

#96

JUILLET - AOÛT
2026

La Lettre **DU CONSEIL D'ORIENTATION**



LES COMPAGNONS DU DEVOIR ET DU TOUR DE FRANCE



Les 19 et 20 juin 2026 à Brignais

L'ESSENTIEL À RETENIR:

LE BILAN SOCIAL 2025.

UN POINT SUR LES INSCRIPTIONS.

UNE ANALYSE DES ADOPTIONS.

UNE CHARTE ÉTHIQUE
pour la collecte de fonds.

RÉFLEXION AUTOUR DE LA PRÉVENTION
et l'accompagnement des jeunes.

NOTRE MÈRE, MESDAMES, MESSIEURS, CHERS PAYS ET COTERIES,

Nous voilà réunis pour notre Conseil d'orientation de juin, ici à Brignais, dans ce magnifique écrin compagnonnique, moderne et fonctionnel depuis près de deux ans, après la tenue de nos 88^{es} Assises et de la majorité de nos congrès de métiers. J'espère que vous avez pris plaisir à ces retrouvailles et que ces moments forts de notre rythme annuel ont été une réussite pour chacun.

Je tiens à remercier chaleureusement tous les Compagnons sédentaires et leurs conjoints, les jeunes ainsi que les salariés mobilisés autour de nos prévôts, maîtresses de maison et délégués régionaux. Grâce à leur engagement, ces moments de partage et de débat demeurent inspirants, notamment pour nous, élus chargés des orientations de notre association.

Chez les Compagnons du Devoir, la richesse de nos membres et de notre réseau constitue une source d'inspiration permanente. Mais je voudrais aujourd'hui insister sur un point particulier : savoir s'inspirer de meilleur que soi. Il ne s'agit pas uniquement de se tourner vers les élites, mais de savoir observer celles et ceux qui réussissent mieux que nous, pour progresser à leur contact.

Nous avons tous en mémoire des rencontres marquantes avec des Compagnons, des professionnels ou des proches, dont la méthode ou la maîtrise nous a inspirés. Ces exemples prennent une dimension encore plus forte lorsque nous repensons à nos débuts dans le métier et dans les communautés. Bien souvent, ceux qui nous ont le plus influencés sont ceux qui ont su nous accueillir avec justesse, nous faire confiance et nous donner notre chance.

Cette confiance est essentielle : elle consiste à parier sur un jeune, parce que l'on pressent qu'il représente notre continuité, qu'il pourra devenir une femme ou un homme de métier accompli et, peut-être un jour, Compagnon du Devoir.

Nous aurons besoin de confiance en nous et de nous inspirer des meilleures pratiques car à l'approche de la rentrée 2026-2027, nous faisons face à des difficultés importantes : contraintes financières, fragilité du financement de l'apprentissage, contexte économique tendu pour les entreprises et complexité accrue du placement. Dans ce contexte, la mobilisation de tous, salariés comme Compagnons sédentaires, est indispensable pour réussir cette rentrée.

Cependant, réussir la rentrée ne suffira pas. Notre association a besoin d'équilibre et nous peinons encore à convaincre de manière homogène les jeunes de devenir Aspirants, puis Compagnons. Cela doit nous amener à nous remettre en question lorsque les résultats ne sont pas à la hauteur de nos attentes. C'est là que l'inspiration des meilleurs prend tout son sens.

En effet, nous constatons des écarts importants entre régions et entre métiers, que ce soit dans les taux d'Adoption, de Réception, de recrutement ou de placement des jeunes en entreprise. Ces écarts ne doivent pas être perçus comme des facteurs de comparaison stérile ou de stigmatisation, mais comme des opportunités d'apprentissage.

Lorsqu'une province ou un métier obtient de meilleurs résultats, ce n'est pas le fruit du hasard. C'est le signe d'une approche plus efficace, d'un accompagnement mieux adapté et, sans doute, d'une confiance mieux placée. Ces réussites doivent nous servir de modèle et nous inspirer.

Ainsi, en ouvrant ce Conseil d'orientation, je vous invite à méditer cette exigence : s'inspirer de meilleur que soi. Il ne s'agit pas d'être les meilleurs ni de nous comparer en permanence, mais d'éviter un excès d'élitisme qui conduit parfois à ne plus faire confiance aux jeunes.

Notre objectif est d'harmoniser nos pratiques pour mieux réussir avec eux. Cela suppose de savoir corriger certaines habitudes, d'impulser des évolutions dans nos maisons, dans nos chambres, nos cayennes et nos communautés, et de cultiver une volonté collective de progresser.

