « ville d'hiver » et une « ville d'été ».

[49] Au bout de quelques années, les Compagnons du métier, les « anciens », proposent à l'aspirant de réaliser un travail de réception. Ce travail, plus important que le travail d'adoption, porte sur le savoir-faire mais inclut également une dimension liée au savoir-être. Lorsqu'il est terminé, les Compagnons du métier organisent une cérémonie pour le « recevoir » Compagnon du Devoir. **Ainsi, si l'adoption consiste pour le jeune à être accepté par la communauté dans son ensemble, l'acte de réception consiste plutôt à être reconnu par les professionnels du métier.**

[50] **La durée moyenne entre l'adoption et la réception, telle que calculée par l'association entre 1989 et 2015, était de quatre ans tous métiers confondus mais avec de grosses disparités,** durée à laquelle il faut ajouter un à trois ans de formation initiale avant l'adoption puis entre un et trois ans de phase finale d'itinérance au cours de laquelle le Compagnon reçu termine son Tour de France.

[51] Outre son travail de réception, le jeune aspirant doit, pour être reçu, selon les statuts de l'association, avoir 18 ans révolus, être aspirant depuis au moins sept mois, avoir changé de ville au moins une fois, vivre en accord avec la Règle et en règle vis-à-vis de l'association, sans dette. Il *« transmet son savoir et son savoir-faire et a franchi l'étape de la réception après avoir ouvert sa conscience à l'homme et au métier. Cet état lui est conféré par la réception »*.

[52] Le taux de réussite aux examens des itinérants, indépendant du travail de réception, est assez élevé, 91,38 % en 2022.

[53] Enfin, il est à noter que l'ouverture de l'association aux femmes date de 2004, avec une première femme reçue Compagnon en 2006, parmi les tailleurs de pierre.

1.1.2.5 Le nouveau Compagnon poursuit son itinérance pendant quelques années et peut, outre le travail d'accompagnement fourni vis-à-vis des plus jeunes, être formateur ou prévôt, avant de devenir Compagnon sédentaire

[54] La seconde étape du Tour de France se déroule après la réception. Le jeune poursuit généralement son parcours encore quelques années. **Il n'est plus aspirant mais Compagnon itinérant.** L'objectif de cette étape est de se perfectionner tout en transmettant son savoir-faire, son savoir-être, et **en rendant un service à la communauté par une prise de responsabilité au sein de l'association.** Il y a actuellement 448 Compagnons itinérants, dont 58 prévôts (soit près de

13 %) et 152 formateurs (soit près de 34 %). Les autres peuvent choisir d'être responsable de corps de métier ou simplement se rendre disponibles pour accompagner les jeunes.

[55] **Outre la particularité du parcours de formation sur le Tour de France, très segmenté par les changements de villes, ces fonctions sont une seconde très forte spécificité du compagnonnage.**

1.1.2.6 La tendance depuis plusieurs années est marquée par la baisse du nombre de Compagnons reçus, justifiant une prise de recul sur ce modèle et alimentant un plan stratégique interne nommé « ACTE 2030 »

[56] Si la période récente est marquée par une augmentation du nombre de jeunes formés, elle l'est aussi par une baisse importante (en nombre absolu, et *a fortiori* en proportion) de ceux qui réalisent en entier le parcours du « Compagnon ». Ainsi, selon les données de l'AOCDTF, **en 2022, les 817 jeunes adoptés représentaient 18 % des jeunes présents dans leur dernière année d'apprentissage en formation initiale au sein de l'association. En parallèle, 215 jeunes ont été reçus Compagnons, représentant une proportion de 10 % des aspirants**, soit une baisse de 13 points en huit ans. Un double enjeu peut être identifié :

- rendre le Tour de France suffisamment attractif pour que les jeunes apprentis se lance dans un travail d'adoption à l'issue de leur formation initiale au sein de l'AOCDTF ;
- faire en sorte de les fidéliser afin qu'ils poursuivent leur parcours jusqu'à la réception.

[57] A titre d'illustration de ce double enjeu, au sein de l'enquête de satisfaction réalisée par l'association à destination des apprenants en 2023¹⁰, un peu plus de 57 % des répondants ne savent pas ou ne souhaitent pas devenir Compagnons.

[58] **Plusieurs raisons peuvent être invoquées pour expliquer cette érosion structurelle :**

- les changements sociétaux, avec un individualisme plus marqué, et une volonté plus forte de trouver un équilibre entre vies personnelle et professionnelle peuvent conduire à rendre moins attractives les nombreuses années de vie en communauté, au sein des maisons ;
- bon nombre des métiers correspondent à des secteurs en tension, conduisant donc à des offres d'emploi parfois assez rapides pour les aspirants, avant la fin du Tour de France ;
- certains jeunes peuvent à l'inverse rencontrer des difficultés à trouver des entreprises acceptant de les accueillir lors de leur formation, ce qui peut conduire à des abandons ;
- la construction même du parcours entre l'adoption et la réception peut manquer de visibilité car le jeune ne connaît pas à l'avance la durée de sa formation avant de se lancer dans son travail de réception. Ce sont les formateurs et les bénévoles qui le préviennent lorsqu'ils considèrent qu'il est prêt à être reçu Compagnon. Cela permet donc aux jeunes d'avancer à leur rythme et il est ainsi très rare qu'un aspirant ne soit pas reçu. Toutefois, l'inconvénient majeur réside dans le fait que le jeune ne peut pas connaître la durée

¹⁰ AOCDTF, Analyse-questionnaire apprenants tout public, 2023.

prévisionnelle de son parcours, ni même les villes dans lesquelles il résidera. Ce manque de visibilité pendant si longtemps n'est pas de nature à fidéliser les aspirants ;

- enfin, les échanges que la mission a organisés avec des jeunes ont confirmé la forte singularité de ces parcours compagnonniques. En effet, au-delà de la formation à un métier, l'importance de la vie en communauté, le fort attachement à un certain nombre de valeurs issues de la longue histoire du compagnonnage créent un socle qui s'avère très adapté à certains jeunes recherchant justement ces repères et ce haut niveau d'exigence qui dépasse le champ professionnel, mais également, à l'inverse, totalement inadapté à d'autres jeunes pour qui cet engagement est trop pesant au quotidien.

[59] Cette érosion du modèle, et le souhait de l'endiguer, guide un plan stratégique élaboré par l'association en avril 2023. Celui-ci mentionne une « chute de 10 % du taux de réception des aspirants entre les deux dernières décennies ». Nommé « ACTE 2030 » (pour que l'Association Continue à Transmettre et à Evoluer), il se décline en cinq priorités¹¹. Dans ce contexte, des réflexions ont également été lancées, avec l'aide d'un cabinet de conseil, afin de mieux définir ce qu'est un Compagnon et renforcer la visibilité des étapes du Tour de France. Les élus ont ainsi pour objectif de fixer dès l'entrée une borne maximale lisible pour la réception, à cinq ans.

[60] **Ces chantiers témoignent du degré d'ouverture de l'association et de sa prise de conscience de la nécessité de s'adapter aux évolutions sociétales afin de préserver son modèle.** La finalité est de recevoir 100 Compagnons supplémentaires chaque année pour atteindre 700 en 2028¹².

1.1.3 Un accord-cadre est conclu depuis de nombreuses années avec l'Etat sur les sujets relatifs à la formation afin de prendre en compte et sécuriser les spécificités de ces parcours pour les moins de 25 ans

1.1.3.1 Plusieurs accords-cadres ont été conclus avec l'Etat depuis 1999 dont celui actuellement en vigueur, qui porte sur la période 2019-2024

[61] La question de l'insertion du compagnonnage dans le cadre général de la formation professionnelle n'est pas nouvelle. L'AOCDTF et la Fédération nationale compagnonnique des métiers du bâtiment ont ainsi signé, en 2014, un accord-cadre avec la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) précisant un certain nombre d'éléments nécessaires à leur fonctionnement. Cet accord-cadre a ensuite été reconduit en 2019 avec, en outre, la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), cf. pièce jointe n°2.

[62] **Cet accord-cadre arrive à échéance au printemps 2024. De forts enjeux pèsent donc actuellement sur sa renégociation, dans le contexte d'intervention de l'IGAS.**

¹¹ Un leadership authentique, ouvert et engagé ; des salariés et des bénévoles compétents et reconnus ; un système de management et de pilotage aligné sur les meilleures pratiques ; des services nationaux et régionaux en charge de préparer l'avenir et de construire les trajectoires sur les long et moyen termes ; des Compagnons en capacité d'incarner et de porter l'objet de l'association, et au cœur de l'accompagnement des jeunes.

¹² « Convaincre la jeunesse de vivre métier et compagnonnage », synthèse du projet associatif 2023-2028.

[63] La DGEFP n'assure aucun suivi particulier (pas plus que la DGESCO) de cet accord-cadre qualifié par l'association « d'indispensable » à son fonctionnement. Ce décalage d'appréciation (un document non suivi et à peine connu côté Etat ; un accord-cadre fondamental côté associations compagnonniques) a particulièrement interpellé la mission.

1.1.3.2 Cet accord-cadre prévoit trois dispositions principales dont la portée n'est pas simplement déclarative ni véritablement dérogatoire mais qui visent à sécuriser le modèle véhiculé par le compagnonnage

[64] **L'accord-cadre débute par une description des caractéristiques du compagnonnage et des engagements réciproques entre l'Etat et les deux structures signataires.** Ainsi, face aux engagements de l'association pour encourager le développement de l'alternance, faire du Tour de France un champ d'expérimentations pédagogiques, contribuer à lutter contre les discriminations, développer la mobilité des jeunes, favoriser leur envie d'entreprendre, organiser une réflexion-action sur le devenir des métiers et favoriser la montée en compétences des bénévoles, l'Etat prend un engagement consistant à faire connaître l'accord auprès des partenaires afin d'en faciliter l'application.

La première disposition porte sur la possibilité de conclure successivement plusieurs contrats d'alternance au cours du Tour de France avec des objectifs intermédiaires pour chaque contrat

[65] L'accord-cadre reconnaît la spécificité de la formation des aspirants, notamment son caractère itinérant et prévoit des dispositions sur les contrats : *« Les signataires s'accordent à ce qu'un jeune puisse bénéficier de plusieurs contrats d'apprentissage et/ou de professionnalisation, se suivant de manière continue, ou discontinue si nécessaire, sur l'ensemble de son Tour de France. Cette succession de contrats d'alternance permet, au travers d'objectifs déterminés et intermédiaires, d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences, ou qualifications prévues au début de son Tour de France. L'objectif final est de devenir Compagnon et d'accéder à un ou plusieurs diplômes, titres, certificats ou qualifications professionnelles, ou qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche professionnelle ».*

[66] Pour que ces singularités soient bien comprises de tous et que les parcours soient lisibles, un document prévu par l'accord-cadre est annexé à chaque contrat d'alternance transmis aux OPCO. Ce document prend la forme d'un tableau récapitulant le type de contrat conclu par le jeune tout au long de son parcours, avec les objectifs associés, la durée et l'entreprise d'accueil.

[67] Ainsi, s'il s'agit d'un contrat d'apprentissage, l'objectif consiste à préparer un diplôme, un titre professionnel ou une autre certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). S'il s'agit d'un contrat de professionnalisation, l'objectif consiste à préparer un bloc de compétences, un diplôme, un titre professionnel, un CQP enregistré au RNCP ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

La deuxième disposition porte sur la durée de la formation des aspirants et sur la possibilité de bénéficier de cours le soir et le samedi prenant la forme de « temps pédagogiques personnalisés »

[68] Ce document aborde aussi la question de la durée de la formation sur l'ensemble d'un Tour de France en indiquant que l'ensemble des contrats d'alternance respecte les limites suivantes :

- une durée cumulée de formation de 3 800 heures maximum¹³ ;
- une durée totale au cours de laquelle le jeune peut se trouver sous dispositif de formation fixée à 108 mois au plus sur l'ensemble de son Tour de France, soit neuf années¹⁴ ;
- une durée de formation en centre comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures (règle dérogatoire par rapport au cadre juridique en vigueur pour les contrats d'apprentissage)¹⁵.

[69] La durée totale de formation comprend :

- les heures de formation en centre ;
- les heures de formation en entreprise ;
- ainsi que des heures spécifiques intitulées « temps pédagogiques personnalisés », se déroulant le soir et le samedi au sein de la maison de Compagnons lieu de résidence de l'aspirant, généralement pendant les périodes au cours desquelles il est en entreprise. Ces temps particuliers correspondent à une logique de transmission par le compagnonnage et sont pris en charge pour un maximum de 250 heures (contre 200 heures dans l'accord-cadre précédent). Ils sont comptabilisés dans le nombre d'heures total du contrat, qu'il s'agisse d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

[70] Ce dernier point est important car il permet de valoriser des heures de formation hors temps de travail, le soir et le samedi, conduisant notamment l'aspirant à passer davantage de temps en entreprises que les jeunes qui suivent un parcours classique d'alternance hors compagnonnage puisque **ces temps pédagogiques personnalisés permettent de réduire le volume d'heures de formation en centre et donc de passer plus de temps en entreprise.**

La troisième disposition porte notamment sur la rémunération des apprentis et aspirants, à des niveaux supérieurs aux *minima* de droit commun¹⁶

[71] Un troisième type de disposition porte de manière globale (qu'il s'agisse de jeunes engagés ou non sur le Tour de France) sur le niveau de rémunération des jeunes que les entreprises d'accueil « *sont invitées* » à appliquer.

¹³ A titre de comparaison, la durée de formation prévue par l'Education nationale pour un CAP est de 800 heures en deux ans, 1 850 heures pour un baccalauréat professionnel en trois ans, 800 heures pour un brevet professionnel en deux ans et 1 350 heures pour un BMA en deux ans.

¹⁴ Contre trois ans pour les périodes d'alternance de droit commun.

¹⁵ Règle similaire au contrat de professionnalisation de droit commun. Le contrat d'apprentissage de droit commun prévoit une durée qui ne peut pas être inférieure à 25 % de la durée globale du contrat.

¹⁶ La rémunération de droit commun est fondée sur des *minima* situés entre 27 % et 100 % du SMIC, en fonction de l'âge, du type de contrat (apprentissage / professionnalisation) et de l'année du contrat.

Tableau 7 : Niveaux de rémunération des jeunes fixés dans l'accord-cadre conclu entre l'Etat et l'AOCDF (en % du SMIC)

Contrat d'apprentissage							
Durée du contrat dans l'entreprise	2 ou 3 ans			1 à 2 an(s)			6 mois à 12 mois
Age	Moins de 18 ans	18-20 ans	21 ans et plus	Moins de 18 ans	18-20 ans	21 ans et plus	Tout âge
1 ^{ère} année du contrat	50 %	50 %	80 %	60 %	60 %	80 %	100 %
2 ^{ème} année du contrat	50 %	60 %	80 %	75 %	75 %	80 %	
3 ^{ème} année du contrat	75 %	75 %	80 %	-	-	-	
Contrat de professionnalisation (le jeune doit être titulaire d'un diplôme dans le métier choisi)							
Prépa tour de France	100 %						
Durée du contrat dans l'entreprise (6-12 mois)							

Source : Accord-cadre 2019-2024

[72] Il apparaît ainsi que la rémunération minimale pour un apprenti passant deux à trois ans au sein de l'entreprise est fixée à 50 % du SMIC. Pour un aspirant, qui passe généralement entre six et douze mois au sein de son entreprise, la rémunération est fixée à 100 % du SMIC. Le niveau de rémunération augmente ainsi lorsque la durée passée en entreprise baisse. **Quand cette durée est minimale (6-12 mois), la rémunération est maximale (100 % du SMIC), quel que soit l'âge de l'aspirant et l'année du contrat.** Les critères d'âge et d'année de contrat ne s'appliquent en effet qu'aux contrats dont les durées passées en entreprise s'élèvent entre un et trois ans. Une telle mesure vise clairement à privilégier les jeunes s'engageant sur le Tour de France.

[73] Ces conditions de rémunération répondent à un vrai choix politique des acteurs du compagnonnage, qui y sont très attachés. Il s'agit pour l'AOCDF de valoriser financièrement le parcours « complet » du futur Compagnon et de l'aider à développer son autonomie. En complément, l'accord précise que les entreprises s'inscrivent dans un accompagnement assez particulier du jeune, avec un partenariat étroit avec l'association.

1.1.4 L'activité dédiée aux publics de plus de 25 ans est plus marginale

[74] L'association propose, de façon moins centrale, des formations à destination des plus de 25 ans. Les publics principalement concernés sont des salariés souhaitant acquérir de nouvelles compétences, se qualifier dans un domaine précis ou se reconvertir professionnellement. Ces personnes ne peuvent pas s'engager dans un Tour de France et devenir Compagnons.

[75] Deux types de parcours de formation sont généralement proposés¹⁷ :

- des formations diplômantes, d'une durée d'au moins un an, afin d'acquérir une certification reconnue dans le métier. Ces formations se font en alternance, avec un statut de salarié ;
- des formations courtes, liées à une compétence précise.

[76] A l'avenir, l'AOCDTF souhaite développer ces parcours (cf. *infra*).

1.2 L'association exerce également une activité d'hôtellerie comprenant de l'hébergement et de la restauration, qui constitue un élément à part entière de son modèle pédagogique

[77] **L'activité de formation professionnelle déployée par l'AOCDTF ne constitue qu'une partie de son objet** – « (l')éducation de certains de ses membres par la pratique d'un métier et par le voyage, associée tout au long de la vie à une ouverture culturelle et spirituelle dans le partage de l'esprit Compagnon (...) »¹⁸. Ainsi, au-delà de la formation technique à un métier, l'association déploie un objectif plus vaste, dans la tradition compagnonnique. Comme l'explique la « Fiche type d'inventaire du patrimoine culturel immatériel de la France », le compagnonnage constitue en effet « une formule de prise en charge de la croissance sociale des individus associant formation de l'homme de métier, construction d'une personne sociale et élaboration d'un membre d'une communauté singulière, le 'compagnon' ».

[78] Cette construction d'une « personne sociale » autant que d'un homme de métier mobilise **deux leviers principaux, l'itinérance et la communauté, dont la clé commune réside dans une offre d'hébergement spécifique**. Ainsi, allant de pair avec l'organisation du Tour de France décrite *supra*, la vie en communauté est conçue par l'association comme un cadre d'apprentissage propre. On peut mentionner, comme éléments de ce cadre, l'existence de principes de comportement formalisés dans une Règle, affichée dans chaque maison (cf. *supra* ; pièce jointe n°1) ; l'implication de l'ensemble des jeunes gens hébergés dans des tâches répondant aux besoins de la communauté, qui évoluent selon l'expérience de chacun (les « gâches ») ; ou encore l'organisation régulière, en soirée, de « causeries », moments de présentation souvent proposés par des Compagnons bénévoles, autour de thèmes qui ne sont pas toujours liés aux métiers¹⁹. L'hébergement des jeunes gens en formation, qu'ils soient ou non engagés sur le Tour de France, est donc conçu comme le support d'un **apprentissage humain, vers un savoir-être marqué tout particulièrement par les notions de solidarité et de transmission**.

[79] En dernier lieu, et plus simplement, l'hébergement proposé par l'association entend offrir aux apprenants une **facilité logistique pour accéder aux lieux d'implantation des centres de formation** (pour des métiers parfois rares, qui comptent peu de sites de formation sur le territoire), **comme aux bassins où se situent les entreprises**. Les développements qui suivent

¹⁷ Livret d'accueil 2023.

¹⁸ Cf. article 1^{er} des statuts de l'association – eux-mêmes en cours de révision.

¹⁹ Ainsi, l'association indique avoir organisé, en 2022, 583 conférences thématiques, animées par des bénévoles ou des associations.

tendent de résumer les grandes lignes de cette réalité dont on aura compris qu'en plus de reposer sur des traditions séculaires, elle présente une certaine complexité.

1.2.1 L'activité d'hôtellerie de l'association consiste à proposer hébergement et restauration aux apprenants, quel que soit leur statut

[80] **Parmi les jeunes gens hébergés, l'association distingue les « résidents » et les « non-résidents ».** Les premiers sont ceux qui habitent dans la structure d'hébergement pendant plusieurs mois, parce que l'entreprise où ils travaillent est située à proximité. Ils peuvent, le cas échéant, être également rattachés à un centre de formation de la même zone. Ce n'est toutefois pas toujours le cas, et si l'atelier correspondant au métier auquel ils se forment se trouve dans une autre ville, ou région, ils iront alors régulièrement passer une quinzaine de jours dans une autre maison, où ils seront désignés comme « non-résidents ». Certaines maisons, dans des zones dépourvues de centres de formation, hébergent donc exclusivement des résidents. Mais celles qui sont rattachées à un ou plusieurs lieux de formation hébergent à la fois des résidents, installés pour plusieurs mois – à l'exception du temps de formation éventuellement organisé ailleurs -, et des non-résidents, de passage pendant leur temps de formation.

[81] **Pour ces derniers, et comme l'explique le « livret des modalités administratives et financières des non-résidents », plusieurs formules d'hébergement existent,** allant de la simple demi-pension à la pension complète incluant les week-ends (qui n'est pas proposée aux mineurs, « *sauf accord de la prévôté* »), en passant par des formules d'hébergement du lundi au vendredi, le système de l'externat étant réservé aux jeunes de plus de 25 ans (« *sauf cas exceptionnel avec l'accord de la prévôté* »). L'hébergement des résidents est un peu moins systématique - les jeunes gens pouvant notamment habiter chez leurs parents lorsque la proximité de leur entreprise d'accueil le permet -, mais il demeure largement majoritaire. Les pratiques varient également selon les contraintes locatives des différentes zones, mais **le principe qui guide l'association reste celui de garantir aux jeunes gens en formation un « double logement »,** c'est-à-dire un hébergement pendant leur temps de travail en entreprise et pendant leur formation en centre.

[82] Chaque jeune hébergé signe, enfin, un « *règlement intérieur de la formation* » et un « *règlement intérieur de la maison de Compagnons* », le second précisant que « *chaque jeune s'engage à respecter et à atteindre les objectifs de formation fixés en début d'année* », illustration particulièrement nette du lien existant entre hébergement et formation.

[83] **Pour assurer cette offre d'hébergement, l'association dispose aujourd'hui d'environ 6 300 lits²⁰, dont près de 4 500 en maisons de Compagnons** (cf. *infra*). Selon les chiffres publiés sur son site Internet, elle assure 1,5 million de nuitées à l'année, et sert environ 1,6 million de repas.

[84] **L'ensemble des jeunes hébergés versent une pension, incluant redevance et restauration.** Le parti pris de l'association consiste, d'une part, à organiser un système de facturation incitant à la prise des repas au sein des maisons et, d'autre part, à assurer le même niveau de pension pour tous les résidents, sur l'ensemble du territoire, quel que soit le niveau du marché locatif.

²⁰ En 2007, l'accord-cadre signé au sujet de l'activité d'hébergement de l'association (cf. *infra*, et pj n°3) mentionnait l'existence de 5 000 lits, pour l'ensemble de l'offre d'hébergement. Les chiffres fournis par l'association font ensuite état de 5 100 lits environ en 2013, le seuil des 6 000 lits ayant été franchi en 2020.

Tableau 8 : Montant de la pension versée par les jeunes gens hébergés en maison des Compagnons (résidents)

Pension par mois	
Base de facturation : 31 repas*	431 € (frais de séjour) + 6,10 € x 31 (repas) = 620,10 € par mois
Base de facturation : 21 repas*	431,00 € (frais de séjour) + 6,10 € x 21 (repas) = 559,10 € par mois
Base de facturation : 42 repas* Maximum de facturation	Le prix de la pension est plafonné = 687,20 € par mois

Source : Livret des modalités administratives et financières des résidents (AOCDTF)

[85] Les tarifs proposés aux jeunes gens hébergés uniquement en tant que non-résidents, sur des périodes plus courtes, sont distincts.

Tableau 9 : Tarifs de l'hébergement proposé aux non-résidents

Hébergement/Restauration - Choix du statut d'hébergement / Restauration

(À titre d'information, vous trouverez ci-dessous les tarifs par semaine de formation au 1^{er} septembre 2023)
Vous pouvez vous référer au tableau en page 8 et 9 afin de connaître les possibilités selon votre site d'accueil.

☐ Demi-pension (midi uniquement)	47,50 €
☐ Demi-pension (midi et soir)	85,50 €
☐ Pension complète	186,30 €
☐ Pension complète avec week-end	243,10 €
☐ Externe	

Source : Livret des modalités administratives et financières des non-résidents (AOCDTF)

[86] L'hôtellerie représente aujourd'hui environ 20 % des ressources de l'association²¹.

1.2.2 Cette activité est principalement exercée au sein de structures dites « maisons de Compagnons », associées²² ou non à un centre de formation

[87] L'hébergement est au premier chef assuré dans une cinquantaine de « maisons de Compagnons »²³. Depuis la première maison, créée à Lyon en 1943, jusqu'à celle inaugurée à Strasbourg à l'automne 2023 (en remplacement d'anciens locaux), ces structures présentent des caractéristiques très diverses, en termes d'organisation et de qualité de l'habitat. Ainsi, la plus importante, à Strasbourg, comporte 296 lits, quand, dans la même région Grand Est, celle de Colmar n'en compte que 26. Certaines fonctionnent encore avec des dortoirs, mais la majorité sont organisées avec des chambres de deux à quatre lits, tandis que des maisons plus récentes,

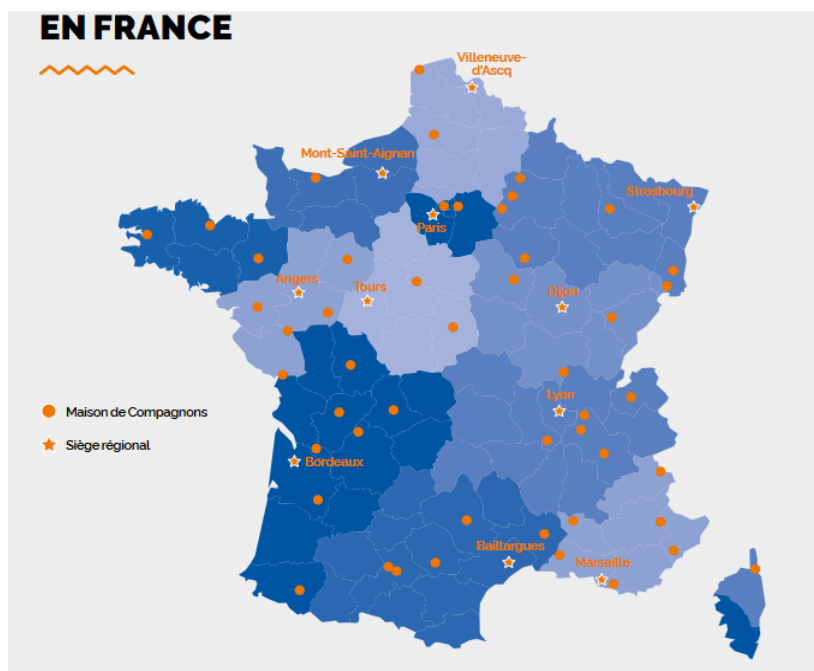
²¹ Rapport d'activité 2022.

²² Précisément, suivant les statuts de l'association, les maisons, dénommées « Prévôtés », sont regardées comme incluant, le cas échéant, les centres de formation.

²³ Deux maisons existent à l'étranger, l'une à Bruxelles, l'autre en Suisse.

comme celles de Pantin, proposent un nombre important de chambres individuelles (70, dans cette maison). L'association a lancé ces dernières années de très gros projets immobiliers, pour moderniser certains sites comme pour suivre, sur le volet hébergement de son activité, la hausse du nombre d'apprentis. Des déménagements sur de nouveaux sites sont ainsi programmés, en 2024-25, à Rennes, Lyon ou Bordeaux, avec également des projets de réhabilitation ou extension, à Villeneuve d'Ascq, par exemple.

Carte 1 : Localisation des maisons de Compagnons



Source : Rapport annuel 2022 de l'AOCDTF

[88] Ces maisons sont, depuis l'ouverture aux femmes des formations proposées par l'association, en 2004, régies par un principe de mixité, même si les chambres accueillant jeunes femmes, d'une part, et jeunes hommes, d'autre part, sont souvent regroupées dans des zones ou étages distincts. Selon les réponses apportées au questionnaire envoyé dans chaque maison par la mission, les femmes restent minoritaires dans ces structures (18 %), avec toutefois des variations importantes selon les sites et les métiers.

[89] Chaque maison est gérée par un prévôt (cf. *infra*)²⁴, et organisée autour d'un projet socio-éducatif. Ainsi, dans chacune d'entre elles, une « maîtresse de maison »²⁵, salariée, veille aux conditions de prise en charge des jeunes gens, tandis qu'une « mère », bénévole, est chargée de « maintenir une atmosphère familiale » (cf. article 3 des statuts de l'association).

[90] L'offre d'hébergement comprend également d'autres types de structures (réparties sur environ 300 sites, pour un total, maisons comprises, de 312 000 m²). Il peut s'agir de petites structures, baptisées « campagnes », où plusieurs jeunes gens vivent ensemble, en recevant

²⁴ Cf. l'article 12 des statuts de l'association : « (...) La Prévôté [i.e. maison des Compagnons, incluant, le cas échéant, un ou plusieurs lieux de formation] est placée sous la responsabilité d'un Prévôt ».

²⁵ Quelques « maîtres de maison » remplissent aujourd'hui ce rôle, mais cette fonction reste encore majoritairement féminine.

régulièrement la visite de la maîtresse de maison et du prévôt de la maison la plus proche ; d'appartements loués à des bailleurs privés ; enfin, de chambres mises à disposition dans une structure d'accueil tierce (par exemple, le CROUS, à Mulhouse, ou un foyer de jeunes travailleurs, à Bourges), ou même dans le cadre de conventions conclues avec des hôtels (sur les territoires où la demande d'hébergement est particulièrement en tension comme, par exemple, à Lyon). Environ un tiers de ces lieux d'hébergement sont détenus par l'association en pleine propriété (un autre tiers relevant de baux emphytéotiques et baux à construction, et le dernier de baux d'habitation).

1.2.3 Un prévôt, jeune compagnon qui termine son Tour de France, est responsable de chaque maison, tandis que le délégué régional de l'association assure la fonction de directeur

[91] **Si la direction des maisons est formellement endossée par les délégués régionaux de l'association, elle est, dans les faits²⁶, en grande partie assurée par un prévôt, jeune Compagnon récemment « reçu »** (et ayant le plus souvent préalablement exercé une « gâche » de « Compagnon itinérant », en encadrant de manière bénévole un groupe de jeunes en formation dans une maison). Les fonctions de prévôt correspondent, en effet, à l'une des missions proposées aux Compagnons durant la dernière étape de leur Tour de France, tout en présentant la singularité d'être un poste salarié, à temps plein, exercé pendant deux à trois années, qui les éloigne, en pratique, du métier auquel ils ont été formés.

[92] **Les prévôts sont donc dans l'ensemble très jeunes** (entre 22 et 30 ans, selon les réponses apportées au questionnaire envoyé dans chaque maison par la mission). L'association revendique cette spécificité, qui repose sur l'idée que le faible écart d'âge entre les jeunes gens hébergés et le prévôt peut favoriser un phénomène d'exemplarité, sans priver ce dernier de l'autorité nécessaire. L'objectif est ainsi qu'en s'identifiant au prévôt, les jeunes gens soient plus enclins à respecter les règles qu'il incarne, tandis que lui-même possède une vision réaliste et actuelle des difficultés que peuvent rencontrer les apprentis. Cette identification passe également par la mixité, à l'image de celle marquant désormais les formations délivrées par l'association ; ainsi, sur les 49 prévôts ayant répondu au questionnaire transmis par la mission, huit sont des femmes.

[93] **Les prévôts, tout en assurant la gestion des maisons, ont en charge le recrutement des jeunes alternants, ainsi que leur placement dans les entreprises.** Lorsque la maison comprend un centre de formation, le prévôt se consacre également à la gestion de celui-ci. Les structures les plus importantes peuvent compter un prévôt « maison », en charge des « résidents » et un prévôt « formation », gérant la situation des « non-résidents ». Un « rôleur » tient lieu d'adjoint du prévôt, selon une « gâche » que peuvent bénévolement endosser les itinérants résidant dans la maison.

[94] **Le recrutement des prévôts suit un processus très normé,** organisé, au siège de l'association, par le responsable du service « accueil et accompagnement ». Ainsi, trois fois par an, des sessions de recrutement d'une journée et demie associent ce responsable, et trois autres membres de

²⁶ Sans que la mission n'ait eu connaissance de délégations formalisant cet état de fait (l'association menant toutefois une réflexion sur l'établissement de délégations de pouvoirs, au-delà de celles qui sont actuellement formalisées entre le Président de l'association et le secrétaire général, ainsi qu'entre le secrétaire général et les délégués régionaux).

l'association, parmi lesquels un membre du Conseil du compagnonnage et un délégué régional. Elles sont nourries de candidatures parfois spontanées, mais souvent suggérées, selon un repérage effectué notamment par les délégués régionaux. La décision de recrutement est enfin prise à l'issue d'un entretien associant le membre du Conseil du compagnonnage présent lors du processus de sélection et le secrétaire général de l'association.

