

LES
baro-
mètres
DU CCCA-BTP

BVA
BAROMÈTRE
VIE APPRENTI

BVE
BAROMÈTRE
VIE ENTREPRISE

**L'APPRENTISSAGE DU BTP
PAR CEUX QUI LE VIVENT
L'AVIS DES APPRENTIS
ET DES ENTREPRISES**

— ÉDITION 2022

Sommaire

Édito	3
Ils témoignent Les BVA et BVE au service des CFA	4
Caractéristiques des répondants	6
S'appuyer sur les réussites L'apprentissage plébiscité par les entreprises et les apprentis	8
Approfondir les accompagnements Renforcer les relations entre entreprises, CFA et apprentis	28
Contribuer aux transitions du BTP Innovation, numérique, environnement : l'apprentissage au cœur des défis de la filière	46
Les résultats du BVA et du BVE au regard des critères QUALIOPI	58
Le CCCA-BTP, acteur n°1 de l'apprentissage en France	62

88,6%

des jeunes disent que l'apprentissage a répondu à leurs attentes

54,6%

des apprentis se sont orientés vers leur spécialité de formation par goût personnel

74,2%

des dirigeants estiment que c'est à la génération des apprentis de porter l'innovation dans le BTP

51,8%

des apprentis sont personnellement sensibles à la protection de l'environnement

LES **CHIFFRES CLÉS**
DE **L'ENQUÊTE**



Édito

Par Christophe Possémé | Président du CCCA-BTP

Depuis leur création, nos Baromètres Vie Apprenti (BVA) et Vie Entreprise (BVE) constituent pour les établissements de formation aux métiers du BTP par l'apprentissage un outil de pilotage stratégique important. Avec un panel de questions enrichi, ces enquêtes permettent d'évaluer sur le long terme la satisfaction de ceux qui vivent l'apprentissage. Leurs résultats aident les organismes de formation aux métiers du BTP à identifier les leviers d'action dans une approche d'amélioration continue des pratiques pédagogiques qui sont proposées aux entreprises et aux jeunes en formation.

Trois nouveautés marquent cette édition 2022. Désormais, les deux baromètres sont réalisés chaque année, pour proposer aux CFA des données actualisées avant la préparation des audits qualité. Nous avons également souhaité proposer une articulation entre les résultats et les indicateurs du référentiel Qualiopi. Nous avons enfin choisi de rapprocher les résultats des BVA et BVE dans une analyse commune, pour mettre en regard les réponses des entreprises et des apprentis.

Cette année encore, apprentis et chefs d'entreprises se disent très majoritairement satisfaits des formations proposées, et révèlent une image globalement positive de l'accompagnement dont ils ont pu bénéficier de la part des CFA. Ces résultats constituent un motif de fierté pour les CFA. Ils confirment que l'apprentissage reste la voie privilégiée d'entrée en formation aux métiers du BTP, dans une période où le recrutement des jeunes et l'attractivité des métiers sont des enjeux majeurs pour les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

Les baromètres apportent des éléments précis sur les orientations que nous devons collectivement prendre. Renforcer le suivi des apprentis dans leur parcours de formation et dans leur vie personnelle, faire collaborer plus étroitement CFA et maîtres d'apprentissage, s'inscrire de façon toujours plus volontaire dans l'innovation et les transitions numériques et environnementales : tels sont les défis qui attendent notre secteur, principalement pour mieux accompagner apprentis et entreprises dans les défis du BTP de demain. Les CFA sont déjà mobilisés sur ces sujets : ils peuvent compter sur l'appui du CCCA-BTP pour les soutenir dans leurs missions et contribuer au développement et à la performance de leur activité.



Ils témoignent

LES BVA ET BVE AU SERVICE DES CFA



« Le BVA et le BVE sont des outils indispensables pour le pilotage de la démarche qualité »

Franck Desloges,
responsable Qualité et Communication
chez BTP CFA Île-de-France

Quelle place les Baromètres Vie Apprenti et Vie Entreprise prennent-ils dans la politique qualité de votre organisme de formation ?

Grâce à la multiplicité des indicateurs de satisfaction qui sont exprimés, le BVA et le BVE sont des outils indispensables pour BTP CFA Île-de-France dans son pilotage de la démarche qualité. Chaque année, dès que les résultats des baromètres sont diffusés, nous les analysons et nous produisons un document de synthèse pour chacun des 7 CFA du réseau BTP CFA Île-de-France.

Ce document permet de mesurer l'impact de nos actions à destination des parties prenantes, en termes de perception et de réussite.

Les BVA et BVE nous permettent également d'introduire des outils de mesure dans notre pilotage de la qualité puisqu'ils intègrent des éléments de comparaison avec nos résultats antérieurs et avec les résultats des autres associations régionales. La comparaison nous permet de nous situer, d'identifier nos points forts, et ceux pour lesquels nous devons encore nous améliorer.

En complément du BVA et du BVE, notre structure réalise des enquêtes de satisfaction internes auprès des apprentis, des entreprises, mais aussi auprès des formateurs et des OPCO. Ce corpus d'enquêtes nous permet d'engager de nouvelles actions en nous appuyant sur un kaléidoscope de perceptions croisées.

Comment exploitez-vous ensuite ces résultats dans votre démarche d'amélioration continue ?

Pour construire notre plan d'amélioration continue, nous ciblons notre action sur les points où l'insatisfaction

des répondants est supérieure à 20%. Pour chacun de ces points, une analyse des causes est réalisée par le ou les CFA concernés. Des groupes de travail sont alors mis en place avec des représentants des personnels (direction, formation, et fonctions supports) et des apprentis. Ensemble, ils co-construisent des actions correctives à l'horizon 3 à 5 ans.

Nous avons aussi fait le choix de mettre à disposition nos indicateurs de performance sur le site internet de BTP CFA Île-de-France. Nous le faisons parce que ces résultats sont positifs, bien sûr, mais aussi parce qu'ils disent quelque chose de nos pratiques et des progrès que nous avons réalisés ces dernières années dans nos dispositifs d'accueil, de positionnement, d'accompagnement, de formation et d'investissements.

Pouvez-vous justement nous donner un exemple d'amélioration des pratiques sur la base des enquêtes de satisfaction ?

Ces dernières années, nous avons travaillé à améliorer notre stratégie de communication. Les chiffres n'étaient pas satisfaisants, nous devons réagir. À la lumière des enquêtes de satisfaction, nous avons imaginé de nouvelles façons d'informer nos publics. Nous avons notamment engagé la refonte de notre site internet, mis à disposition des informations conséquentes sur l'apprentissage et intégré des visites virtuelles, et construit des fiches de formation plus claires. Nous avons aussi développé une nouvelle approche sur les réseaux sociaux, et produit des webinaires à destination de toutes les parties prenantes. Ces efforts se traduisent dans les dernières enquêtes de satisfaction, où les apprentis jugent très positivement nos outils de communication. Ils sont de plus en plus nombreux à nous découvrir et à s'inscrire via notre site internet.



« Des indicateurs précieux pour mesurer la satisfaction des apprentis »

Murielle Launay,
responsable Qualité pour la Fédération Compagnonnique
Régionale Occitanie à Plaisance-du-Touch (31)

Comment les Baromètres Vie Apprenti et Vie Entreprise s'inscrivent-ils dans votre politique de mesure de la satisfaction ?

Le BVA et le BVE nous offrent des indicateurs précieux pour mesurer la satisfaction des apprentis au sein de notre CFA et des entreprises, identifier des axes d'amélioration dans nos pratiques et davantage répondre aux exigences du référentiel Qualiopi. Ces baromètres nous permettent d'avoir une cartographie des points forts et d'alimenter la démarche d'amélioration continue.

Pour l'édition 2022, les enquêtes intègrent des nouvelles questions, notamment sur le handicap et sur l'enjeu de la sécurité. En complément du BVA et du BVE, la FCRO a créé ses propres questionnaires de satisfaction auprès des apprentis et des formateurs, pour savoir leurs besoins et leurs difficultés. Nous avons aussi lancé des questionnaires spécifiques auprès des entreprises et des financeurs.

Comment ces enquêtes de satisfaction nourrissent-elles votre approche de la qualité ?

Nous travaillons sur la base des résultats spécifiques à notre CFA, mais aussi en comparaison avec la moyenne nationale. Grâce au BVA et au BVE, nous voyons les sujets sur lesquels notre CFA se situe dans la tendance générale de la profession, et ceux où nous sommes plus performants.

Confronter notre action permet ainsi de la conforter quand les résultats sont bons, ou à l'inverse d'engager des mesures correctives.

L'un de nos motifs de satisfaction concerne par exemple les entretiens de positionnement, que notre établissement organise de façon systématique depuis de nombreuses années déjà.

Ces enquêtes de satisfaction s'inscrivent dans une approche d'amélioration de la performance plus générale, rendue indispensable avec l'obligation de

certification. Le référentiel Qualiopi constitue un socle pour mieux accompagner les apprentis et les entreprises, et pour formaliser les actions autour de la qualité. La FCRO établit un plan d'actions en réponse aux remarques et retours de nos enquêtes et du BVA et du BVE. Nous avons réalisé un manuel qualité, conçu en interne et utilisable par l'ensemble des équipes du CFA.

Pouvez-vous nous donner un exemple d'actions engagées sur la base des résultats du BVA et du BVE ?

Citons d'abord des sujets où ces enquêtes montrent que nous travaillons bien ! Cette année, les résultats traduisent que les apprentis ont eu toute l'information en amont par le CFA, notamment sur l'apprentissage, le déroulement de la formation, leurs droits et devoirs, les débouchés et les poursuites d'études. En ce qui concerne le positionnement, la statistique est positive et supérieure à celle nationale puisque la FCRO s'entretient de manière systématique avec le futur apprenti afin de le conforter dans son choix de formation et d'évaluer ses pré-requis, comme le référentiel national qualité l'exige.

Dans le même temps, sur la base des résultats du BVE, la FCRO a, depuis la rentrée 2022, mis la priorité sur le suivi en entreprise. Nous avons pour cela proposé de nouveaux documents de liaison qui permettent de visualiser la progression pédagogique de l'apprenti - transmis au format numérique via un portail en ligne - et les activités confiées à l'apprenti en entreprise.

Caractéristiques des répondants

BAROMÈTRE VIE APPRENTI



RAPPEL MÉTHODOLOGIQUE

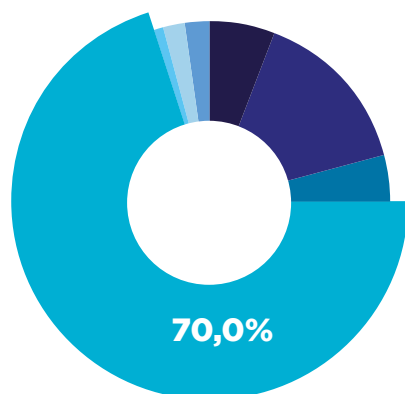
Réalisée entre la **mi-mars et la mi-juillet 2022**, cette enquête en ligne a été possible grâce à l'implication des équipes de **113 CFA** regroupant la moitié des apprentis du BTP en 2020/2021. Ces équipes ont relayé auprès de leurs apprentis le lien électronique vers l'enquête : **près de 18 500 réponses** ont ainsi pu être collectées. Cela représente **21% des apprentis** préparant une formation du BTP.

Il s'agit de la **6^{ème} édition** de l'enquête BVA, et de la **première réalisée à une fréquence annuelle** afin de mettre à disposition des organismes de formation des informations plus régulières dans le cadre de leurs audits Qualiopi.



■ QUEL DIPLÔME PRÉPAREZ-VOUS ACTUELLEMENT ?

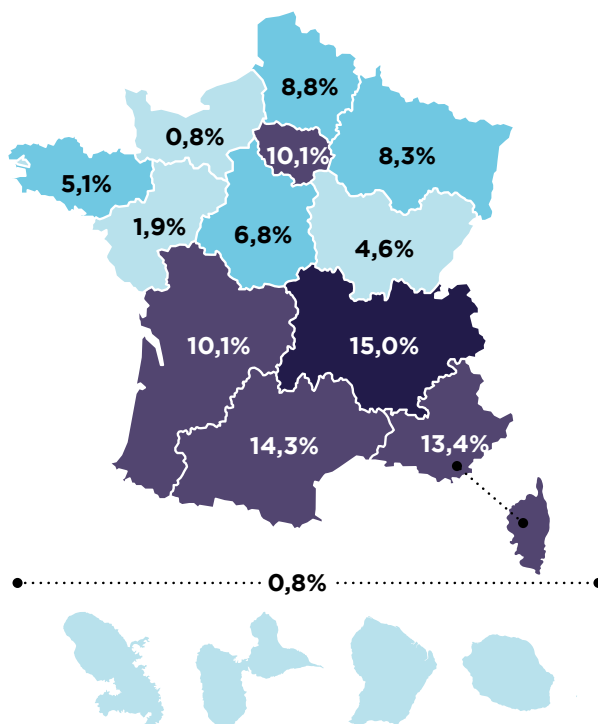
Tableau 0.1



- 6,0% Bac Pro
- 15,0% BP (ou Brevet des Métiers d'Art ou Brevet Technique des Métiers)
- 4,0% BTS (ou Brevet de Maîtrise)
- 70,0% CAP
- 1,0% Diplôme d'ingénieur
- 2,0% MC
- 2,0% Titre professionnel ou certifié

■ DANS QUELLE RÉGION SE TROUVE VOTRE CFA ?

Tableau 0.2



Une majorité d'apprentis (58,1%) viennent de **familles dont au moins un membre proche** (parents, frères ou sœurs, oncles ou tantes) **travaille ou a travaillé dans le BTP**. Et pour 51,6% d'entre eux, la famille compte au moins un membre qui a été apprenti.

BAROMÈTRE VIE ENTREPRISE



RAPPEL MÉTHODOLOGIQUE

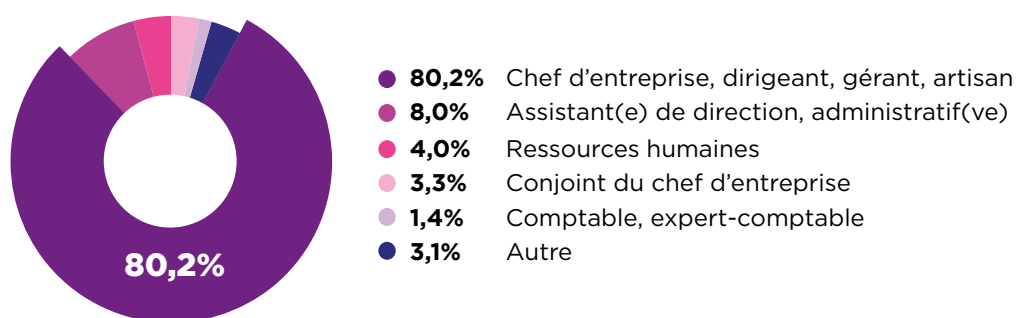
Réalisée **entre le 29 juin et le 4 août 2022**, cette enquête en ligne a été réalisée avec le soutien de **139 CFA** regroupant **62%** des apprentis du BTP en 2020/2021. La collecte des informations sur les entreprises formatrices a été faite par le CCCA-BTP qui, après dédoublement, a envoyé le questionnaire au nom du directeur du CFA où est formé l'apprenti : **près de 8 000 réponses** ont ainsi été collectées, dont **80%** adressées par le dirigeant lui-même.

Avec 38 000 entreprises destinataires, le **taux de réponse se situe à 21%** sur le périmètre des CFA partenaires, et à **15%** de l'ensemble des entreprises formatrices d'apprentis dans le BTP.

Il s'agit de la **5^{ème} édition de l'enquête BVE**, et de la première réalisée à une fréquence annuelle.

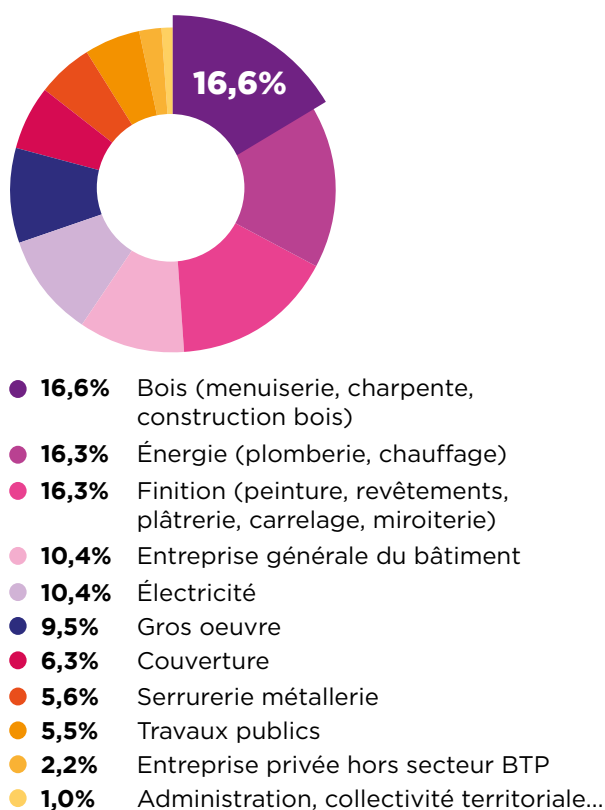
■ QUELLE FONCTION EXERCEZ-VOUS AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

Tableau 0.3



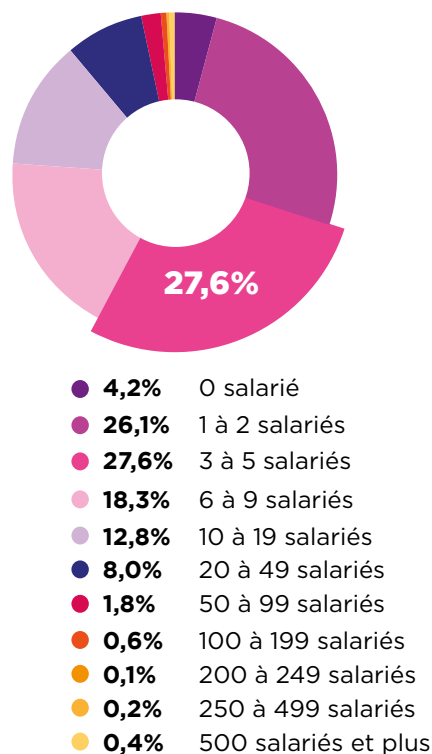
■ QUELLE EST L'ACTIVITÉ PRINCIPALE DE VOTRE ENTREPRISE ?

Tableau 0.4



■ QUEL EST L'EFFECTIF SALARIÉ DE L'ENTREPRISE ?

Tableau 0.5





S'APPUYER SUR LES RÉUSSITES

L'apprentissage plébiscité par les entreprises et les apprentis

La satisfaction concernant l'apprentissage atteint des taux élevés. **Pour 88,6% des jeunes en formation, l'apprentissage a répondu à leurs attentes.** Quant aux entreprises, 84,6% font un retour positif sur la formation de leur apprenti au CFA.

L'apprentissage séduit les jeunes car il répond à leurs attentes d'insertion professionnelle: **1 sur 2 s'oriente dans cette voie de formation pour apprendre un métier**; 40% se fixent l'objectif d'acquérir de l'expérience.

Le choix de l'apprentissage part aussi d'une envie: **54,6% des jeunes choisissent leur spécialité de formation par goût personnel.** Ils sont impliqués dans la construction de leur parcours: dans plus de deux tiers des cas, c'est eux-mêmes ou leur cercle proche (famille, amis) qui trouvent le CFA et l'entreprise où effectuer leur formation.

L'apprentissage séduit aussi les entreprises, **convaincues que la formation des jeunes fait partie de leurs missions (51,5%)** et désireuses de bénéficier de cette future main d'œuvre: **48,4% des dirigeants envisagent de garder l'apprenti comme salarié à l'issue de sa formation.**

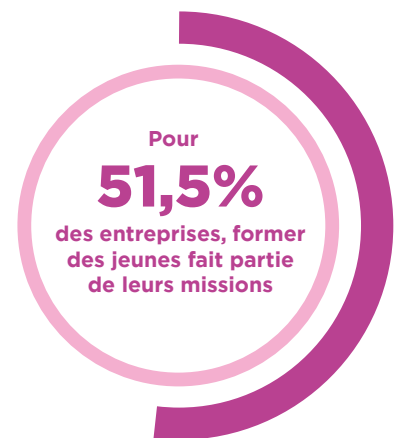
La réussite de l'apprentissage tient aussi à la vie au CFA: l'accueil y est jugé positivement par 85% des apprentis, et les relations avec les formateurs satisfaisantes à 87,4%. Une large majorité (91,9%) apprécie aussi l'ambiance au sein des sections.

Au final, 83,5% des apprentis se disent satisfaits de leur CFA, et 87,7% des entreprises renvoient aussi une image positive des centres de formation.



88,6%

des jeunes estiment
que l'apprentissage
a répondu à leurs
attentes



Pour
84,6%

des entreprises,
la motivation de l'apprenti
constitue un critère
de recrutement



Des apprentis qui s'orientent par choix vers les métiers du BTP

Quels que soient les diplômes et les spécialités, **le choix de l'apprentissage dans les métiers du BTP est volontaire**, motivé par la volonté d'insertion dans la vie professionnelle (Tableau 1). Apprendre un métier (49,8% des répondants), toucher un salaire (48,9%), entrer dans la vie active (43,8%) : les trois réponses les plus citées montrent l'envie d'acquérir des compétences et une indépendance financière.

C'est dans les spécialités des Travaux Publics que l'envie d'entrer dans la vie active est la plus fréquemment citée (56,9%). Les jeunes engagés dans ce champ professionnel sont également plus nombreux à avoir choisi l'apprentissage pour ne pas continuer l'école (38,5%, soit 8 points au-dessus de la moyenne).

Ne pas continuer l'école est une motivation pour 30,6% des apprentis : un regard sur l'enquête menée en 2013/2014 montre qu'à l'époque, 45,9% des jeunes mettaient ce facteur en avant. **Cette évolution renforce l'idée d'une entrée choisie dans l'apprentissage, plutôt qu'un choix par défaut.**

■ QUELLES SONT LES RAISONS QUI VOUS ONT CONDUIT VERS L'APPRENTISSAGE ?

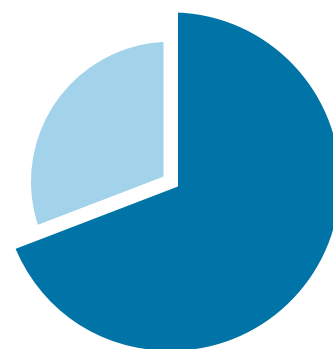
Tableau 1



L'organisation des formations est un autre levier d'attractivité. La possibilité d'alterner formation au CFA et en entreprise est une motivation pour 25,5% des répondants. Pour quatre répondants sur dix, l'apprentissage est aussi un bon moyen d'acquérir de l'expérience: ce taux monte à 69,2% pour les jeunes engagés dans des études d'encadrement. Ces derniers sont, de façon générale, beaucoup plus intéressés par les possibilités qu'ouvre l'apprentissage en termes d'insertion dans la vie professionnelle: ils sont 63,7% à vouloir toucher un salaire (15 points de plus que la moyenne), et 59,7% à se féliciter d'entrer dans la vie active (16 points de plus que la moyenne).