L'enjeu est clair : apporter à nos métiers les femmes et les hommes dont ils ont besoin aujourd'hui et dont ils auront encore davantage besoin demain.

Cela exige de chacun plus de rigueur, de justesse et de vigilance. Nous ne pouvons plus nous reposer uniquement sur nos habitudes. Nous devons lutter contre l'érosion humaine qui fragilise nos ambitions.

En tant qu'élus, nous avons la mission – et la responsabilité – d'assurer l'avenir du compagnonnage en accompagnant les nouvelles générations.

Reporter cette mission à plus tard, quelles qu'en soient les raisons, serait déraisonnable, voire irresponsable.

Pour progresser et réussir mieux avec les jeunes, inspirons-nous de cette citation moins connue d'Albert Einstein : « La vie, c'est comme une bicyclette, il faut avancer pour ne pas perdre l'équilibre. » ■

**Mot d'introduction du Compagnon Christian Pons,
Premier conseiller, faisant suite au mot d'accueil
prononcé par le Compagnon Ludovic Lèbre,
provincial de Rhône-Alpes,
qui nous accueillait sur le site principal
de la région, à Brignais.**



Informations

LE BILAN SOCIAL 2025 DE L'ASSOCIATION

Soumis annuellement et s'appuyant sur des données chiffrées relatives à l'emploi, aux salariés, à leur rémunération et aux conditions de travail, le bilan social est un outil d'évaluation de la santé sociale de « l'entreprise ».

Basé sur des indicateurs objectifs, il nous permet, entre autres, de mesurer les conséquences des actions mises en place ces dernières années à destination des salariés de l'association, notamment par la direction des Ressources humaines, qui affiche à cette occasion une progression constante sur l'ensemble des sujets.

Voici ce qu'il faut retenir de l'année 2025 :

- L'effectif mensuel moyen de l'association comptait 1 530 salariés (1 218 équivalents temps plein), soit une augmentation de 11 salariés par rapport à 2024 ;
- Réparti entre 50 % de femmes et 50 % d'hommes, soit une parfaite parité (à 10 salariés près), situation constante depuis de nombreuses années ;
- Les contrats à durée indéterminée (CDI), concernent 93,3 % des salariés. 1,9 % sont en CDD (réduction des CDD : 60 en 2023, 44 en 2024 et 28 en 2025) et 4,8 % sont en contrat d'apprentissage ;
- La répartition par tranches d'âges est également bonne : 40 % des salariés ont moins de 35 ans, 30 % ont entre 35 et 49 ans et 30 % ont 50 ans et plus ;
- 68 % des salariés ont moins de 6 ans d'ancienneté et 18 % plus de dix ans d'ancienneté, ce qui représente une situa-

tion stable par rapport à l'année dernière ;

- Le nombre de départs s'élève à 509 pour 567 embauches sur la même période. 56 % des profils recrutés concernent le renouvellement de 27 prévôts et 266 formateurs, ainsi que l'accueil de 23 apprentis. Le renouvellement des salariés (hors maîtres de stage, prévôts, apprentis et CDD) est de 21,11 %, soit une baisse continue depuis 2022 (23,15 %) ;
- L'association a employé 62 salariés reconnus comme travailleurs handicapés (24 en 2022 et 50 en 2024) ;
- Les salaires moyens des employés et des TAM sont quasiment équivalents entre les hommes et les femmes, avec un salaire moyen chez les hommes légèrement plus élevé. Quant aux cadres, la différence est plus importante et s'explique en partie par le fait qu'à ce jour les postes de délégués régionaux ne sont occupés que par des hommes ;
- Parmi les actions et dispositifs mis en place au cours des deux dernières années, les accords d'entreprise ont permis de faire évoluer l'accompagnement des salariés seniors, la valorisation des départs à la retraite, la reconnaissance de l'engagement dans la durée, notamment par des congés supplémentaires liés à l'ancienneté. L'association a également mis en place un plan d'épargne retraite collectif ;
- 2,5 % de la masse salariale ont été consacrés à la formation des collaborateurs, permettant ainsi à 63 % des effectifs, soit 951 salariés, de bénéficier d'au moins une action de formation.

FOCUS SUR LES INSCRIPTIONS

Le niveau des inscriptions atteint au mois de juin est plutôt satisfaisant*, car tous les indicateurs sont en augmentation par rapport à 2025. Nous comptons actuellement 17 427 candidatures reçues depuis le début de la campagne (14 215 en 2025) et 7 770 jeunes inscrits sans entreprise, soit 1 425 de plus que l'an dernier. 3 004 jeunes de plus ont déjà trouvé leur future entreprise, soit plus de 38 % des inscrits, alors que seulement 2 439 étaient dans cette situation il y a un an. Ces résultats nous confèrent une avance rassurante, que nous devons cependant conserver pour atteindre nos objectifs.