[95] **Les prévôts sont accompagnés dans leur prise de fonction par des visites régulières, ainsi que des formations.** Ainsi, le responsable du service « accueil et accompagnement » et plusieurs autres accompagnants se déplacent dans les maisons, en principe deux fois pendant l'année de prise de fonction d'un prévôt, puis une fois par an, tout en assurant un accompagnement téléphonique régulier (appel toutes les deux semaines pendant la première année). Les prévôts suivent, en outre, un plan de formation pendant toute la durée de leur mission, qui comprend des enseignements concernant les enjeux relationnels et comportementaux, la gestion d'entreprise, ou encore la gestion du patrimoine (cf. ce plan de formation pour 2023-2024, en pièce jointe n°4).

1.3 Le modèle des Compagnons présente aujourd'hui une série de forces et de faiblesses, reflets de ses spécificités, justifiant une expertise juridique de la part de l'IGAS qui vise plusieurs objectifs

1.3.1 Le modèle des Compagnons présente des fondamentaux à préserver pour l'avenir, qui semblent être des atouts autant que des spécificités

[96] **La formation délivrée par les Compagnons du devoir et du Tour de France présente des atouts qui se vérifient suivant plusieurs indicateurs et points de vue.**

[97] **Comme indiqué *supra*, les jeunes gens qui se forment avec l'association bénéficient, tout d'abord, de chances d'insertion professionnelle élevées,** et ce d'autant plus qu'ils intègrent le parcours du Tour de France. Les chiffres précis sont néanmoins difficiles à objectiver. L'AOCDTF se prévaut ainsi d'un taux d'insertion professionnelle de plus de 90 %, résultant d'une enquête menée au sein de l'université Paris Dauphine, au sujet des jeunes gens ayant terminé le Tour de France au cours des cinq années précédant l'enquête. En outre, une étude menée par l'association en 2021 à destination de 4 485 apprenants, six mois après l'obtention de leur diplôme, révèle que, parmi les 32 % qui n'étaient plus en formation, 80 % avaient un emploi²⁷. Les taux d'insertion globaux, tous publics confondus, communiqués à la mission par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) sont un peu moins élevés, entre 57 % et 77 % (à six mois) et entre 65 % et 81 % (à douze mois), selon les centres de formation²⁸, sans qu'il soit aisé de

²⁷ L'association ne dispose d'aucun autre élément consolidé pour l'ensemble de ses publics, qu'ils soient ou non Compagnons, dans l'attente des résultats d'une enquête menée sur les jeunes gens terminant leur formation en juillet 2023.

²⁸ Données extraites le 1^{er} février 2023. Si l'on considère l'ensemble des apprentis de niveau CAP à BTS en France, 67 % sont en emploi salarié dans le secteur privé 6 mois après leur sortie d'études (chiffres InserJeunes – DARES/DEPP, janvier 2023 ; en janvier 2022, ce taux était de 65 %). Pour mémoire, InserJeunes est un système d'information obtenu par rapprochement de bases de données administratives, par la DARES et la DEPP, pour suivre les parcours des jeunes en voie professionnelle et leur insertion dans l'emploi : données « scolarité » (remontées administratives des inscriptions des élèves et des apprentis) et données « emploi » issues des déclarations sociales nominatives (DSN).

comprendre si la succession de contrats, pendant le Tour de France, y introduit un biais. L'association, pour sa part, a indiqué à la mission que ces taux prenaient peu en compte les cohortes numériquement faibles (qui caractérisent de nombreuses formations qu'elle propose).

[98] **Ces éléments quantitatifs s'accompagnent, sur le plan qualitatif, d'une image d'excellence des jeunes formés**, que la mission a pu vérifier auprès d'un grand nombre d'interlocuteurs. Les données collectées par l'association elle-même, via un questionnaire diffusé en 2022 par son service qualité vers 8 505 entreprises²⁹, révèlent que 78 % des entreprises répondantes étaient satisfaites ou très satisfaites de leur relation avec les Compagnons du devoir, et 87 % satisfaites ou très satisfaites de l'enseignement dispensé par l'association. Cette vision très majoritairement positive, en termes de qualité de la formation, trouve d'ailleurs des éléments d'objectivation lors de rencontres internationales des métiers telles que les *Worldskills*.

[99] Ces résultats relatifs aux métiers se doublent, comme on l'a vu, de l'aspiration à former des hommes et des femmes autant que des professionnels, dans un système de valeurs particulier, reposant sur l'entraide et le partage, entre métiers et entre générations, de même que sur « *la responsabilisation et la confiance* », pour reprendre une réponse formulée dans le questionnaire diffusé par la mission aux délégués régionaux, sur le sujet des spécificités compagnonniques. Cet aspect, plus difficile à définir et quantifier, n'en est pas moins un élément essentiel, étudié par des chercheurs tels que David Abonneau³⁰, et parfois résumé par la notion d'organisation « *missionnaire* »³¹.

[100] **Les enquêtes qualité menées par l'association elle-même, tout comme les échanges avec les apprentis ou aspirants rencontrés, témoignent enfin de la satisfaction de la majorité des jeunes gens formés, ainsi que de leurs familles**. Selon les réponses au questionnaire diffusé en 2023 par le Service qualité de l'association (1 438 réponses), plus de 85 % des apprenants étaient ainsi très satisfaits ou satisfaits du suivi pédagogique, environ 66 % étaient très satisfaits ou satisfaits du suivi administratif, et 78 % étaient très satisfaits ou satisfaits de la qualité des locaux. Même dans le cadre des quelques contacts (par mail ou téléphone) qu'elle a pu organiser avec des jeunes gens ayant abandonné leur formation, la mission a recueilli des témoignages principalement positifs. L'association des apprentis de France (ANAF) a exprimé, lors de sa rencontre avec la mission, la même confiance dans l'offre de l'association.

1.3.2 Des éléments du modèle peuvent toutefois être questionnés et justifier une réflexion sur son évolution

[101] **La parcours du Tour de France, qui nécessite une implication pendant de nombreuses années, est tout d'abord marqué tant par sa longueur que par son imprévisibilité - la temporalité**

²⁹ AOCDTF, Analyse du questionnaire à destination des entreprises (2022). Ce questionnaire a reçu un taux de réponse d'un peu plus de 10,5 %.

³⁰ Maître de conférences en gestion à l'université de Paris-Dauphine, ayant participé à plusieurs projets de recherche en lien avec l'AOCDTF. V. également, entre autre littérature sur le sujet, le dossier récemment consacré par la revue *Éducation & Didactique* à la thématique de la Transmission chez les Compagnons du Devoir (2021).

³¹ Utilisé plus largement, dans les sciences des organisations, pour désigner tout type de structure reposant sur des croyances, une culture ou une idéologie communes.

des étapes de l'adoption, comme de la réception, étant variable, et à la main des seuls formateurs et représentants des métiers (cf. *supra*).

[102] **Le regard de certains jeunes ayant mis fin à leur parcours témoigne des difficultés que peuvent engendrer le parcours très exigeant des Compagnons, ou la vie en communauté associée à la formation.** Certains jeunes gens ont ainsi souffert de la séparation d'avec leur famille engendrée par le Tour de France, d'autres se sont sentis mal accompagnés pendant ce parcours (cf., ici encore, les enquêtes qualité de l'association elle-même, et notamment celles ciblant les jeunes gens ayant abandonné leur formation³²). Dans ces mêmes questionnaires qualité, certains commentaires des familles sont également singulièrement critiques, sur des sujets aussi essentiels que l'encadrement des mineurs, ou la salubrité des locaux³³.

[103] **L'association est enfin perçue par certains de ses interlocuteurs comme étant mal disposée à se conformer strictement aux référentiels.** A titre d'exemple, la DGESCO a transmis à la mission une note récapitulant les constats des contrôles réalisés sur cinq centres de formation de l'AOCDF en 2022 et 2023. Si celle-ci souligne de nombreux éléments positifs tels que l'implication des formateurs ou l'adaptation des contenus de l'enseignement, elle mentionne également, parmi les points de vigilance, la « (m)éconnaissance du référentiel de diplôme par les formateurs du professionnel et le responsable pédagogique », ou la « (m)éconnaissance des documents institutionnels de l'Education nationale ».

1.3.3 La mission est donc parvenue à la conclusion que, si des aménagements ou dérogations pouvaient se justifier pour protéger le cœur du modèle, ils devaient aller de pair avec certaines évolutions

[104] Dans le contexte d'une offre de formation déployée sur un marché économique, marqué par la baisse des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage, la mission a eu à cœur de rechercher le point d'équilibre entre, d'une part, le respect de la situation de concurrence avec les autres pourvoyeurs de formation professionnelle et, d'autre part, la préservation des éléments indépassables de spécificité d'un modèle ancien, éprouvé et reconnu.

[105] A cet égard, elle est parvenue à la conclusion que, **si les forces et spécificités de l'association peuvent justifier d'appliquer des règles dérogatoires, voire de créer un régime plus directement adapté à l'alternance en itinérance, de tels dérogations ou régimes ne sont acceptables que s'ils concernent spécifiquement le cœur du modèle compagnonnique, dans ce qu'il propose de singulier. En-dehors de cette ligne de nécessité, ce sont des adaptations de ce modèle qui doivent être recherchées.**

[106] C'est selon cet axe de raisonnement que s'organisent les deux parties suivantes qui, l'une pour la formation, l'autre pour l'hébergement, tentent de déterminer ce que sont les éléments indispensables du modèle, qui nécessiteraient, sauf à le dénaturer, un aménagement des pratiques ou de la réglementation.

³² AOCDF, Questionnaire de satisfaction « abandon », 2021.

³³ AOCDF, Questionnaire de satisfaction à destination des familles, 2023.

2 Les parcours de formation sur le Tour de France sont sources de complexités, impliquant des adaptations et aménagements pour préserver les spécificités du compagnonnage

[107] **Les complexités juridiques identifiées par la mission et propres au modèle des Compagnons portent quasiment exclusivement sur la période de formation correspondant au Tour de France.** La période antérieure, au cours de laquelle le jeune n'est pas encore aspirant, n'est pas source de difficultés juridiques majeures. En parallèle, la formation suivie par les personnes de plus de 25 ans ne pose pas non plus de problèmes substantiels.

[108] Les points abordés renvoient tout d'abord au parcours de formation spécifique des aspirants, puis au financement des formations et aux modalités de délivrance des certifications.

2.1 Le parcours de formation des aspirants relève des règles de droit commun mais intègre un cadre très spécifique lié au compagnonnage, générant des situations particulières qui méritent des évolutions

2.1.1 Le Tour de France implique nécessairement une ingénierie de formation assez fine pour éviter de construire des trajectoires artificielles juxtaposant les contrats et les certifications

[109] Comme indiqué *supra*, les aspirants s'engagent dans un parcours atypique les conduisant à faire l'apprentissage du compagnonnage et de leur métier sur la base de contrats en alternance rythmés par des changements fréquents de villes. A ce titre, **le Tour de France présente une double spécificité à l'origine des complexités juridiques constatées par la mission :**

- **sa durée**, dans la mesure où la formation est particulièrement longue comparativement aux parcours classiques proposés par les CFA (cf. *supra*) ;
- **sa nature « fragmentée »**, avec des changements d'employeurs fréquents, **posant la question du type de contrat à conclure lors des années non diplômantes.**

[110] Le risque est réel de construire, pour coller au cadre juridique de droit commun, des trajectoires de formation artificielles, avec une juxtaposition de certifications afin de correspondre à la nécessaire succession de contrats d'alternance de ville en ville.

[111] Pour éviter cela, **la construction de parcours est assez structurée au sein de l'association, avec une prise en charge au sein du collège des métiers, instance nationale interne composée de permanents et d'élus**, regroupés dans des instituts des métiers. Ils ont la charge de construire les parcours de formation et de veiller aux évolutions des besoins afin de mettre en adéquation les formations proposées avec les attendus de chaque métier mais aussi avec la manière dont le métier est pratiqué aujourd'hui et le sera demain. L'objectif est de construire des projets métiers, de déployer un modèle pédagogique commun et harmonisé dans tous les sites et d'accompagner

les Compagnons formateurs. Au total, **14 corps de métiers sont concernés³⁴, avec des déroulés de parcours très différents d'un métier à l'autre**, comme la mission l'illustrera *infra*.

[112] De manière spécifique, le déploiement de l'enseignement professionnel théorique constitue actuellement un enjeu important, consistant à intégrer une méthode pédagogique nouvelle à destination des itinérants pour aborder les disciplines d'enseignement général à travers des modules *e-learning* visant l'apprentissage autonome du jeune, combiné à des temps de remédiation avec un formateur. L'ambition est d'intégrer cet enseignement général à la progression métier et d'articuler les séances d'enseignement professionnel théorique en lien direct avec le métier, à travers notamment les temps pédagogiques personnalisés évoqués *supra*.

[113] Enfin, les référentiels métier font l'objet d'une réécriture fréquente des processus en intégrant les exigences du label Qualiopi, tout en sachant que certains indicateurs de ce référentiel ont été mentionnés comme pouvant être inadaptés au Tour de France. **La mission ne considère cependant pas qu'il soit pertinent de recommander un aménagement sur ce sujet.**

[114] D'une part, la mise en place de dérogations au référentiel Qualiopi est impossible dans l'état actuel du droit : si un organisme de formation veut bénéficier de financements publics, il doit être certifié Qualiopi, en application de l'article L. 6316-1 du code du travail. D'autre part, les labellisations *ad hoc* correspondent à des situations très précisément identifiées, autour d'exigences particulières en termes de gestion. Enfin et surtout, **même si le référentiel Qualiopi fournit à titre indicatif la liste des documents qui peuvent être donnés pour chaque indicateur, la preuve reste libre, ce qui laisse une marge importante pour l'association mais aussi pour l'auditeur en termes de compréhension d'éventuelles spécificités à prendre en compte.**

2.1.2 La principale difficulté juridique rencontrée par l'AOCDTF dans le champ de la formation réside dans la zone de frottement existant entre le droit commun et le montage de parcours imposant une succession de contrats

[115] **La principale difficulté juridique rencontrée par l'AOCDTF est tout à fait spécifique au parcours compagnonnique.** Elle résulte directement de la nécessité de signer chaque année (ou deux fois par an) un nouveau contrat, correspondant à chaque changement d'entreprise. Ces successions de contrats, au-delà de l'ingénierie qu'elles supposent au plan administratif, suscitent des questions particulières portant sur les années non diplômantes de ces parcours certifiants.

³⁴ Compagnons Boulangers et Pâtisseries du Devoir du Tour de France. • Compagnons du Devoir Carrossiers, Constructeurs de Véhicules. • Compagnons Passants Charpentiers du Devoir, Bons Drilles du Tour de France. • Compagnons Chaudronniers du Devoir. • Compagnons Passants Couvreurs du Devoir, Bons Drilles du Tour de France. • Compagnons Passants Maçons du Devoir. • Compagnons Forgerons, Maréchaux-Ferrants, Mécaniciens et Électriciens du Devoir du Tour de France. • Compagnons Menuisiers et Ébénistes du Devoir. • Compagnons Selliers, Tapissiers, Maroquiniers et Cordonniers Bottiers du Devoir du Tour de France. • Compagnons Passants Plâtriers et Peintres du Devoir, Bons Drilles du Tour de France. • Compagnons Passants Plombiers du Devoir, Bons Drilles du Tour de France. • Compagnons Serruriers du Devoir. • Honnêtes Compagnons Passants Tailleurs de pierre du Devoir. • Compagnons Tonneliers Doleurs du Devoir.

[116] **Dans le droit commun, le parcours se déroule sur la base d'un seul contrat d'apprentissage, au sein d'une seule entreprise, ce qui ne pose pas de difficulté car le support contractuel est unique.**

- A titre d'exemple, un jeune dont le parcours de formation a pour objectif l'obtention d'un brevet professionnel de charpentier en deux années dans un CFA classique signera un contrat d'apprentissage couvrant ces deux années, auprès du même employeur. La prise en charge sera facile, avec un objectif de qualification clairement identifié.

[117] **Or, le parcours compagnonnique fonctionne différemment puisqu'il faut conclure un nouveau contrat à chaque changement de ville.**

- A titre d'exemple, le jeune dont le parcours de formation visera aussi l'obtention d'un brevet professionnel de charpentier devra faire face à un montage spécifique, d'autant que la préparation de ce diplôme dure trois ans au sein de l'AOCDF, au lieu de deux³⁵. Dans ce schéma, l'aspirant devra changer *a minima* trois fois d'employeurs, *a maxima* six fois, s'il est dans un schéma « villes d'été / villes d'hiver », débouchant sur autant de contrats à conclure. Dans cet exemple, six contrats de travail devront ainsi successivement être conclus. La prise en charge financière des contrats couvrant les périodes non diplômantes sera alors plus difficile. L'association doit donc trouver des certifications pour rendre ces années plus ou moins artificiellement diplômantes et ainsi « rentrer dans les cases ».

[118] **Juridiquement, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ont pour objectif la délivrance d'une qualification professionnelle** (en prenant en compte les épreuves terminales), en application des articles L. 6211-1 (pour les contrats d'apprentissage) et L. 6325-1 (pour les contrats de professionnalisation).

[119] **Il n'est donc pas possible de conclure un contrat d'alternance pour une seule année non diplômante, même si cette année est intégrée à un parcours qui est certifiant.**

[120] Plusieurs effets peuvent dès lors être mentionnés :

- **l'AOCDF trouve des alternatives en mobilisant le contrat de professionnalisation intitulé « qualification supérieure dans la convention collective » puis elle bascule l'aspirant en apprentissage lors de l'année du diplôme ;**
- **le recours au contrat de professionnalisation pour les premières années, non diplômantes, du Tour de France, est moins favorable à l'entreprise, qui ne peut alors percevoir les aides en faveur de l'apprentissage** alors même qu'elle s'implique dans la formation du début de parcours du jeune (dans l'exemple du brevet professionnel, seul l'employeur de la troisième année sera bénéficiaire de ces aides), il en ressort des difficultés plus fortes pour trouver des entreprises d'accueil en début de Tour de France ;
- en complément, dans le cadre de sa construction de parcours, il peut arriver que l'association fasse le choix de recourir à des certifications supplémentaires au cours de ces années afin de les rendre diplômantes, plus ou moins artificiellement :

³⁵ Les complexités juridiques seraient cependant les mêmes dans l'hypothèse d'un parcours de deux années.

- **à travers la validation d'un titre professionnel**, possible par la voie de l'apprentissage ou par le contrat de professionnalisation et présent de manière assez importante dans le parcours des aspirants menuisiers par exemple, dont l'organisation prévoit la validation de titres professionnels annuels, en plus du brevet professionnel ;
- **ou d'un CQP** (possible par les contrats de professionnalisation) ;
- **cependant, cette mobilisation de certifications supplémentaires pour couvrir ces années non diplômantes n'est pas toujours bien acceptée par les financeurs** (dans le cas particulier du CQPM notamment, avec quelques difficultés de prise en charge par l'OPCO 2i qui considère qu'il s'agit là d'un recours à un CQP « de convenance ». Le sujet est sensible car, dans la métallurgie, il n'y a pas de contrats de professionnalisation « qualification supérieure dans la convention collective ») ;
- **et par les certificateurs eux-mêmes**, qui ont parfois des difficultés à comprendre pourquoi le jeune intégrant un parcours le conduisant au brevet professionnel passe des épreuves pour valider annuellement un titre professionnel, par exemple.

[121] Le tableau suivant fournit quelques chiffres sur les trois années de brevet professionnel. Les jeunes en contrat d'apprentissage sur la première et la deuxième année de brevet professionnel préparent une certification intermédiaire. Les contrats de professionnalisation représentent assez logiquement près de 60 % des contrats d'alternance au cours de la première année de préparation du brevet professionnel avant de passer à 39 % au cours de la troisième année, qui est diplômante.

Tableau 10 : Volume de contrats d'alternance conclus en première, deuxième et troisième année du brevet professionnel, parmi les aspirants, au 31 décembre 2022

	1 ^{ère} année de brevet pro			2 ^{ème} année de brevet pro			3 ^{ème} année de brevet pro		
	Contrat apprentissage	Contrat de pro	Total	Contrat apprentissage	Contrat de pro	Total	Contrat apprentissage	Contrat de pro	Total
BOULANGER		45	45	23	1	24			
CARRELEUR		1	1						
CHARCUTIER	3	2	5						
CHARPENTIER		76	76		114	114		53	53
COUVREUR	1	35	36		34	34		20	20
EBENISTE	3	31	34		23	23	6		6
MACON		41	41	6	25	31	12	5	17
MENUISIER	171		171	122		122	77	1	78
METALLIER		53	53	45	49	94			
PEINTRE		19	19	12		12			
PLATRIER	4		4		1	1	1		1
PLOMBIER	12	29	41	18		18			
TAILLEUR DE PIERRE	30		30				29	2	31
TAPISSIER	10		10	2		2			
Total	234	332	566	228	247	475	125	81	206

Source : AOCDTF

[122] Il est à noter une forte diversité des situations selon le métier préparé :

- **la formation de menuisier présente la grande spécificité de se faire totalement en contrat d'apprentissage, dès la première année du brevet professionnel, ce métier ayant fait le choix volontaire de construire le parcours des aspirants autour de la validation d'un titre professionnel par année³⁶, le tout conduisant à l'obtention du brevet professionnel.** Cette organisation permet de recourir à la voie de l'apprentissage dès le début du parcours. Elle n'est cependant pas généralisable car il serait difficile de systématiser pour chaque métier le recours à des titres professionnels adaptés pour tous, chaque année ;
- **à l'inverse, les métiers de couvreur et de charpentier se préparent par contrat de professionnalisation, pour le brevet professionnel, y compris l'année du diplôme.** Cette absence de bascule en apprentissage résulte directement de la structuration du parcours conduisant à deux changements de ville par an, y compris la troisième année ;
- **le métier de maçon est quant à lui assez illustratif,** avec deux premières années marquées par une prépondérance du contrat de professionnalisation puis une bascule vers les contrats d'apprentissage au cours de la troisième année ;
- **enfin, le métier de boulanger est intéressant à analyser puisqu'il prépare au brevet professionnel en deux ans au lieu de trois généralement pour les autres métiers,** avec une première année très structurée à l'aide des contrats de professionnalisation et une seconde année mobilisant, assez logiquement, des contrats d'apprentissage.

[123] Ces chiffres illustrent aussi la tendance à la perte du nombre d'aspirants au fur et à mesure de l'avancée dans le parcours, comme indiqué *supra*.

[124] Une dérive consisterait à utiliser malgré tout le contrat d'apprentissage dès la première année de brevet professionnel, tout en sachant que le contrat ne sera qu'annuel ou semestriel selon le métier, conduisant à le rompre automatiquement lors du changement de ville. Une telle pratique pourrait cependant être perçue comme un recours abusif au contrat d'apprentissage. La mission signale qu'elle n'a pas constaté une utilisation de ce type au sein de l'AOCDF.

[125] Cette situation est source de confusion, avec une prise en charge aléatoire par les OPCO et insécurisante pour l'association, à l'exception notable des métiers du bâtiment dont l'OPCO (Constructys), qui connaît bien les singularités des parcours des aspirants, accepte de financer ce genre de contrat de manière plus systématique. Cependant, pour valider cette prise en charge, Constructys prend appui sur l'accord-cadre conclu avec l'Etat, jugé indispensable pour sécuriser le parcours de l'aspirant. Ces montages sont également incertains vis-à-vis des certificateurs. L'accord-cadre traite effectivement de ce sujet mais sans régler les difficultés auxquelles l'association est confrontée car il manque de clarté sur ce point.

³⁶ Titre professionnel menuisier installateur et titre professionnel menuisier fabricant bois et dérivés.

2.1.3 Afin de rendre moins complexe la construction de parcours pour les aspirants, la mission recommande certaines pistes d'évolution articulées autour d'un scénario *a minima* et d'un scénario *a maxima*

[126] Le scénario *a minima* implique dans un premier temps, et à très court terme (au printemps 2024) de clarifier le contenu du futur accord-cadre conclu avec l'Etat. Il s'agirait concrètement de mieux expliciter la difficulté juridique rencontrée par les associations de compagnonnage signataires, au sein même du texte, **permettant à tous les partenaires de comprendre clairement les complexités inhérentes au Tour de France car celles-ci sont très loin d'être connues de tous. Ensuite, la disposition pourrait donner des exemples concrets d'architecture de certifications possibles et justifiées, l'AOCDTF pouvant d'ailleurs s'engager, au sein de ses contrats, à expliciter l'apport de telles ou telles certifications complémentaires dans le parcours de l'aspirant, en complément de l'objectif final consistant à valider un brevet professionnel par exemple.**

[127] **Ce scénario se situerait dans le cadre juridique existant, régi par l'article L. 6221-1 du code du travail** qui prévoit que le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti et un employeur. Cet article rend juridiquement impossible la création d'un contrat « support » ou « cadre » unique, pour l'ensemble du Tour de France car il ne permettrait pas de prendre en compte le caractère individuel de la relation de travail et les conditions spécifiques de responsabilité et d'organisation propre à chaque entreprise.

[128] En complément, trois leviers potentiellement mobilisables pourraient faire l'objet d'une réflexion approfondie entre l'AOCDTF et l'Etat à l'occasion de la renégociation de l'accord-cadre :

- **un premier levier réside dans les groupements d'employeurs**, notamment les GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification)³⁷, qui offrent la possibilité de mettre en place un contrat d'alternance unique, « support », permettant de recourir à plusieurs employeurs membres du groupement sur l'ensemble des années du parcours certifiant. Cette option ne couvrirait certes pas toutes les situations connues par l'AOCDTF et il ne s'agit en aucun cas de limiter les possibilités de partenariats. Toutefois, cette voie spécifique pourrait être expérimentée au cas par cas, en veillant à ce qu'elle ne soit pas trop lourde à mettre en place ;
- **un second levier réside dans les titres professionnels du ministère du travail**, dont la mobilisation au cours des années dites non diplômantes peut être, comme vu *supra*, de nature à faciliter grandement le montage du contrat d'alternance de l'aspirant, d'autant que l'AOCDTF est aujourd'hui un partenaire étroit du ministère du travail, associée, pour les titres qui l'intéresse, à la phase d'ingénierie. Elle est également consultée, au même titre que les branches professionnelles ou les entreprises, au sujet de leur rénovation. Les titres sont des certifications très professionnalisantes et assez flexibles, avec des entrées en formation et des évaluations en vue de leur obtention tout au long de l'année ;

³⁷ Les GEIQ sont des collectifs d'entreprises qui organisent des parcours d'insertion et de qualification. Chaque parcours vise une qualification.

- **un troisième levier réside dans les blocs de compétences**³⁸. Même si, en l'état actuel des textes, il n'est pas possible de valider un bloc de compétences dans le cadre du contrat d'apprentissage, celui-ci visant l'entièreté de la certification même si celle-ci est décomposée en blocs, ils pourraient permettre à terme de fluidifier l'ingénierie de formation et la construction des parcours. La mission note en effet qu'il existe un contexte propice à la validation de diplômes ou de titres par apprentissage, bloc par bloc, qui serait une avancée pour l'alternance itinérante, en lien avec le scénario *a maxima* de la mission.

[129] En effet, le scénario *a maxima* consisterait à **envisager une modification des textes législatifs afin de reconnaître l'apprentissage par itinérance ou les situations d'alternance par le voyage. Sans reconnaître strictement le compagnonnage dans les textes, il s'agirait plus généralement d'autoriser la succession de plusieurs contrats d'alternance au cours d'un même parcours certifiant, favorisant ainsi la mobilité géographique des alternants.**

[130] Une telle disposition pourrait apporter de la souplesse et faciliter le recours au contrat d'apprentissage dès la première année du parcours certifiant, lorsque cette voie est la plus adaptée pour le jeune et même s'il ne s'agit pas d'une année diplômante.

[131] Cette disposition ne serait pas réservée aux seules associations compagnonniques, même si, en pratique, elles seraient principalement concernées, mais bien ouverte à tout CFA souhaitant développer la mobilité géographique de ses apprenants.

[132] **Il s'agirait finalement tout simplement de permettre à un jeune alternant de suivre un parcours de formation avec un objectif diplômant tout en changeant de ville, d'entreprise et de territoire. Concrètement, l'idée serait bien de permettre à un jeune, pour obtenir un diplôme, de conclure un ou plusieurs contrats d'alternance pendant ses deux ou trois ans de formation.** Afin de construire concrètement ces parcours, la mission considère qu'il faudra prendre appui sur les blocs de compétences, qui offrent d'ores et déjà la possibilité de segmenter les acquis à valider.

[133] Pour l'apprentissage, cette modification des textes pourrait tout particulièrement concerner l'article L. 6222-15 du code du travail, qui prévoit aujourd'hui que « *Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes. Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier centre de formation d'apprentis qu'il a fréquenté pour conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau. Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats* ». L'article L. 6211-1, de portée plus générale, pourrait également être modifié.

³⁸ La définition législative des blocs de compétences est prévue à l'art. L. 6113-1 du code du travail qui dispose que « *Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées* ». Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont concernés par ce découpage par blocs. En juillet 2023, 4 054 certifications enregistrées au RNCP étaient découpées par blocs de compétences, sur un total de 5 017.

[134] S'agissant du contrat de professionnalisation, une modification des textes peut également être envisagée, notamment à l'article L.6325-2 du code du travail, qui dispose d'ores et déjà que « *le contrat de professionnalisation peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises* »³⁹, envisagées de manière simultanée, et non suivant une succession jalonnant un parcours. L'article L.6325-1, de portée plus générale, pourrait également être modifié.

[135] Afin de limiter les risques de nomadisme des apprenants, il sera par ailleurs nécessaire de prévoir un certain nombre de garde-fous en établissant par exemple une liste préalable des situations éligibles à cette itinérance : compagnonnage, spécificité de l'entreprise en termes de savoir-faire unique, particularités du métier, déménagement, etc.

[136] **Ce scénario *a maxima* a la préférence de la mission.**

[137] En contrepartie de ces évolutions, quel que soit le scénario retenu, la mission encourage l'AOCDTF à s'interroger, dans le contexte des réflexions en cours sur son modèle, sur la pertinence de conserver une organisation fondée sur une « ville d'hiver » et une « ville d'été » pour les métiers du bâtiment. **Ce mode de fonctionnement est en effet une source de difficultés supplémentaires et le questionner ne paraît pas fragiliser les spécificités du parcours compagnonnique.**

[138] Enfin, et de manière plus transversale, il serait intéressant de lancer une réflexion sur l'opportunité d'ouvrir les CQP à la voie de l'apprentissage afin de permettre une homogénéisation avec les titres professionnels. Cela impliquerait notamment, en amont, d'évaluer l'impact financier d'une telle extension et ses conséquences sur les contrats de professionnalisation.

Recommandation n°1 Dans un scénario *a minima*, clarifier au sein du futur accord-cadre conclu entre l'Etat et les associations compagnonniques les modalités de succession des contrats d'alternance au cours du Tour de France, tout particulièrement dans le cas des années non diplômantes des parcours certifiants, afin de sécuriser les parcours des jeunes aspirants et les prises en charge financière. Cette clarification consisterait notamment à expliciter la difficulté juridique rencontrée par les associations et à donner des exemples concrets d'architecture de certifications possibles et justifiées, dans le cadre juridique existant.

Recommandation n°2 Dans un scénario *a maxima*, inscrire la possibilité d'un apprentissage en itinérance dans la loi, qui autoriserait juridiquement la succession de plusieurs contrats d'alternance au cours d'un même parcours certifiant afin de favoriser la mobilité géographique de tous les alternants, qu'ils soient engagés ou non dans un parcours compagnonnique.

Recommandation n°3 Renoncer à organiser deux changements d'employeurs au cours d'une même année pour les aspirants se formant à un métier du bâtiment, cette structuration en « ville d'hiver » et « ville d'été » générant des difficultés particulières.

³⁹ Cet article précise qu'une convention doit alors être conclue entre l'employeur, l'ensemble des entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation.

2.1.4 Les formations aux métiers sont prises en charge par des Compagnons itinérants récemment reçus, ne posant pas de difficultés juridiques particulières mais pouvant nécessiter un encadrement plus fort

[139] La mobilisation des « anciens », pour former et accompagner les générations suivantes, est particulièrement importante dans le modèle compagnonnique. Les formations aux métiers sont ainsi généralement prises en charge par des Compagnons récemment reçus - cf. *supra*⁴⁰.

[140] Selon la DGEFP, interrogée par la mission sur les implications juridiques de cette forte spécificité, il appartient au responsable légal de l'organisme de formation déclaré en application de l'article L. 6351-1 du code du travail de justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent dans les prestations de formation réalisées, et de la relation entre ces titres et qualités, d'une part, et ces prestations, d'autre part.

[141] Ainsi, rien ne s'oppose à la réalisation d'actions de formation par des Compagnons nouvellement reçus dans des disciplines pour lesquels les diplômes et qualifications qu'ils détiennent sont en lien avec l'enseignement dispensé. En l'espèce, ces formateurs interviennent au titre du métier auquel ils ont été récemment formés.

[142] Cette organisation spécifique pose néanmoins la question de l'accompagnement et du parcours de formation proposés à ces formateurs, ainsi que des certifications pouvant être délivrées afin de mieux reconnaître les compétences acquises au cours de cette expérience.

[143] Concernant les contrôles pédagogiques réalisés par l'Education nationale, sur les 28 académies ayant répondu à une enquête de la DGESCO pour la mission, trois ont indiqué avoir contrôlé des formations dans des centres relevant de l'association, soit un total de cinq sites, deux situés dans l'académie de Bordeaux, deux dans celle de Montpellier et un dans celle de Nantes.