Même si cette motivation n'est citée que par 16,5% des répondants, **l'envie de s'installer à son compte ou de reprendre une entreprise est celle qui progresse le plus par rapport à la précédente enquête (+ 2,1 points)**. Sont particulièrement concernés les jeunes formés aux métiers des équipements techniques fluides énergies (19,2%).

Autre motivation en progression, **la reconversion est citée par 11,6% de la population générale des apprentis**, mais par 19,5% de ceux qui se forment aux métiers de la menuiserie ou de la construction bois et notamment 23,4% des personnes qui suivent un CAP charpentier ou constructeur bois. C'est dans la filière des Travaux Publics que l'on trouve l'un des plus faibles taux de personnes en reconversion (5,9%).



69,2%

c'est la part des jeunes engagés dans des études d'encadrement qui choisissent l'apprentissage pour acquérir de l'expérience



23,4%

c'est la part des personnes en CAP charpentier ou constructeur bois qui se disent en reconversion, soit le double de la moyenne des apprentis



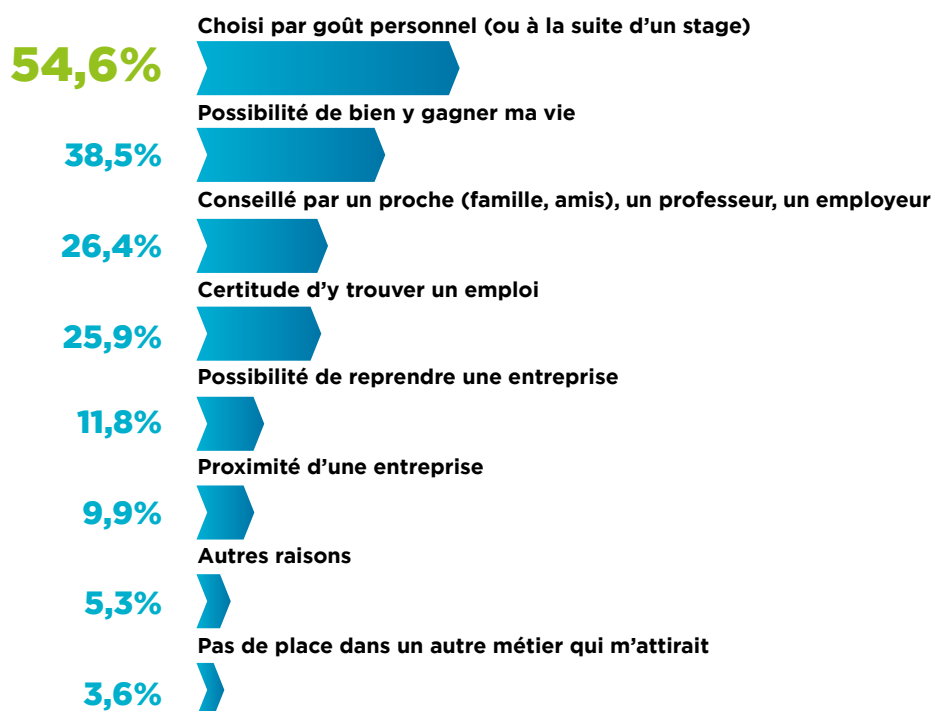
Des apprentis qui s'orientent par choix vers les métiers du BTP

Le métier préparé répond à un équilibre entre choix personnel et opportunités professionnelles. **C'est d'abord par goût personnel, ou à la suite d'un stage, que 54,6% des répondants se sont orientés vers leur spécialité de formation** (tableau 2). La proportion de apprentis qui choisissent le métier par goût personnel est particulièrement forte dans les métiers de la menuiserie et de la construction bois (70,2%) et des travaux publics (66,8% en moyenne, et 78,6% pour les jeunes en CAP conducteur d'engins).

La possibilité de bien y gagner sa vie est une motivation pour 38,5% des apprentis, la certitude d'y trouver un emploi pour 25,9%. Bien gagner sa vie est une motivation plus forte chez les apprentis engagés dans des métiers du second œuvre technique (47,4% pour les formations en équipements techniques fluides énergie, 41,6% en électricité) et de la maçonnerie - gros œuvre (41,1%).

■ QUELLES SONT LES RAISONS QUI VOUS ONT CONDUIT VERS LE MÉTIER QUE VOUS PRÉPAREZ ?

Tableau 2



66,8%

des apprentis dans les travaux publics ont choisi leur formation par goût personnel

Quand on demande aux apprentis pourquoi ils sont attirés par le métier choisi, les raisons sont variées (tableau 3). Leurs motivations portent d'abord sur les conditions d'exercice des métiers du BTP. De façon générale, **les apprentis ont envie de faire quelque chose de leurs mains (63,2%) et de bouger (58,5%)**. Ils apprécient l'ambiance des chantiers ou de l'atelier (43,9%) et la variété des missions (37,9%).

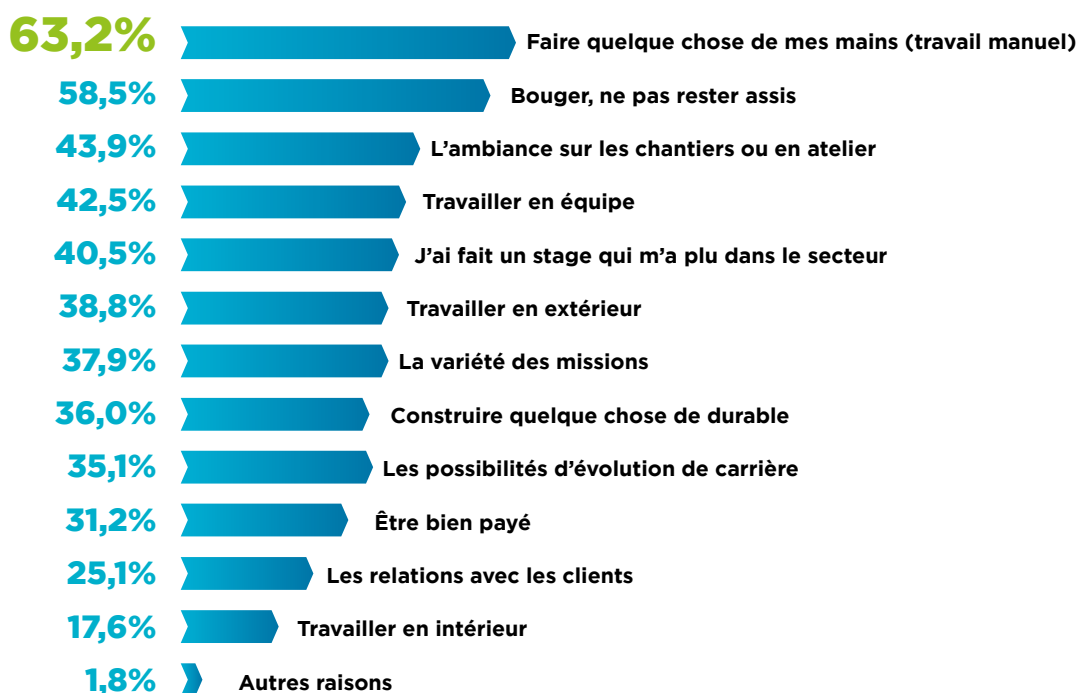
Travailler en extérieur intéresse 38,8% de la population générale, mais 69,6% des apprentis qui suivent une formation en couverture. Pour les jeunes engagés dans la filière Travaux Publics, ce taux atteint même 79,4%. Inversement, le travail en intérieur attire 17,6% de la population générale mais 36,8% des apprentis formés aux métiers de la finition (peintres, carreleurs, plâtriers et plaquistes).

L'attirance pour les métiers peut aussi découler des valeurs qui leur sont attachées. Construire quelque chose de durable attire 36% des jeunes, mais 47,8% de ceux qui se forment aux métiers de la maçonnerie et du gros œuvre. Ce taux atteint 47% pour les apprentis engagés dans la filière bois - et même 60,2% des apprentis en CAP charpente et construction bois.

L'attirance pour le métier découle d'un stage pour 4 répondants sur 10. Cette part monte à 54,1% des apprentis formés à la menuiserie aluminium, et 57,1% des futurs mécaniciens d'engins de TP.

■ QU'EST-CE QUI VOUS ATTIRAIT VERS CE MÉTIER PUISQUE VOUS L'AVEZ CHOISI PAR GOÛT PERSONNEL ?

Tableau 3





Des apprentis actifs dans la construction de leur parcours

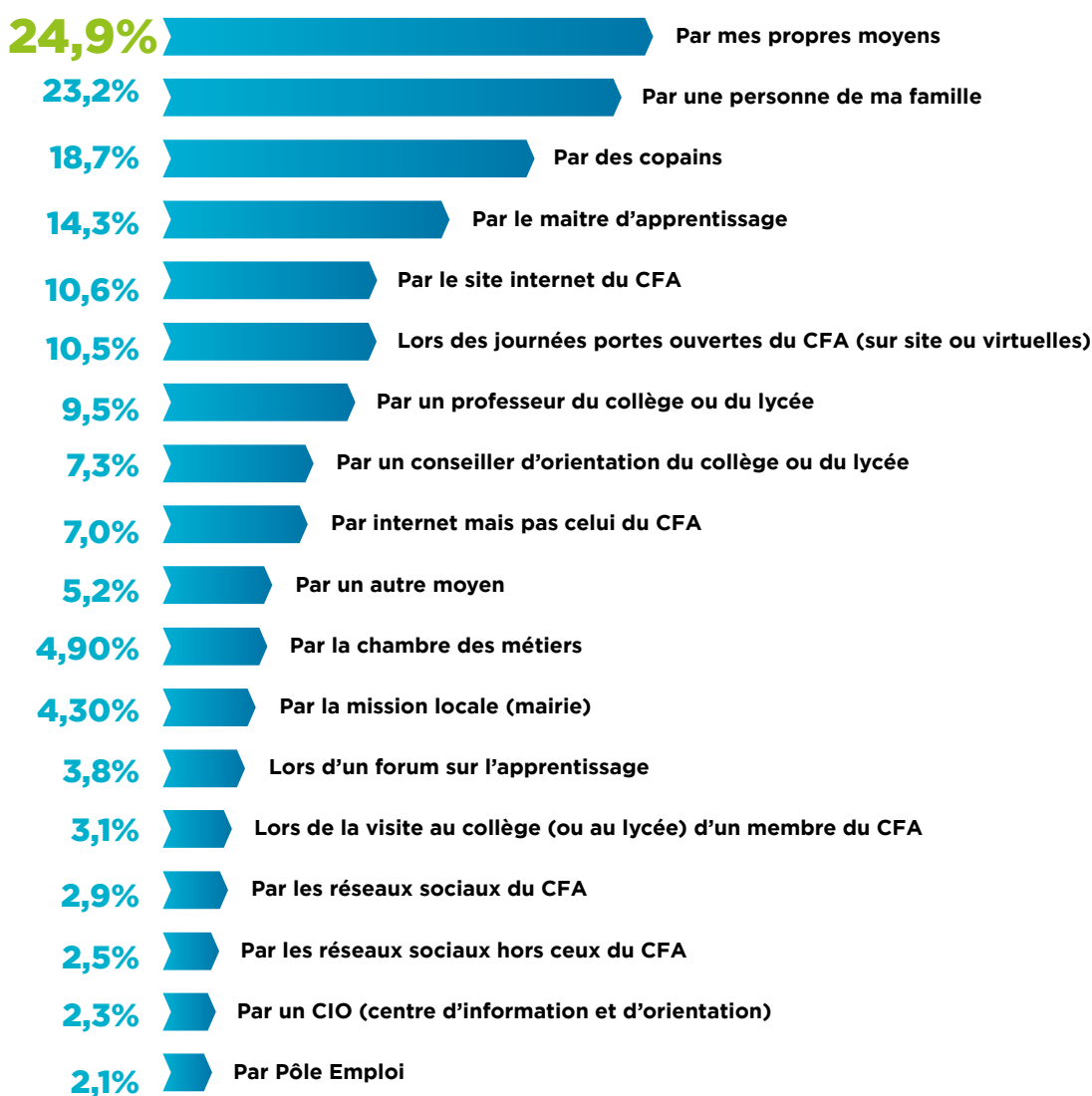
Venus par choix dans les métiers du BTP, les candidats à l'apprentissage s'impliquent dans la construction de leur parcours. Dans les deux tiers des cas, **ils découvrent l'existence de leur CFA par eux-mêmes ou par leur cercle proche** (amis, famille), dans 14,3% via leur futur maître d'apprentissage (tableau 4).

L'un des enjeux pour les centres de formation reste de mieux se faire connaître auprès des personnels de l'enseignement secondaire. Actuellement, seuls 9,5% des apprentis disent avoir découvert leur CFA grâce à l'un de leurs professeurs de collège ou de lycée, 7,3% via un conseiller d'orientation, et 3,1% à l'occasion de la visite d'un membre du CFA dans leur établissement. À titre de comparaison, lors de l'enquête menée en 2013/2014 les apprentis disaient avoir été orientés vers leur CFA à 15% par un professeur, et à 11,9% par un conseiller d'orientation du collège ou du lycée.

Les apprentis se sont aussi renseignés auprès de leur futur CFA via son site internet (10,6%) et ses journées portes ouvertes (10,5%). **Les autres acteurs institutionnels (Pôle emploi, chambre des métiers, mission locale...) interviennent de façon secondaire, dans 2 à 5% des cas.** Un regard sur l'enquête menée en 2013/2014 montre que les chambres des métiers intervenaient à cette époque dans 8,7% des cas.

COMMENT AVEZ-VOUS EU CONNAISSANCE DE L'EXISTENCE DE VOTRE CFA ?

Tableau 4



Avant la mise en contact avec leur CFA, les apprentis jugent à 72,9% leur recherche d'informations satisfaisante (tableau 5). Ils sont 14,8% à avoir eu du mal à trouver de l'information, et 12,3% à indiquer qu'ils auraient aimé être informés autrement. Dans 9 cas sur 10, l'information obtenue sur l'apprentissage est jugée positive (tableau 6), et même très positive pour 31,7% des répondants.

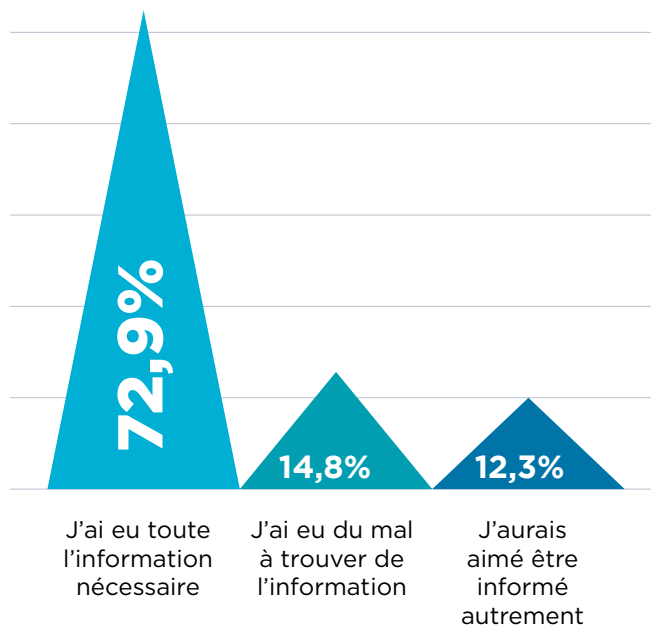
Une fois le contact créé avec leur CFA, **les apprentis se disent à 88,3% satisfaits de l'information que leur centre leur a délivrée sur l'apprentissage** (tableau 7). Dans le détail, ils sont 83,4% à dire qu'ils ont bien été informés sur le déroulé de la formation, 83,5% sur leurs droits et devoirs, 81,1% sur les taux de réussite et les possibilités de poursuite d'études, et 77% sur le règlement intérieur.

Avant de commencer leur formation, 49,1% des apprentis se souviennent avoir été reçus en entretien par leur CFA, et 33,5% avoir passé des tests.

▶▶ Q8

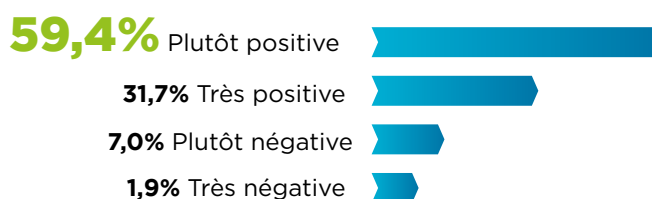
■ QUE PENSEZ-VOUS DE L'INFORMATION QUE VOUS AVEZ EUE SUR L'APPRENTISSAGE AVANT D'ÊTRE EN CONTACT AVEC LE CFA ?

Tableau 5



■ CETTE INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE ÉTAIT-ELLE POSITIVE OU NÉGATIVE ?

Tableau 6



■ QUE PENSEZ-VOUS DE L'INFORMATION QUE VOUS AVEZ EUE SUR L'APPRENTISSAGE PAR LE CFA ?

Tableau 7



▶▶ Q1

▶▶ Q6



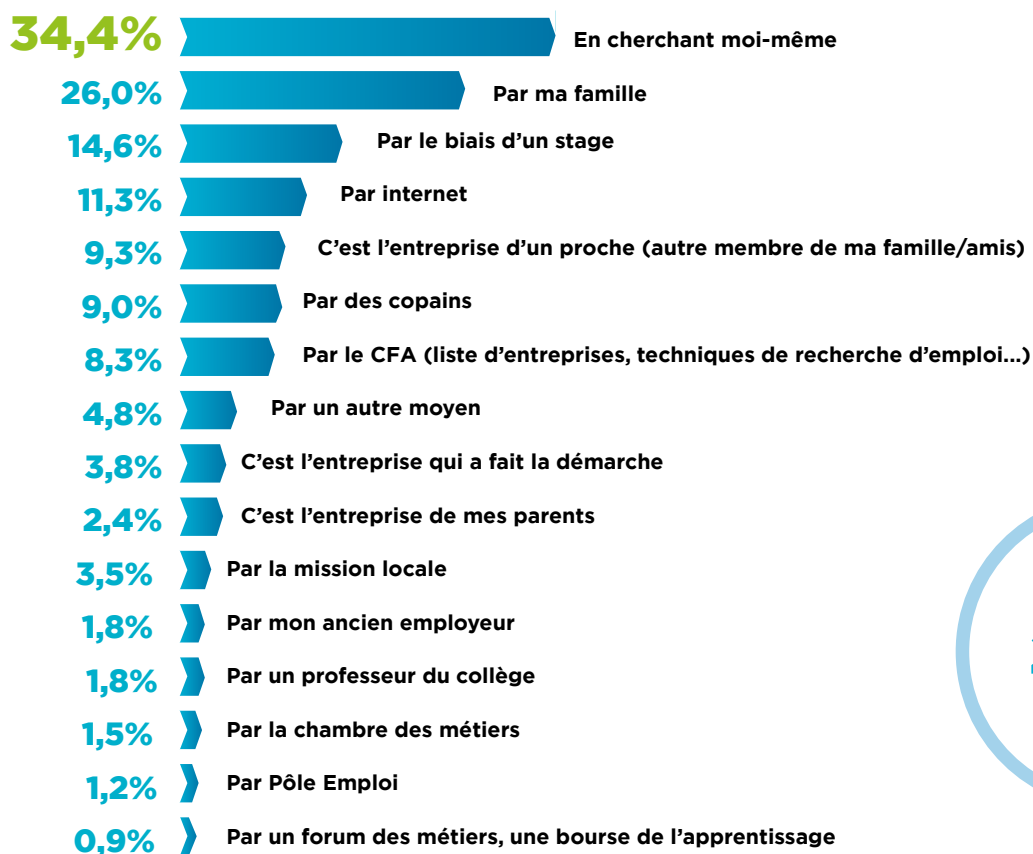
Des apprentis actifs dans la construction de leur parcours

Comme pour trouver leur CFA, **les jeunes s'appuient avant tout sur eux-mêmes (34,4%) pour trouver leur entreprise d'accueil** (tableau 8) ou sur leur premier cercle (famille à 26%, amis à 9%). Dans 9,3% des cas, l'entreprise où s'effectue l'apprentissage est d'ailleurs celle d'un proche, et dans 3,5% celle des parents. Parce qu'il s'agit d'une population généralement plus âgée et plus mature, les apprentis en études d'encadrement sont plus nombreux à avoir trouvé leur entreprise par eux-mêmes (51,2%), et à 16% seulement par leur famille.

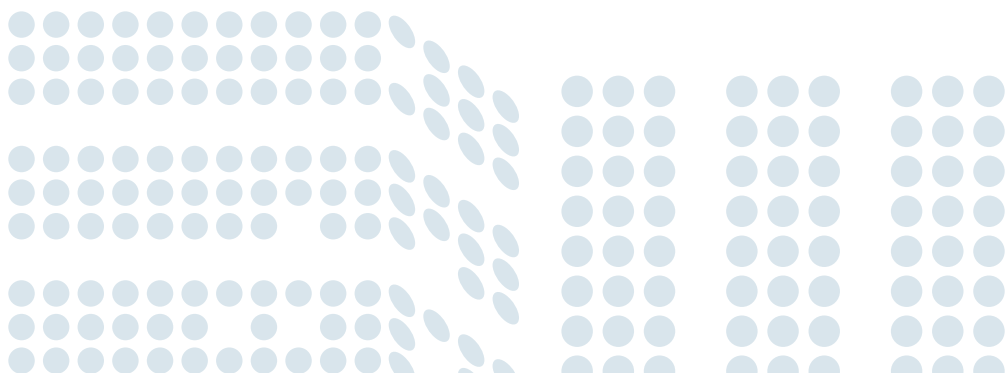
Les stages restent une porte d'entrée dans l'apprentissage pour une partie des publics: 14,6% des jeunes ont trouvé leur entreprise d'accueil par ce biais, et même 20,7% de ceux qui se forment aux Travaux Publics. Les apprentis sont 11,3% à avoir effectué des recherches sur internet et 8,3% par leur CFA. La part des jeunes orientés vers leur entreprise par leur centre de formation est plus élevée dans les formations en électricité (11,5%).

COMMENT AVEZ-VOUS TROUVÉ VOTRE ENTREPRISE D'ACCUEIL ?