Alors que, pour la plupart des métiers, le nombre de candidatures devrait permettre d'atteindre les objectifs en fonction de la réussite du placement en entreprise, d'autres métiers doivent encore recruter des candidats. C'est le cas des boulangers, des couvreurs, des maçons, des mécaniciens, des serruriers-métalliers, des peintres ainsi que des plâtriers et, à moindre échelle, des charcutiers et des tonneliers.

Malgré notre volonté de recruter plus de publics dits « prépa Tour de France » (qui s'inscrivent avec un premier niveau de métier acquis), nous pouvons regretter que seuls 289 aient candidaté et qu'uniquement 63 aient trouvé une entreprise à ce jour.

En synthèse, le placement est en progression sur la base des données 2024 et 2025 ; pour autant, 4 800 candidats inscrits sont encore en recherche d'entreprise.

** Données du 15 juin 2026.*

FOCUS SUR LES ADOPTIONS

À la différence des présentations précédentes, le point sur les Adoptions proposait cette fois-ci de faire abstraction du moment idéal où chaque jeune pourrait être adopté. Le potentiel maximum de jeunes servant à l'analyse partait donc du



nombre de jeunes en formation chez nous, ni Aspirants ni Compagnons à ce jour*.

Sur un effectif de 7 046 jeunes présents en septembre 2025 et répondant à ce profil, 621 ont été adoptés, soit 8,8 %. Ce résultat est en léger recul par rapport à la même période en 2024, qui comptait 656 adoptés, soit 5,6 % de plus.

Alors que la moyenne nationale est à ce jour de 8,8 %, les disparités sont grandes entre les provinces ou les corps de métiers. Le taux d'Adoptions des provinces oscille entre 3,9 % pour les plus en difficulté et 18,5 % pour le meilleur exemple. Concernant les corps de métiers, les taux varient de 4,4 % à 36,7 %.

Ces écarts peuvent nous interroger dans un premier temps, mais ils doivent surtout nous inciter à nous inspirer les uns des autres pour comprendre les phénomènes ou les organisations en place et favoriser le développement de bonnes pratiques.

** Données du 9 juin 2026.*

COLLECTE DE FONDS : PRÉSENTATION DE LA CHARTE ÉTHIQUE ET DE LA GRILLE DES CONTREPARTIES

La **charte éthique de la collecte de fonds** de l'AOCDF, conçue comme un document structurant destiné à encadrer et harmoniser les pratiques de mécénat, de dons et de partenariats, a été présentée aux élus. Cette charte, validée en deux temps (présentation en juin et adoption prévue en octobre), se veut évolutive, avec une révision régulière et des ajustements possibles en fonction des évolutions réglementaires. Elle répond à un double objectif : rappeler les obligations légales et affirmer clairement le positionnement de l'association en matière de collecte.

Élaborée à partir de références existantes (Admical, institutions culturelles, corpus juridique), la charte s'appuie sur une

méthodologie rigoureuse et sur une adaptation aux spécificités de l'AOCDF. Elle est conçue comme un document opérationnel, que l'on peut annexer aux conventions, intégrant également une grille détaillée de contreparties.

Le préambule insiste sur la nécessité de formaliser des principes de déontologie, de transparence et de cohérence, afin d'unifier les pratiques et de garantir un engagement porteur de sens pour les partenaires. La charte rappelle ensuite le cadre légal applicable, en distinguant les différentes formes de soutien (mécénat, parrainage, dons) et en soulignant l'importance de la contractualisation.

Elle met en avant une logique d'engagement conjoint, fondée sur des échanges équilibrés entre l'association et ses partenaires. Les actions de collecte s'inscrivent dans trois priorités : l'excellence de la formation, la qualité de vie des jeunes et la promotion de l'inclusion. Les Compagnons s'engagent à la transparence et à la transmission de leurs valeurs, tandis que les mécènes doivent respecter l'indépendance stratégique de l'association et éviter toute exigence disproportionnée.

La charte formalise également des **principes éthiques fondamentaux** : indépendance de décision, respect de l'affectation des dons, prévention des conflits d'intérêts, vigilance quant à l'image et possibilité de refuser certaines contributions. L'objectif est de préserver la cohérence entre les partenariats et les valeurs du compagnonnage.

Enfin, une large place est consacrée à la question des **contreparties**, strictement encadrées. Le mécénat reste fondé sur une intention libérale, avec des contreparties limitées (25 % maximum pour les entreprises, montants très faibles pour les particuliers). La charte distingue contreparties matérielles et immatérielles, en précise les conditions ainsi que les limites (notamment l'interdiction d'exploitation du travail des jeunes ou d'usages commerciaux) et propose une grille de valorisa-

tion adaptée selon les niveaux de dons.