- La mission a notamment retenu les constats positifs suivants : la bonne connaissance des programmes et des modalités d'évaluation par les formateurs ; des contenus adaptés ; un suivi de l'apprenti chez l'employeur par l'équipe pédagogique, l'implication des formateurs.
- Concernant les points de progression, peuvent être cités : une méconnaissance du référentiel de diplôme par les formateurs, des plateaux techniques insuffisamment équipés, pas d'individualisation des parcours, des lieux de formation en entreprise non compatibles avec la réglementation de l'examen, des heures de cours parfois insuffisantes pour répondre aux attendus du diplôme, un manque de supports pédagogiques.

[144] Enfin, au sein de l'enquête de satisfaction réalisée par l'association à destination des formateurs Compagnons en 2021⁴¹, environ 80 % des répondants estiment avoir les compétences techniques pour exercer leur mission (contre 74 % en 2020) et 78 % estiment avoir les compétences pédagogiques (contre 75 % en 2020). 90 % considèrent avoir les compétences d'encadrement (contre 86 % en 2020). 72 % s'estiment suffisamment accompagnés contre 64 %

⁴⁰ En 2022, l'association comptabilisait 453 formateurs pour l'enseignement général et 292 formateurs pour l'enseignement professionnel. Les formations aux enseignements généraux ne font pas appel à des Compagnons

⁴¹ AOCDTF, Analyse du questionnaire à destination des formateurs Compagnons, 2021.

en 2020. Ces progrès reflètent la forte mobilisation de l'AOCDTF pour améliorer la fonction de formateur, ce que la mission salue. En complément, **après leur gâche, une très grande majorité souhaite valoriser ses acquis par un diplôme ou une validation des acquis de l'expérience (VAE).**

[145] La mission considère que l'accompagnement des formateurs dans leur montée en compétences pourrait être encore davantage structurée, dans la continuité des progrès d'ores et déjà constatés, avec notamment une proposition plus systématique d'accompagnement vers une certification reconnaissant leurs compétences pédagogiques. Une prolongation de la durée de cette gâche à cinq années afin de professionnaliser davantage les Compagnons itinérants les plus intéressés par cette fonction pourrait également être une piste intéressante à explorer.

Recommandation n°4 Proposer systématiquement aux jeunes Compagnons assurant une fonction de formateur métier au sein de l'AOCDTF un accompagnement vers une certification reconnaissant leurs compétences pédagogiques et, sur la base du volontariat, prolonger la durée de cette fonction de trois à cinq ans afin de les professionnaliser encore davantage.

[146] En outre, sans avoir expertisé de manière approfondie ce point, la mission a pu constater, à la lecture des enquêtes de satisfaction transmises par l'association, que les familles⁴² étaient très critiques sur plusieurs aspects du compagnonnage, avec des remarques négatives concernant, d'une part, les relations AOCDTF / parents, qualifiées très souvent d'insuffisantes - les familles constatant ne pas recevoir assez d'informations sur le parcours de leur enfant ainsi qu'un manque de réactivité de la part des interlocuteurs de l'association - et, d'autre part, les formateurs, avec notamment la mention d'absences débouchant sur des annulations de cours et un manque d'encadrement. Des alertes similaires sont constatées dans l'enquête destinée aux itinérants⁴³. **Ces sujets ne relèvent pas de l'expertise juridique demandée à la mission. Cependant, elle encourage vivement l'AOCDTF à prêter une attention particulière à ces remontées des familles et des itinérants qui pourraient être une réelle source de fragilités à l'avenir.**

[147] En lien avec ces constats, **le rôle des formateurs au regard du respect du droit du travail devrait être davantage affirmé.** A titre d'exemples, la mission peut citer la prévention des risques psycho-sociaux, la fermeture des ateliers la nuit et le dimanche, mais aussi les règles particulières d'accueil des mineurs en CFA, qui font l'objet d'un encadrement strict en termes d'accès aux ateliers ainsi que d'une interdiction de bénéficier des temps pédagogiques personnalisés du soir et du samedi.

[148] Enfin, les « prévôts », également Compagnons itinérants, sont responsables des centres de formation, sous la supervision du délégué régional (cf. *supra*). Il apparaît que ce positionnement ne génère pas de difficultés particulières, la DGEFP ayant indiqué à la mission que la seule condition requise pour de telles fonctions était prévue à l'article L. 6352-2 du code du travail qui dispose que « *Nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction, d'enseignement aux apprentis ou d'administration dans un organisme de formation s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur* ».

⁴² Questionnaire de satisfaction à destination des familles, 2023.

⁴³ Questionnaire de satisfaction à destination des itinérants, 2021.

2.2 Au plan financier, si l'impact de la réforme de 2018 n'est pas propre à l'association, les règles spécifiques prévues par l'accord-cadre sur le temps de formation et la rémunération devraient être maintenues

2.2.1 La réforme structurelle du mode de financement de l'apprentissage prévue par la loi du 5 septembre 2018 a impacté l'association mais pas davantage que les autres CFA

[149] **L'activité de l'AOCDTF comprend la formation, à hauteur de 70 % de son chiffre d'affaires.** Chaque centre accueille différents publics regroupés sur trois types de financements distincts :

- **le contrat d'apprentissage, soit 4 322 780 heures stagiaires et 81 % de l'activité formation ;**
- les contrats de professionnalisation conclus avec les aspirants, à hauteur de 591 535 heures stagiaires, soit 11 % de l'activité formation ;
- les contrats de professionnalisation « classiques » (hors Tour de France), le CPF, les plans de formation, à hauteur de 393 598 heures stagiaires, soit 8 % de l'activité formation.

[150] La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a bouleversé le mode de financement de l'apprentissage, principalement en libéralisant l'offre de places en formation et en confiant aux branches professionnelles, en lien avec les pouvoirs publics, la fixation de NPEC pour les contrats d'apprentissage. Il apparaît que ces modifications structurelles ont certes fortement impacté l'AOCDTF mais pas davantage que les autres CFA. L'association reconnaît d'ailleurs qu'elle était plutôt bien préparée à ces changements, avec notamment une comptabilité analytique préexistante à la réforme.

[151] La mission constate par ailleurs une double spécificité sur les sujets de financement de l'apprentissage, mais celles-ci ne sont pas liées à la réforme de 2018 :

- une première spécificité tient à la diversité des métiers concernés par les formations proposées, ce qui conduit l'association à être l'interlocutrice d'un nombre élevé d'OPCO. Cette multiplicité des interlocuteurs engendre nécessairement une certaine forme d'insécurité au plan financier, comme développé *supra* ;
- une seconde spécificité est relative à l'organisation de l'association, composée d'un CFA unique, comprenant des centres de formation dont le nombre est difficile à connaître, y compris par l'AOCDTF. La certification Qualiopi porte sur ce CFA qui regroupe donc une multiplicité de sites couvrant une grande variété de métiers. En parallèle, la déclaration à France Compétences est décomposée par régions. Cette organisation peut à la fois être une garantie de simplicité en termes de pilotage mais aussi une source de complexités.

2.2.2 La baisse des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage provoque de vives inquiétudes, communes à l'ensemble des CFA proposant des formations destinées aux plus bas niveaux de qualification

[152] L'AOCDTF pourrait être fortement impactée par la baisse des NPEC. Ainsi, **la perte de chiffre d'affaires est estimée par l'association à 4,8 M€** sur une année pleine, en prenant comme base le nombre d'apprentis actuels⁴⁴. Le tableau suivant décompose cette perte sur les 20 certifications les plus concernées, représentant 80 % de la perte totale estimée. Ces certifications regroupent par ailleurs 6 296 apprentis, soit les 2/3 du total des apprentis comptabilisés par l'association. De nombreux métiers sont concernés, avec une forte prépondérance du secteur du bâtiment, et dans une moindre mesure l'industrie et les métiers du goût.

Tableau 11 : Recensement des 20 principales certifications préparées par l'AOCDTF impactées par la baisse des NPEC

Certification	Impact sur le chiffre d'affaires
CAP Menuisier Fabricant de Menuiserie, Mobilier et Agencement	-526 691 €
CAP Charpentier bois	-453 306 €
CAP Couvreur	-426 240 €
CAP Métallier	-419 205 €
CAP Pâtissier	-288 345 €
BP Menuisier	-274 495 €
CAP monteur en installations thermiques	-242 455 €
CAP Boulanger	-169 071 €
BP Métallier	-158 089 €
CAP tailleur de pierre	-142 600 €
BAC PRO Installateur en Chauffage, Climatisation et Énergies Renouvelables	-109 721 €
BAC PRO Métiers de l'Électricité et de ses Environnements Connectés	-100 837 €
BP Monteur en installations de génie climatique et sanitaire	-94 238 €
BP Maçon	-81 719 €
CAP Réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage, option A : chaudronnerie	-78 855 €
CAP Ebéniste	-78 427 €
CAP Maroquinerie	-69 034 €
BP Couvreur	-58 891 €
BAC PRO Réparation des carrosseries	-55 900 €
BP Boulanger	-55 286 €
TOTAL	-3 883 405 €

Source : Simulation AOCDTF

⁴⁴ NB : la mission a utilisé uniquement les données fournies par l'association afin d'estimer l'impact de la baisse des NPEC.

[153] Si la mission prend ainsi note des fortes préoccupations de l'association, elle n'a cependant pas été en mesure d'apprécier de façon plus approfondie les effets de ces baisses très récentes et surtout les éventuels impacts qui seraient spécifiques au compagnonnage.

[154] Mais elle retient au moins de ses investigations que ces analyses sur les NPEC sont révélatrices d'un constat plus global dépassant largement le champ de l'AOCDTF et conduisant à considérer que **la baisse homogène des NPEC, sans prise en compte des spécificités des métiers, a pu être pénalisante pour les formations destinées aux plus bas niveaux de qualification.**

[155] L'enjeu réside donc à l'avenir dans la nécessité de mieux financer, ou moins pénaliser, ces formations ciblant les plus bas niveaux de qualification, surtout si elles portent sur des métiers en tension, utilisant des plateaux techniques sophistiqués et / ou recourant à des matières premières dont le coût a augmenté. Il s'agit ainsi de veiller à ne pas les impacter de manière identique, voire davantage, que les formations des plus hauts niveaux de qualification.

[156] Les conclusions de la mission se situent ainsi dans la continuité des analyses développées récemment par l'IGAS et l'IGF lors du travail réalisé sur les modalités de financement des CFA⁴⁵. Ce rapport a réinterrogé le niveau du soutien financier à l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, expliquant ainsi que la baisse du NPEC dans ce secteur pouvait se justifier pour au moins deux raisons : le niveau moyen de la prise en charge des contrats d'apprentissage dans l'enseignement supérieur (8 428 €) est nettement plus élevé que dans l'enseignement secondaire (7 560 €). En outre, au-delà du niveau bac + 2, la valeur ajoutée de l'apprentissage sur l'insertion professionnelle des étudiants est inférieure à celle constatée pour les niveaux de diplôme inférieur. Ce rapport a donc conduit à formuler une recommandation que la mission partage, consistant à proposer pour ces certifications une baisse de NPEC plus importante que pour les autres certifications tout en réallouant tout ou partie des économies engendrées vers un soutien aux dispositifs favorisant l'entrée et la réussite en apprentissage des jeunes les moins qualifiés.

[157] Enfin, la mission note que l'AOCDTF est plutôt proactive car elle a fait le choix récent de diversifier ses financements et conduit des réflexions allant dans un double sens :

- le développement de la formation continue pour les plus de 25 ans : l'évolution des technologies, la numérisation des métiers ou leur transition écologique sont autant de sujets préoccupants pour les entreprises qui nécessitent des formations de qualité. L'association compte sur cette activité pour équilibrer son modèle économique ;
- le développement des différents types de mécénats, l'année 2022 étant marquée par une forte hausse de cette source de financement (+ 12 % des dons manuels). Le mécénat de compétence est également concerné, l'association ayant notamment été accompagnée pour l'élaboration de son nouveau plan stratégique. Les dons en nature correspondent surtout à de la matière première (bois, métal, etc.) et à des machines.

Recommandation n°5 Au plan global, au-delà des enjeux propres au compagnonnage, différencier la baisse des niveaux de prise en charge (NPEC) selon les métiers afin de favoriser les formations des plus bas niveaux de qualification, dans la continuité des analyses développées en 2023 dans le rapport de l'IGAS et de l'IGF portant sur les modalités de financement des CFA.

⁴⁵ Rapport IGAS et IGF, Modalités de financement des CFA, juillet 2023.

2.2.3 Les règles financières prévues par l'accord conclu avec l'Etat au sujet du temps de formation et de la rémunération, prenant en compte les spécificités du compagnonnage, devraient être maintenues en 2024

[158] L'accord-cadre conclu avec l'Etat sur la période 2019-2024 présente un contenu essentiellement financier (cf. *supra*). Comme indiqué par la DGEFP à la mission, cet accord-cadre ne saurait en principe revêtir qu'une portée déclarative, conduisant à préciser des engagements dans l'organisation pédagogique du compagnonnage mais ne pouvant juridiquement déroger aux exigences individuelles de la relation de travail entre l'apprenti et son employeur. Pourtant, cet outil pluriannuel introduit des instabilités, sources d'inquiétudes exprimées par l'AOCDTF à l'échéance de la période d'exécution.

[159] **Indépendamment du choix effectué entre le scénario *a minima* et *a maxima* proposé par la mission (cf. recommandations n°1 et 2), cet accord-cadre reste le support le plus adapté pour prendre en compte les spécificités des parcours de formation compagnonniques, sur les aspects financiers liés au temps de formation, d'une part, et à la rémunération, d'autre part.**

[160] L'accord-cadre actuel devrait donc faire l'objet, *a minima*⁴⁶, d'une reconduction à l'identique s'agissant de ces deux dispositions. Elles ont en effet en commun de reconnaître financièrement les singularités propres au compagnonnage : **l'organisation des cours du soir et du samedi, à travers les temps pédagogiques personnalisés, piliers de la vie communautaire associé à la volonté de renforcer le temps de présence en entreprise dans le premier cas ; le versement d'une rémunération plus favorable à des jeunes s'engageant dans un parcours contraignant d'excellence sur plusieurs années dans le second cas.**

[161] Le prochain accord-cadre pourra également être l'occasion de préciser l'articulation entre les temps pédagogiques personnalisés et l'enseignement professionnel théorique en cours de déploiement, comme décrit *supra*.

[162] La mission mentionne aussi la nécessité pour l'Etat, DGEFP et DGESCO, d'instaurer à l'avenir un réel suivi du déploiement de l'accord-cadre, tel que prévu d'ailleurs à son article 6. Il ne s'agit pas d'envisager un pilotage fin avec une comitologie dense mais un dispositif léger à travers un comité de suivi annuel permettant de véritablement porter un regard sur l'application du cadre juridique existant à ce modèle singulier. **Aujourd'hui, la mission déplore en effet vivement que cet accord-cadre soit à peine connu de l'Etat, tant dans son contenu que dans son existence.**

[163] Enfin, afin de garantir davantage de stabilité aux associations signataires et de sécuriser leurs parcours, un allongement de la durée de cet accord de cinq à dix ans peut être envisagé. Cette prolongation pourrait s'accompagner de la possibilité de conclure des avenants ou de prévoir des reconductions automatiques.

Recommandation n°6 Reconduire l'accord-cadre entre l'Etat et les associations compagnonniques dans les mêmes termes au sujet de la rémunération des apprenants et de la reconnaissance des temps pédagogiques personnalisés des aspirants.

⁴⁶ Le reste de son contenu dépend des orientations susceptibles d'être données sur la recommandation n°1 de la mission.

Recommandation n°7 Mettre en place un suivi de l'accord-cadre par l'Etat, à travers un comité annuel, et allonger sa durée de cinq à dix ans afin de garantir davantage de stabilité aux associations compagnonniques signataires et sécuriser au mieux les parcours des jeunes.

2.3 Enfin, l'évaluation des compétences des aspirants engendre des difficultés juridiques plus ou moins spécifiques au modèle, pouvant faire l'objet de réflexions sur les modes de validation des certifications

2.3.1 Les aspirants sont soumis à deux types d'épreuves tout au long de leur Tour de France : celles liées spécifiquement à l'apprentissage compagnonnique et celles relevant du droit commun des certifications

[164] Les jeunes engagés dans le Tour de France réalisent des « travaux de progression » ou « de congrès », qui leur permettent d'évoluer, depuis le « travail d'adoption » jusqu'au « travail de réception » ou « chef d'œuvre ». Ce parcours s'accompagne d'une éthique identifiée sous le vocable de « grande Règle », ainsi que d'une série de rituels de transmission très organisés.

[165] Ces épreuves particulières sont totalement indépendantes du parcours classique conduisant les aspirants à la certification, même si les compétences évaluées au cours des examens sont en pratique assez proches. D'après les jeunes auditionnés par la mission, ces épreuves propres à l'apprentissage compagnonnique sont même généralement plus difficiles que les épreuves « de droit commun », parfois considérées comme une simple « formalité ».

2.3.2 L'association n'a pas fait le choix d'un processus de contrôle en cours de formation, principalement pour des raisons organisationnelles

[166] Le contrôle en cours de formation (CCF) est une modalité d'évaluation réalisée en vue de la délivrance d'un diplôme. Elle est réalisée sur les lieux où se déroule la formation, par les formateurs eux-mêmes, au moment où les candidats ont atteint le niveau requis ou ont bénéficié des apprentissages nécessaires et suffisants pour aborder une évaluation certificative. Il s'effectue dans le cadre même de la formation. Les activités et les supports d'évaluation prennent donc en compte la diversité des équipements utilisés et les spécificités du contexte local. Le CCF autorise ainsi une grande diversité de mises en situation. Parce qu'il se déroule pendant la formation et non à l'issue de celle-ci, le CCF permet aussi de rétroagir sur la formation. Pour les organismes privés, une habilitation à faire du CCF doit être délivrée par le recteur⁴⁷.

[167] L'AOCDTF n'a pas fait le choix de s'engager dans cette modalité et continue à recourir au système classique de contrôle terminal par épreuves ponctuelles, pour deux raisons :

- la première est liée aux caractéristiques de ses parcours, le jeune aspirant suivant sa formation de manière totalement décloisonnée sur des sites relevant d'académies variées tout au long de son Tour de France. Or, **la démarche d'habilitation au CCF n'est pas**

⁴⁷ Source : Eduscol.

nationale mais doit être engagée au niveau de chaque rectorat, ce qui pourrait être source de complexités particulières pour l'AOCDTF ;

- la seconde résulterait du statut des formateurs. En effet, l'AOCDTF a expliqué à la mission que leur profil se prêtait peu au CCF car ce ne sont pas des formateurs « de métier » mais ils sont « du métier », avec peu d'expérience et cette « gâche » est limitée à deux ou trois ans. Cependant, **la DGESCO a confirmé à la mission qu'aucune condition d'ancienneté des formateurs n'était requise pour obtenir l'habilitation**⁴⁸. Il s'agit donc d'un malentendu.

[168] Dans un contexte marqué par une hausse du nombre d'examens à faire passer au cours des dernières années, résultant de l'augmentation du nombre de candidats, **la mission note que ce sujet du CCF devrait malgré tout faire l'objet de réflexions plus poussées au sein de l'association**, entre basculer vers ce modèle en plein essor ou, à l'inverse, rester en dehors du CCF, avec le risque de complexification de l'organisation des examens ayant recours à l'ancien modèle. Une démarche progressive, de nature expérimentale, pourrait ainsi être lancée dans quelques sites volontaires.

Recommandation n°8 Concernant l'organisation des examens, engager des demandes d'habilitation à pratiquer le contrôle en cours de formation (CCF), *a minima* auprès de quelques rectorats sur des sites volontaires de l'association.

2.3.3 L'AOCDTF rencontre certaines difficultés pour organiser les examens et constituer des jurys, en particulier concernant la validation des titres professionnels, nécessitant des réflexions plus globales

[169] L'association peut rencontrer des difficultés dans l'organisation des examens et la constitution des jurys, en lien avec les certificateurs. Les délégués régionaux considèrent ainsi à plus de 83 % que les modalités d'évaluation des compétences comportent des zones de frottement avec le droit existant, constituant ainsi l'item cité au sein du questionnaire comme véhiculant le plus de difficultés juridiques. Celles-ci sont cependant très variables d'un territoire à l'autre et d'un certificateur à l'autre. Elles peuvent être regroupées en deux grandes catégories.

[170] **Le premier type de difficultés, propre au Tour de France, résulte de la méconnaissance ou de malentendus avec les certificateurs, qui peuvent avoir une interprétation variable des textes.**

[171] Le sujet des examens est ainsi particulièrement délicat pour les aspirants alternant « ville d'hiver » et « ville d'été ». Le lieu de rattachement pour passer les examens est celui de la « ville d'hiver » mais ceux-ci peuvent se dérouler alors que le jeune est déjà passé dans sa « ville d'été ». Le lieu de résidence du jeune au moment du passage des épreuves (c'est-à-dire la maison de Compagnon dans laquelle il vit) n'est donc pas forcément situé dans la « ville d'hiver »⁴⁹. Ce point

⁴⁸ L'arrêté du 17 juin 2020 fixant les conditions d'habilitation à mettre en œuvre le contrôle en cours de formation prévoit notamment que sont tenues à la disposition des corps d'inspection compétents : la composition et la qualification de l'équipe pédagogique de l'organisme de formation ; l'organisation pédagogique de la formation en centre ou en établissement, et en entreprise ; les modalités de mise en œuvre du contrôle en cours de formation.

⁴⁹ Les difficultés propres à l'organisation en « ville d'hiver » et en « ville d'été » pour certains métiers conduisent la mission à préconiser à l'association de renoncer à cette dualité (cf. recommandation n°3).

renvoie à une difficulté plus générale portant sur les aspirants dont le lieu de résidence ne se situe pas dans la même académie que le centre de formation. Enfin, en écho aux difficultés liées au montage contractuel des années non diplômantes évoquées *supra*, lorsque l'association inscrit le candidat à l'examen du brevet professionnel avec trois contrats successifs, certains rectorats peuvent être gênés par la succession de contrats et de certifications intermédiaires.

[172] Le second type de difficultés est ciblé sur les modalités de validation des titres professionnels et dépasse l'AOCDTF.

[173] Les titres, depuis la possibilité de les valider par la voie de l'apprentissage, représentent un type de certification très intéressant pour l'association. Il apparaît néanmoins que les procédures d'examens sont coûteuses et lourdes, avec des dérives particulières remontées à la mission concernant la rémunération des jurys, conduisant quelques centres de formation à s'interroger sur la mobilisation, à l'avenir, de ce type de certifications. En effet, les modalités d'indemnisation des membres de jury, tous certificateurs confondus, sont très variables, allant du simple défraiement à une rémunération de fait, alimentant le risque de voir se développer des surenchères pour garantir la bonne organisation des sessions d'examen. Seuls le maintien du salaire et le remboursement des frais de déplacement du salarié participant à un jury d'examen sont prévus par les textes, à la charge de l'employeur, quelle que soit la certification⁵⁰. Cet encadrement insuffisant conduit certains jurys à réclamer des montants élevés à l'association pour se déplacer, dans un contexte de pénurie. Les marges de négociation sont souvent faibles pour l'association. L'AOCDTF a ainsi fixé un tarif horaire maximum de 20 euros mais en pratique, ce plafond n'est pas toujours respecté lorsque la tenue d'un examen est en jeu.

[174] Sur ce dernier point, comme indiqué *supra*, l'AOCDTF est pourtant un partenaire important du ministère du travail dans le cadre de la politique du titre. Elle est notamment invitée régulièrement et participe activement aux groupes techniques de révision des titres. Sept centres sont agréés pour faire passer les épreuves, surtout dans le secteur du bâtiment. **S'agissant d'un partenariat à préserver, ces alertes remontées par l'association auprès de la mission pourraient utilement faire l'objet d'échanges à très court terme avec la DGEFP.**

Recommandation n°9 Au plan global, améliorer les modalités d'organisation des examens en vue de la délivrance des titres professionnels en fixant clairement les modalités de prise en charge financières des membres des jurys, afin de limiter le risque de surenchères tout en n'aggravant pas la situation de pénurie d'ores et déjà constatée.

2.3.4 Enfin, de manière plus ambitieuse, la création d'une certification spécifique visant à reconnaître le statut de Compagnon et ses spécificités semble opportune, d'autant que le contexte est favorable

[175] Une question récurrente au cours de la mission a porté sur l'opportunité de créer une certification spécifique visant à reconnaître le statut de Compagnon, les savoirs-être transmis,

⁵⁰ Décret n°79-251 du 27 mars 1979. Depuis la loi du 5 septembre 2018, une prise en charge par l'OPCO compétent est aussi possible pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés membres d'un jury.

les enseignements plus transversaux tirés de la vie en communauté et des valeurs véhiculés par ce modèle, mais aussi l'excellence dans la maîtrise du geste professionnel.

[176] **Une telle certification permettrait aussi de reconnaître que les aspirants futurs Compagnons passent plus d'épreuves que les autres jeunes se formant au même métier** dans la mesure où, parallèlement à la montée en compétence diplômante classique, une montée en compétence compagnonnique est prévue, avec un fort niveau d'exigence, cf. *supra*.

[177] Finalement, cette nouvelle certification **permettrait de valoriser le parcours, d'officialiser le statut de Compagnon sur le marché du travail et d'encourager les jeunes à aller jusqu'au bout**, dans un contexte marqué par la baisse du nombre de réceptions, comme déjà indiqué *supra*.

[178] Un tel projet pourrait concrètement conduire à enregistrer cette certification transversale au répertoire spécifique. **Cependant, aucun précédent portant sur une certification de même nature n'a pu servir de point de comparaison pour la mission.**

[179] **Cette certification pourrait être validée au moment de la réception** et devrait être conditionnée à la validation des certifications « métiers » afin d'éviter une dérive qui consisterait à devenir Compagnon, et donc obtenir cette certification, sans avoir validé au préalable les certifications reconnaissant les compétences métiers acquises tout au long du Tour de France. La mission insiste en effet sur le fait qu'il **ne s'agirait en aucun cas de créer des certifications spécifiquement délivrées par l'AOCDTF pour valider la formation aux métiers, ce qui conduirait à une forte illisibilité de l'architecture des certifications**. Il s'agirait bien d'une certification plus transversale et orientée vers les *soft skills*, **faisant davantage référence à la manière d'être et à la manière de faire du parcours compagnonnique**.

[180] **Cette certification pourrait être commune aux trois structures compagnonniques**. Le plus difficile serait de définir précisément les savoir-être et compétences résultant de ce statut, dans un contexte par ailleurs historiquement marqué par la volonté de certains Compagnons de ne pas mettre en avant ce titre mais, au contraire, de rester discret sur le sujet. Certains craignent également qu'une telle certification conduise à réduire, voire figer, la définition du Compagnon.

[181] L'importance de ce travail préalable est renforcé par les dispositions de l'article L. 6113-6 du code du travail qui dispose que « *sont enregistrées pour une durée maximale de cinq ans, dans un Répertoire spécifique établi par France compétences, sur demande des ministères et organismes certificateurs les ayant créées et après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles* ». La délimitation du caractère professionnel des compétences complémentaires portées par les valeurs compagnonniques impliquera un travail approfondi.

[182] Dans cette perspective, la démarche récemment lancée par le siège de l'AOCDTF avec un cabinet de conseil visant notamment à réfléchir à la définition du « Compagnon » pourrait particulièrement éclairer le travail à réaliser sur cette certification, tout comme le chantier mené dans le but d'améliorer la visibilité du Tour de France pour les jeunes, en limitant sa durée globale.

[183] **La mission constate ainsi que le contexte est très favorable au lancement de ce projet, même si elle reconnaît aussi qu'une telle certification ne fait pas consensus aujourd'hui au sein de l'association et que l'enregistrement au répertoire spécifique n'est évidemment pas acquis.**

[184] Enfin, même si les enjeux et le contenu de la future certification seraient très différents, il est à noter que l'AOCDTF maîtrise d'ores et déjà les procédures de demande d'enregistrement auprès de France Compétences, **étant devenue organisme certificateur en mars 2023** pour la délivrance d'une certification de niveau 5 enregistrée au RNCP⁵¹.

Recommandation n°10 Engager une démarche commune à l'ensemble des structures compagnonniques visant à enregistrer au répertoire spécifique une certification reconnaissant le statut de Compagnon, les savoirs-être ainsi transmis, les enseignements plus transversaux tirés de la vie en communauté et des valeurs véhiculés par ce modèle, mais aussi l'excellence dans la maîtrise du geste professionnel.

[185] Enfin, la mission a très fréquemment constaté que l'AOCDTF devait faire face, quotidiennement et sur des sujets variés, à la connaissance inégale de ses spécificités par ses partenaires alors même que la coopération avec ceux-ci est très majoritairement jugée de qualité par l'association. **Il peut ainsi souvent exister des interprétations différentes du cadre juridique qui impactent fortement le fonctionnement d'ensemble de l'association, causant des zones de frottement ou de flou. La mission considère que l'Etat devrait veiller à une plus forte harmonisation, au niveau local, de l'interprétation du cadre juridique applicable à l'association, afin de dissiper les malentendus et éviter des traitements différenciés des aspirants d'un territoire à l'autre.** Cette harmonisation représente un enjeu d'autant plus important que les mêmes disparités ont été constatées lors des investigations portant sur l'activité d'hébergement de l'AOCDTF, faisant l'objet d'une expertise spécifique présentée dans la partie suivante.

3 La spécificité liée aux activités d'hébergement des apprenants mérite une expertise particulière, impliquant également des pistes d'évolution

[186] Comme l'y invitait la lettre de la ministre, la mission s'est intéressée aux conditions d'hébergement des jeunes gens formés par l'AOCDTF, tout particulièrement au sein des maisons de Compagnons. Au fil de ses investigations, elle a découvert l'importance des questions juridiques rencontrées par l'association en ce domaine, qui lui est apparu, plus qu'un thème parmi les autres, une part essentielle des défis actuels rencontrés par la structure.

[187] **Sans prétendre à l'exhaustivité sur ce sujet dont l'étude ne lui revient ici que par le lien qu'il présente avec la formation, dans le modèle compagnonnique, la mission a choisi de mettre en lumière et d'analyser les questions juridiques les plus saillantes qui lui sont apparues dans le cadre de ses échanges avec l'association, principalement liées au fonctionnement des maisons de Compagnons.** Comme pour les questions directement liées à la formation, elle les a abordées sous un angle d'expertise juridique, non de contrôle de l'activité de l'AOCDTF.

⁵¹ Technicien en développement de produits de boulangerie-pâtisserie.

3.1 Les maisons de Compagnons relèvent principalement du statut de résidence sociale et de foyer de jeunes travailleurs

[188] Si l'hébergement offert par l'association utilise des formes diverses (cf. *supra*), son cœur se situe dans les structures qu'elle dénomme « maisons de Compagnons ».

[189] **Le recensement même de ces maisons n'est pas aisé.** Ainsi, dans les sources dont disposait la mission, le nombre précis de maisons ainsi que leurs statuts ne sont pas renseignés de façon exhaustive, et ne se recoupent jamais tout à fait.

Tableau 12 : Recensement par l'association des maisons et de leur statut (sur le soulignement de certains termes, ou les astérisques, voir les explications dans le texte ci-dessous)

Région et maisons	Statut	Nombre de lits
Auvergne Rhône Alpes		
Lyon	FJT*	271
Villefontaine	<u>FJT</u>	
La Talaudière	<u>FJT</u>	146
Saint Egrève	FJT	46
Villaz	FJT*	45
Bretagne		
Brest	RS	60
Rennes	RS	129
Trégueux	RS	20
Bourgogne Franche-Comté		
Auxerre		58
Dijon	<u>RS</u>	110
Besançon		
Saône	RS	47
Centre Val de Loire		
Bourges		
Tours	FJT	82
Tours	FJT	110
Normandie		
Mont Saint Aignan	FJT	93
Grand Est		
Colmar	RS	26
Jarville-la-Malgrange	<u>FJT*</u>	110
Muizon	FJT*	124

Région et maisons	Statut	Nombre de lits
Reims	FJT*	78
Strasbourg	FJT*	296
Troyes	RS	81
Hauts de France		
Villeneuve d'Ascq	FJT	154
Ile-de-France		
Champs-sur-Marne	<u>RS</u>	90
Pantin	<u>RS</u>	150
Paris	RS	136
Occitanie		
Albi	<u>FJT</u>	88
Colomiers	<u>FJT*</u>	104
Toulouse	<u>FJT*</u>	106
Rodez		59
Baillargues	<u>RS*</u>	120
Nîmes	FJT*	107
Nouvelle Aquitaine		
Bordeaux	FJT*	149
Chancelade	<u>RS*</u>	118
Couzeix	RS	15
Gelos	FJT*	51
Lamothe Landerron	FJT*	56
La Rochelle	<u>RS</u>	94
La Couronne	<u>RS</u>	42
Pays de la Loire		
Angers	FJT	106
Angers	<u>FJT</u>	114
Cholet	FJT	41
Laval	<u>RS</u>	20
Le Mans	<u>FJT*</u>	63
Nantes	FJT	146
Montoir de Bretagne	<u>FJT*</u>	25
Saumur	FJT	42
PACA		
Cagnes-sur-Mer		66
L'argentière les écrins		60

Région et maisons	Statut	Nombre de lits
Marseille	FJT*	168
Total maisons : 51	Total RS non FJT : 16 Total FJT : 28	Total lits : 4 422

Source : AOCDTF, traitement mission

[190] Comme on le voit, les données ci-dessus, transmises par l'association, laissent encore subsister des zones d'incertitude, s'agissant du statut de certaines maisons, ou du nombre de lits recensés. En outre, elles ne présentent pas une parfaite cohérence avec les autres sources dont a pu disposer la mission. Ainsi :

- le questionnaire adressé à l'ensemble des prévôts, qui a fait remonter 52 réponses, permettant de recenser 48 maisons, fait apparaître 13 maisons ayant exclusivement le statut de résidences sociales (RS) et 26 foyers de jeunes travailleurs (FJT) ;
- surtout, il apparaît dans une note de la direction des affaires juridiques (DAJ) des ministères sociaux adressée à la délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL), en avril 2023⁵², que 17 maisons seulement étaient alors répertoriées comme FJT dans le fichier national des établissements sanitaires et sociaux (FINESS ; leur statut a été agrémenté d'une astérisque* dans le tableau ci-dessus). Au-delà de ce nombre de FJT inférieur à celui comptabilisé par le service Habitat jeunes de l'association, on notera que les maisons de Baillargues et Chancelade, qui apparaissent seulement comme résidence sociale dans le tableau fourni par ce service, sont répertoriées comme FJT dans FINESS. La même note laisse entendre, par ailleurs, que certaines maisons n'auraient jamais fait l'objet d'une autorisation FJT « en bonne et due forme », à l'issue d'un appel à projet (cf. *infra*)⁵³.
- enfin, la DIHAL et l'UNHAJ disposent, de leur côté, d'un récapitulatif des conventions APL existantes (17, selon les données transmises à la mission – le statut des maisons correspondantes est souligné dans le tableau ci-dessus).