Tableau 8



des apprentis dans les filières Travaux Publics ont trouvé leur entreprise par le biais d'un stage



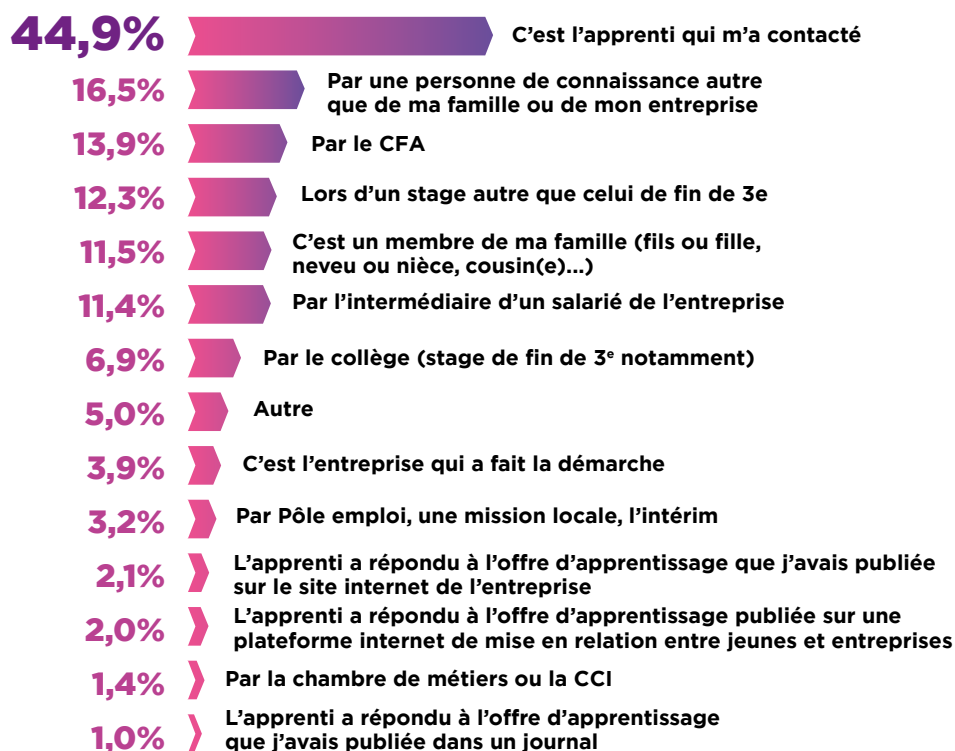
Les entreprises confirment le rôle moteur des apprentis dans la mise en relation : 44,9% disent que c'est le jeune lui-même qui les a contactées, 16,5% sa famille (tableau 9). Dans 11,4% des cas, l'apprenti est un membre de la famille du dirigeant. Le réseau professionnel joue également un rôle : dans 6,9% des cas, c'est l'un des salariés de l'entreprise qui a créé la connexion, dans 13,9% une personne de l'entourage du dirigeant. Enfin, 11,5% des entreprises indiquent avoir connu leur apprenti via un stage (autre que celui de 3^e).

Trouver une entreprise ne pose pas de difficultés pour la grande majorité des apprentis : un sur deux (49,3%) indique que cette recherche a été très facile, 31,5% qu'elle a été facile. **Pour 45,1% des répondants, il a suffi d'une seule candidature pour trouver leur entreprise** (tableau 10) : c'est notamment vrai pour les apprentis formés aux métiers de la couverture (56,9%), de la maçonnerie et du gros œuvre (52,1%) et des travaux publics (52,1%). De façon générale, 65,7% des apprentis ont eu à contacter moins de 5 entreprises pour signer leur contrat d'apprentissage.



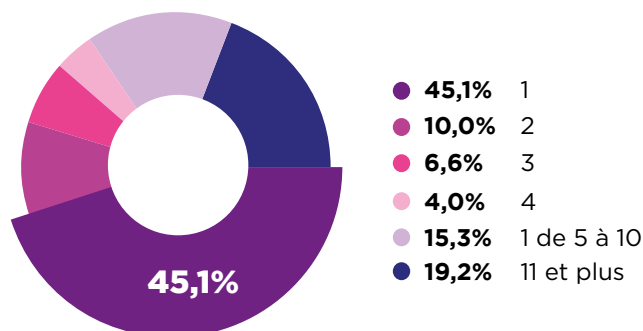
■ COMMENT AVEZ-VOUS TROUVÉ VOTRE APPRENTI ?

Tableau 9



■ COMBIEN D'ENTREPRISES AVEZ-VOUS CONTACTÉES POUR TROUVER VOTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ?

Tableau 10



80,8%

des apprentis disent avoir trouvé leur entreprise d'accueil très facilement ou facilement



Des entreprises engagées dans la transmission des métiers

Les entreprises qui accueillent un apprenti le font autant par engagement que par nécessité économique (tableau 11). **La principale raison qui motive le recrutement, c'est la conviction que former des jeunes fait partie des missions de l'entreprise (51,5%).** Les maîtres d'apprentissage sont aussi 50,4% à vouloir transmettre ce qu'ils savent et assurer ainsi le renouvellement du métier : c'est même le cas de 54,9% des entreprises comptant 1 à 5 salariés.

Ce souci de la transmission se double de considérations plus opérationnelles, à l'heure où les entreprises du BTP sont confrontées à des difficultés de recrutement, notamment dans les postes qualifiés. **Près d'un dirigeant sur deux (48,4%) envisage de garder l'apprenti comme salarié à l'issue de sa formation.** L'apprenti est déjà considéré comme une main d'œuvre supplémentaire durant le temps de sa formation (24,1%), particulièrement dans les entreprises sans salarié (27,5%) ou comptant 1 à 2 salariés (29,2%). Sa présence doit accompagner le développement de l'entreprise (25,1%) voire compenser le fait de ne pas réussir à recruter de personnel déjà formé (22,9%). Pour 11,2% des entreprises, et même 15,4% des entreprises de 10 salariés et plus, l'accueil d'un apprenti est intégré dans le fonctionnement : son recrutement suit la fin du contrat de l'apprenti précédent.

Les aides financières qui soutiennent actuellement l'apprentissage contribuent au recrutement dans 21,6% des entreprises. Parmi ces dernières, une sur deux (49%) indique qu'elle n'aurait pas recruté sans ces aides.

■ QU'EST-CE QUI VOUS A CONDUIT À RECRUTER UN APPRENTI ?

Tableau 11



Convaincues de l'intérêt de l'apprentissage, **les entreprises choisissent pour la plupart de prendre en charge elles-mêmes le recrutement et l'accueil de leur apprenti**. Cependant, 23,5% d'entre elles indiquent avoir bénéficié de l'appui du CFA pendant cette phase (tableau 12). Ces entreprises se disent à plus de 90% satisfaites de cet accompagnement (tableau 13), avec même 67,2% de satisfaction de niveau 4 ou 5 (sur 5).

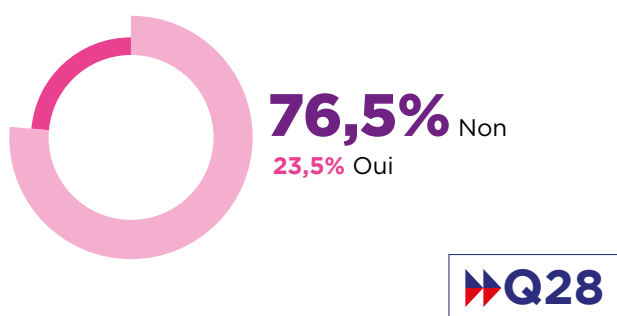
L'appui du CFA se révèle particulièrement utile sur les dimensions juridiques et financières (tableau 14). Les entreprises indiquent avoir été accompagnées administrativement sur la rédaction du contrat (55%), les aides financières disponibles (36%), et le cadre juridique et réglementaire de l'apprentissage (20,2%).

Les dirigeants ont aussi été accompagnés sur la recherche des profils adaptés à leurs besoins: pour 31,4% d'entre eux, le CFA leur a proposé des candidats correspondant au profil du jeune souhaité, et pour 19,6% des candidats résidant à proximité du siège de l'entreprise.

L'appui du centre de formation pendant la phase de recrutement a pu aussi permettre d'amorcer une coordination entre CFA et entreprise, avec 31,2% des dirigeants informés à cette occasion sur le contenu et l'organisation de la formation.

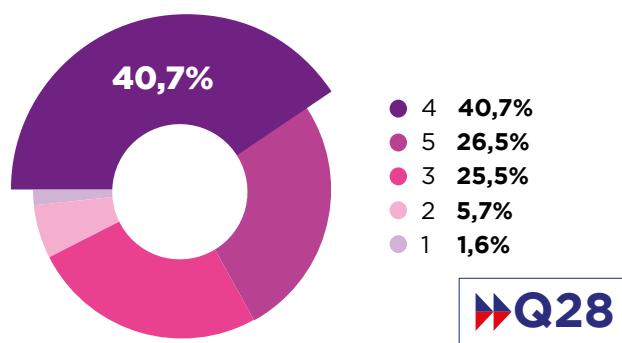
■ AVEZ-VOUS BÉNÉFICIÉ D'UN APPUI DU CFA DANS LA PHASE DE RECRUTEMENT OU D'ACCUEIL D'UN APPRENTI ?

Tableau 12



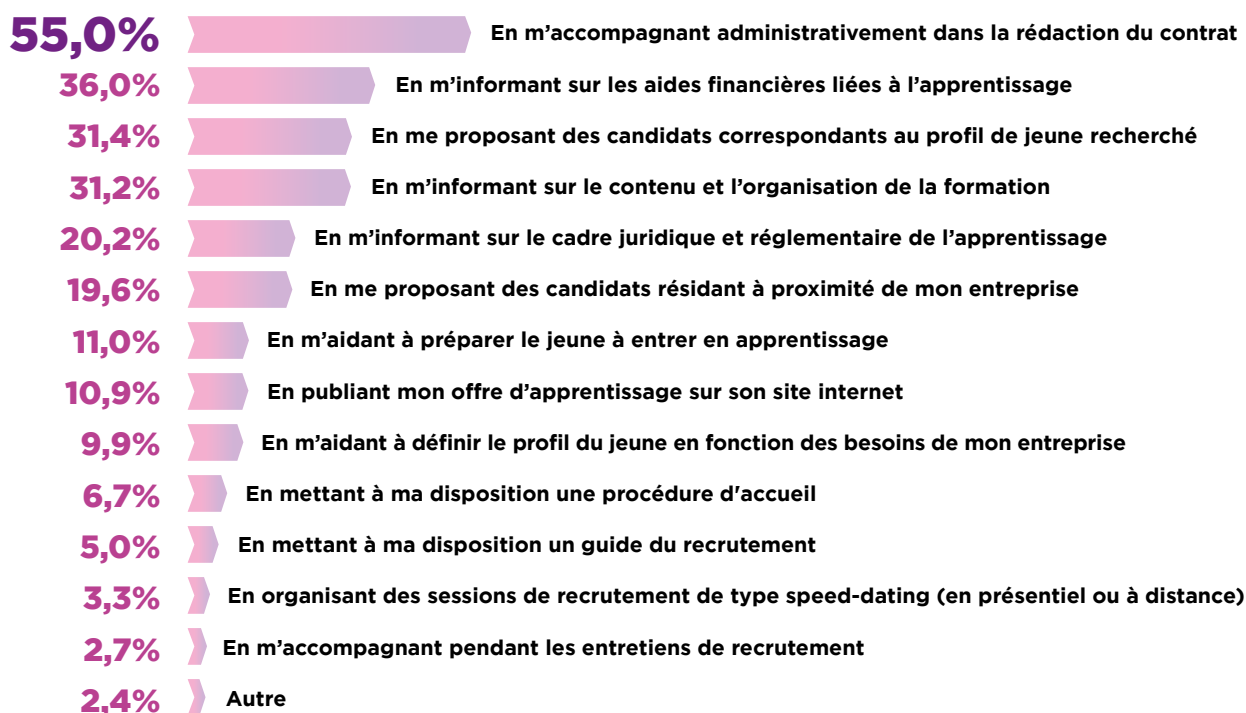
■ QUEL EST VOTRE DEGRÉ DE SATISFACTION CONCERNANT CET APPUI ?

Tableau 13



■ COMMENT LE CFA VOUS A-T-IL AIDÉ AU MOMENT DU RECRUTEMENT ET DE L'ACCUEIL DE L'APPRENTI ?

Tableau 14





Des entreprises attentives aux motivations des apprentis

Engagées dans la transmission des savoirs, **les entreprises attendent en retour que leur apprenti montre de la motivation: c'est un critère de recrutement pour 84,6%** d'entre elles (tableau 15). Quand on leur demande de préciser comment cette motivation s'exprime (tableau 16), les dirigeants mettent en avant des qualités d'ouverture d'esprit: **un apprenti motivé est pour eux un jeune curieux, qui pose des questions (81,1%)** et qui s'intéresse à l'activité de l'entreprise (76,9%). Ils sont aussi 68,1% à citer son envie de travailler dans l'entreprise. Le comportement est un critère moins fréquemment mentionné (46,2%) de même que la définition par l'apprenti d'un projet professionnel, cité par 31,9% des entreprises (en recul de 7 points sur un an).

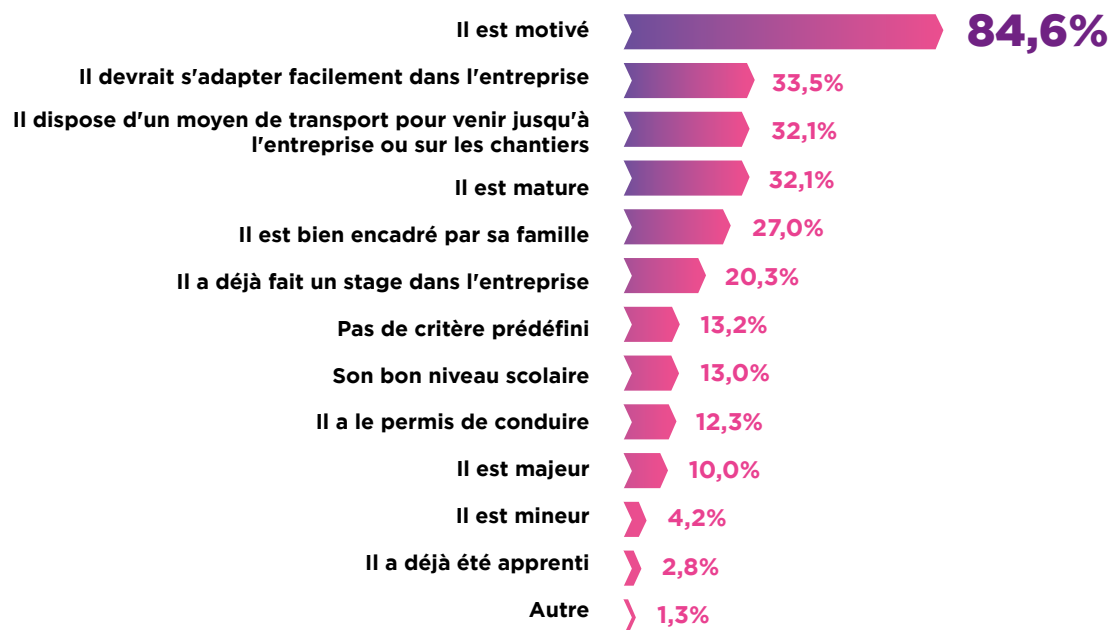
Après la motivation, les dirigeants recrutent leur apprenti sur sa capacité à s'adapter facilement dans l'entreprise (33,5%). La réalisation d'un stage dans l'entreprise est un critère cité par 20,3% des dirigeants - à rapprocher des réponses délivrées par les apprentis, qui sont 14,6% à avoir trouvé leur entreprise d'accueil par ce biais (voir page 16).

L'autonomie est une autre qualité recherchée par les entreprises: 32,1% attendent de l'apprenti qu'il dispose d'un moyen de transport pour venir à l'atelier ou sur les chantiers, et 12,3% qu'il ait le permis de conduire ce qui implique que le candidat ait plus de 18 ans. Les entreprises sont d'ailleurs 10% à privilégier des candidats majeurs.

La maturité est citée par 32,1% des entreprises, et l'encadrement familial par 27%. Les résultats scolaires interviennent finalement peu dans le recrutement: 13% des entreprises en font un critère.

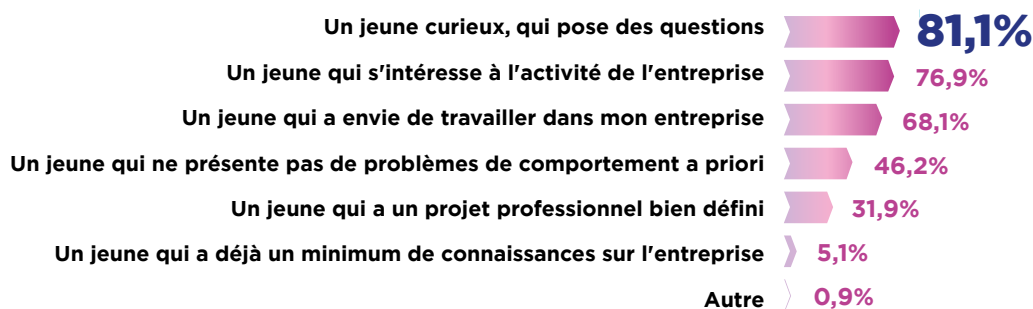
■ QUELS SONT VOS CRITÈRES POUR CHOISIR UN APPRENTI ?

Tableau 15



■ QU'EST-CE QUE POUR VOUS UN JEUNE MOTIVÉ ?

Tableau 16



LES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES AU COEUR DES ATTENTES DES DIRIGEANTS

Les entreprises privilégient la motivation et les qualités comportementales pas seulement dans le recrutement de leurs apprentis, mais plus généralement chez leurs salariés. Interrogés sur le sujet, **les dirigeants estiment à 84,1% que les qualités comportementales de leurs collaborateurs sont aussi importantes que leurs qualités techniques**, et même 14,5% à juger que les premières sont plus importantes que les secondes (tableau 17). Ils ne sont que 1,4% à mettre en avant le savoir-faire technique devant les qualités humaines.

Si les entreprises expriment des attentes sur quasiment toutes les compétences comportementales (tableau 18), **celles qui sont jugées les plus importantes concernent la relation aux autres et à l'entreprise : le respect (95,8%)**, la motivation et l'engagement (95,1%) et l'esprit d'équipe (89,6%). Viennent ensuite les qualités qui jouent plus directement dans la conduite des chantiers : rigueur et sens de l'organisation (89,5%), autonomie (80,4%), capacité à prendre des décisions et à résoudre des problèmes (76%).

La compétence sur laquelle les salariés sont finalement les moins attendus concerne le leadership et le sens du management. Seuls 27,1% des dirigeants trouvent cette qualité importante voire indispensable chez leurs salariés. Ils sont, à l'inverse, 29,6% à la juger peu voire pas importante.

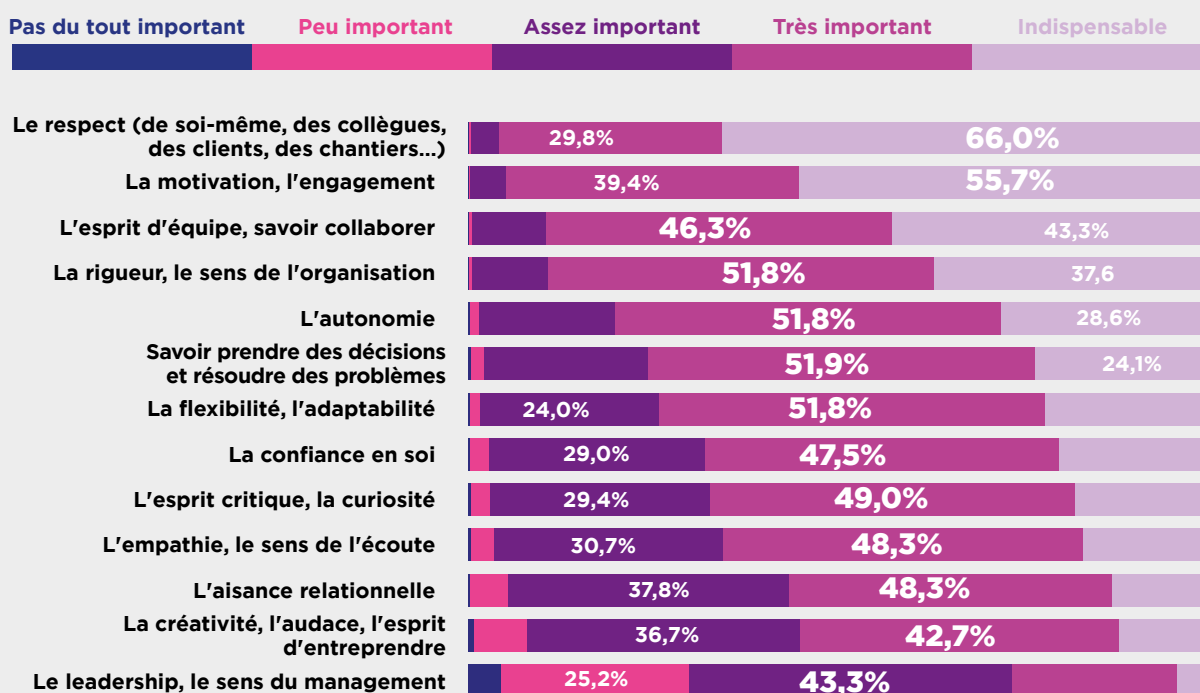
■ POUR VOUS, LES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES DE VOS SALARIÉS SONT...

Tableau 17



■ QUEL EST SELON VOUS L'IMPORTANCE DES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES SUIVANTES ?

Tableau 18





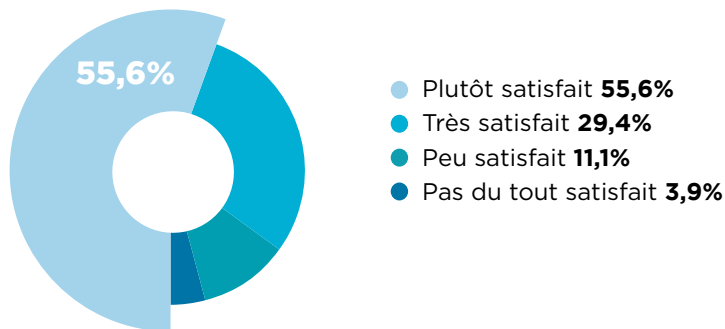
Une entrée en formation qui donne satisfaction

À 85%, les apprentis jugent positivement l'accueil qui leur est fait au CFA (tableau 19). **Trois sur dix se disent même « très satisfaits » de cette arrivée dans leur centre de formation.** Ce niveau global de satisfaction est stable si l'on considère les enquêtes menées ces trois dernières années, mais en progression de 7 points par rapport au baromètre réalisé en 2013/2014, avec notamment une progression de 15 points des jeunes qui se disent « très satisfaits ».