Au total, cette charte constitue un outil de référence visant à sécuriser, professionnaliser et rendre cohérente la politique de collecte de fonds de l'AOCDF, tout en renforçant la confiance avec ses partenaires.

RETOUR SUR 5 CONGRÈS DE MÉTIERS

La quasi-totalité des congrès de métiers ayant eu lieu, ce Conseil d'orientation a souhaité mettre en lumière les dynamiques propres à 5 corps de métiers volontaires, en offrant leur vision des enjeux actuels du compagnonnage et des perspectives d'évolution à moyen terme.

Concernant les **métiers du goût**, une de leurs thématiques a été le suivi attentif des parcours, destiné à identifier les situations particulières (reprises, démissions, parcours sédentaires...). Cette observation fine traduit une volonté de mieux comprendre les trajectoires individuelles et d'adapter l'accompagnement, afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation au sein du corps de métier.

Chez les **tailleurs de pierre**, la réflexion s'inscrit dans le projet de métier 2026-2031, avec un accent fort sur la capacité d'accueil et l'inclusion, notamment des personnes en situation de handicap. Les discussions portent également sur l'évolution des pratiques et des rites, tandis que le congrès de Conques a permis d'approfondir des questions sociétales, comme la laïcité, nourrissant la réflexion collective.

Les **serruriers-métalliers et fondeurs** ont centré leurs échanges sur la question de la diversité. Les débats révèlent une perception encore floue de l'inclusion, avec un sentiment global que les valeurs du compagnonnage permettent d'intégrer des profils variés, mais aussi une certaine difficulté à objectiver les enjeux ou à se fixer des objectifs concrets. Cette réflexion met en évidence un besoin d'acculturation et de prise de conscience collective.

Du côté des **menuisiers et ébénistes**, les travaux soulignent un décalage croissant entre la pratique actuelle du métier et sa transmission. Les échanges portent sur l'équilibre entre vie personnelle et vie collective, les modalités de transmis-

sion et la place de chacun dans l'association. Des perspectives émergent autour de la mixité et du développement durable, ainsi qu'à travers des initiatives culturelles comme l'exposition « Esthétique et patrimoine ».

Enfin, les **chaudronniers** s'inscrivent dans une dynamique de réflexion prospective autour de leur projet de métier. Les débats des itinérants témoignent d'une volonté de structurer les orientations futures, même si les éléments présentés restent encore en construction, traduisant une phase d'élaboration collective.

Ainsi, malgré des problématiques spécifiques à chaque métier, l'ensemble des contributions converge vers un même objectif : adapter le compagnonnage aux réalités contemporaines tout en préservant ses valeurs fondamentales. Cette séquence bien plus détaillée lors de sa présentation par les délégués de métiers a beaucoup intéressé les Compagnons, par l'originalité des thèmes abordés, la lucidité dont semblent faire preuve les corps de métiers et leurs approches innovantes.

RÉFLEXION COLLECTIVE SUR LA PRÉVENTION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES

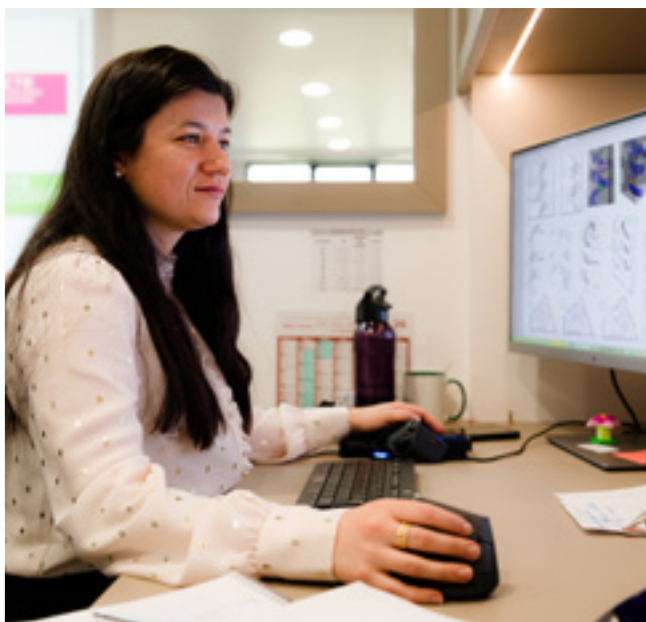
Une réflexion a été proposée aux membres du Conseil d'orientation autour de la **prévention et de l'accompagnement des jeunes**, avec pour ambition de garantir un cadre sécurisant, fondé sur la confiance et la bientraitance. Ce travail s'appuyait à la fois sur un retour d'expérience concret et sur une volonté de faire évoluer les pratiques de l'association.