[191] Ces difficultés de recensement semblent pouvoir trouver plusieurs explications, notamment les suivantes :

- **l'ancienneté du parc immobilier des Compagnons, confronté à la succession de réglementations, qui n'a pas toujours permis de garder un fil statutaire clair.** L'identification du statut précis des maisons peut ainsi parfois conduire à un véritable travail d'archéologie administrative ;
- **les moyens humains encore limités consacrés par le siège de l'association au sujet de l'hébergement.** Au siège, une responsable Habitat jeunes, recrutée en 2018 sur un poste créé en 2017, gère ainsi seule ce volet de l'activité⁵⁴. Deux aspects connexes sont certes traités

⁵² « Fiche : Statut de l'offre de logement proposée par Les Compagnons du devoir ».

⁵³ V. également l'instruction DGCS/SD1A/2015/284 du 9 septembre 2015 relative au statut juridique des FJT.

⁵⁴ Cette responsable bénéficie, en outre, de l'aide thématiques de deux personnes, sur les sujets spécifiques de la restauration et du handicap.

par d'autres services : la gestion du patrimoine immobilier (service Patrimoine), d'une part ; le recrutement et l'encadrement des prévôts (service « accueil et accompagnement »), d'autre part. Toutefois malgré le développement récent de postes de « coordinateurs habitat jeunes » dans chaque région, ces moyens humains ne semblent pas encore à la mesure de l'importance, pratique et financière, de l'activité d'hébergement de l'association.

[192] Au regard de ce premier constat, il apparaîtrait pertinent que l'association se dote **d'un service ou d'une cellule Hébergement plus étoffée, dont la première mission serait de prendre le temps d'une remise à plat des statuts et agréments des maisons.**

Recommandation n°11 Créer, au sein de l'association, une cellule *Hébergement* disposant de moyens renforcés. Et procéder, au sein de cette cellule, à un recensement exhaustif du statut des maisons de Compagnons.

[193] **Au regard du statut des maisons, l'activité d'hébergement de l'association est, d'un point de vue juridique, principalement une offre de logement, rattachée aux référentiels juridiques du logement-foyer, qui lui permettent d'accéder à différents financements publics (cf. *infra*).** On peut rappeler, à cet égard, que les principaux financements dédiés à la formation professionnelle, tout particulièrement les NPEC, ne sont pas conçus pour couvrir une éventuelle offre d'hébergement ou de restauration des apprentis (cf. article D. 6332-78 du code du travail)⁵⁵.

[194] **Les statuts existants, toutefois, n'épousent pas tout à fait les contours de l'activité de formation de l'association, non plus que l'organisation concrète de son offre d'hébergement.** Cette question n'est pas nouvelle, comme en témoigne l'existence, entre 2007 et 2017, d'un accord-cadre signé avec l'Etat⁵⁶ (cf., en pièce jointe n° 3, cet accord, signé pour une durée de cinq ans, renouvelée une fois).

[195] Tout en évoquant « *l'originalité de la démarche de formation professionnelle et humaine de l'association* », cet accord précisait que « *(l)es spécificités du fonctionnement des Maisons de Compagnons ne s'opposent pas à leur agrément en tant que résidence sociale Foyer de Jeunes Travailleurs (FJT)* ». Ce texte prévoyait ainsi des engagements réciproques, aux fins de « *faciliter l'octroi des agréments en résidences sociales et FJT des opérations de création et de réhabilitation des Maisons des Compagnons* », mentionnant les financements susceptibles de découler de ces agréments. L'Etat s'engageait, de son côté, à demander aux services déconcentrés « *d'instruire favorablement* » les demandes d'agréments en résidences sociales des opérations de création/réhabilitation de maisons des Compagnons « *lorsque ces opérations respectent les caractéristiques décrites par le présent accord-cadre et les normes technique applicables aux résidences sociales* », et à faire de même des demandes d'agrément en FJT pour les maisons « *qui respectent les caractéristiques d'accueil et d'accompagnement décrites par le présent accord-cadre* ». En contrepartie, l'association s'engageait à accroître l'effectif des jeunes accueillis, et à

⁵⁵ Ainsi, au sein de l'association, les différents interlocuteurs de la mission ont tous présenté l'activité d'hébergement comme étant celle dont l'équilibre financier était le plus fragile - ce que relaie, par exemple, une réponse formulée dans le questionnaire adressé aux délégués régionaux : « *l'hébergement et la restauration aux coûts que nous pratiquons sont déficitaires mais importants pour qu'un jeune puisse avoir l'accès au logement, à l'emploi et à la formation* ».

⁵⁶ Représenté par le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

présenter des projets répondant aux spécificités de l'accord-cadre, notamment s'agissant de la qualité des équipes assurant l'accompagnement des jeunes accueillis.

[196] C'est donc dans un contexte marqué par des aménagements passés, mais non reconduits, que se posent aujourd'hui à l'association différentes questions, liées notamment au statut des résidences sociales, à celui des FJT, auxquelles s'ajoutent des questions plus générales, l'ensemble pouvant conduire à se demander si un référentiel spécifique ne pourrait être utilement envisagé.

3.2 A travers le statut des résidences sociales, l'association est soumise à un premier corpus de règles qui ne semble pas entièrement adapté au public accueilli dans ses maisons, et aux conditions de cet accueil.

[197] **La résidence sociale est une forme de « logement-foyer » prévu par l'article L. 633-1 du code de la construction et de l'habitation (CCH).** Ces dispositions définissent le logement-foyer comme « *un établissement destiné au logement collectif à titre de résidence principale de personnes dans des immeubles comportant à la fois des locaux privés meublés ou non et des locaux communs affectés à la vie collective », tout en précisant que « *le logement-foyer dénommé 'résidence sociale' est destiné aux personnes ou familles mentionnées au II de l'article L. 301-1* » (c'est-à-dire « *toute personne ou famille éprouvant des difficultés particulières, en raison notamment de l'inadaptation de ses ressources ou de ses conditions d'existence* »)⁵⁷.*

[198] Les résidences sociales constituent ainsi une forme de logement-foyer, dont le modèle économique est articulé autour de la redevance versée par les résidents, avec toutefois un certain nombre d'aides publiques, qui peuvent intervenir au stade de la construction, puis de l'aide au logement destinée aux résidents ou, pour le fonctionnement, sous forme d'une aide à la gestion locative sociale (AGLS)⁵⁸. **A ce titre, elles donnent lieu à différents agréments ou conventionnements :**

- aides à la pierre (cf. tout particulièrement les articles D. 331-1 et suivants et R. 331-1 et suivants du CCH, concernant les subventions et prêts pour la construction, l'acquisition et l'amélioration des logements locatifs aidés),
- agrément pour les activités d'intermédiation locative et de gestion locative sociale (agrément ILGLS – cf. articles L. 365-4 et R. 365-4 du CCH, et circulaire du 6 septembre 2010

⁵⁷ La structure du « foyers soleil » permet par ailleurs de donner un cadre aux logements-foyers dont une partie des logements et chambres bénéficient de l'ensemble des services collectifs tout en étant « *disséminée dans l'immeuble ou les immeubles avoisinants* » (v., tout particulièrement, l'article 9 de l'arrêté du 17 octobre 2011 abrogeant et remplaçant l'arrêté du 10 juin 1996 – cf. *infra*).

⁵⁸ Cette subvention entend financer quatre grandes catégories d'interventions - la régulation de la vie collective, la prévention et la gestion des impayés, la lutte contre l'isolement et la médiation vers les services extérieurs (cf. circulaire du 30 mai 2013). Elle n'était, jusque récemment, pas sollicitée par l'association, qui a toutefois été encouragée à y prétendre par ses interlocuteurs administratifs dans le département de Maine-et-Loire, pour les FJT d'Angers, Saumur et Cholet, avec succès (v. la subvention de 70 400 euros attribuée par le préfet en 2023).

relative aux agréments des organismes agissant en faveur du logement et de l'hébergement des personnes défavorisées⁵⁹),

- conventionnement à l'aide personnalisée au logement (APL - cf. art. L. 831-1, 5°, L. 353-2 et L. 353-13 du CCH)⁶⁰.

[199] Ce cadre juridique présente, pour le fonctionnement des maisons de Compagnons, un certain nombre d'aspérités.

3.2.1 Il existe, tout d'abord, une tension entre la réglementation générale des logements-foyers et les conditions d'accueil dans les maisons de Compagnons

3.2.1.1 Un premier sujet a trait à la démarche communautaire des Compagnons

[200] Aux termes de l'article L. 301-1 du CCH, la politique d'aide au logement entend notamment promouvoir « *la décence du logement* » (cf. annexe n°3, déclinant plus précisément les caractéristiques minimales attendues dans les logements-foyers). Dans ce cadre, la mission ne peut qu'encourager l'association à poursuivre les chantiers de réhabilitation de certaines de ses maisons, la question de la vétusté des locaux étant encore prégnante dans certains sites⁶¹.

[201] **Plus généralement, elle a observé les tiraillements existants entre certaines caractéristiques régissant les logements-foyers et l'organisation actuelle des maisons de Compagnons, tout particulièrement le parti pris communautaire sur lequel elles reposent.** Notamment, si les chambres collectives ne sont pas proscrites, elles doivent présenter des dimensions (9 ou 12 m2 par occupant, selon les configurations) qui sont parfois supérieures à celles qui existent dans les maisons de Compagnons - certaines comportant encore des dortoirs.

[202] Les difficultés rencontrées à ce sujet par l'association s'inscrivent dans un chaînage qui relie les conditions de financement de la construction/amélioration des résidences sociales (aides à la pierre, avec tout particulièrement le prêt locatif aidé d'intégration – PLAI, et PLAI adapté⁶²) et le conventionnement à l'aide personnalisée au logement (APL). **Ce schéma permet, pour les résidents, la perception de l'APL-foyer, alors versée directement au gestionnaire, qui la soustrait à la redevance⁶³.** Si, traditionnellement, l'association avait peu recours à ce type de conventions,

⁵⁹ L'activité d'intermédiation locative et de gestion locative sociale donne lieu, en effet, à un agrément, pour une durée de cinq ans renouvelable, délivré par le préfet de département ou le préfet de région, selon l'amplitude géographique de l'activité. En vertu de l'article R. 365-7 du CCH, chaque organisme doit ensuite transmettre annuellement un bilan de son activité, ainsi que ses comptes financiers.

⁶⁰ L'ensemble de ces textes s'inscrit dans le cadre du droit européen, qui n'autorise les aides publiques en la matière qu'à certaines conditions précises.

⁶¹ Cf. notamment les enquêtes satisfactions évoquées *supra*.

⁶² Le PLAI comporte une subvention de l'Etat à taux majoré qui contribue à la modération de la redevance payée par les résidents et à l'équilibre de la gestion de la résidence sociale, et donne lieu à une convention signée entre le bailleur, le gestionnaire et l'Etat.

⁶³ Cf., tout particulièrement, les articles R. 353-154 à R353-165 du CCH, issus du décret n°2011-356 du 30 mars 2011 relatif aux conventions conclues en application de l'article L. 351-2 du CCH pour les logements-foyers – à la suite de la nouvelle codification du CCH en vigueur depuis le 1er septembre 2019, l'article L. 351-2 (5°) du CCH a été remplacé par l'article L. 831-1 (5°) du CCH.

elles sont aujourd'hui plus fréquemment signées avec des bailleurs pour les maisons donnant lieu à des projets de rénovation, ou de construction. En l'absence de telles conventions APL, les jeunes apprenants hébergés peuvent éventuellement bénéficier d'autres formes d'aides personnelles au logement, telles que l'allocation de logement social, mais celles-ci, versées dans des conditions qui peuvent être moins favorables, demeurent en tout état de cause conditionnées à certaines caractéristiques du logement⁶⁴. Aussi, en l'état actuel, la taille des chambres et les conditions d'hébergement dans certaines maisons anciennes (à Paris, par exemple) ne permettent pas aux jeunes apprenants de bénéficier de ces aides⁶⁵.

[203] L'équilibre est donc délicat entre, d'une part, les exigences de confort du logement et, d'autre part, l'aspiration à l'organisation d'une vie et d'une formation en communauté. Sur ce sujet, il est apparu à la mission que l'approche de l'association consistant à assurer des moments de vie collective était une part intrinsèque de son modèle de formation, qui n'était nullement contraire aux normes existant pour les foyers-logements, et pouvait être tout particulièrement préservée pour les aspects liés à la restauration (cf. annexe n°3).

[204] Elle recommande toutefois la disparition des dortoirs, conformément à la réglementation, et au-delà, dans la mesure du possible, le développement de chambres individuelles au sein des maisons. La mission a d'ailleurs observé les efforts déjà déployés par l'association, au fil de ses projets récents de construction ou de réhabilitation, avec l'organisation de chambres doubles ménageant des espaces individuels partiellement cloisonnés (dans la nouvelle maison de Strasbourg, par exemple)⁶⁶, voire le développement d'un nombre important de chambres simples (à Pantin, par exemple). Au regard de la durée du parcours des jeunes formés par l'association, et de leur investissement collectif dans le cadre de leur travail en entreprise, des repas et des cours du soir, la mission préconise la poursuite de cette évolution, permettant que, pendant leurs heures de repos, les résidents majeurs puissent bénéficier d'un espace d'intimité propre – les chambres doubles pouvant être réservées aux non-résidents et aux mineurs (voir, sur ce dernier point, la recommandation n°19 *infra*). Il lui apparaît, au surplus, que le développement de cet hébergement en chambre individuelle serait propre à renforcer l'attrait du Tour de France, tout particulièrement pour les Compagnons itinérants, dont l'association cherche aujourd'hui à développer l'autonomie, avant même la fin de leur parcours.

Recommandation n°12 Au sein des maisons de Compagnons, poursuivre la transformation progressive de l'offre de logement, en conformité notamment avec les surfaces minimales fixées par la réglementation, tout en développant l'offre de chambres individuelles pour les résidents majeurs.

⁶⁴ La surface habitable minimale exigée pour une personne seule bénéficiant de l'aide personnelle au logement étant de 9 m² (cf. article R. 822-25 du CCH).

⁶⁵ Reste éventuellement pour eux, lorsqu'ils sont en contrat d'apprentissage, la possibilité de bénéficier de l'aide au logement des apprentis, versée par les OPCO (environ 6,30 euros par nuit, et 3,30 euros par repas).

⁶⁶ Dans certaines maisons, les chambres doubles sont par ailleurs gérées de telle sorte qu'elles accueillent un résident (logé 7 jours sur 7) et un non-résident (plutôt présent seulement 4 nuits dans la semaine).

3.2.1.2 Un second sujet concerne l'hébergement en double logement, voire en itinérance

[205] **Aux termes de l'article L. 633-2 du CCH, le contrat signé entre le gestionnaire de la résidence sociale et la personne logée est conclu pour une durée d'un mois**, tacitement reconduit à la seule volonté du résident, ce dernier pouvant résilier son contrat à tout moment sous réserve d'un délai de préavis de huit jours (article R. 633-3 CCH)⁶⁷. Cette durée ne s'articule donc pas avec les périodes d'hébergement plus courtes qui sont fréquentes dans les maisons de Compagnons - telles que les séquences de quinze jours durant lesquelles les non-résidents peuvent être hébergés à proximité de leurs centres de formation⁶⁸.

[206] Dans sa formation délivrée aux prévôts au sujet de l'habitat jeune (cf. *infra*), l'UNHAJ mentionne la pratique, non prévue par les textes, consistant à conclure des contrats de séjour fractionnés, avec une redevance calculée au *prorata* du temps d'occupation. Au regard des contraintes temporelles spécifiques que rencontrent les jeunes gens hébergés pour leur formation, il est apparu à la mission qu'un assouplissement explicite des textes pourrait être envisagé, par exemple sous forme d'une dérogation à la durée de contrat prévue⁶⁹. Une telle dérogation pourrait profiter plus largement à tous les jeunes alternants qui, même hors compagnonnage, sont confrontés à la problématique du double logement et peuvent rechercher ponctuellement des offres courtes d'hébergement en logement-foyer – cf., déjà, la recommandation figurant en octobre 2010 dans un rapport conjoint IGAS-Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD), qui préconisait de « *viser l'élargissement de l'offre existante par des projets proposant des courts séjours et des séjours temporaires, hors contrat de location* »⁷⁰.

[207] **Une deuxième difficulté concerne la perception des APL.** Le logement au titre duquel de telles aides peuvent être versées est en principe celui « *occupé au moins huit mois par an* », sauf « *obligation professionnelle* » (cf. article R. 822-23 CCH). Comme la direction de l'habitat, de l'urbanisme et des paysages (DHUP) l'a confirmé à la mission, la mobilité des jeunes gens en formation au sein de l'AOCDF est susceptible d'être regardée comme rattachable à une telle obligation professionnelle, le verrou de huit mois pouvant alors être desserré. Pour autant, demeurent, d'une part, les difficultés administratives que peuvent induire les déménagements (en l'absence de gestion des dossiers au niveau national, en effet, chaque déplacement suppose le

⁶⁷ Le contrat de résidence n'est pas un bail d'habitation soumis à la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 régissant les rapports entre bailleurs et locataires. Le contenu du contrat de résidence est tout particulièrement régi par les dispositions de la convention-type APL, laquelle prévoit des mentions obligatoires. Pour les conventions conclues à compter du 2 avril 2011, c'est la convention-type APL « Résidences sociales » figurant en annexe au décret n° 2011-356 du 30 mars 2011 qui s'applique (voir annexe n° 2 au III de l'article R. 353-159 du CCH).

⁶⁸ En pratique, deux types de situations existent, pour ces non-résidents : soit ceux-ci sont résidents dans une autre maison, changeant simplement de structure pendant leurs semaines de formation, et ils signent alors un contrat de résidence avec leur maison principale ; soit ceux-ci ne sont pas résidents ailleurs (car hébergés chez leurs parents, ou par d'autres moyens), et ils signent alors un contrat tenant plutôt lieu de l'hôtellerie, en décalage avec le statut de la résidence sociale.

⁶⁹ Telle que celle prévue par l'article L. 633-3 du CCH, pour certains établissements et services sociaux et médico-sociaux.

⁷⁰ Hébergement des jeunes en formation par alternance : comment investir dans des solutions adéquates ?

dépôt d'une nouvelle demande auprès de la caisse d'allocations familiales du département concerné, avec le temps de traitement afférent) ; et demeure, d'autre part, le verrou de la mensualisation du versement des aides au logement, qui ne permet pas, en principe, de couvrir des périodes à la durée infra-mensuelle, et donc notamment la problématique du double-logement (en cas d'allers-retours entre le lieu de travail et le lieu de formation)⁷¹.

[208] Ici encore, la mission peut donc faire sien, malgré les années passées, le constat du même rapport IGAS-CGEDD, qui relevait, au sujet des jeunes en alternance hébergés en structure collective, que « *les dispositifs d'aide à la personne (ADL et ALS) apparaissent très mal adaptés à la mobilité des personnes concernées* ».

Recommandation n°13 Adapter le cadre du logement-foyer à la mobilité des jeunes alternants (assouplissement de la durée du contrat de résidence, adaptation des conditions du bénéfice des APL afin de garantir leur continuité en cas de lieux de résidence successifs).

[209] Un dernier sujet reliant itinérance et APL mérite d'être évoqué, lié à l'application de plafonnements de redevance différents selon les zones du territoire. Pour chaque logement-foyer conventionné, en effet, des valeurs de redevances maximales sont précisées dans la convention APL, en fonction de plafonds fixés dans l'avis loyers signé chaque année par la DHUP, qui tiennent compte, notamment de la zone où est implantée la structure (zonage « I-II-III »). Or, pour assurer la fluidité du parcours des jeunes gens pendant leur Tour de France, et leur égalité de traitement, l'AOCDF a pris le parti d'appliquer une **redevance unique** dans l'ensemble de ses lieux d'hébergement (cf. *supra*⁷²), qu'elle a en conséquence appuyée sur le plafond le plus bas. Cette redevance unique constitue ainsi une contrainte économique très forte pour l'association, spécialement dans les zones où elle la met en œuvre malgré des plafonds autorisés plus élevés.

3.2.2 Le statut de résidence sociale induit également certains « irritants » s'agissant du public accueilli par les maisons de Compagnons

3.2.2.1 Un premier sujet concerne la gestion des contingents réservataires

[210] Pour les logements locatifs sociaux, un droit de réservation existe au profit de l'Etat, en la personne du préfet, à hauteur de 30 % au plus du flux annuel total de logements de chaque organisme bailleur⁷³. Toutefois, comme la DIHAL et la DHUP l'ont indiqué à la mission, la

⁷¹ Ainsi, en pratique, les non-résidents ne peuvent avoir accès à ces aides (*a fortiori* parce qu'ils ne sont pas des résidents au sens de la convention APL, n'ayant pas signé de contrat de résidence à proprement parler - cf. article R. 353-159 CCH) ; et les résidents, lorsqu'ils se déplacent pendant leurs séquences de formation, ne peuvent les toucher en continu que s'ils restent - fictivement - affiliés à leur maison principale. Comme l'expliquait le rapport IGAS-CGEDD évoqué *supra*, « *l'aide étant versée chaque mois, le bénéficiaire doit justifier du paiement du loyer afférent au mois plein. S'il ne reste pas dans ce logement le mois entier, il devra choisir entre deux solutions, si le bailleur l'y autorise : payer le mois entier pour pouvoir toucher l'aide, ou bien payer pour le temps d'occupation effective et ne pas toucher l'aide* ». La mission a toutefois pu constater que différentes modalités de versement de l'APL étaient rendues possibles dans certaines CAF (au prorata du montant de redevance effectivement dû par le jeune alternant logé).

⁷² Cette pratique est ancienne, déjà mentionnée dans l'accord-cadre signé avec l'Etat en 2007 (cf. pj n°3).

⁷³ cf. articles R. 441-5 et R. 441-5-2 du CCH.

réglementation est distincte dans les logements-foyers bénéficiant d'une convention APL. En effet, l'article R. 353-163, II du CCH prévoit alors, sans fixer de plafond ou plancher précis, que « (l) le préfet peut réserver une part des logements à usage privé dont le pourcentage est inscrit dans la convention », en tenant compte « des besoins recensés par le plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées »⁷⁴. **L'articulation de ces règles n'est toutefois pas claire aux yeux des DDETS.** La mission a ainsi rencontré des interlocuteurs qui indiquaient inscrire un taux de 30 % de places réservataires dans les conventions pour y transposer une obligation légale, non négociable.

[211] En pratique, les contingents sont gérés par le service intégré d'accueil et d'orientation (SIAO)⁷⁵, qui oriente des personnes relevant des groupes identifiés comme prioritaires (cf. article L. 441-1 CCH, mentionnant les mineurs émancipés ou jeunes majeurs issus de l'ASE, mais aussi, par exemple, les chômeurs de longue durée, ou les personnes logées dans des locaux manifestement suroccupés et ayant à leur charge un enfant mineur).

[212] **Cette situation inquiète tout particulièrement l'association aujourd'hui.** En effet, si, jusque récemment, ces contingents réservataires étaient rarement activés par les services préfectoraux, de nombreuses DDETS, sur impulsion de la DIHAL, sont désormais plus volontaristes sur ce sujet⁷⁶. Les Compagnons⁷⁷ font ainsi face à des pratiques très hétérogènes (aucune activation dans certains départements ; exigence de taux de places réservataires supérieurs à 30 % dans d'autres). Jusqu'à présent, l'association semble être parvenue à négocier avec le SIAO afin d'accueillir sur ces places des personnes susceptibles d'être intégrées à son offre de formation. Si elle agit d'ailleurs elle-même en faveur de l'insertion de publics présentant des difficultés (cf. tout particulièrement sa participation au Plan d'investissement dans les compétences – PIC – « 100 % inclusion », en Ile-de-France et Pays de la Loire), elle redoute néanmoins une perte croissante d'autonomie dans le choix des publics accueillis⁷⁸, et un risque d'inadéquation entre les profils orientés sur les places réservataires et les jeunes gens hébergés dans le cadre de leur formation.

[213] La DIHAL, tout en confirmant à la mission qu'elle souhaitait systématiser la mise à disposition du contingent préfectoral à hauteur de 30 % des logements, a indiqué qu'une exemption pourrait être envisagée si les gestionnaires des maisons des Compagnons renonçaient à la perception de la subvention « aide à la gestion locative sociale » (AGLS - cette aide est encore peu perçue par l'association, qui n'a commencé que récemment à la solliciter, dans certains départements - cf. *supra*). **Une circulaire émanant de la DHUP et de la DIHAL pourrait, à ce titre, être l'occasion d'éclaircir les obligations des logements-foyers en la matière, et d'harmoniser le**

⁷⁴ V. aussi, sur ce point, l'article 4 de la convention APL type pour les résidences sociales.

⁷⁵ V., à ce sujet, les articles L. 345-2-8 et R. 345-10 du CASF.

⁷⁶ Pour une préconisation en ce sens, v. également : *Evaluation et pistes d'évolution pour les Foyers de jeunes travailleurs*, rapport du CGEDD, février 2022, susmentionné.

⁷⁷ Il résulte des échanges que la mission a pu avoir avec les autres associations compagnonniques que celles-ci sont également concernées par le sujet.

⁷⁸ Selon la négociation de chaque convention, d'autres contingents peuvent venir s'ajouter à celui de l'Etat (pour les collectivités territoriales et leurs EPCI, par exemple – cf., sur les bénéficiaires des réservations, l'article R. 441-5 du CCH). Dans le réseau général des FJT, en Ile-de-France, plus de 64 % des places seraient ainsi contingentées - 40 % par l'Etat, 36 % par Action Logement, 24 % par les collectivités territoriales (source : UNHAJ).

traitement des maisons de Compagnons, en tenant compte du lien qui existe, pour elles, entre l'activité de formation et celle de logement.

Recommandation n°14 Clarifier les obligations des logements-foyers en matière de contingents réservataires, et harmoniser sur ce sujet le traitement des maisons de Compagnons, en tenant compte de leur vocation particulière (circulaire DHUP-DIHAL).

3.2.2.2 Le public accueilli en résidence sociale, ensuite, compose plus généralement un ensemble distinct de celui des jeunes alternants, ce qui soulève des questions relatives à la spécialisation de l'accueil

[214] Comme indiqué *supra*, aux termes des articles L. 301-1 et L. 633-1 combinés du CCH, le logement-foyer dénommé « résidence sociale » est destiné à toute personne ou famille éprouvant des difficultés particulières, en raison notamment de l'inadaptation de ses ressources ou de ses conditions d'existence. Celles-ci ont ainsi vocation à accueillir un public très diversifié qui, s'il comprend les « *jeunes travailleurs et jeunes en insertion* », de même que « *les personnes en formation professionnelle* », s'étend à tous les « *ménages ayant des revenus limités ou rencontrant des difficultés d'accès au logement ordinaire* » (cf. circulaire n°2006-45 du 4 juillet 2006 relative aux résidences sociales⁷⁹).

[215] Dans ce cadre, **le champ des publics concernés ne coïncide pas entièrement avec celui que les maisons de Compagnons ont vocation à accueillir, au regard de l'objet principal de formation professionnelle qui est le sien.** Ainsi :

- d'une part, des conditions d'accueil en résidence sociale conventionnée tiennent au niveau de ressource des publics, mais aussi à l'autonomie des résidents, qui doivent être en mesure d'occuper un logement privatif (cf. *infra*, au sujet des mineurs) ;
- d'autre part, la possibilité pour ces résidences de « cibler » le public accueilli selon d'autres paramètres demeure relativement contrainte. Certes, la circulaire du 4 juillet 2006 indique que chaque résidence sociale peut définir dans son projet social un public cible particulier⁸⁰. La loi n°2018-1021 du 23 novembre 2018 dite loi ELAN a pour sa part créé un article L. 353-22 dans le CCH, qui autorise les bailleurs, sous réserve d'une autorisation spécifique, à réserver tout ou partie des logements d'un programme à des jeunes de moins de trente ans⁸¹. Toutefois, les dispositions concernant les résidences sociales ne prévoient aucune spécialisation du type de celle qui apparaît, par exemple, dans les textes concernant les

⁷⁹ Emanant du Directeur Général de l'urbanisme, de l'habitat et de la construction et du Directeur Général de l'action sociale.

⁸⁰ Même si elles ne correspondent à aucune définition juridique propre, des « *résidences sociales jeunes actifs* » (RSJA) se sont d'ailleurs développées, avec un projet social dédié aux jeunes qui, bien que disposant d'un emploi ne trouvent pas à se loger (cf. les constats d'un récent rapport du CGEDD : *Evaluation et pistes d'évolution pour les Foyers de jeunes travailleurs*, février 2022).

⁸¹ Cette possibilité n'est toutefois ouverte que pour les seuls logements ne faisant pas l'objet d'une réservation par le représentant de l'Etat (cf. article L. 441-2 du CCH). D'autres type de résidences sociales dédiées à un public particulier existent, par exemple les « *pensions de familles* », destinée à l'accueil des personnes dont la situation sociale et psychologique rend difficile leur accès à un logement ordinaire (cf. l'article L. 633-1 du CCH).

résidences universitaires (destinées aux « *étudiants, (...) personnes de moins de trente ans en formation ou en stage et (...) personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage* » - cf. article L. 631-12 du CCH).

[216] **Cette question d'un ciblage des résidents pose donc, en miroir, celle des conditions dans lesquelles un contrat de résidence peut être légalement résilié.** Dans le fonctionnement intégré de l'AOCDTF, où logement et formation vont de pair, il pourrait sembler logique qu'un jeune ayant commis un manquement dans le centre de formation, voire ayant mis fin à sa formation, se voit parallèlement exclu de son lieu d'hébergement. Toutefois, le statut de résidence sociale relevant non de l'offre d'hébergement, mais du logement à part entière, il emporte des conditions de cessation du contrat très encadrées. Ainsi, l'article L. 633-2 du CCH, tout en prévoyant que le contrat signé avec le gestionnaire de la résidence sociale précise ses conditions de résiliation, dispose que la résiliation du contrat par le gestionnaire ou le propriétaire ne peut, hors cessation totale d'activité de l'établissement, intervenir que dans les cas suivants :

- situation où la personne logée cesse de remplir les conditions d'admission dans l'établissement considéré ;
- « *inexécution par la personne logée d'une obligation lui incombant au titre de son contrat ou d'un manquement grave ou répété au règlement intérieur*⁸². »

[217] La question de savoir si une maison de Compagnons peut, ou non, inscrire dans son règlement intérieur ou dans les contrats de résidence une condition liée au suivi d'une formation a ainsi une incidence directe sur sa possibilité, ou non, de résilier le contrat de résidence d'un jeune qui aurait été exclu d'une formation, ou aurait cessé d'y participer. Or, sur ce sujet, la direction des affaires juridiques du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires comme la DHUP ont indiqué à la mission qu'il ne leur paraissait pas possible de conditionner le logement à une clause de fonction, liée à l'activité du résident⁸³.

[218] A défaut de résoudre entièrement ces difficultés, le développement du statut de foyer de jeunes travailleurs (FJT) pour les maisons de Compagnons paraît offrir une première étape de mise en cohérence au regard des profils accueillis, et de l'accompagnement qui leur est prodigué. **Ce statut offre en effet une possibilité de spécialisation de l'accueil qui paraît cohérente avec l'activité de l'association.** Ainsi, les structures autorisées comme FJT « *accueillent prioritairement des jeunes en activité ou en voie d'insertion professionnelle âgés de 16 à 25 ans* », sans pouvoir accueillir de personnes de plus de 30 ans (cf. article D. 312-153-1 du code de l'action sociale et des familles – CASF)⁸⁴. La généralisation de ce statut permettrait, en outre, une harmonisation

⁸² Pour ce qui concerne les logements-foyers conventionnés, les motifs de résiliation du contrat d'occupation sont également listés à l'article 6 de la convention-type propre aux résidences sociales (cf. annexe II à l'article R. 353-159 CCH). Les modèles de conventions APL prévoient par ailleurs, le plus souvent, une disposition permettant de fixer une durée maximale d'accueil.