Près d'un apprenti sur deux (47,3%) se souvient avoir reçu un livret d'accueil à son arrivée au centre de formation (tableau 20), contre 24,5% qui disent ne pas l'avoir reçu. La part des apprentis qui n'ont pas de souvenir concernant le livret d'accueil est importante (28,2%). **Ces résultats sont à replacer dans le contexte de réalisation de l'enquête, concentrée sur la fin de l'année scolaire.** Pour les apprentis qui se souviennent avoir reçu le livret d'accueil, son contenu est jugé satisfaisant à 83,7% (tableau 21).

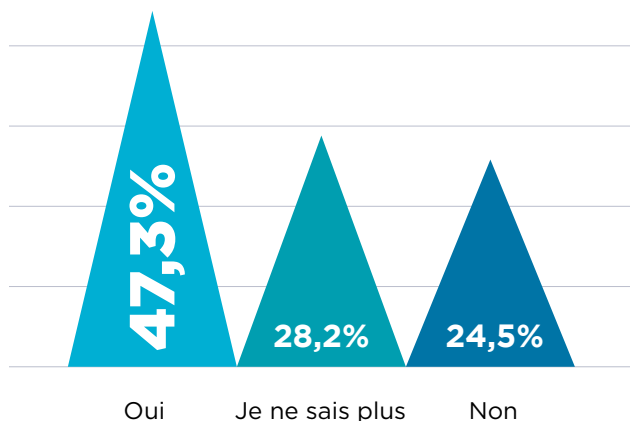
■ ÊTES-VOUS SATISFAIT DE VOTRE ACCUEIL AU CFA À LA RENTRÉE ?

Tableau 19



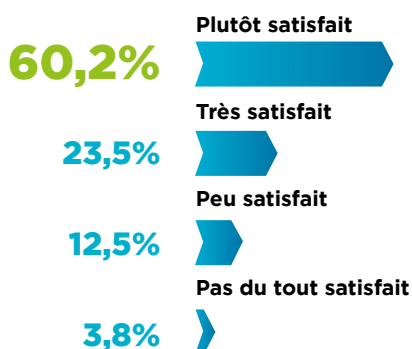
■ LE CFA VOUS A-T-IL REMIS UN LIVRET D'ACCUEIL ?

Tableau 20



■ QU'EN PENSEZ-VOUS ?

Tableau 21



Les entreprises renvoient elles aussi l'image d'une entrée en formation plutôt bien coordonnée avec le CFA (tableau 22). **Près d'un dirigeant sur deux (49,3%) dit avoir été bien informé en amont de l'ensemble des activités professionnelles que recouvre le diplôme préparé par l'apprenti**, quand 28,9% disent avoir été informés partiellement mais s'en accommodent. La part des entreprises qui jugent cette information partielle problématique est de 4,3%, quand 17,5% disent ne pas du tout avoir été informés.

On peut noter que les professionnels sans salarié s'estiment moins bien informés que la moyenne: ils sont 22,3% à indiquer n'avoir pas du tout été informés, et 5,6% à faire part d'une information trop partielle. Soit une insatisfaction supérieure de 10 points si on la compare à celle des entreprises de 10 salariés et plus.

Sur l'articulation de la formation entre entreprise et CFA, 40,5% des dirigeants font remonter une bonne coordination avec le centre de formation, et 29% une coordination partielle dont ils s'accrochent. Trois entreprises sur dix font cependant remonter une absence totale de coordination, ou une coordination partielle jugée problématique.

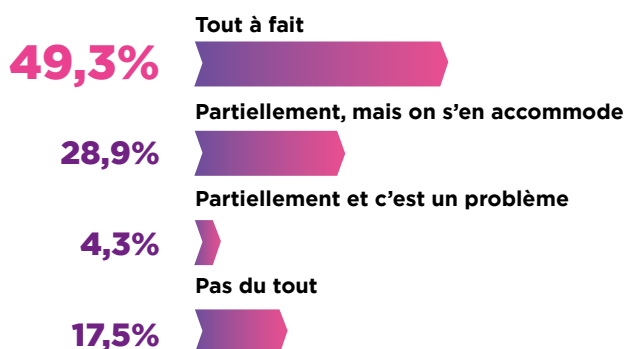
La proportion des dirigeants qui estiment que la formation est mal coordonnée entre eux et le CFA atteint 36,5% pour les entreprises sans salarié, contre 27,3% pour les entreprises de 10 salariés et plus. Le niveau de satisfaction sur l'entrée en formation dépend donc en partie de la taille de l'entreprise, avec sans doute des moyens humains plus importants dans les entreprises d'au moins 10 salariés pour gérer la liaison avec le CFA.

■ AVANT QUE L'APPRENTI COMMENCE SA FORMATION...

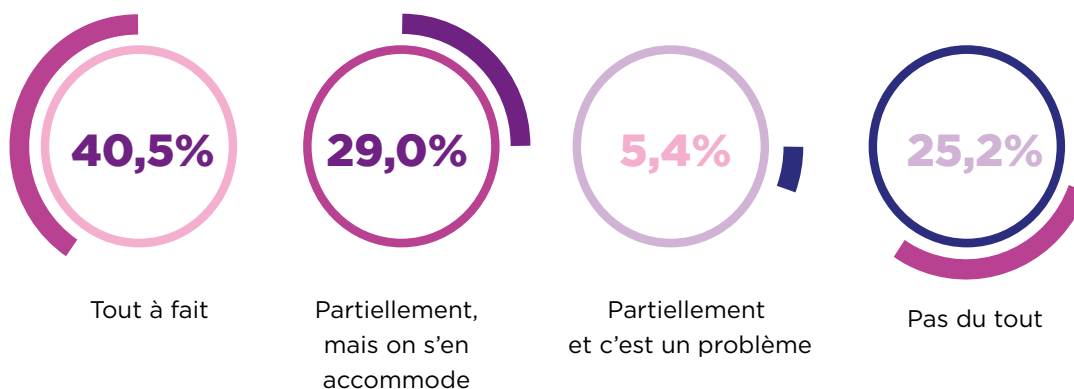
Tableau 22



Avez-vous été informé en amont par le CFA de l'ensemble des activités professionnelles que recouvre le diplôme préparé par l'apprenti ?



En amont de la formation de l'apprenti, vous êtes-vous coordonné avec le CFA sur l'articulation de la formation entre le CFA et l'entreprise ?





Des apprentis qui apprécient la vie au CFA

Dans leur quotidien au CFA, les apprentis jugent satisfaisantes les relations qu'ils entretiennent avec les personnels, quelles que soient les catégories (tableau 23). **Les retours les plus positifs concernent les formateurs (87,4%),** qui sont aussi ceux avec qui ils ont le plus de contacts. Viennent ensuite les animateurs (83,3%) et les personnels d'entretien (81,7%).

Les avis sont plus nuancés, mais positifs tout de même concernant les locaux et les équipements (tableau 24). Sur les locaux (espaces de formation, de détente, vestiaires, sanitaires...), 7 apprentis sur 10 se disent satisfaits. Ces résultats sont globalement stables sur un an, mais en progression de 5 à 6 points par rapport à l'enquête menée en 2013/2014. Concernant les équipements (machines, outils, matériels), la satisfaction atteint 71,9%, en progression de 14 points par rapport à l'enquête de 2013/2014.

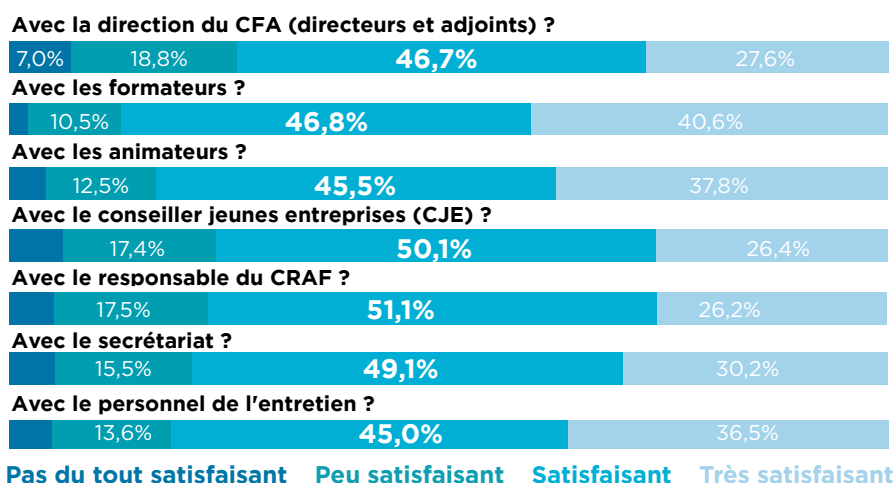
Concernant la restauration, les locaux du self sont jugés positivement par 77,8% des apprentis. Mais quand on les interroge sur la nourriture en elle-même, le taux de satisfaction tombe à 56,8%. Là encore, un regard sur le moyen terme permet de mesurer le chemin parcouru : en 2013/2014, ce niveau de satisfaction dépassait tout juste les 40%.

Pour les apprentis internes (19,3% des répondants), le retour sur leurs conditions est positif à 69,2%. C'est là encore une progression sensible par rapport à l'enquête menée en 2013/2014, où le niveau de satisfaction se situait à 56,4%.



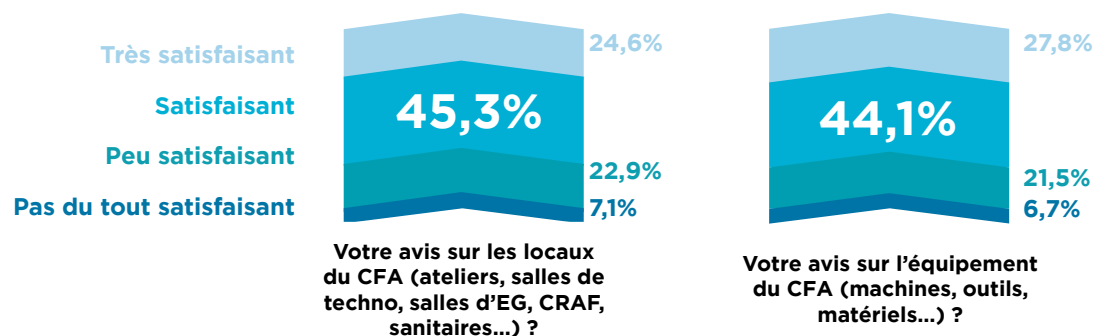
PERSONNEL DU CFA : VOTRE AVIS SUR LA QUALITÉ DES RELATIONS...

Tableau 23



AVIS SUR LES LOCAUX ET ÉQUIPEMENTS

Tableau 24

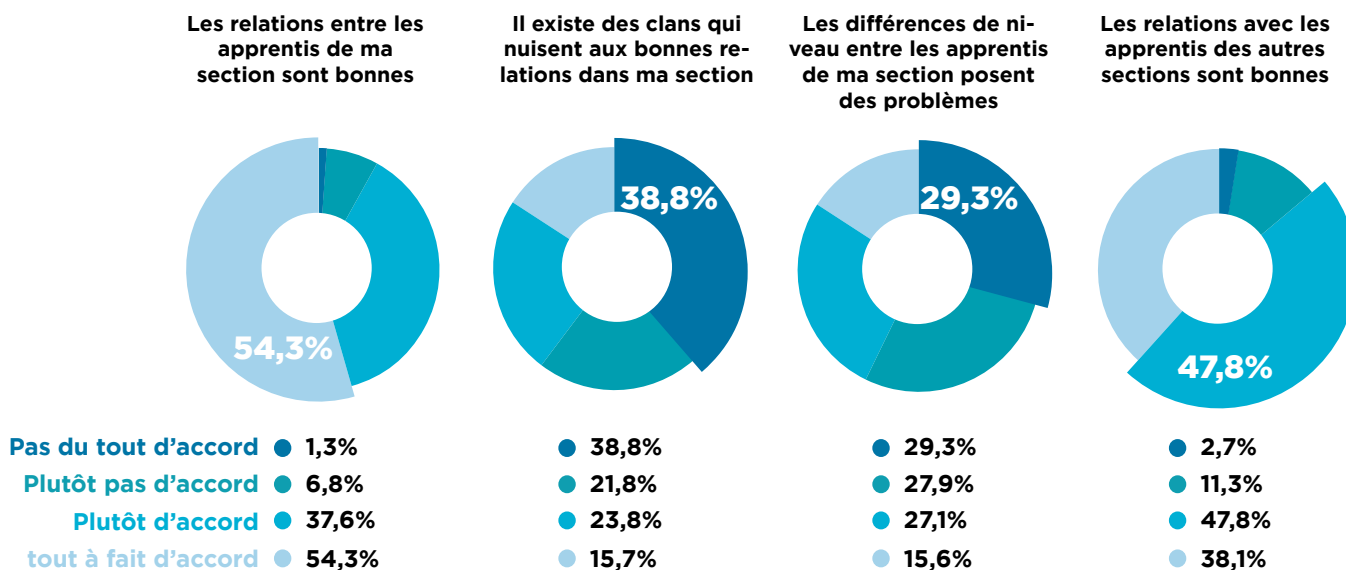


L'ambiance générale entre apprentis est jugée positive à 91,9% au sein de la section, et à 85,9% avec les autres sections du CFA (tableau 25). Un constat très encourageant, qui doit être nuancé par la proportion croissante d'apprentis qui estiment qu'il existe des clans qui nuisent aux bonnes relations dans leur section (39,5%, en hausse de 9 points sur un an).

Les apprentis sont également 42,7% (+ 8 points sur un an) à remonter des différences de niveau problématiques au sein de la section. On peut y voir une conséquence de la diversité croissante des publics des CFA, avec plus de mineurs demandant un accompagnement renforcé y compris sur la langue, et à l'inverse plus de majeurs en reconversion, parfois détenteurs de diplômes du supérieur.

■ RELATIONS ENTRE APPRENTIS : À VOTRE AVIS...

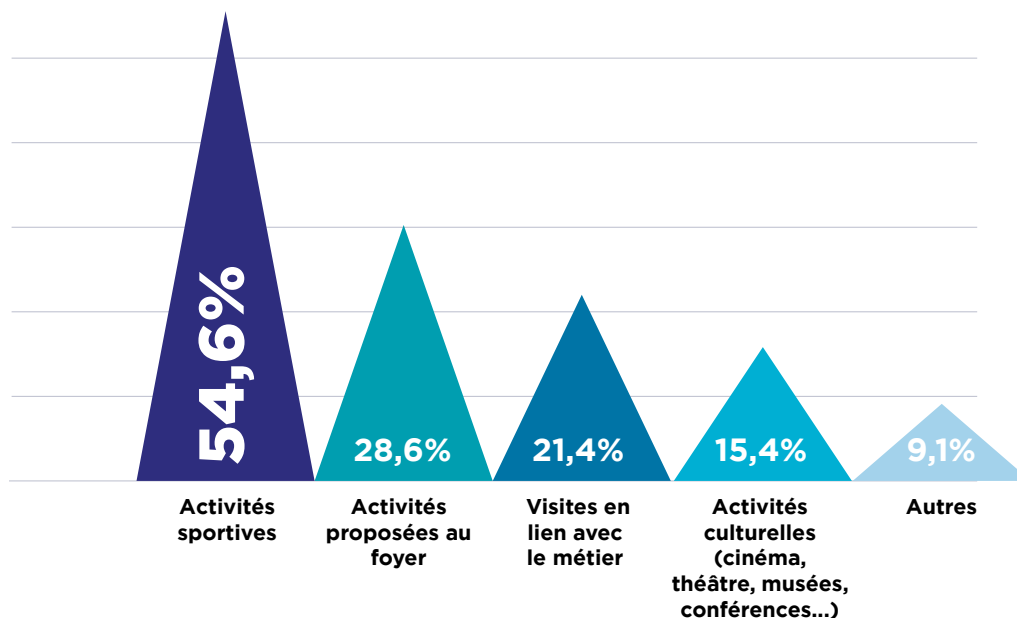
Tableau 25



Les apprentis bénéficient d'une offre d'activités variée (tableau 26), à commencer par le sport (**54,6%**). Libéré d'une partie des contraintes liées à la crise sanitaire, le foyer est l'autre centre majeur d'activités, cité par **28,6%** des répondants (+ 3 points en un an). Visites en lien avec le métier (**21,4%**) et sorties culturelles (**15,4%**) complètent le panel des activités les mieux identifiées par les apprentis.

■ Y A-T-IL DES ACTIVITÉS QUI VOUS SONT PROPOSÉES DANS LA JOURNÉE ?

Tableau 26





Des formations professionnelles plébiscitées

Avec un taux de satisfaction à **83,1%**, le retour des jeunes sur leur formation au CFA reste très majoritairement positif (tableau 27). Si l'on raisonne par diplôme, les plus fortes propositions d'apprentis très satisfaits se situent en CAP (28,2%) et plus encore sur les titres professionnels ou certifiés (33,8%). À l'inverse, c'est parmi les apprentis en bac professionnel que l'on trouve le plus de peu ou pas satisfaits, même s'ils restent minoritaires (21,1%).

L'enseignement professionnel (atelier, technologie, dessin) est jugé intéressant par 86,8% des répondants - une proportion stable par rapport aux précédentes enquêtes (tableau 28). **L'enseignement général suscite de l'intérêt auprès de 69,5% des apprentis** : c'est 11 points de plus que dans le baromètre établi en 2013/2014.

Au final, **83,5% des répondants se disent satisfaits de leur CFA**, et 81,7% le recommanderaient à un proche. Le bilan est également positif pour la spécialité de formation qu'ils préparent : 88,9% des apprentis la recommanderaient.

En intégrant la satisfaction liée au travail en entreprise (voir page suivante), **les apprentis livrent un bilan très majoritairement positif de leur formation**. Ils sont ainsi 88,6% à dire, qu'au global, l'apprentissage a répondu à leurs attentes.



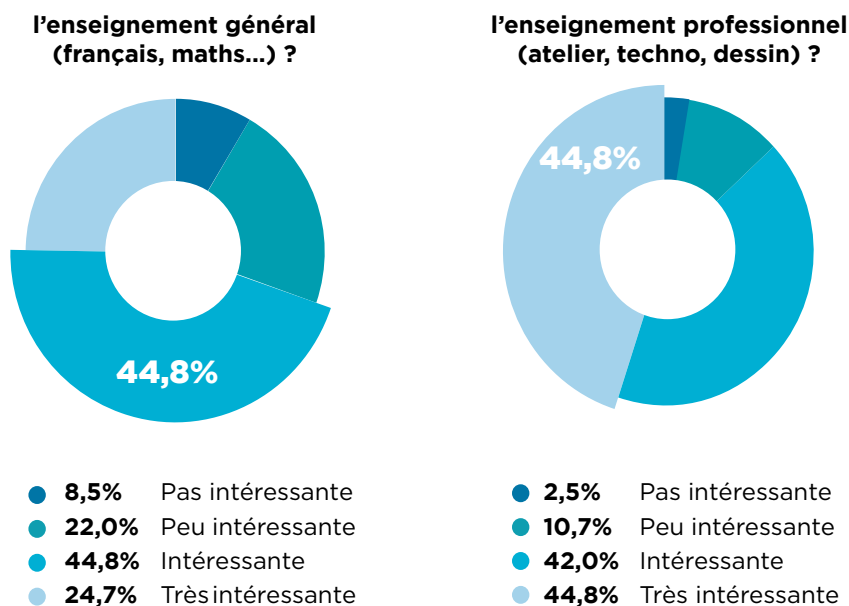
■ ÊTES-VOUS SATISFAIT DE LA FORMATION SUIVIE AU CFA ?

Tableau 27



■ MATIÈRES ENSEIGNÉES : QUEL EST VOTRE AVIS SUR ...

Tableau 28



Satisfaits des enseignements délivrés au CFA, les apprentis jugent aussi positivement leur temps en entreprise (tableau 29). **Pour 84,9% des apprentis, le travail qu'ils effectuent en atelier ou sur les chantiers correspond à l'image qu'ils avaient du métier** (voir aussi page 26). Ils sont aussi 90,4% à se déclarer globalement satisfaits du travail en entreprise.

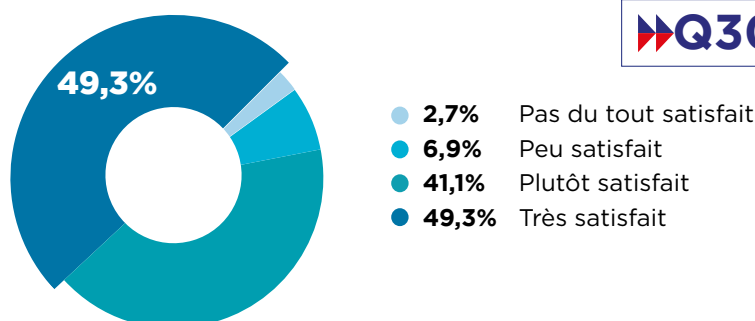
Pour les entreprises, **c'est aussi la satisfaction qui domine concernant la formation de l'apprenti pendant son temps en CFA : 84,6%** des dirigeants font un retour positif (tableau 30), dont 52,8% indiquent un niveau de satisfaction de 4 ou 5 (sur 5). La satisfaction est particulièrement forte pour les entreprises de 10 salariés et plus, avec 91,3% de satisfaites dont 58,3% expriment une satisfaction de 4 ou 5 (sur 5).

Plus généralement, les entreprises sont 87,7% à avoir une image majoritairement positive du CFA (tableau 31). **La qualité de l'expérience incite 57,6% des dirigeants à juger qu'ils seraient sûrement prêts à former à l'avenir un nouvel apprenti avec ce CFA**, et 30,8% à indiquer qu'ils le seraient peut-être.



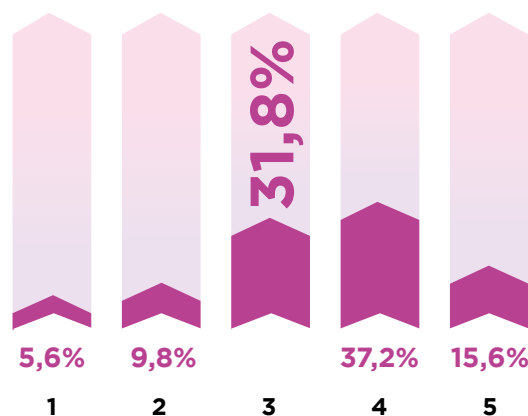
■ À PROPOS DU TRAVAIL EN ENTREPRISE, DIRIEZ-VOUS QUE VOUS ÊTES SATISFAIT ?