Un premier axe a mis en avant l'importance de l'accompagnement individuel, pensé dans une logique de bientraitance, afin de répondre au plus près aux besoins des jeunes et de favoriser leur épanouissement dans le parcours compagnonnique. Cette approche vise à renforcer le sentiment de protection et de confiance envers l'institution.

Le **bilan chiffré des comportements inappropriés** met en évidence une augmentation significative des signalements entre 2024-2025 et 2025-2026 (de 36 à 100 cas). Cette évolution pourrait traduire une aggravation des situations, mais, si c'est le cas, elle traduit aussi une meilleure appropriation du dispositif de signalement. Elle révèle cependant des réalités contrastées selon les typologies de faits, avec une progression notable des situations liées à des environnements violents, aux violences psychologiques ou encore aux violences sexuelles.

Face à ces constats, il faut souligner les résultats déjà obtenus : un déploiement rapide du dispositif en moins de deux ans et une généralisation des déclarations. Néanmoins, des disparités territoriales subsistent et appellent à un renforcement de l'harmonisation. Des évolutions sont prévues, notamment à travers la modernisation des outils : dématérialisation des signalements, possibilité d'échanges anonymes, meilleure exploitation des données et protection accrue des informations personnelles.

Un point de vigilance majeur est clairement identifié : malgré les progrès, certains jeunes hésitent encore à signaler des situations sensibles. La question de la neutralité du traitement, en particulier lorsque des Compagnons sont impliqués, constitue un enjeu central. La protection de la parole,



l'impartialité et l'indépendance des décisions apparaissent ainsi comme des priorités à renforcer, impliquant une possible évolution des règles internes et des modes de gouvernance.

Les élus ont pu ainsi partager leurs perceptions des pratiques et des difficultés rencontrées sur les territoires. Cette démarche participative vise à identifier des leviers d'action concrets et à faire évoluer le dispositif vers une véritable culture commune de l'éthique, de la prévention et de la protection des jeunes.

INFORMATIONS DIVERSES :

- Le groupe de travail missionné sur l'évolution du *Guide de la consultation préalable à l'élection du Premier conseiller* est intervenu pour la troisième fois en Conseil d'orientation depuis juin 2024. Il s'agissait cette fois-ci de rendre compte de la deuxième phase de travaux engagée à la suite du Conseil d'orientation de mars 2025, visant à approfondir plusieurs réflexions restées en suspens, dont la formalisation des lettres d'intention des candidats et l'organisation des votes en province. Une proposition de nouvelle version du guide sera transmise aux élus en octobre pour qu'ils puissent prendre le temps de la partager et de l'étudier avec les communautés. Le Conseil d'orientation se fixe comme objectif d'en faire une proposition pour les Assises de 2027, ainsi la nouvelle version du guide pourrait être mise en œuvre pour la prochaine consultation.

- Les travaux de l'Adoption : ce rendez-vous devenu coutumier du Conseil d'orientation nous a cette fois-ci mobilisés autour des mises en situation de l'Adoption. Un document préalable du groupe de travail avait été livré plusieurs semaines avant le Conseil d'orientation, afin que chaque élu puisse contribuer en apportant ses remarques, voire ses propositions. L'échange fut très efficace et a permis aux Compagnons présents d'exprimer ce qui peut parfois se révéler plus difficile à l'écrit. Un second groupe de quelques élus devrait se constituer rapidement pour apporter un dernier regard sur cet exercice difficile, avant de le restituer au groupe de travail initial qui pourra le finaliser. Enfin, le Compagnon Doffémont – pilote des travaux – nous a fait part de l'avancement concernant la partie partagée de la cérémonie. Les pistes engagées semblent désormais intégrer complètement les attentes exprimées par les élus lors du Conseil d'orientation de janvier dernier. Les Compagnons devraient, comme prévu, nous livrer leur proposition en octobre au plus tard.



Lettre du Conseil d'orientation • Juillet - août 2026 # 96 • ISSN 1767-0063

Lettre interne de l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France

82, rue de l'Hôtel-de-Ville, 75180 Paris, Cedex 04 • Téléphone : 01 44 78 22 50

Directeur de la publication : Christian Pons

Crédits photos : © Sarah Mineraud – © Thierry Caron | Divergence Images.

Conception, réalisation : Graines d'Octets.



www.compagnons-du-devoir.com