⁸³ S'agissant des résidences universitaires, on peut relever que, sans prévoir précisément une clause de fonction, l'article L. 631-12 du CCH dispose que « *les occupants ne bénéficient pas du droit au maintien dans les lieux* ».

⁸⁴ Le projet social des FJT définit les publics accueillis prioritairement. Sa rédaction associe un comité de pilotage réunissant tous les acteurs directement concernés pour définir le projet (commune d'implantation, conseil départemental, gestionnaire, propriétaire, représentants des services déconcentrés de l'Etat et représentants des financeurs).

formelle du statut des maisons, qui traduirait l'homogénéité de l'accompagnement socio-éducatif proposé, dans les faits, aux jeunes apprenants, quelle que soit leur lieu de résidence⁸⁵.

Recommandation n°15 Au sein de l'association, poursuivre l'évolution du statut des maisons de Compagnons vers celui des foyers de jeunes travailleurs.

[219] Cette évolution dépend toutefois, au-delà du développement des dossiers montés par l'association, des appels à projets émis dans chaque département, et du traitement réservé à ces projets par les DDETS. Or, le statut de FJT n'est pas sans présenter également certaines aspérités face aux spécificités compagnonniques.

3.3 Le statut des foyers de jeunes travailleurs permet à l'association de valoriser son projet socio-éducatif, mais pose des difficultés particulières

[220] Dans les FJT créés après la publication du décret n°2015-951 du 31 juillet 2015 relatif aux foyers de jeunes travailleurs, l'organisme gestionnaire doit avoir été agréé pour la gestion des résidences sociales (cf. l'agrément ILGLS mentionné *supra*)⁸⁶. **Ces structures cumulent ainsi les exigences évoquées ci-dessus, liées au statut de résidence sociale, et les obligations rattachées à l'autorisation accordée aux FJT au titre de la réglementation sur les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS)**⁸⁷.

[221] Ces dernières obligations sont, pour partie, communes à tous les ESSMS (élaboration d'un projet d'établissement, et d'un règlement de fonctionnement, remise d'un livret d'accueil, signature de contrats de séjour, mise en place d'un conseil de la vie sociale, évaluations internes et externes, obligations de signaler les dysfonctionnements graves à l'autorité ayant délivré l'autorisation, etc.)⁸⁸ ; pour d'autres, spécifiques aux FJT (cf., tout particulièrement, la mise en

⁸⁵ Elle irait, également, dans le sens du rapport IGAS-CGEDD mentionné *supra*, qui recommandait plus largement le développement de l'offre FJT pour loger les jeunes gens formés en alternance (cf. *Hébergement des jeunes en formation par alternance : Comment investir dans des solutions adéquates ?* octobre 2010). Sur cet accompagnement socio-éducatif, la mission note aussi le besoin croissant, exprimé par certains des salariés de l'association, d'un accompagnement psychologique, voire psychiatrique, de certains jeunes, posant la question du recours à des professionnels qualifiés, de même que celle des modalités de transmission de données sensibles (voire de données de santé) d'une maison à une autre.

⁸⁶ Cf. article D. 312-153-3 du CASF.

⁸⁷ Ainsi, au titre de l'article L. 312-1, 10° du CASF, sont des ESSMS « les foyers de jeunes travailleurs qui relèvent des dispositions des articles L. 353-2 et L. 831-1 du code de la construction de l'habitation ». Les autorisations correspondantes sont délivrées pour une durée de 15 ans. Après une période de vide juridique, l'article 31 de la loi n°2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové a rétabli la compétence des préfets de département en matière d'autorisation des FJT. Les procédures d'autorisation de ces foyers sont définies par le décret n° 2015-951 du 31 juillet 2015 relatif aux foyers de jeunes travailleurs (v. également l'instruction n° DGCS/SD1A/2015/284 du 9 septembre 2015). Les FJT doivent être autorisés dans le cadre d'une procédure d'appel à projets.

⁸⁸ Cf. articles L. 311-4 et suivants du CASF.

place d'un projet socio-éducatif « ayant pour objet l'accès à l'autonomie et au logement indépendant des jeunes » – article D312-153-2 du CASF)⁸⁹.

[222] Si la catégorie des FJT permet ainsi de tenir plus fidèlement compte de l'activité de l'association, sa vocation ne recouvre pas tout à fait celle des maisons de Compagnons⁹⁰ et le statut d'ESSMS crée d'autres sujets d'articulation avec les spécificités compagnonniques. Deux questions témoignent tout particulièrement de ces difficultés : **la situation des prévôts, d'une part ; et, d'autre part, l'octroi plus ou moins aisé de la prestation de service finançant une partie de l'accompagnement socio-éducatif prodigué.**

3.3.1 Le statut de FJT est aujourd'hui assorti d'exigences qui sont pour certaines difficiles à concilier avec l'organisation des maisons de Compagnons, notamment au rôle qu'y joue le prévôt

[223] Au sein de l'association, les interlocuteurs de la mission ont régulièrement souligné la démarche pionnière de l'AOCDF pour la mise en place de FJT dans les années 1970, mais également le sentiment d'un certain hiatus résultant de l'évolution de ce référentiel depuis son rattachement, en 2002, à la réglementation des ESSMS. Ainsi, dans les années récentes, l'autorisation FJT aurait été refusée à des nouvelles maisons (Pantin ou Champs-sur-Marne). Même lorsqu'elles sont accordées, ces autorisations comportent des motifs témoignant d'un certain décalage entre, d'une part, le modèle d'accueil des jeunes gens formés par l'association et, d'autre part, la vocation des FJT portée par les DDETS – cf., par exemple, l'extrait d'une autorisation émise en décembre 2021, pour un nouveau FJT, à Rennes :

Dans le même temps, je porte à votre connaissance que la commission a également émis des observations relatives à votre projet, particulièrement sur les points suivants :

- les outils de la loi 2002-2 ainsi que leur mise en œuvre doivent être définitivement finalisés ;
- Le volet de votre projet social relatif à l'accompagnement vers et dans le logement et plus largement à la mission socio-éducative de la structure est encore insuffisamment étayé à ce stade de votre candidature, en comparaison avec le projet d'accompagnement à l'insertion professionnelle ;
- le fonctionnement envisagé met l'accent sur l'accompagnement des jeunes en situation de compagnonnage et ne décrit pas à ce stade les modalités d'orientation et de travail auprès des autres publics visés par les textes réglementaires régissant l'activité d'un FJT et que vous seriez susceptibles d'accueillir.

⁸⁹ Si un FJT est ainsi aujourd'hui conçu par les textes comme étant nécessairement une résidence sociale, la préexistence de ces foyers, bien avant la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 sur les ESSMS ou même l'apparition des résidences sociales en 1994, conduit dans les faits à ce que certaines maisons des Compagnons se réclament de ce statut tout en demeurant en-dehors du régime des résidences sociales, voire plus généralement de la réglementation sur le logement social. Déjà en 2006, la circulaire mentionnée *supra* concernant les résidences sociales relevait ainsi : « subsiste encore des foyers de jeunes travailleurs (...) mis en service avant l'année 1995 qui soit, ne sont pas conventionnés à l'APL car créés avant 1977, soit ont fait l'objet d'un conventionnement à l'APL, avant la création des résidences sociales en 1995, toujours en cours ». A titre d'illustration, deux FJT de l'association situés en Gironde, créés dans les années 1970, ne bénéficient pas des aides au logement, faute de se conformer aux exigences rappelées *supra*. L'AOCDF, pour cette raison, est sur le point de transférer l'activité de son FJT de Bordeaux dans un nouvel établissement.

⁹⁰ Comme en témoigne notamment l'instruction du 9 septembre 2015 de la DGCS, mentionnée *supra* : « La politique d'accueil des FJT doit être fondée sur le brassage social, tout en garantissant une priorité d'accès aux jeunes, avec ou sans emploi, qui disposent de faibles ressources et rencontrent des difficultés particulières d'accès au logement et notamment les jeunes qui cessent d'être pris en charge par le service départemental de l'aide sociale à l'enfance (ASE) au titre de l'article L. 222-5 du CASF ».

[224] Ainsi, tandis que certaines obligations rattachées au statut d'ESSMS ont pu trouver une accroche plus ou moins naturelle dans les pratiques de l'association (les réunions communautaires organisées dans les maisons tenant lieu, par exemple, de conseils de la vie sociale), **l'articulation est moins aisée sur d'autres aspects, ce dont témoigne tout particulièrement le sujet du directeur des maisons de Compagnons**. En effet, les prévôts, présentés comme les directeurs de fait des maisons, ne disposent pas, le plus souvent, du niveau de diplôme exigé par les textes relatifs aux ESSMS (cf. l'article D. 312-176-7 du CASF, qui prévoit que « *(s)ous réserve des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles formulant des exigences supérieures, tout professionnel chargé de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux doit être titulaire d'une certification au moins de niveau II enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (...)* »)⁹¹.

[225] **Ce sont donc les délégués régionaux de l'association qui endossent formellement le rôle de directeurs des FJT, et qui sont également présentés comme tels dans le cadre des nouveaux projets**. Cette situation n'est pas tout à fait satisfaisante - d'autant qu'elle conduit un délégué régional, en plus du reste des fonctions qu'il assure, à être le directeur d'un nombre parfois très important de FJT, disséminés sur l'ensemble d'une région.

[226] Sur ce sujet, différentes évolutions pourraient être envisagées, la première consistant dans la montée en compétence des Compagnons appelés à devenir prévôts, préalablement à leur prise de fonction. Ce scénario serait peu aisé à généraliser en conservant à l'identique les spécificités du prévôt (i.e. sa jeunesse et sa situation d'homme ou de femme de métier, en fin de Tour de France), mais il n'est pas inatteignable ponctuellement, pour certains profils d'itinérants qui, déjà aujourd'hui, se tournent vers des diplômes de gestionnaires et de cadres.

[227] Une autre piste, complémentaire ou alternative, pourrait conduire à confier la direction des foyers aux coordinateurs « habitat jeunes » désormais présents dans chaque région⁹², et susceptibles d'occuper plus longtemps leurs fonctions que les prévôts - qui conservent rarement leur « gâche » plus de deux ou trois ans. Une telle évolution, au moins sur les sites les plus importants, aurait en outre l'avantage de permettre un relatif allègement de la gâche des prévôts, qui semble parfois engendrer des temps de travail hebdomadaire excessifs (cf. les réponses au questionnaire adressé par la mission aux prévôts, qui font apparaître dans certaines maisons un temps de travail de 70 à 80 heures par semaine). Cette piste est d'ailleurs d'ores et déjà explorée par l'association, à titre expérimental, dans les régions Grand Est et Pays de la Loire/Bretagne.

[228] Sur ce sujet très profondément lié aux traditions et à l'organisation interne de l'AOCDTF, la mission n'a pas jugé opportun d'émettre une recommandation allant au-delà des possibilités ainsi envisagées. Il lui est en tout cas apparu que les réflexions en cours au sein de l'association (cf. *supra*) offraient l'opportunité et le cadre adéquat pour explorer ces différents scénarii.

⁹¹ Sous réserve de certaines dérogations prévues aux articles D. 312-176-8 et -9 du même code, ou de l'exigence supérieure prévue pour certains ESSMS à l'article D. 312-176-6. Le niveau II ainsi désigné correspond, dans la nouvelle classification aujourd'hui utilisée, au niveau 6 (licence).

⁹² Voire parfois aux maîtresses (ou maîtres) de maison, plus directement en charge du projet socio-éducatif et qui, depuis quelques années, ont vu leur rôle renforcé en matière de coordination des équipes.

3.3.2 La prestation de service associée au statut de FJT n'est pas toujours aisément accordée par les caisses d'allocations familiales

[229] La principale aide financière dévolue au fonctionnement des FJT consiste dans une « prestation de service » (ou prestation socio-éducative – PSE), octroyée par les CAF au moyen d'un agrément du projet socio-éducatif, pour une durée de 5 ans maximum, en tenant compte des critères fixés par une circulaire de la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) du 14 octobre 2020 (n°2020 – 010). Cette prestation permet de couvrir une partie des charges de salaires des personnels socio-éducatifs qualifiés, des personnels de direction et des personnels d'appui à la fonction socio-éducative⁹³.

[230] L'éligibilité à la PSE dépend notamment de la qualification des professionnels, et ce en lien avec la classification des emplois dans la convention collective nationale du 16 juillet 2003 applicable aux organismes gestionnaires de FJT (qui n'est pas, on le verra plus loin, celle dont relève le personnel de l'AOCDTF). Les qualifications retenues correspondent aux certifications inscrites au RNCP relevant au minimum du niveau 5 (anciennement niveau III - BTS, DEUST) et validant des compétences pour la conduite d'un projet socio-éducatif⁹⁴.

[231] L'accord-cadre signé en 2007 avait notamment pour objet de permettre aux maisons des Compagnons d'accéder à la prestation, en admettant que leurs personnels, quoique disposant rarement de diplômes socio-éducatifs, puissent être regardés comme remplissant les conditions attendues, le prévôt en tant que « *personnel de direction* » et la maîtresse de maison en tant que « *personnel socio-éducatif qualifié* » (et ce, à certaines conditions de diplôme passé, ou à venir). En contrepartie, l'association s'engageait à faire entrer ces personnels dans des démarches de VAE, afin de leur permettre d'obtenir progressivement les diplômes attestant des compétences socio-éducatives requises.

[232] En l'absence de reconduction de cet accord depuis 2017, les maisons de Compagnons rencontrent aujourd'hui, selon les territoires, plus ou moins de difficultés pour se voir octroyer la prestation. Cette hétérogénéité de traitement s'explique par la montée en compétences de ses personnels, non encore tout à fait homogène, mais surtout par la plus ou moins grande compréhension, par les CAF, du mode de fonctionnement spécifique des maisons de Compagnons (à commencer par la nature même des fonctions qui se cachent derrière les termes relativement inhabituels de « prévôt », ou « maîtresse de maison »). Certaines maisons, même si cela est rare, se sont ainsi vu refuser l'octroi de la PSE (par exemple le FJT de Saint-Egrève, en 2015 ; ou, plus récemment, en Isère). Pour surmonter cette difficulté, l'association a mis en place, avec

⁹³ Selon la taille des structures, elle peut représenter plusieurs dizaines de milliers d'euros chaque année (ex : en 2020, pour le FJT de Jarville, le montant de la PSE était de 33 575 euros - pour une maison comportant 110 lits, dont les recettes totales étaient de 818 300 euros environ).

⁹⁴ Aux termes de la circulaire de la CNAF, il s'agit principalement des :

- diplômes du travail social ou de l'éducation populaire : assistant (e) social(e), conseiller (ère) en économie sociale et familiale, éducateur spécialisé, chargé d'insertion et de développement local, coordonnateur ou responsable d'actions socio-culturelles, diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animateur ; diplôme d'Etat de Jeunesse, Education Populaire et Sports.
- diplômes d'études universitaires scientifiques et techniques d'accompagnement social et éducatif et diplômes universitaires de technologie des carrières sociales.

l'UNHAJ, une formation des prévôts en matière socio-éducative, qui n'en est qu'à ses prémises⁹⁵ mais constitue un levier intéressant d'évolution, **auquel pourrait répondre une harmonisation des pratiques des CAF, au moyen d'une circulaire.**

[233] On observera enfin, même si ce sujet n'est pas propre à l'AOCDTF, que l'octroi de cette prestation requiert la production de dossiers administratifs qui s'ajoutent aux démarches liées à l'obtention des agréments et autorisations des résidences sociales/FJT, suivant des critères qui peuvent d'ailleurs trouver à s'articuler plus ou moins aisément. Ainsi, celui ayant trait au « *public cible* » dont dépend l'octroi de la PSE (« *au moins 65 % de jeunes actifs âgés de 16 à 25 ans* ») peut-il parfois venir contredire les exigences liées aux contingents réservataires, la circulaire de la CNAF invitant d'ailleurs expressément à « *limiter l'accueil des jeunes concernés par un conventionnement par un tiers (Aide sociale à l'enfance, Protection judiciaire de la jeunesse) à 15 % du public accueilli* ».

Recommandation n°16 Améliorer l'homogénéité du traitement, par les CAF, des demandes de PSE formulées par les maisons de Compagnons (circulaire CNAF), tout en renforçant plus largement la cohérence entre les critères retenus pour l'octroi de cette prestation et les règles liées au fonctionnement des résidences sociales.

3.4 Enfin, quel que soit leur statut, les maisons de Compagnons font face à un certain nombre de difficultés communes

3.4.1 Les différentes interprétations concernant l'applicabilité de la prime Ségur aux travailleurs sociaux des maisons de Compagnons sont révélatrices de leur difficulté d'articulation avec les référentiels existants

[234] La « prime Ségur »⁹⁶, annoncée par le Premier ministre le 18 février 2022 lors de la conférence des métiers, a été transposée dans la **branche de l'action sanitaire, sociale et médico-sociale** par un accord collectif majoritaire du 2 mai 2022, agréé et étendu ; et dans la **branche Habitat-Logement accompagné**, par l'accord n° 21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation salariale « Ségur ». Par conséquent, l'ensemble des employeurs relevant de ces champs doit mettre en œuvre directement les accords, et faire bénéficier des revalorisations les salariés concernés, parmi lesquels les professionnels socio-éducatifs. Le versement de l'indemnité est par ailleurs compensé par des financements publics⁹⁷.

[235] **L'association n'est toutefois rattachée à aucune de ces branches, et relève, non des conventions médico-sociales, mais de la convention collective nationale des organismes de formation datée du 10 juin 1988.** Elle a néanmoins formulé des demandes pour ses maisons auprès des DDETS concernées, pour ses personnels socio-éducatifs (les maîtresses de maison, tout particulièrement), qui auraient pu bénéficier de la prime dans le cadre d'accords d'entreprise. Seule la moitié des DDETS, environ, a répondu positivement à cette demande, à l'été 2022. En

⁹⁵ La première de ces formations « Habitat jeunes » a été organisée sur plusieurs séances, entre décembre 2022 et avril 2023, pour un total 31 heures. Elle réunissait 25 participants.

⁹⁶ Indemnité de 183 euros net mensuelle.

⁹⁷ Une structure non compensée budgétairement par ses financeurs ne peut toutefois s'en prévaloir pour ne pas revaloriser ses salariés si l'obligation s'applique pour elle au regard du droit du travail.

l'absence de compensation publique homogène sur le territoire, l'association a renoncé à mettre en place le dispositif.

[236] Ce sujet témoigne ainsi, sur le plan de la gestion des salariés, de la difficulté à articuler les référentiels de la formation professionnelle et de l'hébergement, pourtant intrinsèquement liées pour l'AOCDF. Afin d'assurer une réponse homogène aux demandes de l'association sur l'ensemble du territoire, la rédaction d'une circulaire pourrait donc être envisagée sur ce sujet également.

Recommandation n°17 Assurer un traitement homogène par les DDETS, sur l'ensemble du territoire, de la situation des personnels socio-éducatifs des maisons de Compagnons, pour la compensation des primes salariales (circulaire DIHAL).

[237] Plus généralement, et pour essayer de résoudre, en matière de gestion des salariés, l'articulation complexe entre l'activité de formation et celle d'hébergement, l'association a engagé une réflexion relative au rattachement de ses personnels à une autre convention collective – dans un contexte où la restructuration des branches semble s'opposer à la création, pour le compagnonnage, d'une branche *ad hoc* comme il en existe par exemple pour les personnels des maisons familiales et rurales⁹⁸.

3.4.2 L'accueil des mineurs soulève des questions particulières

[238] **L'articulation entre activité de formation et activité d'hébergement crée un autre nœud de difficultés, autour de la question de la prise en charge des mineurs, très nombreux au sein des maisons de Compagnons.** Il ressort des réponses au questionnaire adressé aux prévôts que l'âge moyen des jeunes gens résidant dans chaque maison varie de 17 à 21 ans, la grande majorité d'entre elles hébergeant des mineurs de 15 ans. Ces réponses font également mention de la difficulté que peut présenter, ponctuellement, la cohabitation entre mineurs et majeurs, tandis que les réponses aux enquêtes qualité diffusées par l'association⁹⁹ mettent à jour des critiques récurrentes concernant l'accompagnement des mineurs, et l'information délivrée à leurs familles.

3.4.2.1 Le cadre juridique concernant l'accueil des mineurs dans les logements-foyers souffre d'un manque de lisibilité

[239] Suivant les indications fournies à la mission par la direction des affaires juridiques du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires, des mineurs peuvent être logés en résidence sociale, le contrat de résidence étant alors signé par ses représentants légaux (cf. les articles 388-1-1 et 1146 du code civil - sauf si le mineur est émancipé). Ce type de foyers-logements n'est toutefois nullement conçu pour cet accueil particulier, avec l'encadrement qu'il

⁹⁸ Ces maisons organisent une pédagogie par alternance à partir de la classe de 4^e, et hébergent également, mais seulement pendant leurs périodes de formation, environ 25 000 apprentis, mineurs et majeurs, dans des internats le plus souvent dotés de chambres doubles, ou collectives.

⁹⁹ Cf. *supra*.

implique (limitations de la liberté d'aller et venir, par exemple, avec des autorisations de sortie signées par les parents)¹⁰⁰.

[240] **Comme on l'a vu, les textes organisent en revanche expressément la possibilité pour les FJT d'accueillir des mineurs à partir de 16 ans**, sans fixer clairement, toutefois, une borne d'âge « plancher » (i.e. les FJT « accueillent prioritairement des jeunes en activité ou en voie d'insertion sociale et professionnelle âgés de 16 à 25 ans » et « ne peuvent accueillir de personnes ayant dépassé l'âge de 30 ans »). La pratique administrative concernant ce plancher reflète elle-même cette absence de clarté. Les CAF, en effet, admettent la présence de jeunes gens de moins de 16 ans, comme en témoigne la circulaire de la CNAF du 14 octobre 2020 déjà mentionnée (qui précise qu'en dehors du « *public socle* », les FJT sont autorisés à accueillir d'autres publics, parmi lesquels des « *apprentis de moins de 16 ans* »¹⁰¹). En pratique, l'association a indiqué à la mission qu'elle signalait l'hébergement des moins de 16 ans aux DDETS, et que celles-ci l'admettaient verbalement - à l'exception de l'une d'entre elles, qui a confirmé à la mission que cet accueil ne lui paraissait pas autorisé par le CASF.

[241] **Cette situation plaide, d'une part, pour la généralisation du statut de FJT** (cf. recommandation n°15, *supra*), plus adapté à l'âge des jeunes gens accueillis ; **d'autre part, pour une clarification des règles et une mise en cohérence des pratiques concernant l'âge des jeunes gens logés dans ces structures**. Tout particulièrement, elle peut conduire à s'interroger sur la possibilité de prévoir explicitement l'accueil des alternants de moins de 16 ans à l'article D. 312-153-1 du CASF, afin de résoudre le décalage apparent entre les réglementations (dès lors que celle relative à la formation prévoit la possibilité pour un jeune d'entrer en apprentissage dès 15 ans¹⁰²).

Recommandation n°18 Clarifier les textes réglementaires et harmoniser les pratiques administratives concernant l'hébergement en FJT des jeunes gens formés en alternance dès 15 ans.

¹⁰⁰ L'UNHAJ a d'ailleurs indiqué à la mission qu'en pratique, le projet social des résidences sociales prévoyait souvent un âge plancher à 18 ans.

¹⁰¹ Avec ces précisions, en notes de bas de page : « *L'accueil de mineurs de moins de 16 ans n'est pas prévu par la réglementation. Aussi, l'accueil de ces jeunes ne peut pas être valorisé dans la prestation de service Fjt, sauf en cas de dérogation accordée par les services de l'Etat* » ; et « *Les normes relatives à l'accueil des mineurs de moins de 16 ans en Fjt fait actuellement l'objet d'un flou réglementaire sur lequel la Dgcs n'a, à la date de la note, pas apporté de réponse* ».

¹⁰² Sur ce sujet, l'UNHAJ a produit une note en réponse aux questions de la mission, indiquant que « *depuis 2019, avec notamment la réforme du bac pro et un alignement sur le bac général en termes de temporalité, on constate de plus en plus de jeunes qui intègrent une formation en apprentissage dès 15 ans et se trouvent confrontés à la problématique de devoir trouver un logement. En parallèle, la réforme de la formation professionnelle, inscrite dans la loi « choisir son avenir professionnel », participe à un développement de la formation en apprentissage et en alternance, avec pour autant une absence d'un développement de solutions de logement correspondantes. Aussi, les structures Habitat Jeunes sont de plus en plus sollicitées pour accueillir des jeunes de moins de 16 ans qui intègrent un apprentissage, des demandes auxquelles ils ne sont pas en capacité juridique de répondre au regard du décret FJT de juillet 2015* ».

3.4.2.2 L'encadrement des mineurs appelle des précautions particulières

[242] **La présence importante de mineurs dans les maisons de Compagnons pose également la question de leur encadrement.** Dans les FJT, et comme l'indique l'article R. 311-37 du CASF, c'est le règlement de fonctionnement qui précise les obligations du gestionnaire, notamment « *en matière de protection des mineurs, (...) temps de sortie autorisée, ainsi que (...) procédures de signalement déclenchées en cas de sortie non autorisée* ».

[243] Le taux d'encadrement des maisons de Compagnons est en moyenne assez peu élevé, le personnel salarié se composant principalement du prévôt et de la maîtresse de maison. Certaines maisons recourent également à un veilleur de nuit. La plupart des structures n'hébergent pas les mineurs pendant le week-end, faute justement d'encadrants en nombre suffisant. A cet égard, la convention collective appliquée par l'AOCDTF (relative, on l'a vu, aux organismes de formation professionnelle) n'est pas particulièrement adaptée aux amplitudes horaires pouvant aller de pair avec l'encadrement de mineurs. La mission y voit un argument supplémentaire justifiant la réflexion en cours pour la recherche d'une convention collective plus adéquate, la question de l'adéquation de l'encadrement organisé pour les mineurs appelant plus généralement une vigilance permanente au sein de l'association.

[244] **L'encadrement des mineurs doit par ailleurs composer avec le principe d'autonomie des résidents qui prévaut dans les logements-foyers.** Ainsi, l'article L. 633-2 du CCH précise que, hors urgence motivée par la sécurité immédiate, le gestionnaire ne peut accéder au local privatif du résident sans autorisation préalable¹⁰³, et qu'il ne peut y accéder après avoir formulé une demande préalable que dans les conditions prévues par le règlement intérieur¹⁰⁴ - tandis que sont réputées non écrites les clauses de ce règlement qui instituent des limitations à la jouissance du local privatif autres que celles fixées par la législation en vigueur. Le respect de la vie privée et de l'intimité est par ailleurs expressément garanti par la loi dans les ESMSS¹⁰⁵.

[245] Ce cadre pose ainsi la question des interdictions susceptibles d'être légitimement posées dans le règlement intérieur de maisons accueillant de nombreux mineurs, de même que de la possibilité, pour les prévôts et maîtresses de maison, de pénétrer dans les chambres, sans l'accord des jeunes gens concernés, pour contrôler le respect de ces interdictions - par exemple, s'agissant de l'usage d'alcool¹⁰⁶. L'équilibre entre intimité, communauté et accompagnement de jeunes gens en formation pourrait, à ce titre, appeler une réflexion sur une possible évolution des textes, permettant explicitement une modulation des règles liées à l'usage strictement privatif d'une partie des locaux dans les logements-foyers hébergeant des mineurs en formation (*cf. infra*).

¹⁰³ Les convention types APL « Résidences sociales » précisent également que « *les locaux loués à usage privatif constituent le domicile du résident* ».

¹⁰⁴ Le gestionnaire peut toutefois accéder au local privatif du résident dans les conditions prévues pour la mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé défini dans le contrat de séjour conclu entre le résident et le gestionnaire en application de l'article L. 311-4 du CASF.

¹⁰⁵ Cf. article L. 311-3 CASF.

¹⁰⁶ Le règlement intérieur des maisons de Compagnons prévoit ainsi que « *(l)a consommation de boissons alcoolisées est formellement interdite dans les locaux de formation et, d'une manière générale, dans l'ensemble de la maison de Compagnons* », de même que « *la consommation ou l'incitation à la consommation de drogues* ».

[246] **Au-delà des conditions d'encadrement des mineurs, se pose plus largement la question de la coexistence entre mineurs et majeurs.** Les maisons de Compagnons où il existe des chambres doubles privilégient souvent la cohabitation entre mineurs et jeunes majeurs, selon une logique de mentorat. Si cette approche trouve des justifications solides et anciennes, elle peut toutefois être questionnée pour la cohabitation qu'elle induit entre occupants majeurs et mineurs d'un espace partagé, alors que les structures d'accueil collectif reposent habituellement, au contraire, sur une séparation nette de ces publics. Dans ce contexte, il est apparu à la mission que concentrer, en tendance, l'offre d'hébergement en chambre double sur les mineurs permettrait d'éviter l'isolement de ceux-ci, de même que l'existence de différences d'âge trop importantes entre jeunes gens hébergés dans une même chambre (tout en s'articulant avec l'évolution, recommandée *supra*, tenant au développement de chambres individuelles pour les résidents majeurs - cf. recommandation n°12).

[247] Enfin, et comme indiqué plus haut, le taux de remplissage de certaines maisons conduit parfois l'association à loger provisoirement des jeunes apprenants dans des points de passage plus petits, où les salariés ne sont pas physiquement présents, voire dans des hôtels. Si la pratique d'un tel hébergement pour les mineurs semble marginale, elle n'a pas été présentée comme étant inexistante à la mission¹⁰⁷, **qui ne peut donc que recommander de la proscrire pour les jeunes apprenants de moins de 18 ans.**

Recommandation n°19 Ne pas loger les mineurs à l'hôtel, et plus généralement en-dehors des maisons de Compagnons. Au sein de ces maisons, réserver les chambres doubles aux mineurs, en évitant le partage de chambres entre mineurs et majeurs.

3.4.3 L'importance donnée à l'habitat en communauté implique enfin de disposer de garde-fous bien identifiés

[248] Au cours de ses investigations, la mission a pu observer tout à la fois l'importance et la réussite, dans le fonctionnement de l'AOCDTF, de la vie en communauté, levier de la formation professionnelle et sociale des jeunes apprenants. Toutefois, elle a également – plus rarement - recueilli des témoignages sur le caractère parfois pesant d'une telle organisation, ressentie de façon variable selon les âges et tempéraments des résidents.

[249] Sans remettre en cause cet élément identitaire du compagnonnage, la mission recommande de développer un certain nombre d'outils pour atténuer le risque, pour certains jeunes, de se sentir prisonniers d'un mode de vie allant de pair avec une formation qu'ils ne souhaiteraient pas interrompre. Ces outils pourraient être de plusieurs ordres :

- **une information explicite de chaque jeune sur ses conditions d'hébergement par l'AOCDTF**, préalablement à son engagement dans une formation délivrée par celle-ci (il ne s'agit ici que de s'assurer du caractère systématique d'une information déjà délivrée par l'association sur différents supports, à commencer par son site internet) ;

¹⁰⁷ Cf., par exemple, un accord de partenariat signé en 2023 entre l'association et un hôtel pour la réservation de chambres à des conditions préférentielles, mentionnant explicitement l'accueil des jeunes de 15 ans, « à titre exceptionnel ».

- dans les maisons, une **clarification de l'articulation entre logement privatif et vie en communauté** qui, sans impliquer un renoncement aux repas, formations et échanges collectifs, garantisse à tous les résidents majeurs un espace privatif, notamment par la poursuite du développement des chambres individuelles (cf. recommandation n°12).

[250] **En outre, l'importance de la vie en communauté au sein des maisons, a fortiori en tant qu'elle se décline aujourd'hui en mixité, exige de réserver une attention toute particulière aux relations entre résidents**, afin de ne laisser s'installer aucun comportement inapproprié, qu'il s'agisse de situations d'ostracisme, de harcèlement ou de violences. Comme on l'a vu, la question de la qualité des relations entre les jeunes résidents est centrale dans le modèle compagnonnique, à travers des règles de vie qui promeuvent explicitement le respect et l'entraide. Cette régulation systémique doit toutefois aller de pair avec la poursuite des efforts déjà engagés par l'association :

- **pour accompagner les encadrants dans la gestion des comportements problématiques susceptibles d'apparaître chez certains jeunes gens hébergés¹⁰⁸** (cet accompagnement pouvant, comme l'envisage l'association, prendre la forme d'une cellule nationale ayant pour mission de fournir une expertise sur ce sujet, et pouvant également se traduire dans une offre de formation renforcée) ;
- **pour offrir, en cas de difficulté, un interlocuteur aux jeunes gens hébergés**, par la création plus systématique de « référents-harcèlement » (déjà envisagée dans certaines régions), et la formalisation d'une procédure de saisine claire ; de même, plus généralement, que par la visibilité accrue donnée à des interlocuteurs extérieurs (déjà prévue par la réglementation des ESSMS - cf. les personnes qualifiées, ou autorités extérieures, aux articles L. 311-5 et L. 311-8 du CASF), afin que les résidents et non-résidents puissent disposer d'interlocuteurs dépourvus de lien avec le compagnonnage, pour exprimer leurs difficultés et éventuellement faire valoir leurs droits.