Tableau 29



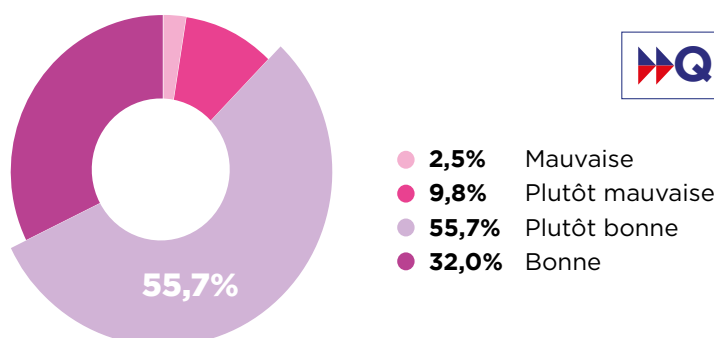
■ QUEL EST VOTRE DEGRÉ DE SATISFACTION CONCERNANT LA FORMATION DE L'APPRENTI AU CFA ?

Tableau 30



■ CONCERNANT L'IMAGE QUE VOUS AVEZ DU CFA, VOUS DIRIEZ QU'ELLE EST...

Tableau 31





APPROFONDIR LES ACCOMPAGNEMENTS

Renforcer les relations entre entreprises, CFA et apprentis

Clé de voûte de la réussite des formations, l'articulation des apprentissages entre le CFA et l'entreprise est jugée plutôt positivement par les jeunes: 7 sur 10 indiquent que ce qu'ils apprennent au CFA est utile « souvent » ou « de temps en temps » dans leur travail en entreprise. Plus nuancés, les dirigeants sont 46,2% à remonter des décalages entre la formation au CFA et la réalité des chantiers.

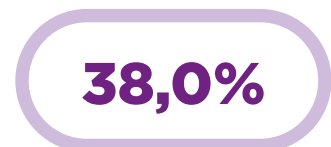
Des marges de progression existent dans le dialogue direct entre CFA et entreprises. Près d'une entreprise sur deux dit ne pas avoir reçu de visite de formateurs pendant l'année scolaire, et 72,3% des dirigeants n'ont pas visité le centre de formation. Parmi les leviers possibles pour renforcer les relations, les dirigeants se disent intéressés par un accompagnement sur le recrutement de jeunes correspondant aux profils recherchés ou vivant à proximité de leur entreprise.

Entreprises et CFA ont appris à collaborer en cas de difficultés de comportement: les dirigeants jugent l'information des CFA suffisamment rapide dans 74,1% de ces situations. Le dialogue semble moins efficace sur la sécurité au travail: 7 entreprises sur 10 ne savent pas si leur apprenti reçoit des formations dédiées au CFA.

Un autre enjeu majeur de la collaboration entre CFA et entreprise porte sur le handicap, qui concerne 9,7% des jeunes en formation.

Le CFA est une ressource pour 56,6% des entreprises qui recrutent un jeune porteur d'un handicap.

Au plan social, les actions mises en place par les CFA pour informer les apprentis des aides disponibles sont jugées positivement par 6 jeunes sur 10. Des marges de progrès existent sur l'information sur les mutuelles et les aides au logement.



des dirigeants disent savoir ce que l'apprenti a fait au CFA à chaque fois qu'il revient en entreprise

9,7%

des apprentis indiquent être porteurs d'un handicap ou d'un trouble DYS



Des formations cohérentes entre CFA et entreprises

L'articulation de la formation entre le CFA et l'entreprise est jugée plutôt positivement par les apprentis (tableau 32). Ils sont 69,2% à estimer que ce qu'ils apprennent au CFA sert au moins de temps en temps dans leur travail en entreprise. Ce chiffre, stable sur un an, est en progression de 9 points si on le compare à l'enquête menée en 2013/2014. Une proportion comparable d'apprentis (67,8%) estime dans l'autre sens que ce qu'ils apprennent en entreprise leur est utile au CFA - un chiffre qui est, lui, stable dans le temps.

Le livret d'apprentissage contribue à cette cohérence de la formation. Les apprentis indiquent à 66,3% que son contenu est pris en compte au moins de temps en temps pendant leur temps au CFA. Ils sont 63,4% à indiquer que le livret d'apprentissage est aussi pris en compte pendant leur temps en entreprise: c'est 8,5 points de plus que dans l'enquête menée en 2013/2014.

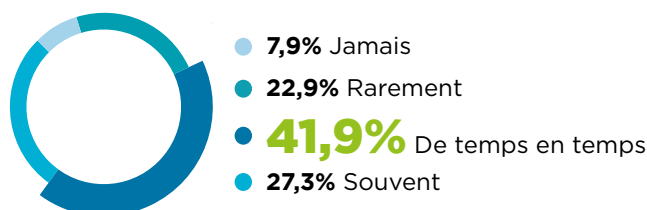
Pour la grande majorité des apprentis, la promesse initiale du diplôme est tenue (tableau 33). Ils sont 82,4% à estimer que le travail qu'ils effectuent en entreprise correspond tout à fait au métier qu'ils apprennent, et 84,9% qu'il correspond à l'image qu'ils avaient du métier.

■ LES RELATIONS CFA-ENTREPRISE

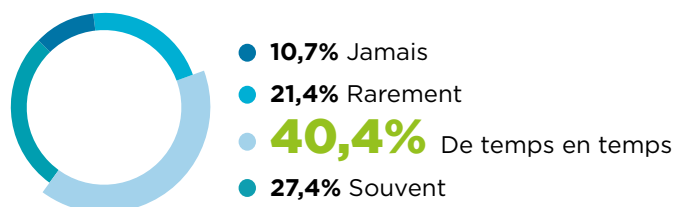
Tableau 32



Ce que j'apprends au CFA me sert dans mon travail en entreprise



Ce que j'apprends en entreprise me sert au CFA

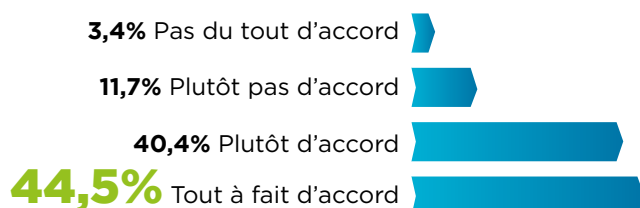


■ LE TRAVAIL EN ENTREPRISE

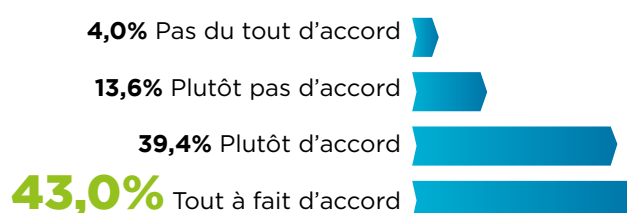
Tableau 33



Le travail que j'effectue correspond à l'image que j'avais du métier



Le travail que j'effectue correspond tout à fait au métier que j'apprends



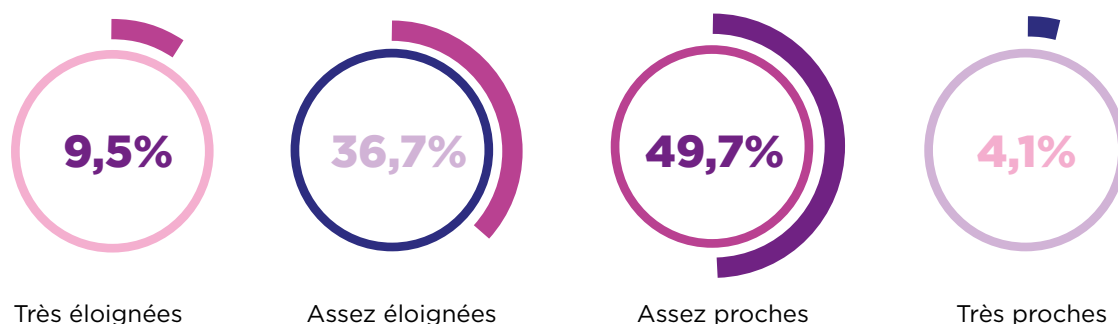
Les dirigeants jugent avec plus de nuances la cohérence entre la formation au CFA et le travail réalisé en entreprise (tableau 34). **Ils sont 53,8% à estimer que les situations d'apprentissage au CFA sont proches ou très proches des situations réelles de chantier.** On peut toutefois relever que ce chiffre progresse de 6 points par rapport à la première fois où la question a été posée aux entreprises, en 2014/2015.

Les décalages les plus fréquemment remontés par les entreprises (tableau 35) portent sur la nature et le rythme du travail: simplification des tâches pendant la formation au CFA (48%) et manque de prise en compte de la notion d'efficacité (47,5%). On pourra là aussi noter une amélioration de 4 à 11 points par rapport à l'enquête de 2014/2015.

Les entreprises citent aussi des décalages liés à l'organisation du chantier: manque d'interaction avec les autres corps de métiers (30,9%), et manque de préparation en amont de la tâche (26,1%). Leurs dirigeants sont moins de 20% à mentionner des problèmes d'obsolescence des moyens utilisés au CFA: matériaux utilisés plus anciens que ceux utilisés en entreprise (18%) ou techniques obsolètes (19,2%, en baisse de 5,6 points comparé aux réponses de 2014/2015).

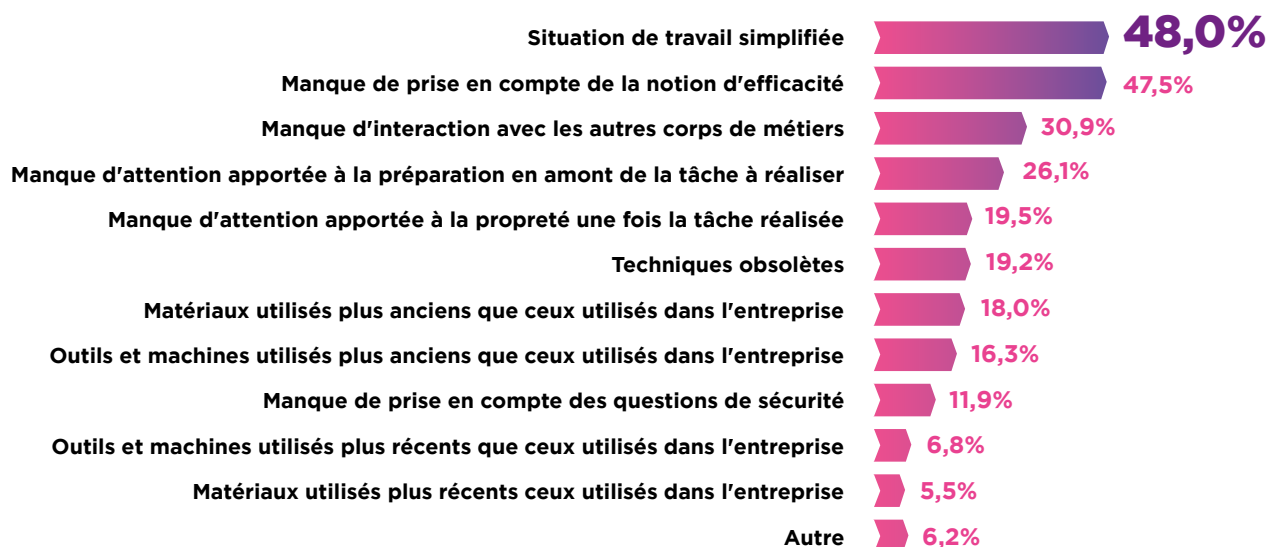
■ D'APRÈS VOUS, LES SITUATIONS D'APPRENTISSAGE AU CFA SONT-ELLES PROCHES OU ÉLOIGNÉES DES SITUATIONS RÉELLES DE CHANTIER ?

Tableau 34



■ SUR QUELS ASPECTS EN SONT-ELLES LE PLUS ÉLOIGNÉES ?

Tableau 35



Des entreprises qui apprécient d'être informées

La grande majorité des entreprises (84,3%) organisent avec leurs apprentis plusieurs points dans l'année sur leurs parcours, mais à des fréquences variables (tableau 36). Dans 44,8% des cas, ce point est fait à chaque retour du jeune en entreprise, dans 27,1% une fois par trimestre et dans 12,4% une fois par semestre.

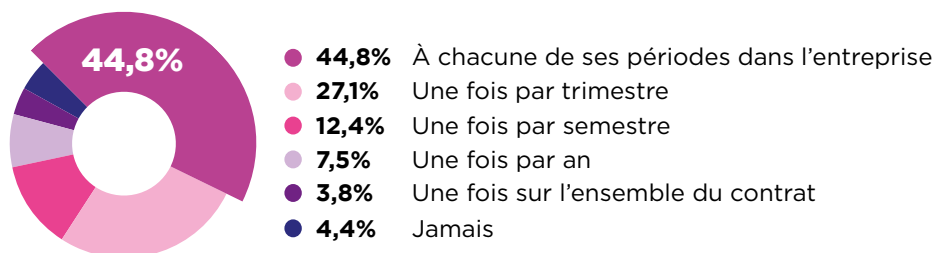
L'autre source d'information des entreprises reste naturellement le centre de formation. **L'information fournie par le CFA est jugée positivement par 82,8% des dirigeants** (tableau 37), dont 51,8% qui font état d'une satisfaction de niveau 4 ou 5 (sur 5).

Un point de vigilance tout de même : **quand elle est jugée insatisfaisante, la liaison avec le CFA peut décourager l'entreprise**. Le manque de suivi et d'échange avec le centre de formation est la deuxième raison la plus souvent invoquée (24,6%) par les entreprises qui indiquent ne pas vouloir reprendre de nouvel apprenti avec le même CFA.

Pour coordonner le suivi de l'apprenti avec le CFA, les entreprises privilégient les formes les plus compatibles avec leur activité : e-mail (53,7%), rencontre avec le formateur en entreprise (35,6%) et échange téléphonique (33,7%). Viennent ensuite le livret d'apprentissage (24,9%) et sa déclinaison numérique (24%).

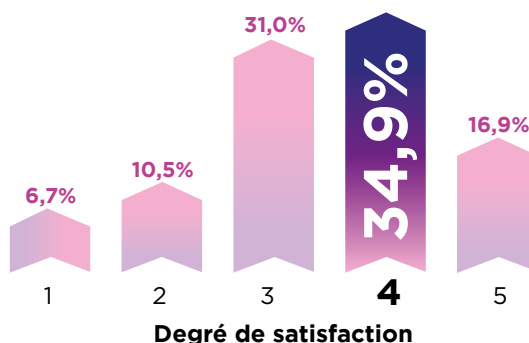
VOUS FAITES UN POINT D'ÉTAPE AVEC L'APPRENTI SUR SON PARCOURS EN APPRENTISSAGE (SUR CE QU'IL A FAIT EN ENTREPRISE ET AU CFA)...

Tableau 36



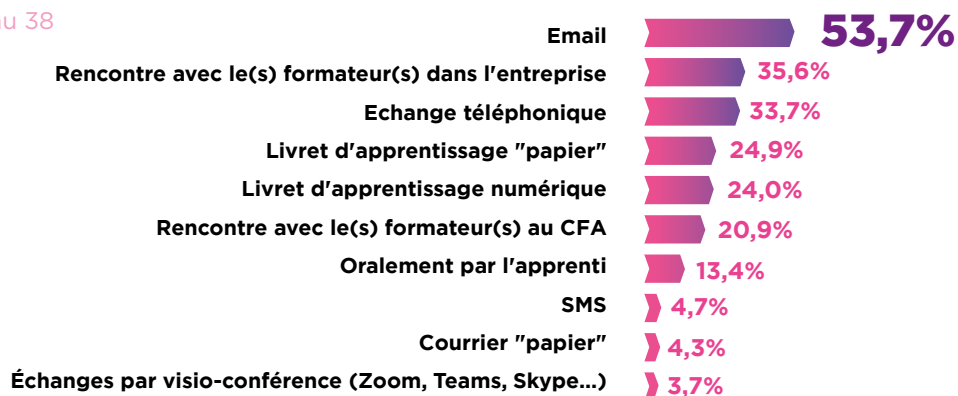
QUEL EST VOTRE DEGRÉ DE SATISFACTION CONCERNANT L'INFORMATION FOURNIE PAR LE CFA ?

Tableau 37



POUR LES QUESTIONS DE SUIVI DE LA FORMATION, QUELS MODES DE RELATION LE CFA DOIT-IL UTILISER EN PRIORITÉ ?

Tableau 38



Que ce soit via l'information fournie par le CFA ou lors des points d'étape avec les apprentis, **38% des dirigeants disent savoir ce que l'apprenti a fait au CFA à chaque fois qu'il revient en entreprise** (tableau 39). Ceux qui ne sont pas toujours au courant se divisent en deux groupes : 29,2% estiment que cette information partielle leur suffit, quand 32,7% aimeraient en savoir plus.

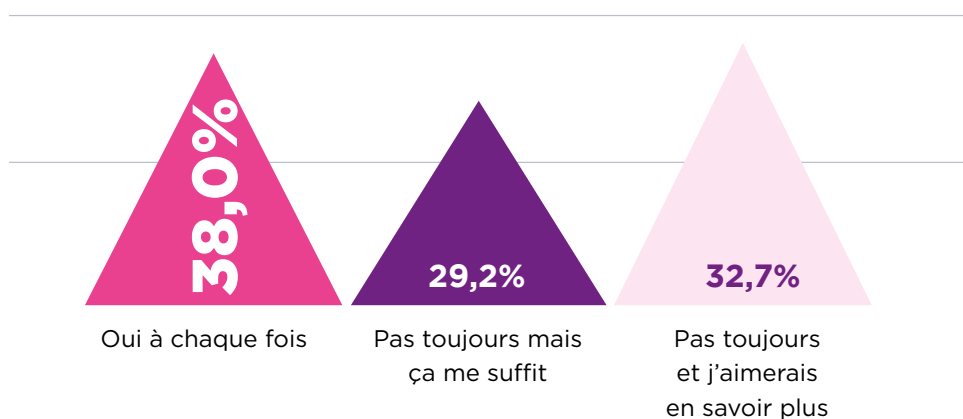
Les entreprises souhaiteraient notamment en savoir plus sur les domaines de formation qui pourraient leur être utiles sur les chantiers (tableau 40). Elles aimeraient ainsi connaître les nouvelles compétences que l'apprenti a acquises au CFA (78,4%), et les nouvelles méthodes auxquelles il a été formé (65,7%), et savoir les nouveaux outils (49,6%) et matériaux (43,9%) qu'il a utilisés. Près d'une sur deux (48,6%) souhaiterait aussi connaître les formations obligatoires et réglementaires qu'il a suivies.

Évaluer la progression de l'apprenti aide le dirigeant à organiser les tâches effectuées en entreprise. Pour savoir quelles activités confier à l'apprenti, les dirigeants tiennent compte en priorité de l'évolution de ses acquis au cours de la formation (73,6%), plus encore que de leurs besoins immédiats sur les chantiers (66,9%). Le programme établi en amont avec le CFA intervient de façon secondaire (10%).

■ SAVEZ-VOUS CE QUE L'APPRENTI A FAIT AU CFA À CHAQUE FOIS QU'IL REVIENT EN ENTREPRISE ?

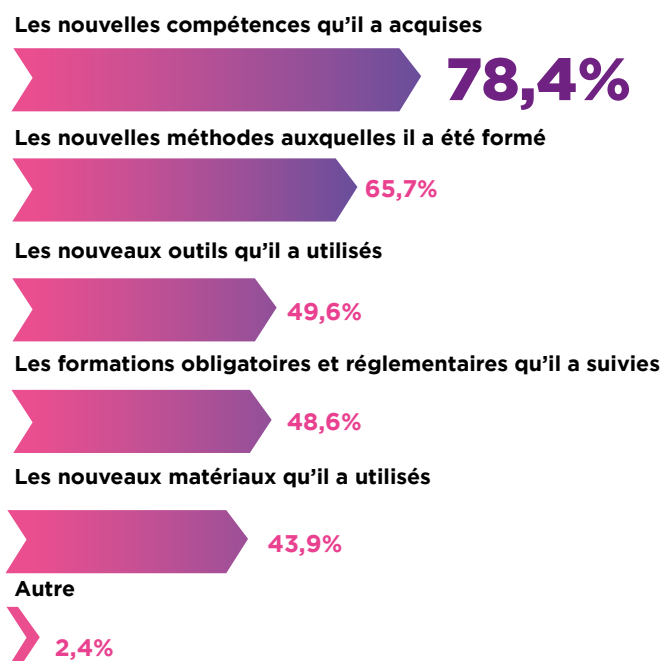


Tableau 39



■ QU'EST-CE QUE VOUS AIMERIEZ SAVOIR ?

Tableau 40





CFA et entreprises, un potentiel de liens à exploiter

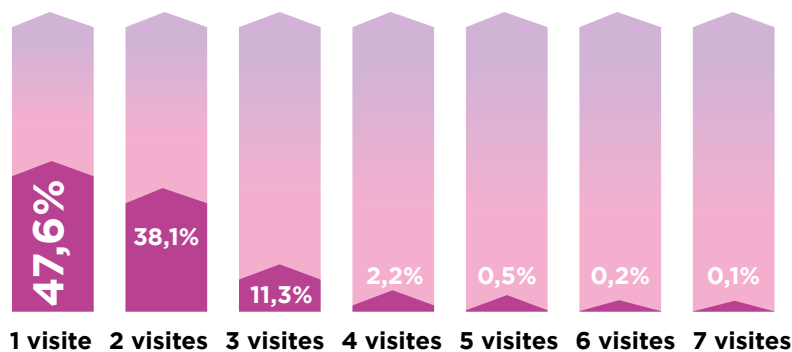
C'est l'un des moyens de communication avec le CFA privilégiés par les dirigeants : **les visites de formateurs en entreprise ne sont pas systématiquement organisées** (tableau 41). Dans 47,6% des cas, les entreprises ne se souviennent pas avoir reçu de visite. Ce chiffre est en forte baisse sur un an (- 11 points), sans doute grâce à la réalisation plus tardive de l'enquête qui a permis d'inclure les visites de fin d'année. L'évolution de la politique sanitaire (moins de confinements, moins de restrictions d'accueil) a pu aussi faciliter le déplacement des formateurs. Les entreprises sont 38,1% à dire avoir reçu une visite, et 14,3% au moins deux visites.

Dans l'autre sens, **les dirigeants sont peu nombreux à faire le déplacement au CFA** (tableau 42). Ils sont 72,3% à ne pas avoir du tout visité le centre de formation, contre 17,7% qui s'y sont rendus une fois, et 10% au moins deux fois.