[251] **Enfin, la mission a pu constater l'importance du rôle joué par les bénévoles au sein des maisons de Compagnons**, qu'il s'agisse des « anciens » comme des jeunes Compagnons accomplissant des « gâches » en fin de Tour de France. A cela s'ajoute, pour les jeunes aspirants, un « parrain », Compagnon référent tout au long du Tour de France. Ce modèle repose sur un principe de transmission essentiel, et éprouvé, au sein du système compagnonnique, mais il peut donner un ascendant important à des non-professionnels sur les jeunes gens en formation. Il semblerait donc opportun de renforcer la sensibilisation des Compagnons bénévoles (anciens ou jeunes reçus) aux problématiques de l'accompagnement social, à travers des outils tels que le Guide de l'équipe d'accompagnement élaboré par l'association.

¹⁰⁸ Selon une lettre du conseil d'orientation de l'association, les difficultés rencontrées peuvent relever « d'addictions liées à l'alcool et/ou à la drogue, de comportements sexistes ou racistes ou bien encore de harcèlement voire d'agressions » (septembre 2023).

Recommandation n°20 Renforcer la présence, la visibilité et la formation d'interlocuteurs utiles, en cas de difficultés comportementales ou relationnelles dans les maisons :

- au sein de l'association, créer des interlocuteurs susceptibles d'offrir aux salariés et aux bénévoles une expertise et une aide dans la gestion des difficultés relationnelles, notamment entre hébergés, tout en renforçant les formations et les supports d'accompagnement sur ce sujet ;
- systématiser, pour les jeunes apprenants, la présence de « référents harcèlement », avec la mise en visibilité d'un système de signalement clair ; renforcer également la visibilité de référents extérieurs (hors maisons et hors compagnonnage), pour permettre aux jeunes gens hébergés de disposer d'un interlocuteur tiers en cas de difficulté rencontrée dans les maisons et centres de formation.

3.5 Au-delà des recommandations qui précèdent, la situation actuelle pose la question de la recherche d'un autre référentiel juridique pertinent pour les maisons de Compagnons

[252] **Le choix de l'association consistant à recourir à des résidences sociales et des FJT pour héberger des jeunes gens en formation, s'il est rare, n'est pas absolument isolé.** On le retrouve ainsi chez les deux autres organisations compagnonniques, ou à la Fédération des apprentis d'Auteuil, qui combine des activités en matière d'éducation et de protection de l'enfance, et gère dans ce cadre une dizaine de résidences sociales, dont certaines sont agréées en tant que FJT (dans le champ éducatif, toutefois, elle a surtout recours à des formules d'internats).

[253] La plupart des CFA qui proposent des solutions d'hébergement utilisent la formule de l'internat, tout comme les maisons familiales et rurales¹⁰⁹. Dans ces dernières, l'hébergement en internat va d'ailleurs de pair avec la tenue d'une véritable vie en collectivité, qui se traduit par l'organisation d'activités le soir, et de temps d'accompagnement individualisé aux devoirs. Le mode de financement de ces structures est toutefois très différent de celui des maisons de Compagnons : les jeunes sous statut scolaire peuvent y bénéficier de bourses, et voient leurs pensions facturées à leur famille, sans bénéficier des APL.

[254] L'absence d'aides au logement, et plus largement de projet socio-éducatif, est présentée par l'association comme un motif excluant d'envisager un hébergement en internat. Elle considère, en outre, que l'organisation des résidences universitaires¹¹⁰ ou des résidences hôtelières à vocation sociale¹¹¹ - où les personnes hébergées ne font pas l'objet d'un accompagnement socio-éducatif - ne répondrait pas à son projet collectif, incluant notamment l'accueil de nombreux

¹⁰⁹ Sur le régime applicable aux internats rattachés aux collèges et aux lycées, v. les articles D. 422-54 et suivants du code de l'éducation.

¹¹⁰ Cf. article L. 631-12 du CCH.

¹¹¹ Cf. article L. 631-11 du CCH : « *La résidence hôtelière à vocation sociale est un établissement commercial d'hébergement agréé par le représentant de l'Etat dans le département dans lequel elle est implantée (...). Sa destination au regard des articles R. 151-27 et R. 151-28 du code de l'urbanisme est qualifiable à la fois d'hébergement et d'hébergement hôtelier et touristique. Elle est constituée d'un ensemble homogène de logements meublés, offerts en location pour une occupation à la journée, à la semaine ou au mois à une clientèle qui peut éventuellement l'occuper à titre de résidence principale* ».

mineurs. **A défaut pour aucun cadre juridique existant de s'accorder tout à fait aux spécificités de l'hébergement compagnonnique, deux approches semblent pouvoir être envisagées :**

- **prévoir des éléments d'adaptation du cadre des résidences sociales/FJT** pour les Compagnons, voire plus largement les jeunes alternants (cf. les recommandations qui précèdent n°s 13, 14, 15, 16, 17 et 18). Cette approche ferait notamment écho aux recommandations du récent rapport consacré aux FJT par le CGEDD (*Evaluation et pistes d'évolution pour les Foyers de jeunes travailleurs*, février 2022, cf. *supra*) :

« A titre d'illustration la mission argumente sur l'intérêt que l'offre « FJT stricto sensu » soit complétée par d'autres propositions de son gestionnaire en faveur des jeunes, sur celui de projets où le FJT serait intégré au sein de formules hybrides de logement, d'hébergement ou de services aux jeunes. (...) Elle propose tout particulièrement d'accompagner des FJT ayant un projet qui mette l'accent sur l'insertion professionnelle dans le cadre du nouveau dispositif du contrat d'engagement jeune (CEJ) et du déploiement du service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) ».

- **Imaginer, au-delà, un format inédit et ad hoc**, pour épouser un segment mal couvert par les référentiels existants – l'hébergement des jeunes alternants, *a fortiori* lorsque leur parcours appelle un double logement, ou des logements successifs - et pour coordonner les règles couvrant ce segment, qu'elles concernent la formation comme l'hébergement.

[255] **Ce statut ad hoc pourrait prendre la forme d'une nouvelle catégorie inscrite dans le CCH ou le CASF.** A ce titre, la création du statut des Organismes d'accueil communautaire et d'activité solidaire (OACAS) constitue un précédent instructif. L'article 17 de la loi du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion a en effet créé, au sein du CASF, le nouveau statut juridique de ces OACAS, pour tenir compte des spécificités des communautés Emmaüs (cf. l'article L. 265-1 du CASF¹¹²). Ces organismes suivent ainsi des règles propres, et ne relèvent ni du droit commun des ESSMS, ni du code du travail. Les structures bénéficiant aujourd'hui d'un agrément OACAS sont toujours principalement - même si pas exclusivement - des communautés Emmaüs (117 agréments, selon la direction générale de la cohésion sociale, concernant environ 5 000 personnes au total). Cet agrément permet la reconnaissance des missions d'intérêt général exercées par ces organismes, qui sont d'ailleurs regardés comme des services sociaux d'intérêt général¹¹³.

[256] **Un statut spécifiquement adapté pourrait ainsi être imaginé pour les maisons de Compagnons, ou plus généralement pour les maisons destinées à l'hébergements des alternants.**

¹¹² Les articles R. 265-1 et suivants précisent les modalités de délivrance des agréments OACAS. Cf., plus largement, sur ces structures, le Guide réalisé par Emmaüs France, en lien avec la DIHAL : [guide-habitat-des-compagnons-2022.pdf](https://emmaus-france.org/guide-habitat-des-compagnons-2022.pdf) (emmaus-france.org).

¹¹³ Cette autonomisation du statut des OACAS a toutefois été relativisée par la loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (ELAN), qui a modifié l'article L. 265-1 du CASF en prévoyant, dès lors qu'elles en remplissent les conditions, que les structures agréées au titre des OACAS puissent être reconnues comme logements-foyers (au sens de l'article L. 633-1 du CCH). Elles peuvent alors bénéficier des aides à l'investissement pour la construction et la réhabilitation, des aides pour la gestion locative sociale, et enfin recourir aux aides au logement dans le cadre d'une convention APL.

A cet égard, il est apparu à la mission que, dans un contexte non dépourvu de toute concurrence, un statut imaginé pour les seules maisons de Compagnons ne pourrait trouver une légitimité qu'en étant articulé autour de la spécificité de l'itinérance. Toutefois, de telles « **maisons d'alternants itinérants** » recouvriraient en réalité un segment très étroit, risquant donc d'introduire plus de complexité qu'elle n'en résoudrait (au premier chef, pour l'AOCDTF elle-même, au regard de la proportion des jeunes gens formés en son sein qui ne s'engagent pas dans le Tour de France, voire qui n'ont pas l'usage du « double logement »).

[257] Si l'on souhaitait malgré tout cibler ce dispositif sur la démarche compagnonnique, alors la notion de « **maisons d'alternants à vocation itinérante** » pourrait sans doute paraître adaptée, tous les jeunes gens en formation chez les Compagnons étant susceptibles d'intégrer le parcours du Tour de France, dans une proportion qui, selon le souhait même de l'association, est appelée à augmenter. C'est donc cette option qui a la préférence de la mission, au prisme de ses investigations ciblées sur le compagnonnage, et en cohérence avec l'idée d'inscrire dans la loi la possibilité d'une alternance en itinérance (cf. recommandation n°2 *supra*). Cette nouvelle catégorie de structure pourrait ainsi, tout en couvrant la majorité des effectifs des associations compagnonniques¹¹⁴, profiter plus largement à d'autres organismes de formation et accompagner le développement de formations en itinérance.

[258] Une dernière possibilité, dont la portée dépasserait toutefois le champ de la présente mission, consisterait à élargir le segment visé, en l'envisageant de façon beaucoup plus générale, via des structures de type « **maisons des alternants** », tenant compte des contraintes des jeunes gens en apprentissage, et notamment de la succession des périodes de formation et des périodes en entreprise, posant toujours *a minima* la question d'un double logement. Cette approche apparaît très pertinente à la mission, par le prisme cependant de son étude très ciblée, qui ne lui permet pas de l'étayer au-delà de ses observations relatives aux Compagnons.

[259] Quelle que soit l'option retenue, ce statut, conçu en tenant compte des normes européennes relatives à la concurrence et aux aides d'Etat¹¹⁵, devrait permettre de répondre principalement aux contraintes suivantes :

- un public limité aux jeunes gens en formation par alternance, avec un système d'aide à la pierre particulier, et l'organisation d'un contingent réservataire adapté à cette vocation spécifique ;
- des durées de résidence variables, limitées le cas échéant à quelques semaines, pendant les périodes de formation, et une articulation des règles de perception des aides au logement avec l'itinérance ;
- un accueil des mineurs dès leur 16^{ème} année, et une conciliation spécifique entre l'usage privatif des chambres et le suivi des jeunes assurés par le personnel socio-éducatif (à tout le moins pour les mineurs) ;

¹¹⁴ L'Union compagnonnique accompagne environ 200 jeunes gens et la Fédération nationale compagnonnique des métiers du bâtiment, environ 8 000.

¹¹⁵ Cf., notamment, l'article L. 411-2 du CCH, s'agissant du service d'intérêt économique général lié au logement social.

- des règles relatives au poste de direction qui permettent de promouvoir des profils particuliers, éventuellement eux-mêmes fruits d'une expérience en alternance récente.

Recommandation n°21 (susceptible de présenter une alternative aux recommandations n°s 13, 14, 15, 16, 17 et 18) Compléter le code de la construction et de l'habitation et/ou le code de l'action sociale et des familles (partie législative) pour créer des « maisons d'alternants à vocation itinérante », nouvelle catégorie de logements-foyers tenant compte des contraintes liées au double logement et à l'itinérance des jeunes alternants.

[260] Cette dernière recommandation forme ainsi, avec la recommandation n°2 de ce rapport, un scénario *a maxima* qui permettrait non seulement de préserver mais, au-delà, de promouvoir une alternance itinérante, nourrie de l'expérience portée par l'AOCDTF comme par les autres associations compagnonniques, et poursuivant l'idée ambitieuse d'une formation de femmes et d'hommes de métier dotés de certaines connaissances techniques, mais aussi de compétences sociales, et humaines.

Stéphanie FILLION

Marie SIRINELLI

LISTE DES ANNEXES ET DES PIÈCES JOINTES

- Annexe 1 : Méthodologie
- Annexe 2 : Liste des certifications préparées par l'AOCDTF en 2022
- Annexe 3 : Le logement décent – éléments juridiques

- PJ 1 : Règle des Compagnons
- PJ 2 : Accord-cadre en cours (formation)
- PJ 3 : Accord-cadre 2007-1017 (hébergement)
- PJ 4 : Plan de formation des prévôts

ANNEXE 1 : Méthodologie

[1] La méthodologie utilisée par la mission en vue de la rédaction du présent rapport a pris appui sur des outils variés, alliant démarches quantitative et qualitative à travers notamment des déplacements et des questionnaires. Elle a permis de mettre en exergue et documenter les difficultés d'ordre juridique rencontrées par l'association ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France (AOCDTF), de manière globale mais aussi dans son fonctionnement quotidien, en mobilisant une diversité de points de vue et de sources.

[2] Cette méthodologie a aussi permis de dissocier les réelles difficultés juridiques et les simples malentendus portant sur l'application des normes, ainsi que les difficultés juridiques propres au compagnonnage et celles plus globales, portant sur l'ensemble du secteur de la formation professionnelle ou de l'hébergement.

[3] La méthodologie était d'autant plus importante à structurer de manière précise que cette mission ne constitue ni un contrôle ni un audit mais un travail d'expertise juridique plus circonscrit.

1 La mission a tout d'abord organisé des échanges avec les interlocuteurs nationaux, collecté des documents et exploité les données disponibles

1.1 La mission a conduit ses travaux en étroite relation avec les interlocuteurs habituels du secteur de la formation professionnelle, de l'Education nationale et de l'hébergement

[4] Les interlocuteurs suivants ont été sollicités au niveau national : la DGEFP, la DARES, la DGT, la direction des affaires juridiques (DAJ) des ministères sociaux, la DGESCO, la DEPP, mais également la DIHAL, la DHUP et la DAJ du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires, sur les aspects relatifs au logement des apprenants.

[5] La DGEFP et la DIHAL ont d'ailleurs été destinataires d'un questionnaire technique afin de préciser certaines interrogations de la mission à propos des complexités juridiques à expertiser.

[6] Un temps d'échanges avec France Compétences a également été programmé compte tenu des forts enjeux ayant trait à l'apprentissage et aux certifications identifiés dans la lettre de mission. Dans le champ de l'habitat jeunes, la CNAF et l'UNHAJ ont été auditionnées. Enfin, parmi les partenaires incontournables, les principaux OPCO financeurs des formations proposées par l'AOCDTF ont également été rencontrés (Constructys, l'OPCO 2i et l'OPCO EP), mais aussi l'U2P.

[7] Evidemment, des échanges à des niveaux politique et technique ont été organisés avec l'association, au siège national. Un premier entretien de cadrage a eu lieu en septembre, avec le secrétaire général, le directeur du collège des métiers et le directeur financier, et de nombreux autres ont été programmés au cours de la mission, avec l'ensemble des directeurs ou responsables

de départements. S'agissant des élus, la mission a rencontré le premier Conseiller (président de l'association), ainsi que les quatre conseillers formant le conseil du compagnonnage (le conseiller en charge du Tour de France, celui en charge du collège des métiers, celui qui est mandaté sur les sujets financiers et, enfin, celui en charge du secrétariat général). Des conseillers provinciaux ont été rencontrés au cours des déplacements.

1.2 Cette vague d'auditions a permis de collecter un certain nombre de documents et données statistiques utiles pour conduire les travaux

[8] Au-delà de ces auditions, la mission a demandé un certain nombre de documents et données à l'ensemble de ces interlocuteurs : accord-cadre conclu entre les Compagnons, la DGESCO et la DGEFP sur la période 2019-2024 (et l'accord précédent, conclu en 2014), rapports d'activité et plan stratégique de l'association, organigramme, effectifs, cartographie des implantations (maisons et centres de formation), données d'activité sur les certifications et les parcours (des moins et des plus de 25 ans), données financières, éléments relatifs à la certification Qualiopi, éléments sur les contrôles pédagogiques réalisés par l'Education nationale, documents portant sur l'habitat jeunes et plus spécifiquement la réglementation relative aux résidences sociales et aux foyers de jeunes travailleurs, tous documents susceptibles d'éclairer la mission sur les décalages entre le modèle des Compagnons et le cadre juridique en vigueur ou illustrant la variété territoriale / sectorielle de l'application des textes, etc.

[9] La mission a également exploité un certain nombre de données statistiques provenant des services statistiques ministériels (DARES et DEPP, via Inserjeunes). France Compétences a transmis des données, ainsi que les OPCO. La DGEFP a fourni quelques données extraites du système d'information DECA (dépôt des contrats d'apprentissage). Surtout, l'AOCDF a pu transmettre à la mission des données importantes et variées, qui ont été utilisées pour les investigations. En revanche, l'agence de services et de paiement (ASP) a été sollicitée sans succès.

[10] Enfin, la richesse de la littérature sur le compagnonnage a permis d'alimenter les travaux.

2 La mission a par ailleurs effectué quatre déplacements

2.1 Un déplacement test a été réalisé en Ile-de-France le 5 octobre 2023

[11] La mission a visité la maison de Compagnons de Pantin le 5 octobre ainsi que le centre de formation associé, spécialisé dans les matériaux souples.

[12] A cette occasion, elle a rencontré les personnes suivantes : le délégué régional d'Ile-de-France, la responsable de la maison (appelée « prévôt ») ainsi que la maîtresse de maison et la coordinatrice Habitat Jeunes de la région, la responsable régionale de la formation, l'ingénieur pédagogique d'Ile-de-France ainsi que le coordinateur pédagogique du centre de formation de Pantin. Un temps d'échanges collectif a également été organisé avec des apprentis, des aspirants et des compagnons ainsi que des salariés / bénévoles de l'association et un chef d'entreprise partenaire (lui-même compagnon). Enfin, un temps d'échanges particulier a été organisé sur les sujets liés à la mesure de l'efficacité des formations et au calcul des taux de rupture.

[13] Ce premier déplacement a été l'occasion pour la mission de faire une immersion indispensable dans l'univers particulier des Compagnons du devoir, de confirmer la liste des personnes à rencontrer sur place et d'identifier les documents à collecter sur le terrain. Il a également permis d'affiner la méthodologie utilisée pour les visites prévues ultérieurement.

2.2 Les autres déplacements ont été l'occasion d'étayer les constats de la mission sur la situation de l'association vis-à-vis du droit en vigueur tout en testant la faisabilité et l'opportunité de ses recommandations

[14] La mission a réalisé trois déplacements supplémentaires au cours de ses investigations, dans les villes suivantes, permettant de visiter des territoires variés, dans des régions différentes :

- Lyon (lieu de naissance de l'association), le 18 octobre 2023 ;
- Strasbourg, le 9 novembre 2023, qui a fait face récemment à un gros chantier immobilier et l'implantation d'un nouveau centre de formation très moderne au sein duquel les apprenants sont formés à des métiers qui représentent une part importante de l'activité de l'association (métiers du bâtiment et métiers du goût) ;
- Nantes, le 6 décembre 2023, lieu également important d'implantation du compagnonnage.

Au cours de ces déplacements, ont été rencontrés, sur le modèle de la visite test de Pantin :

- le délégué régional ;
- le prévôt responsable de la maison de Compagnons ainsi que la maîtresse de maison et la coordinatrice Habitat de la région ;
- le référent pédagogique régional ainsi que, s'il existe, le prévôt responsable du centre de formation¹¹⁶ ;
- plusieurs apprentis et aspirants volontaires ;
- plusieurs formateurs, en particulier des formateurs Compagnons itinérants, en fin de Tour de France ;
- plusieurs Compagnons volontaires, bénévoles (notamment élus) ou salariés de l'association ;
- une ou deux entreprise(s) partenaire(s) ;
- ainsi que d'autres interlocuteurs éventuellement recommandés par l'association et susceptibles d'éclairer les travaux de la mission (ex. représentant de l'UIMM, représentant de la FFB).

[15] Ces déplacements ont été l'occasion également de visiter les lieux d'hébergement des apprenants, ainsi que les lieux de vie et de restauration, mais aussi les ateliers et salles de cours.

¹¹⁶ Dans les gros sites, l'association prévoit une organisation fondée sur un binôme de prévôt, le premier étant en charge des résidents de la maison de Compagnons, le second étant plutôt responsable du centre de formation et des non-résidents.

[16] En complément, des visio-conférences ont été organisées avec les partenaires institutionnels, selon les contextes locaux. Quelques DDETS(PP), la DRIHL et la DRIEETS pour l'Île-de-France (unités de Seine-Saint-Denis) mais aussi quelques rectorats et CAF ont principalement été concernés par ces échanges complémentaires permettant de mieux comprendre le fonctionnement de l'association et d'éclairer ses relations partenariales sur le terrain.

[17] Ces déplacements ont permis à la mission d'identifier les forces mais aussi et surtout les difficultés susceptibles, au plan juridique, d'empêcher un fonctionnement optimal de l'association sur le terrain. Ces visites ont aussi été l'occasion de confronter des points de vue institutionnels et plus opérationnels, à travers le recueil de la parole des apprenants ainsi que des bénévoles / salariés de l'association et des chefs d'entreprises. La mission a d'ailleurs prêté une attention particulière au recueil de la parole féminine, l'ouverture de l'association aux femmes datant de 2004, avec une première femme reçue en 2006, chez les tailleurs de pierre.

[18] Plus précisément, les sujets suivants ont été abordés et ont parfois fait l'objet d'une collecte de documents portant sur chaque région visitée. Ces éléments assez généraux ont été utilisés par la mission pour mieux comprendre les décalages présumés entre le modèle des Compagnons et le cadre juridique en vigueur afin de trouver des solutions adaptées :

- organisation régionale, principaux enjeux du territoire et données d'activité, notamment portant sur les parcours, les profils des apprenants, les métiers proposés et les résultats ;
- organisation et fonctionnement de la maison de Compagnons, évolution du nombre de places sur la période récente, conditions d'accueil des apprenants, hébergement et restauration, conditions d'accueil des femmes, visite des salles de vie et de quelques chambres ;
- organisation et fonctionnement du ou des centre(s) de formation du territoire, évolution du nombre de places sur la période récente, données d'activité sur les parcours, les profils des apprenants, les métiers proposés et les résultats, focus sur les formateurs et les modalités de formation, certifications préparées, visite des plateaux techniques ;
- appréciation du niveau de satisfaction des apprenants quant à leur parcours (apprentis et aspirants), des éventuels points problématiques, échanges particuliers sur le Tour de France et la manière dont ils vivent cette période particulière ainsi que leur avenir ;
- focus sur le parcours des Compagnons, leur regard sur leur formation et sur le Tour de France, le recul qu'ils peuvent avoir pour apprécier les forces et faiblesses du modèle de compagnonnage, des échanges sur leur fonction de salarié / bénévole au sein de l'association, notamment l'identification des difficultés du quotidien et réflexions sur la manière de les résoudre ;
- échanges spécifiques sur les zones d'attention identifiées dans la lettre de mission.

3 La mission a également exploité les retours de trois questionnaires qui ont eu d'excellents taux de réponse, permettant de collecter des informations complémentaires

[19] La nature de la mission a impliqué de disposer d'éléments précis, à la fois sous un angle « politique » et « technique », permettant d'étayer les difficultés rencontrées par l'association et structurer les recommandations. En complément des déplacements, la mission a donc diffusé trois types de questionnaires, assez courts et ciblés sur un périmètre bien défini.

[20] Ces questionnaires ont été envoyés par l'application SOLEN, avec l'aide précieuse de la section du numérique de l'IGAS.

3.1 Le premier questionnaire a été envoyé aux délégués régionaux, dans le but de recueillir des informations exhaustives sur l'articulation entre le modèle des Compagnons et le droit en vigueur dans chaque région

[21] Tous les délégués régionaux ont répondu à ce questionnaire dont l'objectif était d'appréhender les forces et faiblesses du fonctionnement quotidien du modèle des Compagnons en prenant appui sur des remontées régionales, qui permettent d'éclairer les singularités locales de manière exhaustive et ainsi d'illustrer des disparités territoriales dans les interprétations des textes, que ce soit au niveau de l'association elle-même ou des acteurs institutionnels, notamment les DREETS / DDETS(PP), les rectorats et les CAF.

[22] Ce questionnaire a été structuré de la manière suivante :

- appréciation de l'impact de la dernière réforme de la formation professionnelle (loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) sur le fonctionnement de l'association et identification des principales difficultés relevées par le niveau régional ;
- indépendamment de cette réforme, principales difficultés d'ordre juridique ou « irritants » à remonter à la mission sous l'angle « hébergement » d'une part et « formation » d'autre part, entravant le fonctionnement quotidien de l'association ou susceptible de fragiliser les forces du modèle historique de compagnonnage ;
- approche comparative avec le système de formation professionnelle hors modèle des Compagnons (principalement l'apprentissage « classique ») : identification des principales singularités du modèle qui le distinguent de l'apprentissage par la voie classique et des éventuelles pratiques ou règles qui pourraient être dupliquées ;
- focus particulier sur les zones d'attention identifiées dans la lettre de mission ;
- pistes d'évolutions proposées pour répondre à ces différents enjeux.

[23] Ce questionnaire a été utilisé par la mission pour visualiser les difficultés les plus fréquemment citées au niveau régional qui est à la fois technique mais aussi stratégique. Il a été une source d'inspiration pour les recommandations.

3.2 Un deuxième questionnaire a été adressé aux centres de formation de l'association dans le but d'apprécier plus techniquement les forces et faiblesses du modèle historique de compagnonnage

[24] Ce questionnaire portant sur l'activité formation de l'AOCDTF a été destiné aux responsables régionaux de formation et aux prévôts en charge des centres de formation et des non-résidents. Le taux de réponse est de 95 %, en comptabilisant les réponses totales et partielles. Il a été structuré de la manière suivante et vise aussi une certaine exhaustivité, complémentaire des visites de terrain :

- présentation des métiers concernés, du type de certification délivrée (diplôme, titre professionnel, certificat de qualification professionnelle), des OPCO concernés, etc. ;
- identification des forces / faiblesses / opportunités et menaces du modèle de compagnonnage (entrée « formation ») ;
- zones de « frottements » identifiées concrètement entre le droit en vigueur et le modèle des Compagnons ;
- focus particulier sur les zones d'attention identifiées dans la lettre de mission ;
- remontées d'éventuelles bonnes pratiques locales d'adaptation ou de mise en conformité avec le droit en vigueur.

3.3 Un troisième questionnaire a été complété par les prévôts de l'ensemble des maisons de Compagnons, principalement pour éclairer la mission sur les sujets propres à l'hébergement des alternants

[25] Le périmètre de ce troisième questionnaire est plus limité que les deux autres puisqu'essentiellement ciblé sur les enjeux juridiques liés à l'hébergement des apprenants, à la fois sous un angle structurel (ces maisons relèvent du statut de foyer de jeunes travailleurs ou de résidence sociale, avec des spécificités propres) et conjoncturel (adaptation des places disponibles aux fluctuations des entrées en apprentissage). Il a été destiné à toutes les maisons de Compagnons, plus concrètement aux prévôts, jeunes Compagnons en charge de leur gestion. Le taux de réponse est de 100 %, en comptabilisant les réponses totales et partielles.

[26] Ce questionnaire a été structuré de la manière suivante :

- présentation de la maison et des conditions d'accueil : type de chambres (dortoirs ?), mixité, restauration, proximité du ou des centre(s) de formation ainsi que des entreprises, etc. ;
- profil du prévôt interrogé : âge, sexe, date de la réception, date de la prise de fonction en tant que prévôt, métier, etc.
- identification des forces / faiblesses / opportunités et menaces du modèle de compagnonnage (entrée « hébergement ») ;

- zones de « frottements » identifiées concrètement entre le droit en vigueur et le modèle des Compagnons ;
- remontées d'éventuelles bonnes pratiques locales d'adaptation ou de mise en conformité avec le droit en vigueur.

4 Enfin, la mission a cherché à exploiter des sources d'information variées permettant de compléter les éléments provenant directement de l'association

4.1 Un premier point d'appui a résidé dans les différents services ayant pu réaliser des contrôles ou inspections auprès de l'association au cours des dernières années

[27] Plusieurs sources ont été mobilisées en début de mission :

- la mission a saisi la DGEFP afin que celle-ci sollicite le réseau des services régionaux de contrôle (au sein des DREETS) pour identifier les éventuels contrôles réalisés au cours des cinq dernières années dans le réseau de CFA de l'association, ou les éventuelles alertes diverses et variées susceptibles de remonter à travers les DREETS. Aucun contrôle n'a porté récemment sur l'association et aucune alerte n'a été remontée ;
- une seconde source mobilisable a été l'Inspection du travail. La mission a donc sollicité la DGT afin de repérer d'éventuels problèmes constatés à l'occasion de contrôles de l'Inspection du travail. Il s'agissait de vérifier si des alertes avaient été relayées au sein de l'Etat en matière de respect des droits des apprentis ou des salariés. La mission n'a cependant pas obtenu les informations souhaitées malgré plusieurs relances ;
- la mission a enfin sollicité la DGESCO afin de recueillir des éléments sur les contrôles pédagogiques de CFA au cours des dernières années. Sur les 28 académies ayant répondu à une enquête de la DGESCO pour la mission, trois ont indiqué avoir contrôlé des formations dans des CFA de l'AOCDF, soit un total de cinq CFA, deux situés dans l'académie de Bordeaux, deux dans celle de Montpellier et un dans celle de Nantes.

4.2 La mission a également cherché à recueillir la parole des aspirants n'ayant pas achevé leur Tour de France, de manière plus ou moins directe

[28] Afin de bénéficier d'un angle de vue complémentaire, la mission a tenté d'approcher des jeunes qui ne sont pas allés au bout de leur parcours compagnonique.

[29] La mission a tenté d'organiser un moment d'échanges dans les locaux de l'IGAS avec ces jeunes, dont les coordonnées avaient été transmises à la mission par l'association. Un seul jeune, sur la quarantaine sollicitée, a accepté d'échanger avec la mission. Cette audition a toutefois été

particulièrement riche, mettant en exergue notamment les fortes contraintes de la vie en communauté, qui ne peuvent convenir à tous.

[30] La mission tient à souligner que l'AOCDTF a été très transparente au sujet de la communication des enquêtes de satisfaction réalisées très régulièrement vis-à-vis des itinérants, des jeunes ayant abandonné, des familles, des formateurs et des entreprises. Il a donc été particulièrement aisé d'exploiter ces documents, contrebalançant finalement l'échec à réunir plusieurs jeunes lors d'un temps d'échange spécifique. Ces documents étaient très complets, permettant de bien apprécier les constats positifs mais aussi les critiques parfois fortes formulées à l'encontre du compagnonnage.

[31] Enfin, un chercheur (David Abonneau), qui collabore régulièrement avec l'AOCDTF, a été auditionné également au sujet de ses travaux portant spécifiquement sur les jeunes abandonnant leur Tour de France.

4.3 Enfin, plusieurs organismes ont été auditionnés dans le but d'élargir le point de vue et diversifier les approches, dans une optique comparative

[32] La mission a organisé six auditions dans l'objectif de bénéficier d'échanges complémentaires permettant de prendre du recul et diversifier les angles de vues.

[33] Tout d'abord, l'association nationale des apprentis de France (ANAF) et la fédération nationale des directeurs de CFA (FNADIR), représentant respectivement les apprentis et les directeurs de CFA, ont permis à la mission de bénéficier d'un regard complémentaire sur le modèle de compagnonnage et d'avoir accès à une approche comparative, replaçant ces parcours bien particuliers dans le champ plus global de l'apprentissage.

[34] Ensuite, la mission a pris contact avec les deux autres associations se prévalant du compagnonnage, la Fédération nationale compagnonnique des métiers du bâtiment et l'Union compagnonnique du Tour de France et des Devoirs Unis. Les échanges ont été riches et ont permis à la mission d'apprécier encore plus finement les spécificités du compagnonnage et celles renvoyant à des particularités propres à l'AOCDTF. L'analyse des points communs et différences entre ces trois structures a été éclairante, notamment lors de la réflexion sur les recommandations.

[35] Enfin, sur le sujet particulier de l'hébergement, la mission a échangé, également dans une optique comparative, avec les deux interlocuteurs suivants : l'union nationale des maisons familiales rurales, dont le modèle est structuré autour de CFA et de maisons hébergeant les jeunes en cours de formation dans des internats, d'une part, ainsi que la DGCS, à propos du modèle particulier des organismes d'accueil communautaire et d'activité solidaire (OACAS), statut spécialement créé pour tenir compte des spécificités des communautés Emmaüs, d'autre part.