La faible fréquence des visites contribue sans doute au sentiment exprimé par les entreprises de ne pas avoir été accompagnées par le CFA durant la formation de leur apprenti : elles sont 72,4% à établir ce constat (tableau 43). Ce chiffre est néanmoins à relativiser : parmi les entreprises qui disent ne pas avoir été accompagnées par le CFA, les deux tiers (65,5%) n'expriment pas le besoin de cet appui, quand 34,5% souhaiteraient en bénéficier.

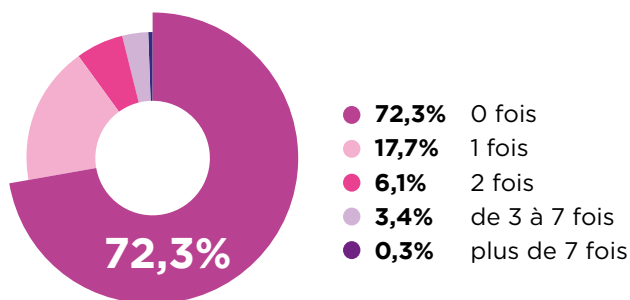
COMBIEN DE VISITES DE FORMATEURS DU CFA AVEZ-VOUS EU DEPUIS LA RENTRÉE DE SEPTEMBRE POUR FAIRE UN POINT SUR LA FORMATION DE L'APPRENTI ?

Tableau 41



COMBIEN DE FOIS DEPUIS LA RENTRÉE DE SEPTEMBRE ÊTES-VOUS VENU AU CFA ?

Tableau 42



AVEZ-VOUS ÉTÉ ACCOMPAGNÉ PAR LE CFA PENDANT LA FORMATION DE VOTRE APPRENTI ?

Tableau 43



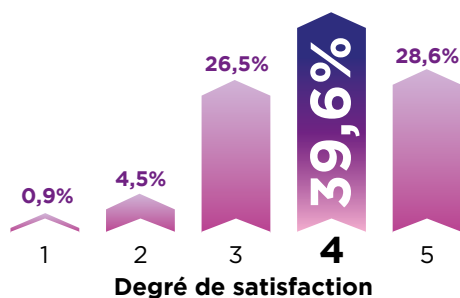
Pour les entreprises qui disent avoir été accompagnées par le CFA pendant la formation de leur apprenti (tableau 44), le retour est très largement positif (94,7%) avec même **68,2% des dirigeants qui font état d'une satisfaction de niveau 4 ou 5 (sur 5)**.

Cet accompagnement du CFA prend des formes multiples (tableau 45). **Il permet notamment d'alerter l'entreprise lorsque l'apprenti pose des problèmes de comportement (43,6%)** ou connaît des difficultés d'apprentissage (36,3%). Sur les enjeux pédagogiques, il aide l'entreprise à structurer son accompagnement de l'apprenti, que ce soit pour affiner l'évaluation (36%) ou pour organiser des réunions tripartites avec les formateurs (24,6%). De façon secondaire, les dirigeants apprécient l'accompagnement du CFA en début de formation, que ce soit pour établir un diagnostic (14,7%) ou pour établir un parcours adapté à l'apprenti (13,7%).

Ces champs d'accompagnement correspondent aux attentes exprimées par les entreprises qui souhaiteraient bénéficier d'un accompagnement du CFA (tableau 46). Leurs trois priorités seraient en effet d'être informées sur les difficultés d'apprentissage du jeune (69,9%) ou ses problèmes de comportement (56,8%), et de mener des entretiens tripartites avec l'apprenti et le CFA (55,4%).

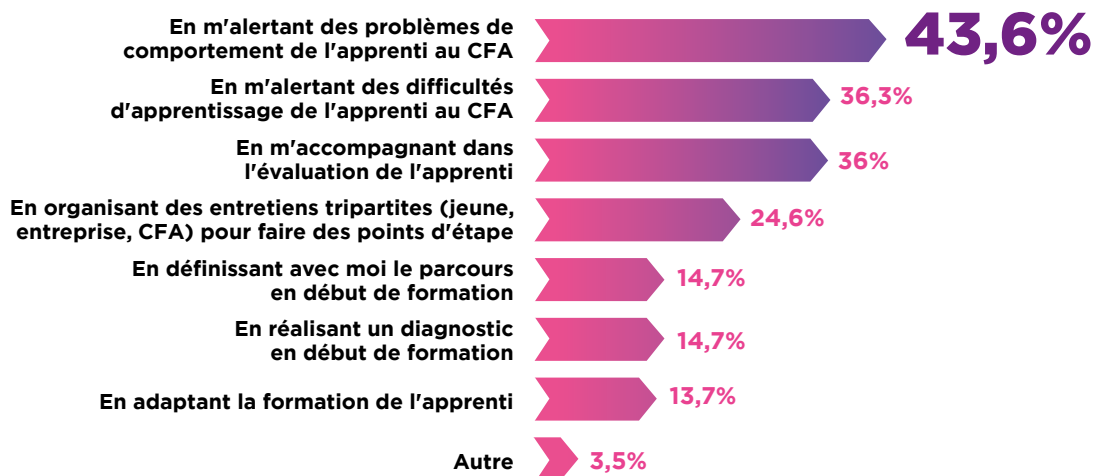
■ ÊTES-VOUS SATISFAIT DE L'ACCOMPAGNEMENT DU CFA PENDANT LA FORMATION DE VOTRE APPRENTI ?

Tableau 44



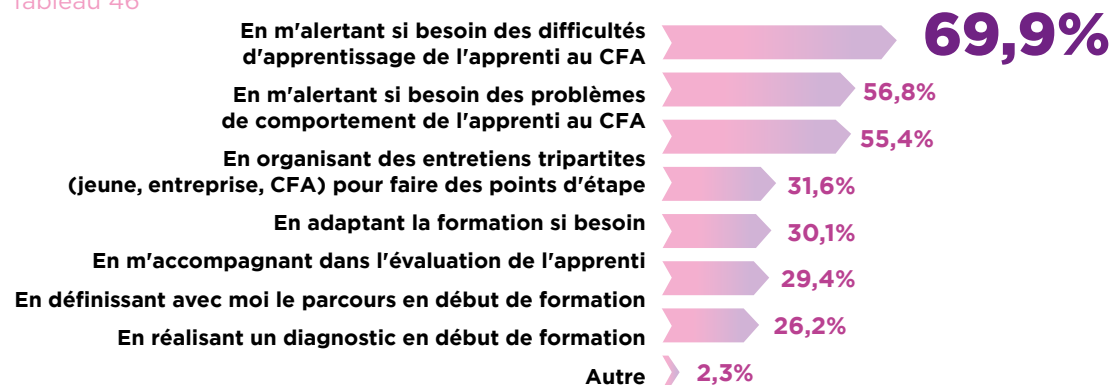
■ COMMENT LE CFA VOUS A-T-IL ACCOMPAGNÉ ?

Tableau 45



■ COMMENT LE CFA POURRAIT-IL VOUS ACCOMPAGNER PENDANT LA FORMATION DE VOTRE APPRENTI ?

Tableau 46



CFA et entreprises, un potentiel de liens à exploiter

Améliorer le lien entre entreprise et CFA pourrait aussi passer par la venue plus fréquente du maître d'apprentissage au centre de formation. **Les dirigeants se disent prêts à venir sur un panel varié de sollicitations** (tableau 47). Dans la plupart des cas, il s'agirait d'un rendez-vous avec un formateur au sujet de l'apprenti (52%), d'une cérémonie de remise de diplômes (33,1%) ou de la participation à un jury d'examen des épreuves professionnelles au CFA (25,5%).

Les manifestations organisées par le CFA pour attirer les jeunes vers l'apprentissage dans le BTP pourraient elles aussi être l'occasion de faire venir le dirigeant au centre de formation : 24,5% se disent prêts à venir pour des journées de recrutement d'apprentis (job dating), 23,8% à des journées portes ouvertes. La dimension pédagogique (hors suivi de l'apprenti) intervient de façon secondaire dans les intentions de visite au CFA, qu'il s'agisse du travail avec les équipes pédagogiques en vue d'améliorer les formations (16,6%) ou de la formation de maître d'apprentissage (13,8%).

L'organisation plus fréquente de visites au CFA se heurte cependant à des difficultés pratiques. **Parmi les entreprises qui disent ne pas vouloir se réengager dans l'apprentissage avec le même CFA, 19,4% mettent en avant le temps qu'il faut consacrer à l'apprenti**, et 8,8% l'éloignement avec le centre de formation.

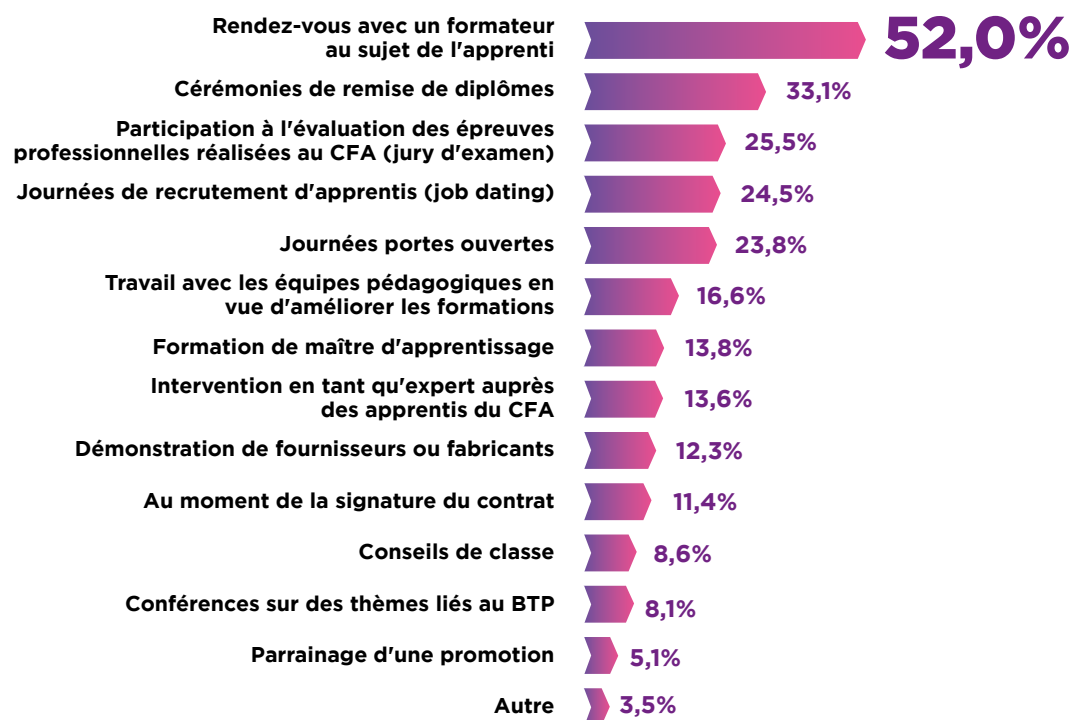
Dans un autre registre, la formation continue constitue une autre piste pour faire venir les entreprises au CFA. Actuellement, 72% des entreprises indiquent que le maître d'apprentissage n'a pas suivi de formation dédiée (tableau 48).

■ À QUELLES OCCASIONS SERIEZ-VOUS PRÊT À VENIR AU CFA ?

Tableau 47

▶▶ Q13

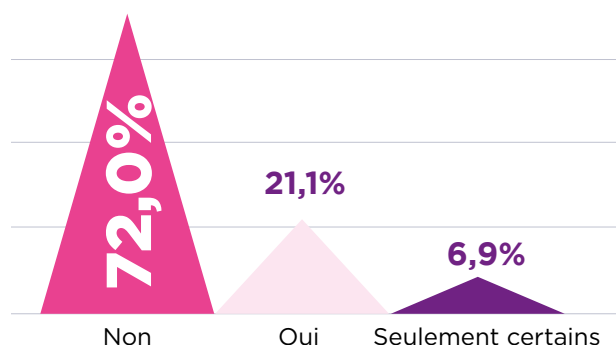
▶▶ Q28



■ LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE A-T-IL (OU ONT-ILS) SUIVI UNE FORMATION DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ?

Tableau 48

▶▶ Q28



Le recrutement est un autre domaine où existe un potentiel de liens entre les entreprises et le CFA. On l'a vu, ce sont avant tout les apprentis et leur entourage (famille, amis) qui assurent la mise en relation avec l'entreprise. **Les CFA jouent toutefois un rôle dans le recrutement et l'accueil auprès de 23,5% des entreprises**, dans 31,4% des cas en proposant des candidats correspondant aux profils de jeunes recherchés (voir page 19).

Parmi les entreprises qui n'ont pas bénéficié d'un tel appui, 3 sur 10 seraient intéressées par un accompagnement du CFA au moment du recrutement et de l'accueil de l'apprenti (tableau 50). Les deux attentes prioritaires de leurs dirigeants (tableau 49) portent sur l'identification de candidats correspondant aux profils recherchés (53,8%) ou résidant à proximité de leur entreprise (48,5%). Ils recherchent de façon secondaire une information sur le contenu et l'organisation des formations (29%), sur les aides financières (25,3%) ou sur l'accompagnement administratif dans la rédaction du contrat (24,9%) - qui constitue l'essentiel de l'accompagnement effectif des CFA auprès des entreprises. **L'appétence et les besoins d'accompagnement des entreprises sur le recrutement pourraient ouvrir des perspectives.**

■ COMMENT LE CFA AURAIT-IL PU VOUS AIDER AU MOMENT DU RECRUTEMENT ET DE L'ACCUEIL DE L'APPRENTI ?

Tableau 49



■ AURIEZ-VOUS SOUHAITÉ EN BÉNÉFICIER (DE L'APPUI AU MOMENT DU RECRUTEMENT ET DE L'ACCUEIL DE L'APPRENTI) ?

Tableau 50





En cas de difficultés, un dialogue efficace

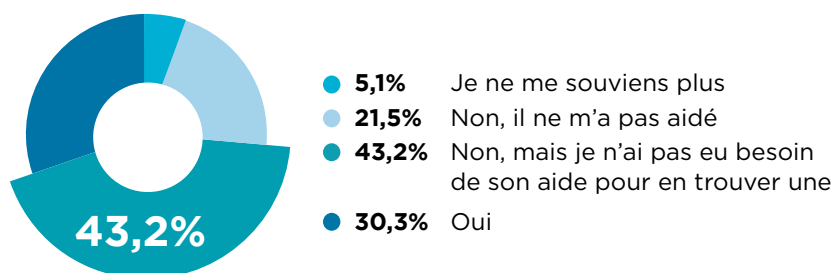
Dans l'accompagnement des apprentis comme dans la collaboration entre CFA et entreprise, les enquêtes font apparaître un point fort : la réactivité des partenaires en cas de difficultés.

Pour les apprentis, le CFA peut être une ressource en cas d'accident de parcours : dans la situation où le jeune doit trouver une nouvelle entreprise en cours de formation, le CFA l'a aidé dans 30,3% des cas, c'est-à-dire dans une proportion 2 à 3 fois plus importante que pour la recherche de la première entreprise (tableau 51). Le cas le plus fréquent reste celui où l'apprenti retrouve une entreprise sans avoir besoin d'aide (43,2%), tandis que 21,5% des jeunes indiquent que le CFA ne les a pas aidés.

En cas de problèmes d'apprentissage, les entreprises jugent l'information des CFA suffisamment rapide dans 57,8% des cas (tableau 52). Si les problèmes portent sur le comportement, le dialogue se fait encore plus rapidement : les dirigeants jugent l'information des CFA suffisamment rapide dans 74,1% des cas (tableau 53).

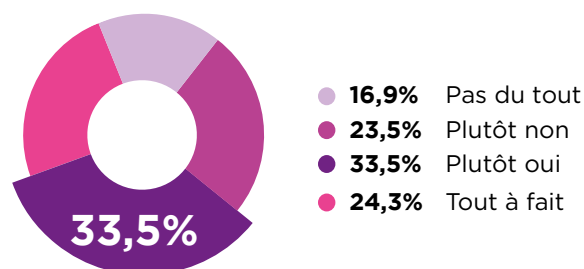
LE CFA VOUS A-T-IL AIDÉ À TROUVER UNE NOUVELLE ENTREPRISE POUR POURSUIVRE VOTRE FORMATION ?

Tableau 51



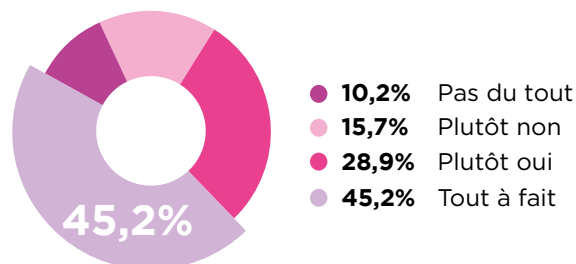
DANS LE CAS OÙ VOTRE APPRENTI A RENCONTRÉ DES DIFFICULTÉS D'APPRENTISSAGE AU CFA, ESTIMEZ-VOUS EN AVOIR ÉTÉ INFORMÉ SUFFISAMMENT RAPIDEMENT ?

Tableau 52



ESTIMEZ-VOUS AVOIR ÉTÉ INFORMÉ SUFFISAMMENT RAPIDEMENT DES PROBLÈMES DE COMPORTEMENT DE VOTRE APPRENTI AU CFA ?

Tableau 53



Les problèmes de comportement concernent une minorité des apprentis (tableau 54). **Les dirigeants font remonter des difficultés pour 18,2% des jeunes sur le temps passé en entreprise, et pour 19,7% sur le temps passé au CFA.** Quand elles sont confrontées à ces problèmes de comportement, les entreprises indiquent à 62,1% en avoir informé le CFA (tableau 56).

Les absences injustifiées sont à 50,3% le problème le plus fréquemment cité par les entreprises (tableau 55). Le manque d'implication est une réalité pour 1 entreprise sur 2 (49,8%): une proportion élevée donc, mais en forte baisse par rapport aux enquêtes menées depuis 2014/2015, où ce problème était systématiquement cité par 60 à 70% des dirigeants. Retards (42,3%) et consultation permanente du téléphone (33,6%) sont les comportements dont se plaignent ensuite les entreprises. Les problèmes liés à l'organisation du travail restent présents mais sont moins souvent cités que les années précédentes: manque de respect des consignes (25,6%, soit une baisse de 6 points sur un an), impression de tout savoir (19,1%, -4 points), manque de respect du matériel et des outils (17,2%, -3,5 points).

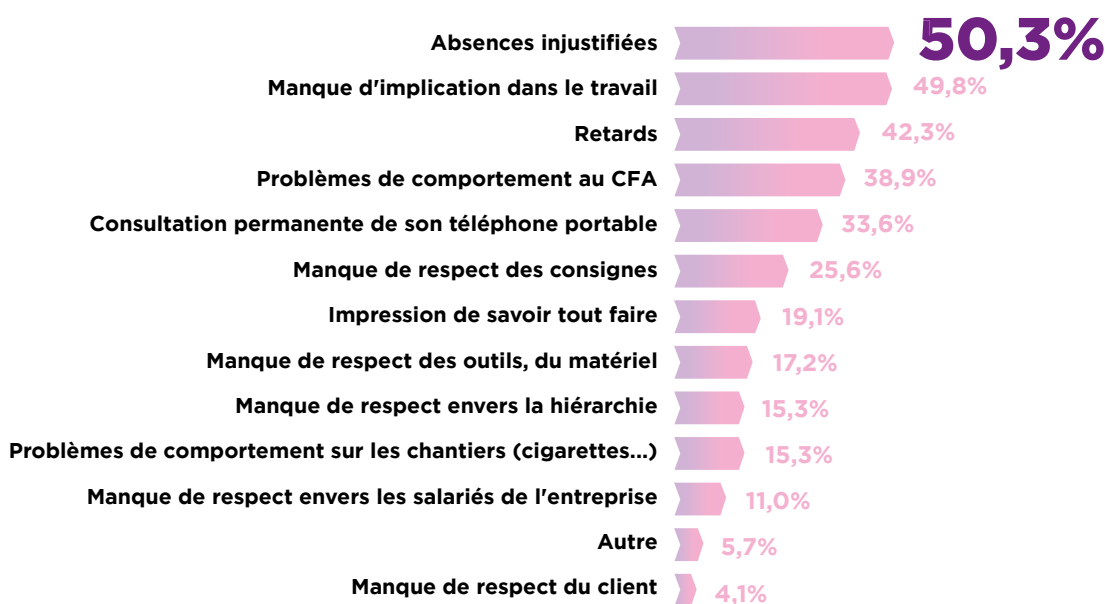
■ AVEZ-VOUS RENCONTRÉ DES PROBLÈMES DE COMPORTEMENT AVEC L'APPRENTI DEPUIS LA RENTRÉE DE SEPTEMBRE ?

Tableau 54



■ MERCI DE CLASSER CES PROBLÈMES SELON LEUR FRÉQUENCE...

Tableau 55



■ EN AVEZ-VOUS INFORMÉ LE CFA ?

Tableau 56



En cas de difficultés, un dialogue efficace

En complément de leur rôle dans la formation professionnelle, **les CFA ont pour mission d'accompagner les apprentis sur les problématiques d'ordre social**. Un premier niveau concerne l'information sur des sujets pratiques comme le permis de conduire, le logement et la mutuelle.

Dans le détail, 6 apprentis sur 10 (61,3%) jugent que leur CFA les a bien informés sur les aides pour passer le permis de conduire B (tableau 57) dont on se souvient que c'est aussi un critère de recrutement pour 12,3% des entreprises. Les retours sont un peu moins positifs sur le logement (48,4% d'apprentis qui s'estiment bien informés) et sur la mutuelle (49,7%).

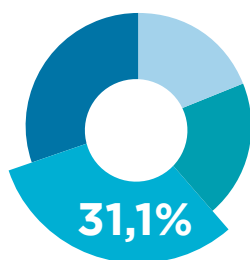
Un second niveau d'accompagnement concerne l'écoute et l'aide des apprentis en cas de difficultés (tableau 58). Les retours des jeunes sont très majoritairement positifs. **En cas de problème, 76,2% estiment qu'ils peuvent trouver une personne du CFA pour les écouter**. À noter qu'ils sont tout autant (76,5%) à penser qu'une personne du CFA sera en capacité de résoudre ce problème. À titre de comparaison, les apprentis sont 61,9% à juger qu'ils peuvent compter sur leurs élus délégués en cas de besoin.

DIRIEZ-VOUS QUE LE CFA VOUS A BIEN INFORMÉ(E) SUR...

▶▶ Q14

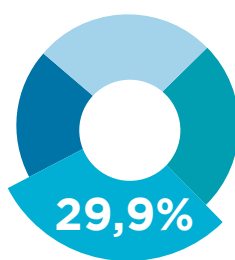
Tableau 57

Sur les aides pour passer le permis de conduire B ?



- 19,1% Pas du tout d'accord
- 19,6% Plutôt pas d'accord
- 31,1% Plutôt d'accord
- 30,2% Tout à fait d'accord

Sur les aides pour louer un logement ?