ANNEXE 2 : Liste des certifications préparées par l'AOCDTF en 2022¹¹⁷

Libellé de la certification	Type de certification
Boulangier	BP
Techniques et services en matériels agricoles	BTS
Marbrier du bâtiment et de la décoration	CAP
Tailleur de pierre	CAP
TP Préparateur monteur en maroquinerie	TP
TP Piqueur en maroquinerie	TP
Menuisier	BP
Boulangier	CAP
Agent de fabrication industrielle	TP
Construction des carrosseries	BAC PRO
Charpentier bois	BP
Ferronnier d'art	BMA
Ferronnier d'art	CAP
Métiers du cuir – chaussures	BAC PRO
Métiers du cuir - maroquinerie	BAC PRO
Métiers de l'agriculture	CAPA
Métiers de l'Électricité et de ses Environnements Connectés	BAC PRO
Réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage, option A : chaudronnerie	CAP
Ebéniste	CAP
Maintenance des matériels, option C : matériels d'espaces verts	BAC PRO
Maintenance des matériels, option B : matériels de construction et de manutention	BAC PRO
Maintenance des matériels, option A : matériels agricoles	BAC PRO
Technicien en chaudronnerie industrielle	BAC PRO
Métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle (fiche nationale)	Licence PRO
Electricien	CAP
Installateur dépanneur en froid et conditionnement d'air	BP
Monteur en installations thermiques	CAP
Monteur en installations sanitaires	CAP
Métiers du cuir - sellerie garnissage	BAC PRO
Maçon	BP
Carreleur Mosaïste	BP
Menuisier aluminium-verre	BP
Maintenance des matériels de construction et de manutention	BTS
Installateur en froid et conditionnement d'air	CAP
Agent de maintenance d'équipements de confort climatique	TP

¹¹⁷ Ces certifications concernent tous les apprentis (formation dite initiale, itinérants, jeunes hors Tour de France) mais aussi les itinérants en contrats de professionnalisation.

Métiers de la pierre	BP
Métallier	BP
Peintre applicateur de revêtements	BP
Métiers du plâtre et de l'isolation	BP
Couvreur	BP
Monteur en installations de génie climatique et sanitaire	BP
Fraiseur d'outillages en usinage conventionnel et numérique	TP
Conception des processus de réalisation de produits	BTS
Technicien d'études en chaudronnerie, tuyauterie, structures métalliques	TP
Chef d'équipe gros œuvre	TP
Peintre en carrosserie	TP
Sellier garnisseur	TP
Soudeur assembleur industriel	TP
Technicien d'études en mécanique	TP
Technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention	TP
Tuyauteur industriel	TP
Opérateur régleur en usinage assisté par ordinateur	TP
Ebéniste (BTM)	Titre
Technicien en chaudronnerie	TP
Technicien supérieur du bâtiment, option économie de la construction	TP
Charpentier bois	CAP
Pâtissier confiseur glacier traiteur (BTM)	Titre
Technicien en usinage assisté par ordinateur	TP
Technicien de maintenance d'engins et de matériels "machinisme agricole"	TP
Installateur thermique et sanitaire	TP
Peintre applicateur de revêtements	CAP
Maçon	TP
Coffreur bancheur	TP
Pâtissier	CAP
Métiers du plâtre et de l'isolation	CAP
Technicien du bâtiment communicant et connecté	TP
Maintenance des systèmes : Option A : systèmes de production ; Option B : systèmes énergétiques et fluidiques ; Option C : systèmes éoliens	BTS
Electrotechnique	BTS
Constructeur bois	TP
Charpentier bois	TP
Métallier	TP
Technicien de bureau d'études en électricité des bâtiments	TP
Responsable de petite et moyenne structure	TP
Technicien en réalisation de produits mécaniques	BAC PRO
Maintenance des Systèmes de Production Connectés	BAC PRO
Maçon	CAP
Bâtiment et travaux publics (fiche nationale)	DEUST
Menuisier de fabrication bois et dérivés	TP
Installateur en Chauffage, Climatisation et Énergies Renouvelables	BAC PRO
Couvreur	CAP

Menuisier installateur	CAP
Couvreur-zingueur	TP
Menuisier fabricant	CAP
Technicien d'études en agencement intérieur	TP
Technicien supérieur en automatique et informatique industrielle	TP
Technicien supérieur de maintenance industrielle	TP
Menuisier agenceur	TP
Ebéniste (CTM)	Titre
Maçon du bâti ancien	TP
Carreleur Mosaïste	CAP
Métallier	CAP
Menuisier installateur	TP
Ouvrier du paysage	TP
Tailleur de pierre (BTMS)	Titre
Réparation des carrosseries	CAP
Charcutier traiteur	CAP
Cordonnier bottier	CAP
Réparation des carrosseries	BAC PRO
Maroquinerie	CAP
Podo-orthésiste	CAP
Sellerie générale	CAP
Staffeur Ornemaniste	CAP
Tapissier-tapissière d'ameublement en décor	CAP
Tapissier-tapissière d'ameublement en siège	CAP
Tonnellerie	CAP
Pâtisserie glacerie chocolaterie confiserie spécialisées	MC5
Peinture décoration	MC4
Zinguerie	MC5
Artisanat et métiers d'art option : tapissier d'ameublement	BAC PRO
Menuisier aluminium-verre	CAP
Maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques	MC4
Chocolatier confiseur	CAP
Employé traiteur	MC5
Ameublement, tapisserie, décoration	BP
Charcutier - Traiteur	BP

Source : France Compétences

ANNEXE 3 : Le logement décent – éléments juridiques

Les caractéristiques des logements-foyers sont définies par **l'arrêté du 17 octobre 2011 abrogeant et remplaçant l'arrêté du 10 juin 1996 relatif à la majoration de l'assiette de la subvention et aux caractéristiques techniques des opérations de construction, d'amélioration ou d'acquisition-amélioration d'immeubles en vue d'y aménager avec l'aide de l'Etat des logements ou des logements-foyers à usage locatif**. Cet arrêté prévoit ainsi les exigences auxquelles doivent répondre, sauf dérogations accordées par le préfet de département, les logements-foyers neufs ou acquis et améliorés (cf. son article 10, et son annexe III).

Ainsi, à titre de normes dimensionnelles, et pour les constructions neuves, les logements comportant une pièce principale doivent présenter une surface habitable de 12m2 pour un occupant (18 m2 pour deux ; 24 m2 pour trois)¹¹⁸. Chaque logement ou chambre doit, en outre, comporter un lavabo, un W-C, une douche ou une baignoire avec eau courante chaude et froide, tout en étant raccordé aux réseaux divers. Les chambres pour une personne, partageant l'usage exclusif d'une salle de bains ou d'un local destiné au séjour et bénéficiant d'un accès direct à cette salle de bains ou à ce local, peuvent toutefois avoir une surface habitable inférieure aux 12 m2 réglementaires (surface qui doit néanmoins rester supérieure à 9 m2).

Au-delà des règles précises concernant les logements-foyers, des exigences générales relatives aux logements sont fixées dans le décret n°2002-120 du 30 janvier 2002 relatif aux caractéristiques du logement décent¹¹⁹, qui prévoit notamment, à son article 3, les « *éléments d'équipement et de confort suivants : (...) 4. Une cuisine ou un coin cuisine aménagé de manière à recevoir un appareil de cuisson et comprenant un évier raccordé à une installation d'alimentation en eau chaude et froide (...)* ». **Toutefois, en vertu de l'article 6, alinéa 2 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs, et comme la DHUP a pu le préciser à la mission, ces dispositions générales ne s'appliquent pas aux logements-foyers**, qui peuvent donc notamment organiser des conditions de restauration exclusivement collectives.

La réglementation liée aux FJT prévoit d'ailleurs elle-même expressément « *(u)ne restauration sur place ou à proximité, quand le logement proposé ou les locaux affectés à la vie collective ne permettent pas la préparation des repas* » (cf. article D. 312-153-2, 3° du CASF).

¹¹⁸ Dans le cas de l'acquisition-amélioration, ces surfaces minimales sont minorées de 10 %.

¹¹⁹ Et le décret n°2015-981 du 31 juillet 2015 fixant la liste des éléments de mobilier d'un logement meublé.

PIECE JOINTE 1 : Règle des Compagnons

RÈGLE DES COMPAGNONS DU DEVOIR

LA RÈGLE est le fruit de l'expérience des Compagnons et l'expression de leur idéal : permettre à chacun et à chacune de s'accomplir dans et par son métier, dans un esprit d'ouverture et de partage.

Depuis toujours, les Compagnons du Devoir s'appuient sur la communauté et le voyage pour y parvenir. La communauté s'entend au sens large et comprend les itinérants au sein d'une maison comme les pays et coterie de tous lieux et de toutes générations, unis dans un projet associatif. De même, le voyage inclut les expériences réalisées au sein des maisons comme celles vécues en dehors des structures ou des frontières.

En acceptant cette Règle, chacun et chacune bénéficie des mêmes droits, notamment ceux de l'accès à la formation et à l'accompagnement, mais aussi des mêmes devoirs, comme celui de se perfectionner assidûment dans son métier et dans son comportement, dans le respect des conduites à tenir décidées ensemble.

En adhérant à l'idée de cette Règle, chacun et chacune reçoit la confiance des Compagnons et, une fois Aspirant, est invité à se mettre en route sur un chemin de vie et à s'inspirer des jalons suivants.

APPRENDRE à travailler les éléments pour assurer son quotidien et, malgré les difficultés, se perfectionner sans cesse pour devenir avec patience capable en son métier. Mais également apprendre à ne pas gaspiller les ressources afin que d'autres, ailleurs et demain, puissent en vivre. Les Compagnons du Devoir se sont engagés à agir dans le respect de l'environnement.

FAVORISER la qualité des rapports humains et s'efforcer en toutes circonstances de rechercher d'abord l'harmonie entre les Hommes. Sans oublier que le respect des autres commence par le respect de soi-même, il appartient à chacun et à chacune de s'imposer assez de discipline pour ne pas succomber à toutes sortes de déviances et de tout mettre en œuvre pour avoir un comportement digne.

PROGRESSER sans cesse dans son métier et l'exercer avec honnêteté. À l'entreprise comme en cours ou en stage, l'apprenti, le stagiaire, l'Aspirant et le Compagnon s'appliquent à donner le meilleur d'eux-mêmes. Ils s'engagent à aller au plus loin de leurs possibilités en suivant, chacun à leur rythme, le parcours de formation que propose le Tour de France, d'Europe ou du monde.

RÈVER de faire de sa vie quelque chose de bien en complétant sa maîtrise de la technique par d'autres richesses humaines comme la culture, l'art, la spiritualité... Les pays et coterie sont invités à semer du beau avec leurs mains mais aussi avec leur cœur et leur esprit, notamment en transmettant avec générosité leur enthousiasme et leurs compétences aux plus jeunes.

DÉPASSER ses propres intérêts et, en Homme libre, se mettre au service des autres. Cela nécessite un travail quotidien sur soi-même, tant pour en acquérir patiemment les aptitudes que pour apprendre à s'effacer. Les Compagnons du Devoir expriment cette attitude courageuse au travers de leur devise : « ni s'asservir, ni se servir, mais servir. »

PARTICIPER activement à la vie de la communauté, quelle qu'elle soit, et être attentif à ce que chacun et chacune y trouvent non pas une place, mais sa place, dans la maison des Compagnons comme dans la vie. C'est toute la force de la fraternité que de savoir accueillir et respecter l'autre tel qu'il est, et de partager ensemble le pain et le savoir. C'est toute cette force que les générations se transmettent en compagnonnage.

EN DEVENANT Aspirant, chaque pays ou coterie se met en route pour découvrir son métier, les autres, le monde et lui-même. En restant fidèle à ses choix, l'itinérant profitera alors des différents jalons posés par les anciens et chaque Aspirant, selon ses possibilités et ses projets, se construira peu à peu en Compagnon capable, digne, libre et généreux.

Plus tard, il aura à cœur de s'épanouir encore plus complètement en posant lui-même ses propres jalons et, à son tour, en aidant chacun et chacune à s'accomplir dans et par son métier, dans un esprit d'ouverture et de partage.

Sincère dans son témoignage, bienveillant envers les plus jeunes et humble dans ses actions, le Compagnon participe alors, avec l'ensemble des acteurs de l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir, à la transmission des valeurs de ce mouvement dont il est dépositaire.

Le message de cette Règle appartiendra à celles et ceux qui feront l'effort de se mettre en route sur ce chemin d'exigences que proposent les Compagnons du Devoir et de le découvrir tout au long de leur voyage.

PIECE JOINTE 2 : ACCORD-CADRE formation

**ACCORD-CADRE DE PARTENARIAT POUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE DES JEUNES ENTRE
L'ETAT, REPRESENTE PAR LE MINISTERE DU TRAVAIL ET PAR LE
MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE
ET
L'ASSOCIATION OUVRIERE
DES COMPAGNONS DU DEVOIR ET DU TOUR DE FRANCE ET LA
FEDERATION COMPAGNONNIQUE NATIONALE**

Préambule:

Considérant l'originalité du Compagnonnage basée sur la formation par le voyage, le vivre ensemble et la transmission des savoirs, représentée et promue par l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France (AOCTDF) et la Fédération Compagnonnique Nationale (FCN), en vue d'une insertion sociale et durable par l'acquisition d'un métier, qui repose sur :

* D'une part, trois caractéristiques essentielles :

- ◆ Une situation d'alternance : tous les jeunes en formation au sein des Compagnons du Devoir sont titulaires d'un contrat de travail et bénéficient d'une formation assurée par l'AOCDF ou par la FCN.
- ◆ Une alternance par le voyage : tous les jeunes se forment en voyageant en France et dans le monde, en changeant de ville une ou deux fois par an. A l'issue de la période de voyage, les Compagnons du Devoir continuent à se perfectionner tout au long de la vie.
- ◆ Une progression qui s'inscrit dans la durée : le voyage par le « Tour de France » se réalise dans un parcours de formation professionnelle jusqu'au niveau 7 (CEC), qui permet d'aller d'expérience en expérience au rythme de chacun. Ainsi, le parcours « Tour de France » peut durer de cinq à sept ans.

* D'autre part, un partenariat étroit avec les entreprises partageant cette même démarche de formation.

Considérant la reconnaissance du compagnonnage comme patrimoine culturel immatériel de l'UNESCO.

Considérant les résultats obtenus en matière d'insertion professionnelle durable en réponse aux besoins de compétences des entreprises.

Considérant l'engagement des Compagnons du Devoir et de la Fédération Compagnonnique Nationale dans une démarche qualité.

Considérant la concordance entre les spécificités liées à la formation des jeunes en compagnonnage et les orientations de l'Etat, notamment en matière de développement de l'apprentissage et de l'alternance, des nouvelles méthodes pédagogiques ainsi que le développement des compétences au sein des entreprises.

L'ÉTAT, REPRESENTÉ PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL, ET PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE

Et

L'ASSOCIATION OUVRIÈRE DES COMPAGNONS DU DEVOIR DU TOUR DE FRANCE, 82, rue de l'Hôtel-de-Ville 75180 Paris Cedex 04, ci-après nommée l'A.O.C.D.T.F., REPRESENTÉE PAR SON PRÉSIDENT MONSIEUR JÉRÉMIE MOSNIER,

Et :

La FÉDÉRATION COMPAGNONNIQUE NATIONALE, 7, rue Petit 75019 Paris, ci-après nommée FCN, REPRESENTÉE PAR SON PRÉSIDENT MONSIEUR JEAN MICHEL DUTREY,

Conviennt de ce qui suit :

ARTICLE 1

L'AOCTDF et la FCN s'engage à :

- encourager par tous les moyens dont elle dispose le développement et la mise en œuvre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ou de tout autre dispositif de formation professionnelle dans les entreprises partenaires de l'AOCTDF ou de la FCN afin de favoriser l'accès à la qualification et l'insertion professionnelle des jeunes engagés sur le Tour de France.
Cette action prend en compte l'évolution des métiers et des compétences identifiées par les observatoires et la cellule prospective du Devenir des Métiers de l'AOCTDF;
- coopérer pour faire de la démarche particulière de formation par le Tour de France un champ d'expérimentation en matière pédagogique tels que :
 - * former en situation de travail,
 - * former en intégrant la mutation numérique et environnementale avec des moyens et dispositifs innovants ;
- contribuer à lutter contre toutes les discriminations en matière d'accès à la qualification et à l'emploi et encourager la mixité dans les métiers et l'égalité professionnelle notamment auprès des jeunes issus des quartiers prioritaires et des zones rurales ;
- accompagner les jeunes en formation au sein de l'AOCTDF ou au sein de la FCN à l'acquisition de nouvelles compétences par le développement de la mobilité en France et dans le monde ;
- favoriser l'envie d'entreprendre dans le sens de la prise de responsabilités et de la création ou reprise d'entreprise ;
- encourager et organiser une réflexion-action sur le devenir des métiers en y associant les femmes et les hommes qui les pratiquent ;

- encourager le développement des compétences des bénévoles de l'AOCDTF ou de la FCN mobilisés pour l'accompagnement des jeunes.

L'État s'engage à :

- faire connaître le présent accord cadre auprès de France Compétences et des services déconcentrés de l'Etat et des opérateurs de compétences, afin d'en faciliter l'application.

ARTICLE 2

Dispositions générales spécifiques aux contrats d'alternance :

Pour les jeunes inscrits dans une formation au sein de l'AOCDTF ou au sein de la FCN et engagés sur le Tour de France, en raison de la spécificité de la formation et de son caractère itinérant, qui permet une logique d'expériences successives dans des entreprises, des régions, des pays et des environnements différents, les signataires s'accordent à ce que :

- ◆ Un jeune puisse bénéficier de plusieurs contrats d'apprentissage et/ou de professionnalisation, se suivant de manière continue, ou discontinue si nécessaire, sur l'ensemble de son Tour de France.
- ◆ Cette succession de contrats d'alternance permette, au travers d'objectifs déterminés et intermédiaires, d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences, ou qualifications prévues au début de son Tour de France.
L'objectif final est de devenir Compagnon et d'accéder à un ou plusieurs diplômes, titres, certificats ou qualifications professionnelles, ou qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche professionnelle durant son Tour de France.
- ◆ L'ensemble de ces contrats respecte les limites suivantes :
 - la durée cumulée de formation est de 3800 heures au maximum ;
 - la durée totale pendant laquelle le jeune peut se trouver sous dispositif de formation est de 108 mois au plus sur l'ensemble de son Tour de France;
 - dans le cas des jeunes ayant entamés leur Tour de France avant la signature du présent accord, les contrats d'alternance sont comptabilisés dans les limites ci-dessus (108 mois et 3800 heures) ;
 - Une durée de formation en centre comprise entre 15 et 25% (sans être inférieure à 150 heures) ;
 - La durée totale de formation comprend les heures de formation en centre et en entreprise et des heures de temps pédagogiques personnalisées dans la limite définie en annexe ;

- ◆ Pendant leur parcours de formation, les apprentis bénéficient d'une période de mobilité à l'étranger. Cette mobilité peut permettre l'évaluation des compétences ou blocs de compétences et leur prise en compte dans la délivrance du diplôme.
- ◆ Les entreprises partenaires de ce dispositif s'inscrivent sur le plan de l'accompagnement du jeune dans une démarche particulière de partenariat étroit avec l'AOCDTF ou avec la FCN, notamment sur la fréquence et la qualité des points de contrôle concernant la progression de l'apprenant et la complémentarité des apprentissages dans l'entreprise et dans le Centre de formation.
- ◆ Les entreprises qui accueillent des jeunes formés par l'AOCDTF ou par la FCN sont invitées à appliquer la charte d'entreprise partenaire de l'AOCDTF ou de la FCN, (annexes 1 et 2 au présent accord cadre), notamment en ce qui concerne le niveau de rémunération des jeunes,
- ◆ Un document (annexe 5 au présent accord cadre) permet la lisibilité du parcours de formation du jeune, en matière de succession de contrats et d'objectifs visés. Ce document, mis à jour lors de la conclusion de chaque nouveau contrat sera annexé aux différents contrats de professionnalisation et/ou contrats d'apprentissage transmis aux opérateurs de compétence au titre de la professionnalisation. Il contiendra les informations relatives aux contrats conclus à compter de la date initiale du présent accord cadre.

ARTICLE 3

Dans le cadre des contrats de professionnalisation :

Compte tenu de la diversité du parcours de chaque jeune et de la multiplicité des expériences, les objectifs déterminés peuvent être différents d'un jeune à l'autre tout en s'inscrivant dans l'objectif final de devenir Compagnon.

Compte tenu de la durée d'un « Tour de France » et d'une offre de diplômes ou de qualifications parfois inexistante entre le niveau initial d'un jeune et l'objectif final ; un objectif intermédiaire correspondant à une étape d'un titre diplôme ou qualification pourra être validé.

Dans le cas d'un jeune reçu Compagnon qui choisit de se sédentariser avant d'avoir atteint l'objectif final de sa formation, répondant aux critères de conclusion d'un contrat de professionnalisation, ce contrat est régi par les dispositions du présent accord.

Dans le cas d'un jeune ayant plus de 25 ans révolus inscrits dans le parcours du Tour de France avant d'avoir atteint l'objectif final de sa formation, ce contrat doit être régi par les dispositions du présent accord.

ARTICLE 4

Dans le cadre des contrats d'apprentissage :

Compte tenu des caractéristiques définies en préambule et dans l'article 2, le contrat d'apprentissage doit permettre à un jeune de préparer par étape un titre, un diplôme ou une certification, prévu dans son parcours et dans plusieurs entreprises et régions.

Chacun de ces contrats se caractérise par la durée légale de 6 à 36 mois.

ARTICLE 5

L'AOCDTF et la FCN s'engage à apporter une assistance technique de qualité aux employeurs qui souhaitent conclure des contrats de travail en alternance. Ainsi, elle peut contribuer aux démarches préalables à la constitution des contrats, à la rédaction de ceux-ci et à leur dépôt auprès des opérateurs de compétences.

ARTICLE 6

Les signataires décident de constituer un groupe de suivi composé de membres désignés par le MINISTRE DU TRAVAIL, ET DU MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE et de membres désignés par l'AOCDTF et par la FCN, et qui se réunira au minimum une fois par an.

ARTICLE 7

Cet accord prend effet à la date de sa signature pour une durée de 5 ans, sous réserve de l'intervention de modifications législatives ou réglementaires concernant les dispositifs de formation en alternance.

Il s'applique aux contrats objets du présent accord conclus avant son échéance.

Paris, le 09 mai 2019

Pour le Ministère du
Travail



Carine CHEVRIER
Délégue générale à
l'emploi et à la formation
professionnelle

Pour le Ministère de
l'Education Nationale et
de la Jeunesse



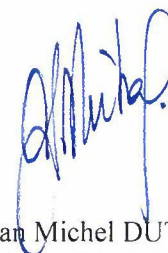
Jean-Marc HUART
Directeur Général de
l'enseignement scolaire

Pour l'AOCDTF



Jeremie MOSNIER
Président de l'AOCDTF

Pour la FCN



Jean Michel DUTREY
Président de la FCN

ANNEXE 1 CHARTRE DE PARTENARIAT ENTREPRISE COMPAGNONS DU DEVOIR ET DU TOUR DE FRANCE
--

Entre l'Association Ouvrière des Compagnons du devoir et du Tour de France
82 rue de l'Hôtel de ville
75004 Paris
Siret 775 662 026 00019
APE 8559 A

Représenté par Jeremie Mosnier Premier Conseiller
Ci-après dénommés : Les compagnons du Devoir.
Délégation régionale :
Représenté par le délégué Régional :

Et

L'entreprise

Siret
APE

Représenté par :
Fonction du représentant
Ci-après dénommés :

Article 1 - Objet du Partenariat

Le partenariat entre Les Compagnons du Devoir et l'Entreprise a pour objet de permettre à un jeune en Alternance à l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France de réussir sa vie professionnelle en :

- S'intégrant et en tenant sa place au sein de l'Entreprise ;
- Développant une envie de progresser dans son métier ;
- Allant vers une autonomie financière ;
- Allant au maximum de ses possibilités professionnelles, culturelles et humaines.

Article 2 - Engagement des Compagnons du Devoir

1. Assister l'entreprise partenaire pour le recrutement des jeunes en alternance à proximité géographique de l'entreprise partenaire.
2. Etre à l'écoute des jeunes en alternance et du tuteur /maître d'apprentissage durant toute la période de formation dans l'entreprise partenaire.
3. Solliciter au moins une rencontre par an au-delà des visites obligatoires avec l'entreprise partenaire. Il s'agit de tout mettre en œuvre pour que la formation des jeunes en alternance soit un succès.

4. Mettre tout en œuvre pour que la formation du jeune corresponde à son projet et participe à l'atteinte des objectifs fixés dans les contrats d'alternance.
5. Encourager, promouvoir et faciliter la mobilité professionnelle des jeunes durant la formation, y compris à l'international
6. Inviter l'Entreprise partenaire à participer aux manifestations notamment organisées par les Compagnons du Devoir : Journées Portes Ouvertes, Rendez-vous d'Avenir, soirées régionales dédiées aux entreprises partenaires, colloques et journées techniques liés au métier de l'Entreprise, conférences et formations adaptées à l'activité de l'Entreprise.

Article 3 - Engagement de l'entreprise

L'entreprise doit offrir un environnement propice à la formation des jeunes en alternance, notamment en matière :

- d'équipement, installations, matériels adéquats à la formation dispensée et aux normes en vigueur ;
- de travaux confiés au jeune pour se former. Le former et le perfectionner suppose une variété et une adéquation des travaux confiés avec l'objet de la formation ;
- d'accueil des formateurs dans le cadre de la formation (Action de Formation En Situation de Travail) ;
- de conditions d'hygiène et de sécurité avec une stricte application de toutes les règles en vigueur en la matière (code du travail et convention collective) ;
- de qualification des salariés encadrants, notamment par la formation de tutorat pour les tuteurs ou maîtres d'apprentissage.
- de participations au financement de la promotion des métiers avec les compagnons du devoir en versant la part hors quota réservée aux compagnons du devoir chaque année ;
- De rémunération des jeunes en alternance selon la grille de salaire minimum ci-après :

Sous contrat d'apprentissage

durée du contrat dans l'entreprise	2 ou 3 ans			1 à 2 ans			6 mois à 12 mois
Age	moins de 18 ans	18 ans à 20 ans	21 ans et +	moins de 18 ans	18 ans à 20 ans	21 ans et +	tout âge.
1ère année du contrat	50% du SMIC	50% du SMIC	80% du SMIC	60% du SMIC	60% du SMIC	80% du SMIC	100% du SMC sans pouvoir être inférieur au SMIC
2ème année du contrat	50% du SMIC	60% du SMIC	80% du SMIC	75% du SMIC	75% du SMIC	80% du SMIC	
3ème année du contrat	75% du SMIC	75% du SMIC	80% du SMIC				

Sous Contrat de professionnalisation

	Titulaires d'un Diplôme dans le métier choisi
Parcours AOCDTF	PREPA TOUR DE France ou
durée du contrat dans l'entreprise	De 6 mois à 12 mois
rémunération	100% du SMC sans pouvoir être inférieur au SMIC

- De participations aux deux rencontres annuelles par alternant dans l'Entreprise ou au centre de formation des Compagnons du Devoir.

Article 4 - Engagements réciproques

Les Compagnons du Devoir et l'entreprise doivent tout mettre en œuvre pour que la formation en alternance du jeune soit un succès.

Les deux parties s'engagent à suivre les règles de bonnes pratiques d'un partenariat, en cas de désaccord, les deux parties s'engagent à le régler par voie amiable avant toute autre mesure.

Fait à :

Le

Pour les Compagnons du Devoir

JEREMIE MOSNIER

Par délégation le Délégué Régional

Pour l'Entreprise



ANNEXE 2 CHARTRE DE PARTENARIAT ENTREPRISE FEDERATION COMPAGNONNIQUE DES METIERS DU BATIMENT
--

Entre : *La Fédération Compagnonnique de*
Représenté par son directeur :
Ci-après dénommés :

Et

L'entreprise
Siret
APE

Représenté par :
Fonction du représentant
Ci-après dénommés :

Article 1 - Objet du Partenariat :

Le partenariat entre la Fédération Compagnonnique Nationale de et l'Entreprise a pour objet de permettre à un jeune en réussissant au mieux sa vie professionnelle en :

- S'intégrant et en tenant sa place au sein de l'Entreprise ;
- Développant une envie de progresser dans son métier ;
- Allant vers une autonomie financière ;
- Allant au maximum de ses possibilités professionnelles, culturelles et humaines.

Article 2 - Engagement des Compagnons

1. Accompagner l'entreprise partenaire pour le recrutement de jeune en alternance ;
2. Assurer un suivi de proximité au côté du tuteur /maître d'apprentissage durant toute la période de formation dans l'entreprise partenaire.
3. Réaliser au moins une rencontre par an au-delà des visites obligatoires avec l'entreprise partenaire. Il s'agit de faciliter les conditions de succès de la formation des jeunes en alternance.
4. S'appliquer à ce que la formation du jeune corresponde à son projet et participe à l'atteinte des objectifs fixés dans les contrats d'alternance.
5. Promouvoir et faciliter la mobilité professionnelle des jeunes durant la formation, y compris à l'international.
6. Inviter l'Entreprise partenaire à participer aux manifestations organisées par les Compagnons: Journée Portes Ouvertes, rendez-vous dédiés aux entreprises partenaires, colloques et journées techniques liés au métier de l'Entreprise, conférences et formations adaptées à l'activité de l'Entreprise.

Article 3 - Engagement de l'entreprise.

L'entreprise doit offrir un environnement propice à la formation des jeunes en alternance, notamment en terme :

- d'équipement, installations, matériels adéquats la formation dispensée et aux normes en vigueur ;
- de travaux confiés au jeune pour se former. Le former et le perfectionner suppose une variété et une adéquation des travaux confiés avec l'objet de la formation.
- de conditions d'hygiène et de sécurité avec une stricte application de toutes les règles en vigueur en la matière (*code du travail et convention collective*)
- de qualification des salariés encadrants notamment par la formation de tutorat pour des tuteurs ou maître d'apprentissage.
- Rémunérer les jeunes itinérants en alternance selon la grille de salaire minimum ci-après :

Sous contrat d'apprentissage

durée du contrat dans l'entreprise	2 ou 3 ans			1 à 2 ans			6 mois à 12 mois
Age	moins de 18 ans	18 ans à 20 ans	21 ans et +	moins de 18 ans	18 ans à 20 ans	21 ans et +	tout âge.
1ère année du contrat	50% du SMIC	50% du SMIC	80% du SMIC	60% du SMIC	60% du SMIC	80% du SMIC	100% du SMC sans pouvoir être inférieur au SMIC
2ème année du contrat	50% du SMIC	60% du SMIC	80% du SMIC	75% du SMIC	75% du SMIC	80% du SMIC	
3ème année du contrat	75% du SMIC	75% du SMIC	80% du SMIC				

Sous Contrat de professionnalisation

	Titulaires d'un Diplôme dans le métier choisi
Parcours AOCDF	PREPA TOUR DE France ou
durée du contrat dans l'entreprise	De 6 mois à 12 mois
rémunération	100% du SMC sans pouvoir être inférieur au SMIC

- participer à deux bilans annuels par alternant dans l'Entreprise ou au centre de formation des Compagnons.

Article 4 - Engagements réciproques

Les Compagnons et l'entreprise doivent tout mettre en œuvre pour que la formation en alternance du jeune soit un succès.

Les deux parties s'engagent à suivre les règles de bonnes pratiques d'un partenariat, en cas de désaccord, les deux parties s'engagent à le régler par voie amiable avant toute autre mesure.

Fait à :

Le

Pour les Compagnons
de la Fédération Compagnonnique

Pour l'Entreprise



ANNEXE 3 TEMPS DE FORMATION DANS LE CADRE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

Les formations dispensées par l'AOCDTF et la FCN s'appuient sur le principe de « Transmission par le Compagnonnage », qui se traduit, au sein des Maisons des Compagnons, par des séquences de formation dispensées dans des périodes de temps qui ne coïncident pas avec les horaires de travail habituels de l'entreprise.

Pour chacun des contrats d'alternance définis à l'article 2 s'exécutant dans le cadre des parcours des compagnons du Devoir et de la Fédération Compagnonnique Nationale, le nombre total d'heures correspondant au temps de formation personnalisée est limité à un maximum de 250 heures.

Ce temps de formation est considéré comme un temps de formation comptabilisé dans le nombre d'heures total du contrat.

Si plusieurs contrats d'alternance sont conclus pour un jeune au cours de la durée du présent accord, le nombre d'heures ci-dessus s'applique à chacun des contrats dont la date de début se situe dans la période du présent accord. Si plusieurs contrats sont conclus pour un jeune au cours d'une même année civile, le nombre d'heures ci-dessus s'applique à l'ensemble des contrats débutant au cours de cette année civile et non à chacun d'entre eux.

Compte tenu des dispositions qui précèdent, et afin de matérialiser l'accord explicite du jeune et de l'employeur sur ces dispositions, et de permettre l'information auprès des OPCO :

- * la durée hebdomadaire de travail portée sur le contrat correspond à la durée habituelle de travail dans l'entreprise,
- * la durée de la formation totale est également définie. Elle est égale à la totalité de la formation mise en œuvre par l'AOCDTF ou par la FCN pendant les horaires habituels du travail et en dehors,
- * le contrat d'alternance déposé à l'OPCO est complété par une annexe spécifique établie selon le modèle ci-joint (annexe 5).

ANNEXE 4
CONTRACTUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DE FORMATION, EN
APPLICATION DE L'ACCORD CADRE DU ...2019 ENTRE L'ETAT,
REPRESENTE PAR LE MINISTERE DU TRAVAIL, ET PAR LE MINISTERE DE
L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE
ET L'AOCDTF ET LA FCN

Salarié concerné :

Entreprise :

Conformément aux dispositions de l'accord-cadre cité en titre, le temps de formation personnalisée prévu par le présent contrat peut être pour partie dispensé dans des périodes de temps qui ne coïncident pas avec les horaires de travail habituels de l'entreprise dans la limite de heures (1)*.