- 26,6% Pas du tout d'accord
- 25% Plutôt pas d'accord
- 29,9% Plutôt d'accord
- 18,8% Tout à fait d'accord

Sur la possibilité de bénéficier d'une mutuelle de santé à tarif avantageux ?

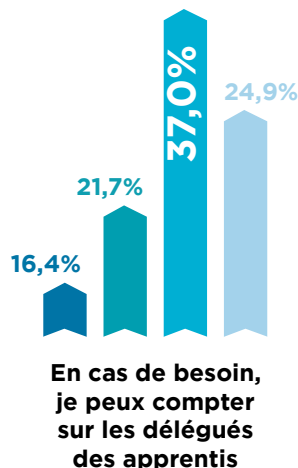
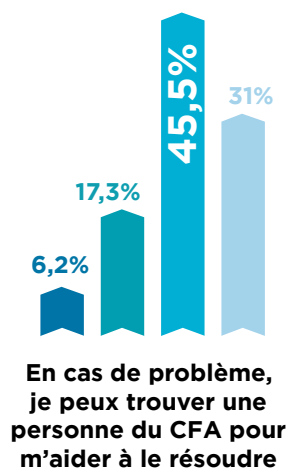
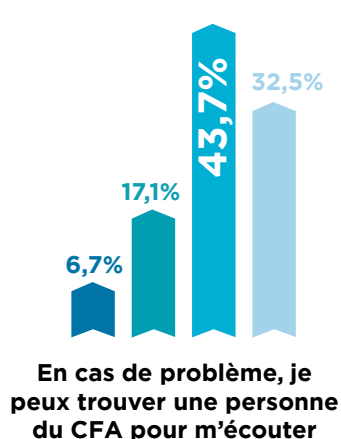


- 24,6% Pas du tout d'accord
- 25,7% Plutôt pas d'accord
- 30,9% Plutôt d'accord
- 18,8% Tout à fait d'accord

ÉCOUTE ET POSSIBILITÉ D'EXPRESSION

Tableau 58

▶▶ Q10



- Pas du tout d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

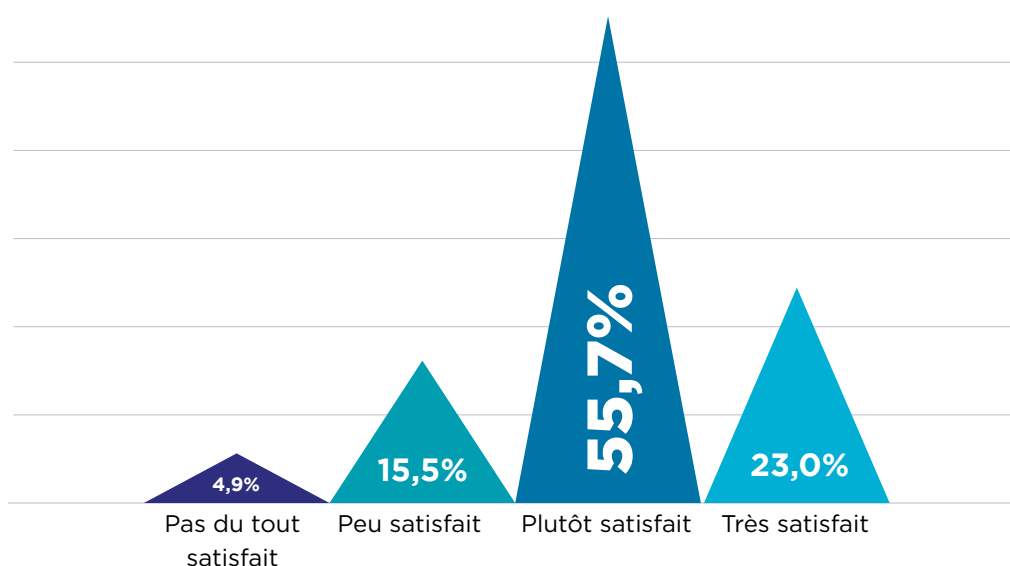
La mission d'accompagnement des personnes dévolue aux CFA inclut aussi un travail de sensibilisation sur les risques auxquels sont confrontés les jeunes. Ces actions sont jugées pertinentes par les apprentis, quelle que soit la problématique concernée. La sensibilisation est jugée à 66,5% utile sur les risques routiers (+ 11 points par rapport à l'enquête de 2013/2014), à 65,9% sur les drogues (+ 17 points), à 64,6% sur les infections sexuellement transmissibles (+ 8 points), à 63,7% sur l'alcool (+ 17 points). Sur des problématiques entrées plus récemment dans le débat public, la sensibilisation est jugée utile à 62,2% sur le harcèlement sexuel au travail, et à 59% sur les risques liés aux écrans.

Au final, **près de 8 apprentis sur 10 (79,6%) se disent satisfaits de l'accompagnement du CFA**, dont 23,9% très satisfaits (tableau 59). Là encore, un regard sur les enquêtes passées permet de mesurer le chemin parcouru: ce taux de satisfaction se situait à 68,8% dans le baromètre publié en 2013/2014, soit 11 points de moins.



■ AU FINAL, ÊTES-VOUS SATISFAIT DE L'ACCOMPAGNEMENT AU CFA ?

Tableau 59



SANTÉ : LES PREMIÈRES DONNÉES SUR LES APPRENTIS DU BTP

Pour la première fois en 2022, le Baromètre Vie Apprenti intègre des questions sur la vision que les apprentis ont de leur santé.

Trois enseignements émergent :

- 1/ Quand on les interroge sur la vie qu'ils mènent actuellement (entre 0 et 10), **65,8% des apprentis du BTP font état d'une satisfaction élevée (entre 7 et 10)**. De l'autre côté de l'échelle, 8,9% font remonter une satisfaction basse (entre 0 et 3), tandis que 25,2% témoignent d'une satisfaction moyenne (entre 4 et 6).
- 2/ Les apprentis du BTP jugent majoritairement leur état de santé bon (47,7%) ou très bon (30,8%). Ils sont 16,8% à indiquer un état de santé moyen, 3,2% mauvais et 1,6% très mauvais.
- 3/ **Le renoncement à des examens ou à des soins médicaux dans les douze derniers mois est une réalité pour 22,5% des apprentis dans les métiers du BTP**, quand 35,8% ont pu satisfaire leurs besoins. Les 41,7% restants n'ont pas eu à réaliser d'examens ou de soins médicaux.



La sécurité, un enjeu majeur de coopération

Parmi les thématiques sur lesquelles **CFA et entreprises pourraient améliorer leur collaboration, la sécurité s'impose comme un enjeu majeur**. Les réponses des apprentis font envisager des marges de progrès importantes sur leurs pratiques actuelles (tableau 60). Que ce soit au centre de formation ou en entreprise, en moyenne seul 1 jeune sur 2 réalise souvent l'analyse des risques et la mise en sécurité de son poste de travail.

Pendant leur temps au CFA, 47,8% des jeunes indiquent que les formateurs leur font souvent analyser les risques liés au travail en atelier, et 38,5% de temps en temps : 13,7% disent procéder à cette analyse rarement ou jamais. Mêmes tendances quand on demande aux apprentis s'ils font ce qu'il faut pour travailler en sécurité : 53,8% répondent par la positive, et 36,9% disent le faire de temps en temps. Autrement dit, 1 jeune sur 10 prend rarement ou jamais les dispositions pour travailler en sécurité à l'atelier.

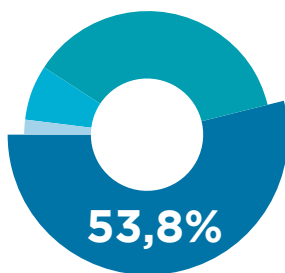
La situation est à peu près identique en entreprise (tableau 61), même si on note des signes d'amélioration. Concernant l'analyse des risques, **47,3% des jeunes indiquent que leur maître d'apprentissage leur fait souvent analyser les risques liés au travail** : c'est 11 points de plus que dans l'enquête menée en 2013/2014. Pour 35,3% des apprentis, cette analyse est faite de temps en temps, et pour 17,3% rarement ou jamais. Pendant leur temps en entreprise, 53,6% des jeunes disent aussi faire ce qu'il faut pour travailler en sécurité, en hausse de près de 6 points depuis l'enquête de 2013/2014. Ils sont 35,6% à le faire de temps en temps, et 10,7% rarement ou jamais.

■ LES CONDITIONS DE SÉCURITÉ AU CFA

Tableau 60



En atelier, je fais ce qu'il faut pour travailler en sécurité



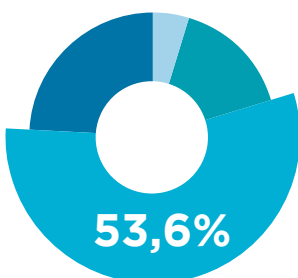
- 2,0% Jamais
- 7,3% Rarement
- 36,9% De temps en temps
- 53,8% Souvent

■ LES CONDITIONS DE SÉCURITÉ EN ENTREPRISE

Tableau 61



En entreprise, je fais ce qu'il faut pour travailler en sécurité



- 2,2% Jamais
- 8,5% Rarement
- 35,6% De temps en temps
- 53,6% Souvent

Les réponses des entreprises font plus que confirmer les lacunes en matière de sécurité dans les pratiques des apprentis: l'analyse des risques n'est faite souvent que dans 9,7% des cas, et de temps en temps dans 48,3% des situations (tableau 62). Pour 42% des dirigeants donc, les apprentis pratiquent rarement ou jamais l'analyse des risques dans leurs activités professionnelles.

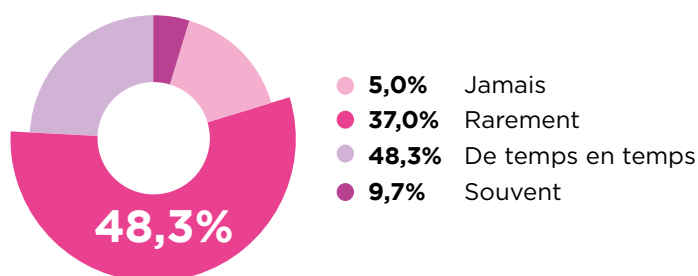
Entre entreprise et CFA, le dialogue sur les formations santé et sécurité au travail (S&ST) doit encore progresser. **Plus de 7 dirigeants sur 10 ne savent pas si le CFA où est formé leur apprenti dispense des formations S&ST** (tableau 63), le reste se partageant entre ceux qui assurent qu'aucune formation n'est dispensée (4,9%) et ceux qui confirment l'existence de ces formations (25%). On peut y voir, pour les CFA, un besoin de mieux communiquer auprès des entreprises sur les actions mises en œuvre auprès des apprentis.

Quand il existe, ce dialogue autour de la santé et de la sécurité au travail porte ses fruits: parmi les entreprises informées des formations S&ST dispensées par le CFA, 9 sur 10 s'en disent satisfaites, dont 66,4% avec un niveau de satisfaction de 4 ou 5 (sur 5).



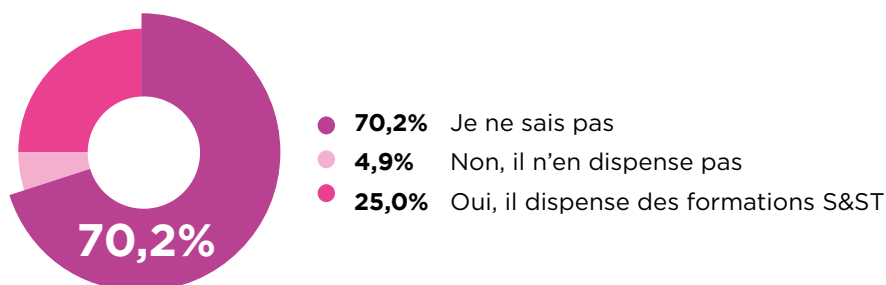
■ À VOTRE AVIS, LES APPRENTIS ANALYSENT-ILS LES RISQUES LIÉS À LEURS ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ?

Tableau 62



■ SAVEZ-VOUS SI LE CFA DISPENSE DES FORMATIONS S&ST (SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL) À VOTRE APPRENTI ?

Tableau 63





Le handicap, une réalité à intégrer dans les formations

Le handicap, sous ses différentes formes, est une réalité de mieux en mieux identifiée dans le milieu éducatif et le monde professionnel, et souvent mieux acceptée. Pour la première fois cette année, le Baromètre Vie Apprenti a interrogé les jeunes sur ces questions. **Près d'un apprenti sur dix (9,7%) se dit porteur d'un handicap** ou d'un trouble DYS - un terme qui regroupe les difficultés à comprendre ou à produire la parole et le langage, comme la dyslexie ou la dyspraxie. S'il peut paraître important, ce chiffre est cohérent avec les remontées des dirigeants, qui disent à 7,2% avoir recruté un apprenti porteur d'un handicap, alors que les entreprises ne sont pas toujours au courant de certains troubles DYS.

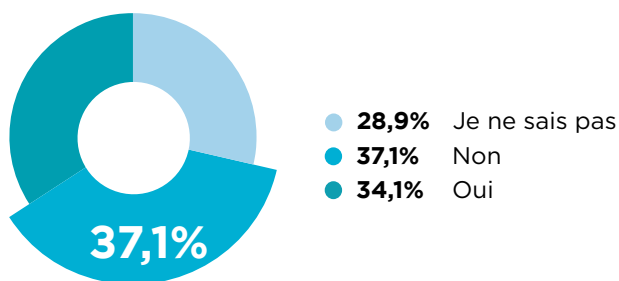
Ces situations de handicap ont des incidences dans le parcours d'apprentissage des jeunes concernés. Un tiers d'entre eux (34,1%) indique avoir besoin d'un aménagement de la formation ou des examens (tableau 64), 28,9% disant ne pas savoir si de telles adaptations leur seraient utiles.

Améliorer l'accompagnement des jeunes porteurs de handicap pourrait passer par une meilleure identification du référent handicap, dont la présence au sein du CFA est obligatoire pour se conformer aux exigences de la loi « Avenir professionnel » de 2018. Les deux tiers des apprentis concernés (65,8%) ne savent pas qui occupe cette fonction dans leur CFA. Quand le lien est créé, les résultats sont là : **un aménagement de la formation ou des épreuves à l'examen a été mis en place pour 82,3% des jeunes porteurs de handicap** en contact avec le référent (tableau 65).



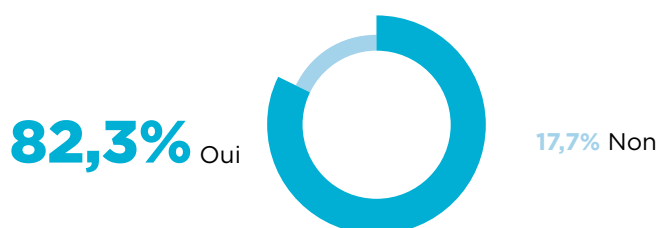
■ AVEZ-VOUS BESOIN D'UN AMÉNAGEMENT DE VOTRE FORMATION OU DES ÉPREUVES À L'EXAMEN ?

Tableau 64



■ AVEZ-VOUS ÉTABLI, AVEC LE(LA) RÉFÉRENT(E) HANDICAP, UN AMÉNAGEMENT DE VOTRE FORMATION OU DES ÉPREUVES À L'EXAMEN ?

Tableau 65

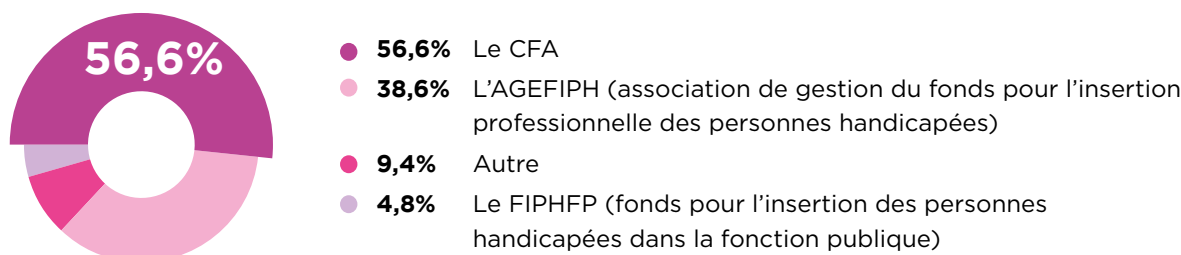


L'adaptation des formations aux apprentis porteurs d'un handicap concerne aussi le temps passé en entreprise. Le CFA est l'organisme le plus cité par les dirigeants (56,6%) ayant bénéficié d'un accompagnement en la matière (tableau 66). Dans une moindre mesure, les dirigeants ont fait appel à des structures spécialisées comme l'AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) dans 38,6% des cas, et le FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) pour 4,8% des entreprises.

Si la part d'entreprises qui se disent prêtes à recruter un apprenti en situation de handicap reste minoritaire, à 38,5% (tableau 67), on peut adopter une lecture positive de ce chiffre, qui démontre que **le handicap n'est pas un tabou pour une proportion non négligeable des dirigeants**. L'inclusion des questions sur le handicap dans les futures enquêtes menées auprès des entreprises permettra de mesurer l'évolution des chiffres sur l'acceptation du handicap, et sa meilleure prise en compte dans l'organisation des formations.

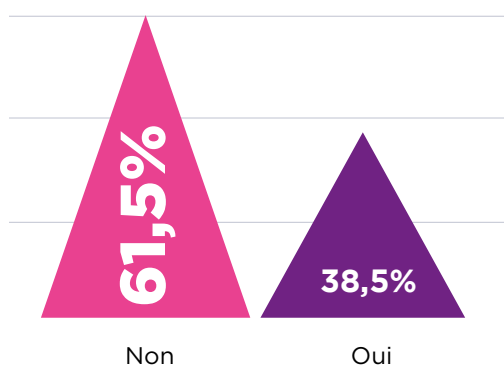
■ AVEZ-VOUS BÉNÉFICIÉ D'UN ACCOMPAGNEMENT PAR...

Tableau 66



■ SERIEZ-VOUS PRÊT À RECRUTER UN APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP ?

Tableau 67





CONTRIBUER AUX TRANSITIONS DU BTP

Innovation, numérique, environnement : l'apprentissage au coeur des défis de la filière

La pratique des outils innovants progresse d'année en année, avec par exemple 31,5% des apprentis formés au moins de temps en temps au BIM ou à la visionneuse 3D. Imprimantes 3D, modules de réalité virtuelle ou augmentée, outils connectés sont aussi de plus en plus utilisés dans les enseignements au CFA, et durant le temps en entreprise.

Mieux formés aux nouvelles ressources numériques, les jeunes sont perçus comme des acteurs des transitions technologiques: **pour 74,2% des entreprises, c'est à la génération des apprentis de porter l'innovation dans le secteur du BTP.**

La transition énergétique et environnementale est un autre défi auquel la filière est confrontée: **la quasi totalité des entreprises incitent leurs salariés au moins de temps en temps à limiter la production de déchets et le gaspillage**, et 9 sur 10 à ne pas polluer. Au plan personnel, un jeune sur deux se dit sensible à la protection de l'environnement.

La montée en compétences est un autre enjeu pour les entreprises, avec deux tiers des dirigeants qui conseillent à leur apprenti d'obtenir un niveau de formation plus élevé dans le même métier. Ce message est entendu: la poursuite d'études est l'option privilégiée par les jeunes à l'issue de leur apprentissage actuel.

La mobilité géographique est un autre enjeu: 1 jeune sur 10 a bénéficié d'une expérience de mobilité durant son apprentissage. Mais une majorité est prête à changer de département pour poursuivre sa formation ou trouver un emploi.

35,6%

des apprentis envisagent de continuer leur formation dans le BTP en apprentissage après le diplôme qu'ils préparent actuellement



des apprentis jugent innovantes les pratiques de leur CFA



69,2%

des dirigeants anticipent que les entreprises du BTP joueront d'ici 5 à 10 ans un rôle « très important » dans la protection de l'environnement



Innovation : des progrès à confirmer sur le numérique

Année après année, le numérique et les outils innovants s'imposent dans les formations, que ce soit au centre de formation ou en entreprise. **66,9% des apprentis du BTP considèrent le numérique comme une aide**, soit 13 points de plus que ceux interrogés dans l'édition 2013/2014 du Baromètre Vie Apprenti.

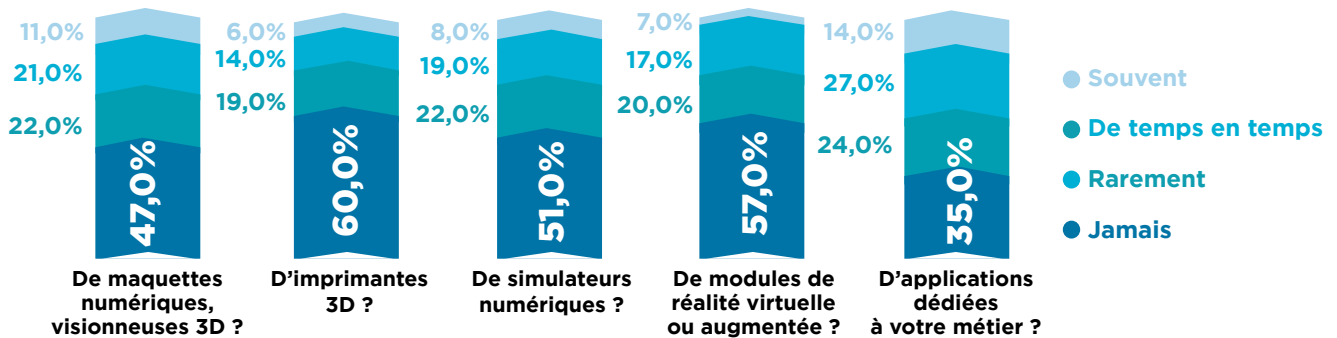
Les centres de formation jouent un rôle décisif dans la découverte des outils numériques innovants. BIM, imprimantes 3D, modules de réalité virtuelle: les jeunes sont de plus en plus nombreux à indiquer avoir été formés au moins de temps en temps à ces technologies par leur CFA (tableau 68), avec des progressions qui atteignent jusqu'à 10 points sur un an. Fait intéressant, l'utilisation de ces outils par les apprentis progresse dans les mêmes proportions en entreprise (tableau 69).

Dans le détail, 31,5% des apprentis disent avoir été formés par leur CFA à l'utilisation de la maquette numérique et de la visionneuse 3D (+8 points en un an), quand 22,4% indiquent utiliser cet outil souvent ou de temps en temps dans l'entreprise (+8 points également). Pour les imprimantes 3D, 20,6% des jeunes disent avoir été formés par leur CFA (+8 points en un an) et 18,3% l'utiliser en entreprise (+ 8 points également).