Le salarié a bénéficié précédemment d'un contrat de même nature dont la date de début portait sur la même année civile que le présent contrat :

- ☐ oui
☐ non

Si oui, le nombre d'heures réalisées hors des horaires habituels de travail de l'entreprise dans le cadre de ce contrat a été de heures (2)*. En conséquence, seulement heures (3)* sont réalisables hors des horaires habituels de travail dans l'entreprise dans le cadre du présent contrat.

* (3) = (1) - (2)

A, le

Le salarié

l'employeur

l'AOCDTF ou la FCN



ANNEXE 5

**DOCUMENT DESCRIPTIF DU PARCOURS DU JEUNE EN CONTRAT
D'ALTERNANCE**

Salarié concerné :

Parcours de formation : Objectif final visé :

PARCOURS SOUS CONTRAT D'ALTERNANCE :

Objectifs	Type de contrat	Durée en mois (1)	Du (1)	au (1)	<u>Entreprise</u>

(1) Durée et dates prévues pour le contrat objet de l'annexe
Durées et dates réelles pour les contrats antérieurs

PIECE JOINTE 3 : ACCORD-CADRE hébergement



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'EMPLOI,
DE LA COHÉSION SOCIALE
ET DU LOGEMENT



ACCORD-CADRE DE PARTENARIAT entre l'Etat et l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France

pour faciliter l'accueil et l'insertion des jeunes
dans le réseau des Maisons de Compagnons
par leur labellisation en
"résidences sociales foyers de jeunes travailleurs"

Mars 2007

Accord-cadre de partenariat pour faciliter l'accueil et l'insertion des jeunes dans le réseau des Maisons de Compagnons par leur labellisation en "résidences sociales foyers de jeunes travailleurs"

Entre

L'Etat, représenté par M. Jean-Louis BORLOO, Ministre de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement

et

L'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France, sise 82 rue de l'Hôtel de Ville - 75180 Paris Cedex 04, ci-après nommée l'AOCDTF, représentée par son Président, M. Michel GUISEMBERT

Préambule

Considérant l'originalité de la démarche de formation professionnelle et humaine de l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir, en vue d'une insertion durable par l'acquisition d'un métier qui repose sur :

- D'une part, son objet statutaire : « *Permettre à l'Homme de s'accomplir dans et par son métier dans un esprit d'ouverture et de partage* » ;
- D'autre part, trois caractéristiques essentielles :
 - ◇ Une situation d'alternance : tous les jeunes sont embauchés dans une entreprise avec un contrat de travail et bénéficient d'une formation complémentaire assurée par les Compagnons du Devoir,
 - ◇ Une situation d'itinérants : tous les jeunes « voyagent » à travers la France et dans les autres pays, en changeant de ville et donc d'entreprise et de lieu d'hébergement une ou deux fois par an,
 - ◇ Une vie en communauté : la Maison des Compagnons du Devoir est un véritable foyer de jeunes travailleurs qui permet de favoriser la rencontre, l'accès à l'autonomie et l'apprentissage de la vie en société, ciment d'une insertion durable.
- Et enfin sur une volonté des Compagnons du Devoir de proposer au plus grand nombre la chance de voyager et d'apprendre un métier, et ce quelle que soit leur origine (milieu, culture, pays, sexe, etc.).

Considérant l'intérêt de l'évolution de l'AOCDTF vers une ouverture de l'ensemble de ses actions de formation à tous les salariés en vue du maintien et de l'actualisation de leurs compétences professionnelles.



Considérant les résultats obtenus en matière d'insertion professionnelle durable en réponse aux besoins de compétences des professions, puisque plus de 90 % des Compagnons restent dans le métier et pratiquement 100 % ont un emploi après leur passage chez les Compagnons du Devoir.

Considérant la concordance entre les spécificités liées à la formation des jeunes par le Tour de France et les orientations voulues par les partenaires sociaux (à travers l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003) et par l'Etat (via la loi du 4 mai 2004 et la loi sur l'égalité des chances du 31 mars 2006), notamment en matière de personnalisation de la formation, de possibilités de formation tout au long de la vie professionnelle.

Considérant que le logement temporaire des jeunes Compagnons est organisé au sein de 90 sites appelés Maisons de Compagnons, disséminés sur l'ensemble du territoire métropolitain, d'une capacité d'accueil comprise entre 10 et 170 lits selon les programmes, et représentant une capacité totale d'hébergement au plan national de 5 000 lits répartie comme suit :

- 42% (2086 lits) sont des locaux loués à des sociétés ou offices d'HLM,
- 22% (1109 lits) sont des locaux loués à des collectivités territoriales (la plupart du temps des communes),
- 24% (1224 lits) sont propriété de l'AOCDTF,
- 12% (581 lits) sont des locaux loués sur le marché privé.

Considérant que la volonté d'ancrage territorial fort de ces Maisons de Compagnons peut se traduire par l'existence dans certains départements d'un accueil organisé autour d'une Maison des Compagnons centrale et d'annexes à cette Maison localisées au plus près des besoins locaux.

Considérant que l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France gère l'ensemble des Maisons des Compagnons mais que chaque maison est autonome en terme de fonctionnement et rattachée comptablement à un établissement regroupant les sites au plan régional.

Considérant le fait que les Maisons de Compagnons sont reconnues comme les « premiers Foyers de Jeunes Travailleurs ayant existé » et qu'elles offrent aux publics accueillis une prestation (logement, accompagnement et formation) répondant globalement aux attentes des pouvoirs publics vis-à-vis des résidences sociales FJT.

Considérant que l'accueil des jeunes Compagnons au sein d'une maison des Compagnons du Devoir repose sur des fondamentaux à même de garantir un accompagnement et une insertion sociale de qualité, à savoir :

1. Le Prévôt : Compagnon en fin de Tour de France qui prend pour trois années la direction de la Maison ;
2. La Maîtresse de Maison qui est le soutien et l'interlocuteur des jeunes pour les guider, les accompagner sur le plan personnel et dans leurs différentes démarches si nécessaire (demande d'aides personnalisées au logement par exemple) ;



3. L'équipe d'accompagnement : c'est une équipe composée de parents de jeunes, de Compagnons installés dans la région (appelés "sédentaires"), de personnes amies des Compagnons, d'enseignants et ponctuellement de personnes ayant des compétences spécifiques - une équipe très hétérogène qui assure l'accompagnement des jeunes dans la Maison et principalement ceux qui le nécessitent le plus ;
4. Les "gâches" : ce sont des responsabilités prises tour à tour par les jeunes logés dans les Maisons et qui participent ainsi à leur animation et à leur bon fonctionnement. Ceci peut aller par exemple de la vaisselle à l'organisation de sorties culturelles, sportives, etc.

Considérant que les résidents dans les Maisons de Compagnons sont des salariés d'entreprises (en apprentissage ou jeunes ouvriers) acquérant leur autonomie financière et sont assimilés en conséquence au sein des Maisons des Compagnons à des résidents signataires d'un titre d'occupation conforme à l'article R. 353-165-10 du Code de la Construction et de l'Habitation. A ce titre, pour l'occupation de leur logement, les résidents s'acquittent d'une redevance mensuelle, basée sur un tarif uniforme au plan national, quel que soit le lieu de passage, et ceci afin de favoriser l'équité et la mobilité des résidents.

Ceci étant exposé, les partenaires du présent accord-cadre conviennent de ce qui suit :

Les spécificités du fonctionnement des Maisons de Compagnons ne s'opposent pas à leur agrément en tant que résidence sociale Foyer de Jeunes Travailleurs (FJT). En conséquence, les signataires du présent-accord conviennent de mettre en œuvre les engagements décrits ci-après afin de faciliter l'octroi des agréments en résidences sociales et FJT des opérations de création et de réhabilitation des Maisons des Compagnons programmées dans les 5 prochaines années. Ces agréments permettront à ses structures de bénéficier :

- Des financements prévus pour l'investissement par le Code de la Construction et de l'Habitation (aides à la pierre) sous réserve des crédits disponibles ;
- Du conventionnement à l'APL Foyer des Maisons des Compagnons agréées comme résidences sociales ;
- De la prestation de service versée par les CAF au titre de l'action socio-éducative menée au sein des Maisons des Compagnons agréées en Foyers de Jeunes Travailleurs, sous réserve des fonds disponibles.



ARTICLE 1er

L'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir s'engage :

- A faire face à une évolution des effectifs de jeunes accueillis et un déploiement de ses structures d'accueil en fonction des métiers et des bassins d'emploi liés. Pour ce faire, il est envisagé à titre indicatif :
 - la construction de quatre nouvelles Maisons sur les 5 prochaines années,
 - la création d'une quinzaine de foyers de capacité d'accueil d'environ vingt lits rattachés à des Maisons plus importantes, dans les 10 années à venir,
 - la réhabilitation de 3 Maisons sur les 5 prochaines années,
 - de poursuivre les partenariats avec des Foyers de Jeunes Travailleurs.
- En amont de tout projet de Foyer de Jeunes Travailleurs, les Compagnons du Devoir :
 - engageront une concertation étroite avec les services déconcentrés de l'Etat, les CAF et les collectivités territoriales (Conseil Général, ville, délégataire des aides à la pierre le cas échéant) sur l'opération envisagée,
 - consulteront les partenaires locaux en terme de formation alternée et d'apprentissage, les Missions Locales et les services de l'Etat et ce en vue de définir les objectifs et les modalités d'un accueil partiel, maîtrisé et concerté des futures Maisons de Compagnons à des publics jeunes envoyés par ces structures. Cette ouverture sera traduite dans le projet social de la résidence sociale FJT. Elle sera fonction notamment des disponibilités au sein des Maisons et des besoins identifiés localement. Elle fera l'objet d'un bilan annuel des attributions effectuées transmis au représentant de l'Etat dans le département.
- L'Association présentera aux services concernés des projets sociaux et pédagogiques ainsi qu'une organisation répondant aux spécificités du présent accord cadre, notamment en ce qui concerne les différents critères en matière de qualité des personnels d'encadrement et des équipes nécessaires pour assurer un bon accompagnement des jeunes accueillis. Dans cette optique, l'Association encouragera les Maîtresses de Maison, qui ne disposeraient pas des certifications professionnelles socio-éducatives, à s'engager dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou dans le suivi de formations adaptées.

ARTICLE 2

Le Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement, par le présent accord-cadre, décide de prendre en compte l'originalité d'accompagnement de la jeunesse par les Compagnons du Devoir et de fonctionnement des Maisons des Compagnons.



Il considère en conséquence :

- que la réhabilitation ou la création de nouvelles Maisons de Compagnons peut s'accompagner de l'octroi d'un agrément en « résidences sociales FJT » ;
- que l'encadrement spécifique dans les Maisons de Compagnons décrit dans le présent accord peut être considéré comme répondant aux critères relatifs au projet socio-éducatif et à la compétence des personnels dans le cadre des agréments de Foyers de Jeunes Travailleurs. A ce titre, pour le bénéfice de la prestation de service socio-éducative délivrée par les CAF, en référence à la lettre-circulaire CNAF n° LC-2006-75 du 22 juin 2006 :
 - le Prévôt peut être assimilé à un personnel de direction,
 - la Maîtresse de Maison peut être assimilée à un personnel socio-éducatif qualifié dans chacun des cas suivants :
 - la personne possède les certifications professionnelles requises,
 - la personne s'engage dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans un délai négocié avec chaque CAF,
 - la personne est âgée et justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 15 ans dans la conduite d'un projet socio-éducatif auprès de jeunes adultes. Elle a suivi ou s'engage à suivre dans un délai négocié avec la C.A.F, une formation adaptée validée par la branche professionnelle des FJT.

Afin de faciliter l'octroi des agréments « résidences sociales FJT » aux Maisons des Compagnons, l'Etat s'engage à demander aux services déconcentrés :

- d'instruire favorablement, dans le cadre du financement du logement social, les demandes d'agréments en Résidences Sociales des opérations de création/réhabilitation de Maisons des Compagnons lorsque ces opérations respectent les caractéristiques décrites par le présent accord-cadre et les normes techniques applicables aux résidences sociales. Dans l'hypothèse où les aides à la pierre auraient fait l'objet d'une convention de délégation, les services déconcentrés de l'Etat sensibiliseront les collectivités délégataires à la spécificité du fonctionnement des Maisons des Compagnons afin de faciliter le financement de ces opérations ;
- d'instruire favorablement les demandes d'agréments en Foyers de Jeunes Travailleurs des Maisons des Compagnons qui respectent les caractéristiques d'accueil et d'accompagnement décrites par le présent accord-cadre en vue de leur passage en Commission Régionale des Foyers de Jeunes Travailleurs (CRFJT) ;

- de sensibiliser les autres partenaires locaux (Conseil Général, Communes, collecteurs du 1% logement) aux spécificités des modalités d'attribution des logements des Maisons des Compagnons du Devoir qui distinguent ces structures de la plupart des autres résidences sociales.

En outre, l'Etat s'engage à sensibiliser la branche Famille (C.N.A.F et C.A.F) dans l'instruction des demandes de financement de la prestation de service socio-éducative des Maisons des Compagnons afin qu'elle prenne en compte les spécificités de ces dernières en terme notamment d'organisation de l'accompagnement des jeunes telle que décrite dans le présent accord-cadre.

ARTICLE 3

Les signataires du présent accord-cadre décident d'instaurer un comité de pilotage réunissant l'AOCDTF, la DGUHC, la DGAS et la CNAF. Ce comité de pilotage se réunira au minimum une fois par an. Il aura pour mission :

- d'analyser le bilan des actions engagées au titre du présent accord-cadre et notamment des projets de création/réhabilitation de Maisons des Compagnons ;
- d'identifier les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du présent accord-cadre ;
- de dresser les perspectives pour l'année à venir.

Le secrétariat du comité de pilotage sera assuré par l'AOCDTF qui organisera le comité et en rédigera le compte rendu.

Par ailleurs, l'AOCDTF adressera au Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement un bilan quantitatif et qualitatif du présent accord chaque année au mois de mars.

ARTICLE 4

Le présent accord-cadre est signé pour une durée de 5 ans.

Il pourra être prorogé en tant que de besoin sous réserve d'un accord des parties signataires.

En cas de non-respect des engagements pris, l'accord-cadre pourra être dénoncé de manière unilatérale par chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 27 AVR. 2007

Pour l'Etat,
Le Ministre de l'Emploi,
de la Cohésion Sociale
et du Logement,

A stylized, handwritten signature in blue ink, consisting of a large 'C' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.

Jean-Louis BORLOO

Pour l'Association Ouvrière
des Compagnons du Devoir
du Tour de France,
Le Président,

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized 'M' and 'G' intertwined, with the name 'Guisembert' written in a smaller script below.

Michel GUISEMBERT

PIECE JOINTE 4 : Plan de formation des prévôts

PLAN DE FORMATION DES PREVOTS 2023 - 2024

COUBERTIN lundi 11 au vendredi 15 septembre 2023 - Prévôts 1	Présenter son parcours	Service AA
	La mission de prévôt	Service AA
	Le fonctionnement d'une province	Service AA
	Histoire du Compagnonnage	Service AA
	De l'inscription à l'intégration	Service développement de la formation
	Présentation de l'institution (savoir représenter l'AOCDF)	Service communication
	Prise de parole en public (savoir représenter l'AOCDF)	Service communication
	Visite de Coubertin	François Jourdan
	La Règle	Service AA & Institut de la transmission
	Le système d'information	Service AA
	Ce que proposent les CDD + mises en situation	Service AA
	La formation professionnelle: lois et réglementation	Sandrine Camus
	L'année type du prévôt	Service AA
	Vivre ensemble chez les Compagnons du Devoir	Service AA
	Habitat jeune	Service AA
	Comportement des individus	Service AA
	Intelligences émotionnelles	Patrick Chemin
20 & 21 septembre 2023 prévôts sortants	Communication non violente	Patrick Chemin
	Présentation du Parcours vers l'état de Compagnon	Service AA
05 & 06 octobre 2023 - Prévôts 1	Réaliser un entretien individuel	Service AA
	Bilan de fin de mission	Service AA
05 & 06 octobre 2023 - Prévôts 2	Rencontre du Conseil	Conseil
	Patrimoine / Sécurité des biens et des personnes	Service patrimoine
05 & 06 octobre 2023 - Prévôts 2	Comment bien traiter les insatisfactions	Service qualité
	Assurance	Service juridique
19 & 20 octobre 2023 - Prévôts 3	Mettre en œuvre sa mission	Service AA
	Gestion du temps et des priorités	Service AA
09 & 10 novembre 2023 Séminaire d'hivers	UNHAJ	UNHAJ
	Management	Service AA
07 & 08 décembre 2023 Prévôts 1	Présentation DBU	Florian L'excellent
	Présentation VAE	Entheor
25 & 26 janvier 2024 - Prévôts 1	Présentation Diriger	Service Entreprendre
	Gestion d'entreprise	Service entreprendre
08 & 09 février 2024 - Prévôts 1	L'état d'esprit des diplômés SUP	Florian L'excellent
	Appréhender / projeter la 3ème année	Service AA
08 & 09 février 2024 - Prévôts 2	Ce qu'attend le secrétaire général d'un Prévôt	Patrick Chemin
	Préparer l'après mission	Service AA
29 février & 1er mars 2024 - Prévôts CFA 1	Conseils de prévôté: où en est-on?	Service AA
	Appréhender / projeter la 3ème année	Patrick Chemin
29 février & 1er mars 2024 - Prévôts CFA 2	Le management des organisations	J. Aucordier
	Rencontre des services	Services du siège
16 & 17 mars 2023 Prévôts 1	Préparation de la rencontre avec le conseil	Service AA
	Rencontre du Conseil du Compagnonnage	Conseil
11 & 12 avril 2024 - Prévôts 1	Cadre réglementaire de l'habitat jeune	UNHAJ
	Connaissance des publics et de l'action socio éducative	UNHAJ
11 & 12 avril 2024 - Prévôts 2	Patrimoine: gérer sa cuisine + sécurité des biens et des personnes	Service patrimoine
	Présentation le Ralliement	Le Ralliement
30 mai 2024 - sortants	Binôme maîtresse de maison / Prévôt	Service AA & Service Habitat Jeunes
	Accompagnement des jeunes et lien avec les familles	Service AA & Service Habitat Jeunes
31 mai & 1er juin 2024	Environnement partenarial et territorial	UNHAJ
	Accueillir des personnes en situation de handicap	Service habitat jeune
	Savoir comprendre, suivre et piloter un budget	Service financier
08 & 09 février 2024 - Prévôts 1	Règlement et droit du travail #2	Sandrine Camus
	Utilisation de la BJE & Yparéo	Julie Decad
08 & 09 février 2024 - Prévôts 2	Connaitre et appliquer une R1	Service communication
	La fonction "logement"	UNHAJ
29 février & 1er mars 2024 - Prévôts CFA 1	L'écoute	Service AA
	Complément confidentialité et RGPD	Service habitat jeune
29 février & 1er mars 2024 - Prévôts CFA 2	UNHAJ	UNHAJ
	Evaluation des connaissances	Service AA
16 & 17 mars 2023 Prévôts 1	Développement du réseau d'entreprise partenaires	Service développement de la formation
	Diagnostic de la mission	Service AA
11 & 12 avril 2024 - Prévôts 1	Organiser et mettre en œuvre les examens	Collège des métiers
	Les obligations du centre formation/ qualiopi	Service qualité
11 & 12 avril 2024 - Prévôts 2	Le cadre de la formation Professionnelle en France	Collège des métiers
	Mise en œuvre des actions CFA ; relations prévôt; formateur métier	Service AA
30 mai 2024 - sortants	Bien communiquer avec les familles et entreprises	Service AA
	Troubles de l'apprentissage/jeunes en difficulté	Service habitat jeune
31 mai & 1er juin 2024	Savoir utiliser les outils de gestion du CFA	Collège des métiers
	Mise en œuvre des actions CFA; relations prévôt formateur métier	Service AA
16 & 17 mars 2023 Prévôts 1	Bilan 1ère partie de mission / préparation de la seconde partie	Service AA
	Cadre réglementaire habitat jeune	UNHAJ
11 & 12 avril 2024 - Prévôts 1	La fonction "logement"	UNHAJ
	Présentation des métiers	Collège des métiers
11 & 12 avril 2024 - Prévôts 2	Savoir-être et communication auprès des communautés	Service AA & Institut de la transmission
	Mise en œuvre du projet associatif: la méthode	Service AA
30 mai 2024 - sortants	Mieux accompagner les jeunes vers l'adoption puis la réception	Service AA
	Rencontre Conseil du Compagnonnage	Conseil
31 mai & 1er juin 2024	Démarche commerciale: théorie (technique + travail d'équipes)	Service développement de la formation
	Démarche commerciale: pratique	Service développement de la formation
30 mai 2024 - sortants	Préparer et organiser l'arrivée de son successeur	Service AA
31 mai & 1er juin 2024	Séminaire d'été	Service AA

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

Cabinet de la ministre déléguée chargée de l'enseignement et de la formation professionnels

- Bruno CLEMENT-ZIZA, directeur de cabinet de la ministre (et directeur de cabinet adjoint du ministre du travail ainsi que du ministre de l'Education nationale)
- Guillaume HOUZEL, conseiller spécial, en charge de la politique de certification et de la qualité de la formation

Directions d'administration centrale

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

- Dorian ROUCHER, sous-directeur emploi et marché du travail
- Bertrand MARC, chef du département emploi

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

- Rachel BECUWE, cheffe de service, adjointe du délégué général
- Laurent GAULLIER, adjoint au sous-directeur des politiques de formation et du contrôle
- Christine MATRAGLIA, cheffe de la mission alternance et accès aux qualifications
- Agathe BACCON, chargée de mission

Direction générale de l'enseignement scolaire

- Rachel-Marie PRADEILLES-DUVAL, cheffe de service de l'instruction publique et de l'action pédagogique
- Adeline CROYERE, sous-directrice des lycées généraux, technologiques et professionnels

Direction générale de la cohésion sociale

- Denis DARNAND, sous-directeur en charge de l'inclusion sociale, de l'insertion et de la lutte contre la pauvreté
- Maria YOUSFI, chargée de mission lutte contre la pauvreté

Direction de l'habitat, de l'urbanisme et des paysages

- Nolwenn SARIAN, cheffe du bureau des aides personnelles au logement
- Renaud HOFMANN, chef de bureau de la réglementation des HLM
- Florence BRODIN, bureau de la réglementation des HLM

Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement

- Manuel HENNIN, directeur de la mission accompagnement, parcours, accès au logement

Inspection générale des affaires sociales

- Mireille GAÜZERE, inspectrice générale
- Mikaël HAUTCHAMP, inspecteur général (relecteur-référent de la mission)

Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche

- Vincent MONTREUIL, inspecteur général
- David HELARD, inspecteur général, responsable du pôle voie professionnelle et apprentissage

Opérateurs nationaux

France Compétences

- René BAGORSKI, directeur de la certification professionnelle
- Renaud BRICQ, directeur de la régulation
- Pascale PEZZOTTA, chargée de mission

Caisse nationale des allocations familiales

- Jean-Marc BEDON, coordonnateur de projet, direction des politiques familiale et sociale (DPFAS)
- Cédric MARQUET, responsable pôle logement et vie sociale (DPFAS)
- Maïa MEUNIER, conseillère politique familiale et sociale (DPFAS)

Association ouvrière des Compagnons du devoir et du Tour de France

Elus

- Christian PONS, Premier conseiller (Président)
- Thierry AUJOGUE, conseiller au Tour de France
- Jean-Michel BROSSET, conseiller au collège des métiers
- Thibault DUBUS, conseiller à la Trésorerie
- Bruno THYS-HELBERT, conseiller au secrétariat

Siège

- Patrick CHEMIN, secrétaire général
- Renaud DE LIMA, directeur des opérations, adjoint au secrétaire général
- Bruno AUBRY, collègue des métiers
- Martial BLANCHARD, directeur financier
- Vincent BRAZEAU, directeur service patrimoine
- Sandrine CAMUS, directrice administration et relation client
- Cécile CERET, directrice qualité
- Morgane DAHAN ELMALEH, responsable juridique et assurance, déléguée à la protection des données
- Elsa FONTANILLE, directrice de la communication

- Jocelyn GAC, directeur du collège des métiers
- Guy GEORJON, directeur des relations externes
- Bastien LASSONNERIE, responsable du service accueil et accompagnement
- Cécilia PINTO, directrice des ressources humaines
- Magali RODIER, responsable habitat jeunes
- Bruno ZAMOUR, responsable national de la formation

Déplacement à Pantin

- Marc JAROUSSEAU, délégué régional Ile-de-France
- Najoua ANENE, responsable régionale de formation
- Dominique BARDIERE, coordinatrice Habitat Jeunes Ile-de-France
- Anne-Sophie BEAUMONT, responsable qualité SMQI (système management qualité intégré) Ile-de-France
- Alexis COLLES, coordinateur pédagogique au centre de formation des Compagnons de Pantin
- Hervé DICKX, bénévole et référent de l'institut de la transmission
- Léna GYÖRI, prévôt de la maison de Pantin
- Thomas LESNE, chef d'entreprise
- Sheïla LUKOKI MAKOBOKELE, maîtresse de maison
- Kirsten STROUD, ingénieur pédagogique Ile de France
- Daniel WAWSZCZK, provincial, province Ile-de-France

Déplacement à Lyon

- Jean-Paul DECRESSAC, délégué régional Auvergne Rhône-Alpes
- Adam AMOURETTE, ancien prévôt de la maison de Lyon Nérard
- Maëlle BASTIEN, maîtresse de maison, référente sociaux éducative Lyon
- Hugo CECCOLI, prévôt de la maison de Lyon Nérard
- Jonathan DUTHOIT, prévôt de la formation à Lyon
- Barbara FRAIOLI, coordinatrice pédagogique / référente handicap
- Amel GOURIDANI, responsable régionale de la formation
- Pauline LAYRENT, formatrice
- Sophie MELIS, coordinatrice habitat jeunes Auvergne Rhône-Alpes
- Erwan ROBLIN, formateur
- Alain ROLLAND, ancien provincial

Déplacement à Strasbourg

- Hervé POINTILLART, délégué régional Grand Est
- Florian LEXCELLENT, adjoint au délégué régional
- Benoit ANGHEBEN, prévôt du centre de formation
- Brice BOUTAGHANE, responsable régional de la formation Alsace et Lorraine
- Vincent BRELET, chef d'entreprise et membre du bureau de l'IUMM
- Arnaud CUBERTEFOND, provincial Province Alsace
- Madison DELIOT, coordinatrice régionale Habitat jeunes Grand Est
- Florian GUEHL, prévôt de la maison de Strasbourg
- Romance LASFARGUES, formatrice

- François MARTIN, formateur
- Corine NIEF, responsable administratif de la formation
- Irène RIVIERE, ingénieur pédagogique et responsable Qualité Grand Est
- Marion SANDRAS, maîtresse de maison
- Vincent SCHAFFNER, chef d'entreprise et Membre de la FFB Alsace

Déplacement à Nantes

- Denis LE GALL, délégué régional région Loire Océan
- Delphine FOUCAULT, maîtresse de maison
- Marie GUERIF, responsable Habitat jeune
- Samuel HAYWARD, prévôt
- François JANVIER, provincial
- Gaëlle LAIGLE, responsable régionale de formation

Enfin, des échanges informels ont été organisés avec de nombreux apprentis et aspirants sur les différents sites, de même qu'un échange téléphonique avec un ancien apprenti ayant mis fin à sa formation au sein de l'association.

Administrations déconcentrées ou caisses locales de sécurité sociale

Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS, Ile-de-France)

- David SOUBRIE, directeur de l'UD 93
- Théo COPPEL, responsable du volet « insertion et protection des jeunes »

Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement (DRIHL, Ile-de-France)

- Anne-Emmanuelle OUVRARD, directrice adjointe, directrice UD 93
- Catherine ESPINASSE, cheffe de service hébergement, accès au logement, UD 93

Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Gironde (DDETS)

- Vincent LEGRAIN, directeur,
- Nathalie LAGARDERE, unité pilotage des politiques sociales du logement, service insertion par le logement et l'emploi
- Stéphane CRUVEILHER, chargé de mission apprentissage

Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Loire-Atlantique (DDETS)

- Stéphane GUIMARD, responsable du service public de la rue au logement
- Rémi MORANDEAU, responsable du service public de l'insertion et de l'emploi

Caisse d'allocations familiales de Meurthe-et-Moselle

- Philippe DEBIE, directeur adjoint, directeur des politiques
- Marianne L'HUILLIER, conseillère en action sociale

Caisse d'allocations familiales du Haut-Rhin

- Lionel KOENIG, directeur

Rectorat de Lyon

- Alexandrine DEVAUJANY, déléguée régionale académique à la formation professionnelle initiale et continue
- Lilian BOUVIER, inspecteur de l'éducation nationale
- Yann BUISSON, inspecteur de l'éducation nationale

Autres associations compagnonniques

Union compagnonnique du Tour de France et des Devoirs Unis

- Jean-Luc ROUYER, ancien président national
- Dominique SAFFRE, président national

Fédération nationale compagnonnique des métiers du bâtiment

- Michel ANDRIEU, directeur général – fédération d'Occitanie
- Patrice BERNAR, ancien directeur général – fédération de Paris
- Régis GUILLEN, secrétaire général de la fédération
- Fabien MARTIN, directeur général – fédération de Lyon

Autres organismes privés et associatifs

OPCO Constructys

- Cécile BLONDEEL, directrice de la production
- Laura TAISNE, directrice de l'offre de service

OPCO EP

- Arnaud MURET, directeur général
- Maryline DENIS, directrice de production
- Armelle ROBERT, directrice développement des compétences et réseau
- Fabien ROULLET, directeur des opérations
- Émilie MARTINEZ, chargée de mission rattachée à la direction générale

OPCO 2i

- Stéphanie LAGALLE-BARANES, directrice générale
- Stéphanie VERHAEGHE, en charge de la direction Appui aux branches et action prospective, comprenant le pôle partenariat alternance
- Jill CORDIER, responsable du pôle partenariat alternance

Union nationale pour l'Habitat des jeunes

- Marianne AUFFRET, directrice générale
- Aude PINAULT, déléguée à l'habitat

Union nationale des maisons familiales et rurales

- Didier PIGNON, service juridique

Fédération Nationale des Directeurs de Centres de Formation d'Apprentis

- Jean-Philippe AUDRAIN, président

Association des apprentis de France

- Morgane DABOVAL, déléguée générale

U2P

- Pierre BURBAN, secrétaire général
- Olivier COONE, conseiller technique en charge de la formation professionnelle

Experts (en lien avec l'association ouvrière des Compagnons du devoir et du Tour de France)

- David ABONNEAU, maître de conférences en gestion à l'université de Paris-Dauphine
- Corinne FRANCOIS, cabinet SEPT.Conseil

La mission remercie également les interlocuteurs, nombreux, avec qui les échanges n'ont pas donné lieu à une rencontre en tant que telle, mais qui ont bien voulu nourrir ses recherches par la transmission de documents et expertises variés (DEPP, DAJ du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires, sous-direction du dialogue social de la DGT, rectorat de l'académie de Grenoble, etc.).

LETTRE DE MISSION



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DE L'ENSEIGNEMENT
ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Carole GRANDJEAN

Inspection générale des affaires sociales

31 JUL. 2023

La Ministre déléguée

Paris, le

17 JUL. 2023

Nos Réf. : D 23 - 014723

Monsieur le Chef de l'Inspection générale des affaires sociales,

Fondée en 1941, l'association ouvrière des compagnons du devoir et du tour de France est l'un des trois piliers du mouvement compagnonnique, dont l'histoire est millénaire. Elle forme aujourd'hui 11 000 jeunes par an à 36 métiers, dans les domaines du bâtiment, mais aussi des matériaux souples, de l'industrie ou des commerces de bouches. Elle gère 60 maisons de compagnons et au total 180 lieux d'accueil en France ou à l'étranger. Sa pédagogie de l'alternance profite d'un réseau de 28 000 entreprises engagées à ses côtés.

Les compagnons conduisent une démarche originale à plusieurs égards, proposant un parcours long et progressivement construit, offrant une variété d'expériences pour mieux former les jeunes professionnels ou mobilisant les anciens apprentis pour former les générations suivantes.

Sur plusieurs de ces points, la démarche historique des compagnons pose la question de son adaptation à la réglementation en vigueur, qui n'a pas été pensée en tenant compte de ces singularités.

La mission visera à analyser l'organisation des compagnons et les modalités des parcours proposés aux jeunes, les conditions de leur mise en œuvre, leurs succès actuels comme les difficultés de tous ordres auxquelles elles peuvent se heurter. Il s'agira d'identifier des pistes de progrès pour préserver au mieux les caractéristiques du compagnonnage dans un contexte économique, social et juridique qui peut comporter des contraintes à cet égard, aussi bien dans le champ de la formation professionnelle que dans celui du logement.

La mission prêter une attention particulière aux enjeux suivants :

- Architecture des certifications.
- Modalités d'évaluation des compétences.
- Financement des formations.
- Mesure de l'efficacité des formations, dont calcul des taux de ruptures des contrats.
- Fonctionnement des maisons hébergeant les apprentis compagnons.

Je vous remercie pour votre mobilisation au service de cette mission, pour laquelle vous pourrez vous appuyer sur les services placés sous mon autorité. Les résultats de vos travaux sont attendus d'ici à la fin de l'année 2023.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Chef de l'Inspection générale des affaires sociales, l'expression de ma considération distinguée.

Très respectueusement,

Carole GRANDJEAN

Monsieur Thomas AUDIGE
Chef de l'Inspection générale
Des affaires sociales
39-45 Quai André Citroën
75379 PARIS CEDEX 15