Concernant les simulateurs numériques, 27,3% des apprentis disent avoir été formés au moins de temps en temps à leur utilisation au CFA (+10 points en un an) et 21,4% les utiliser en entreprise (+8 points). L'utilisation des modules de réalité virtuelle ou augmentée connaît elle aussi une belle progression, avec 23,4% des apprentis qui disent avoir été formés à leur utilisation en CFA (+ 10 points en un an), et 19,3% les utiliser en entreprise (+ 8 points).

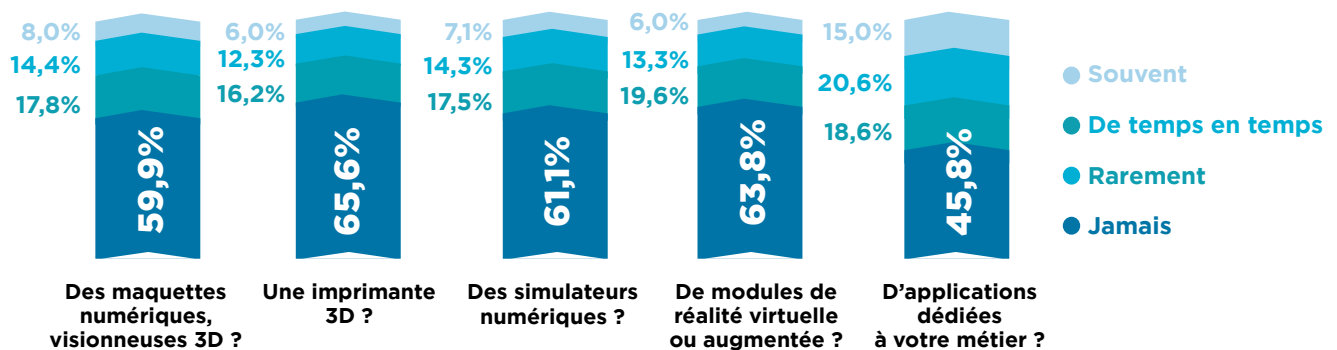
LE CFA VOUS FORME-T-IL À L'UTILISATION...

Tableau 68



ET DANS L'ENTREPRISE, UTILISEZ-VOUS...

Tableau 69



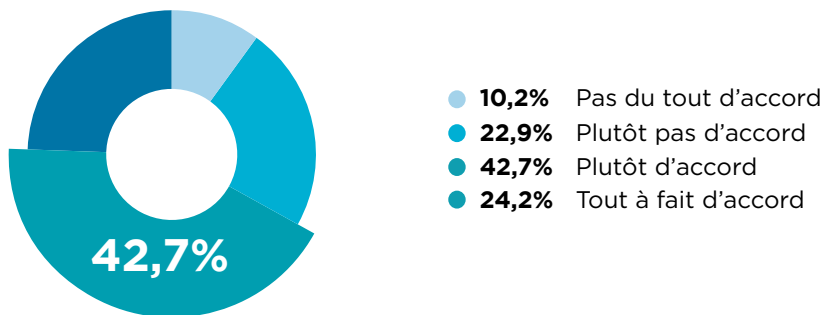
Autre fait notable: que ce soit au CFA ou en entreprise, **les solutions numériques les plus utilisées restent les logiciels métiers**. Quatre apprentis sur dix (41,1%) disent avoir été formés à leur utilisation au moins de temps au CFA (+ 7 points en un an) et plus d'un tiers (35,6%) les utiliser au moins de temps en temps en entreprise (+ 7 points).

Les réponses des chefs d'entreprise confirment l'ancrage des logiciels métiers dans leur quotidien (tableau 71): 31% disent déjà utiliser des outils de gestion ou de suivi de chantier, et 15,3% regretter de ne pas le faire. **On peut y voir le fruit d'une digitalisation amorcée plus tôt sur ces solutions plus accessibles aux plans financier et technologique.**

Les entreprises sont moins nombreuses à avoir recours aux outils et EPI connectés (14,5%), aux machines à commande numérique (14,3%), au processus BIM (10,2%) et surtout aux imprimantes 3D (2,6%). On peut toutefois noter que l'utilisation de ces solutions innovantes progresse à un rythme modéré, avec une progression d'environ 4 points en un an sur les outils et EPI connectés, de 3 points sur les outils de gestion ou de suivi de chantier, et de 2 points sur les machines à commande numérique.

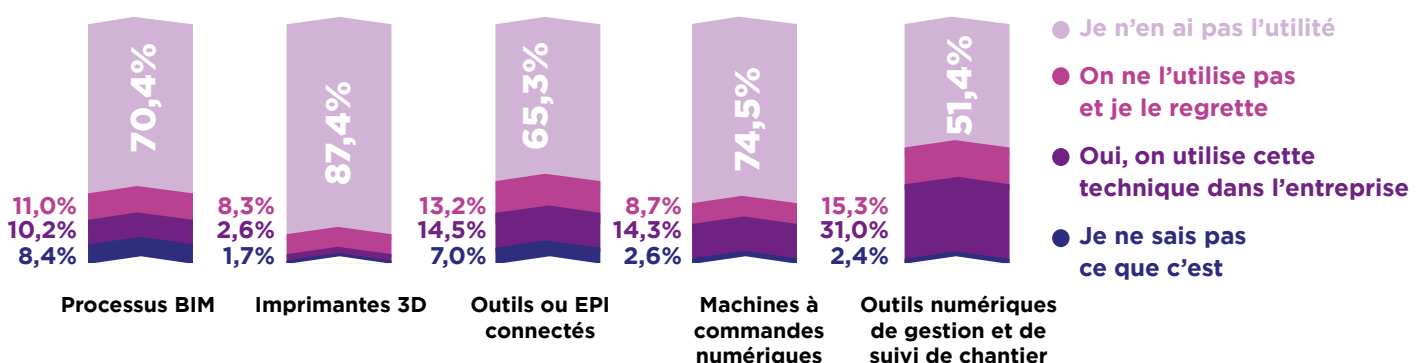
■ AU CFA, L'INFORMATIQUE OU LE NUMÉRIQUE EST UNE AIDE DANS MA FORMATION ?

Tableau 70



■ UTILISEZ-VOUS LES INNOVATIONS SUIVANTES DANS VOTRE ENTREPRISE ?

Tableau 71





Innovation : de fortes attentes chez les entreprises

De plus en plus intégrée dans les formations, l'innovation est perçue par les apprentis comme une réalité tangible dans leur quotidien. Ils sont 51,8% à juger innovantes les pratiques de leur CFA, une proportion qui monte à 65,5% concernant leur entreprise formatrice (tableau 72). On pourrait y voir une contradiction avec les réponses données sur l'utilisation des solutions numériques (voir pages 48-49), jugées plus fréquentes au CFA qu'en entreprise: on peut aussi considérer que la pratique de ces innovations sur les chantiers marque plus les apprentis que leur utilisation en cours.

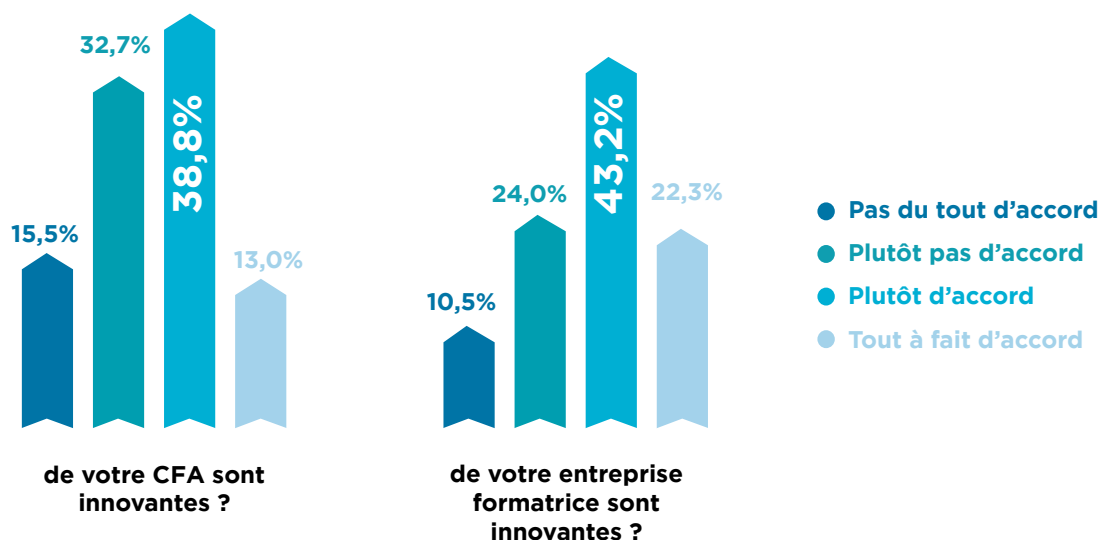
De l'autre côté, les dirigeants expriment eux aussi de fortes attentes vis-à-vis de leur apprenti sur le sujet de l'innovation (tableau 73). **Ils sont presque 3 sur 4 (74,2%) à estimer que c'est à cette jeune génération de porter l'innovation dans le BTP (+ 3 points en un an).**

Les entreprises mettent d'autant plus d'espoirs dans leur apprenti qu'elles-mêmes s'estiment freinées pour être davantage innovantes (tableau 74). **Les dirigeants font remonter plusieurs difficultés, à commencer par le manque de temps (55,5%)** et l'insuffisance des moyens financiers (38,6%). Ils expriment aussi un besoin d'accompagnement, que ce soit pour combler le manque d'information (22,1%) ou le manque de formation professionnelle adaptée (18,1%). Pour relativiser cet appétit des entreprises pour l'innovation, on peut noter que près d'un tiers des dirigeants (31,8%) pointent l'absence de besoin ressenti en la matière, et 9,2% leur absence d'intérêt.

■ DIRIEZ-VOUS QUE LES PRATIQUES...

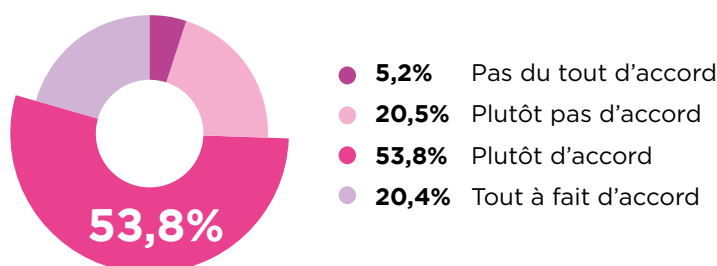


Tableau 72



■ PENSEZ-VOUS QUE C'EST À LA GÉNÉRATION DES APPRENTIS DE PORTER L'INNOVATION DANS LE SECTEUR DU BTP ?

Tableau 73

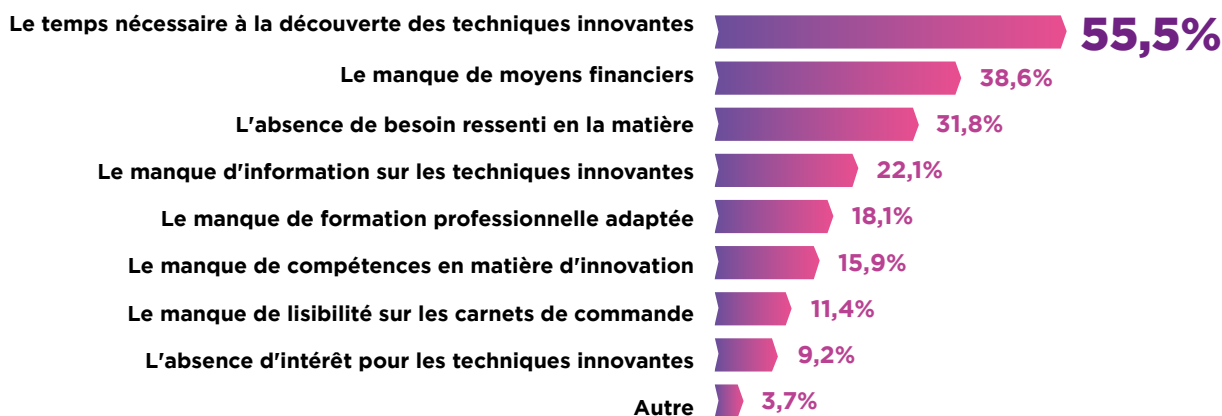


Les bénéfices attendus par les entreprises concernant l'innovation peuvent être regroupés en quatre grandes familles (tableau 75). La première porte sur la santé et la sécurité au travail : **37,8% des dirigeants espèrent rendre le travail moins pénible**, et 18,8% garantir plus de sécurité aux salariés sur les chantiers. Un deuxième type de bénéfices concerne la performance du chantier : un tiers des dirigeants (33,4%) attendent de l'innovation qu'elle augmente l'efficacité des salariés sur les chantiers, 26,4% qu'elle améliore la qualité et réduise le risque d'erreurs, 14,2% qu'elle réduise la durée des chantiers et 11,3% leurs coûts.

L'innovation doit aussi favoriser la perception de l'entreprise auprès de ses parties prenantes, qu'il s'agisse d'**apporter un meilleur service aux clients (26,1%)** ou d'améliorer son image (16,7%). Elle porte aussi des enjeux d'attractivité, à l'heure où toute la filière est confrontée à la difficulté de recruter une main d'œuvre qualifiée : 24,1% des dirigeants espèrent que l'innovation donnera envie de travailler dans leur entreprise, l'objectif étant pour 25% d'entre eux de pérenniser l'activité.

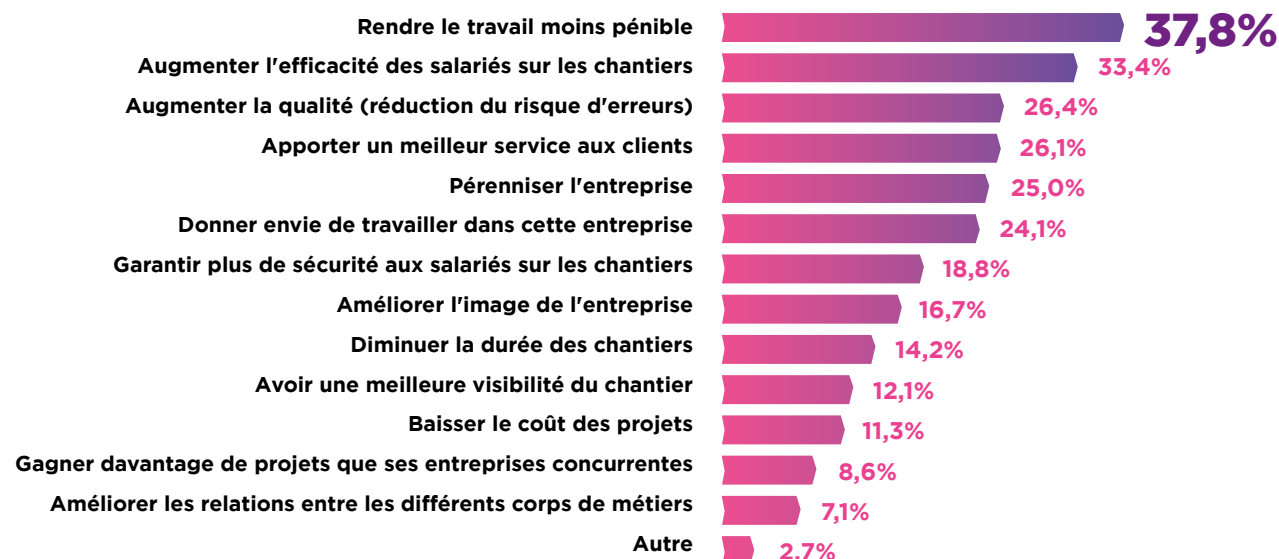
■ QUELLES SONT LES 3 PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUI EMPÊCHENT VOTRE ENTREPRISE D'ÊTRE PLUS INNOVANTE QU'ELLE NE L'EST ACTUELLEMENT ?

Tableau 74



■ QUELS SERAIENT LES 3 PRINCIPAUX BÉNÉFICES POUR VOTRE ENTREPRISE ?

Tableau 75





L'environnement, un enjeu déjà ancré dans les pratiques

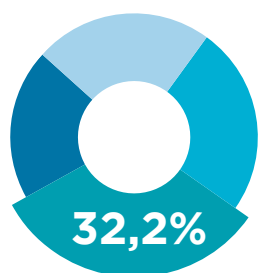
La filière BTP est en première ligne des transitions énergétiques et environnementales, et l'apprentissage prend sa part dans l'évolution des pratiques. La prise en compte des enjeux écologiques rencontre les valeurs d'une partie des jeunes: **un apprenti sur deux (51,8%) se dit personnellement sensible à la protection de l'environnement.**

Entreprises et CFA sont des relais relativement efficaces sur les questions environnementales auprès d'un jeune sur deux. Quand on leur demande comment ils perçoivent la protection environnementale dans leur formation, 48,1% des apprentis se disent sensibles à cet enjeu pendant leurs périodes au CFA, et à 51,4% pendant leur temps en entreprise.

L'intégration des enjeux environnementaux dans les formations concerne au premier chef les économies d'énergie: deux tiers des apprentis (65,5%) indiquent que les formateurs les font travailler au moins de temps en temps sur cette thématique pendant leur formation au CFA (tableau 76). **Cette sensibilisation aux économies d'énergie est soutenue par l'innovation:** 63,3% des répondants précisent qu'ils ont l'occasion de travailler au moins de temps en temps avec de nouveaux matériaux et de nouveaux matériels en enseignement professionnel (atelier, technologie, dessin).

■ ÊTES-VOUS PERSONNELLEMENT SENSIBLE À LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT DANS VOTRE VIE PERSONNELLE ?

Tableau 76



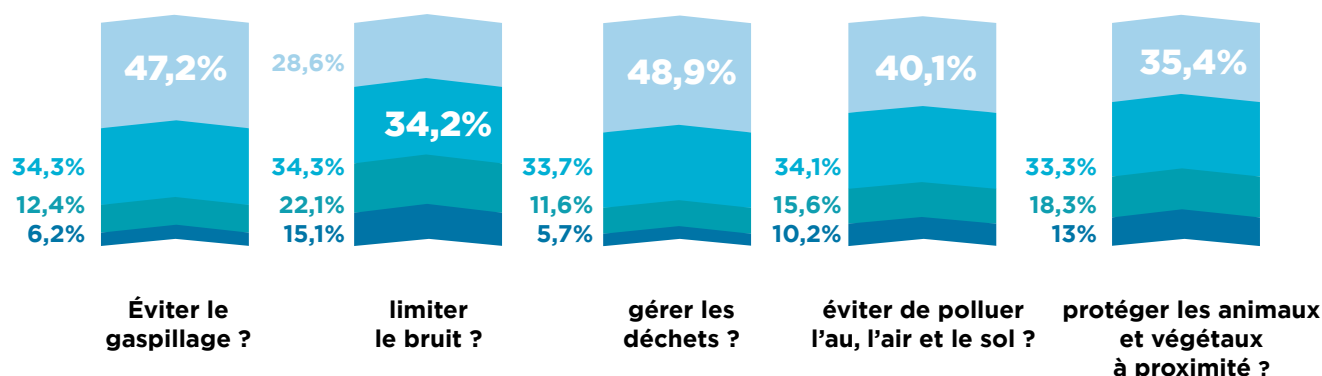
- 23,4% Pas du tout
- 24,8% Plutôt pas
- 32,2% Plutôt
- 19,6% Tout à fait



■ L'ENTREPRISE DANS LAQUELLE VOUS ÊTES FORMÉ VOUS INCITE-T-ELLE, SUR LES CHANTIERS, À...

Tableau 77

- Jamais
- Rarement
- De temps en temps
- Souvent



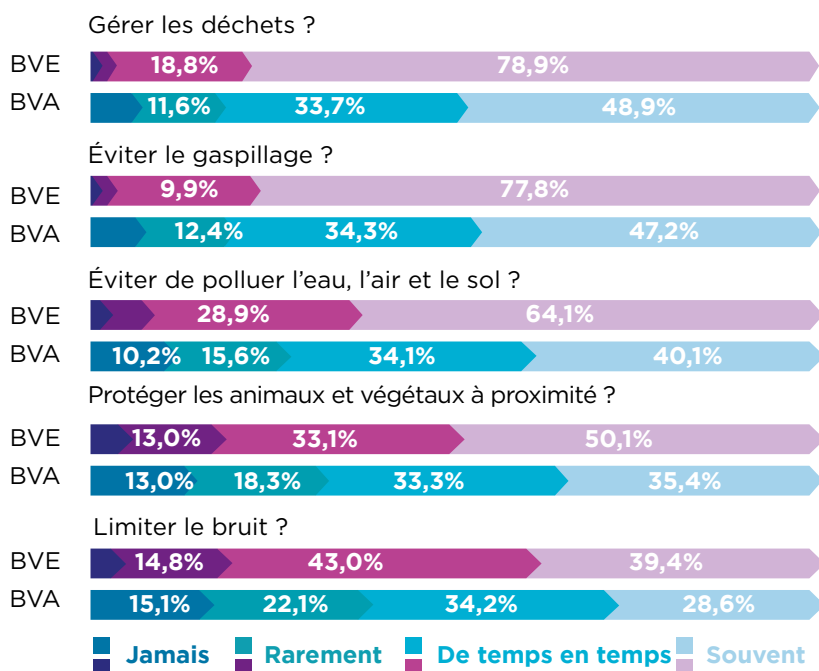
Durant leur temps en entreprise, les apprentis sont directement incités à mieux respecter leur environnement proche. Il est intéressant de rapprocher leurs réponses de celles des entreprises. Ainsi, 97,7% des dirigeants indiquent inciter leurs salariés à gérer les déchets souvent ou de temps en temps, ce que confirment 82,6% des apprentis. Les entreprises sont tout aussi nombreuses (97,7%) à dire vouloir limiter le gaspillage: un message entendu par 81,5% des apprentis.

Pour ce qui est de prévenir les nuisances, 93% des entreprises disent inciter au moins de temps en temps leurs salariés à ne pas polluer l'eau, l'air et le sol, ce qu'attestent 74,2% des apprentis. Protéger les animaux et les végétaux à proximité du chantier est demandé par 83,2% des dirigeants, et une réalité pour 68,7% des apprentis. La marge de progrès est plus importante sur la réduction du bruit: 82,4% des entreprises incitent leurs salariés à agir en ce sens au moins de temps en temps, ce que confirment 62,8% des apprentis.

Les entreprises ont conscience que les questions environnementales sont amenées à prendre une place de plus en plus grande dans leurs pratiques, voire dans leurs missions. **Leurs dirigeants sont 63% à juger « très important » le rôle que joue aujourd'hui le BTP dans la préservation de l'environnement.** Ils sont 74,4% à dire que le rôle du secteur sera « très important » dans un horizon de 5 à 10 ans.

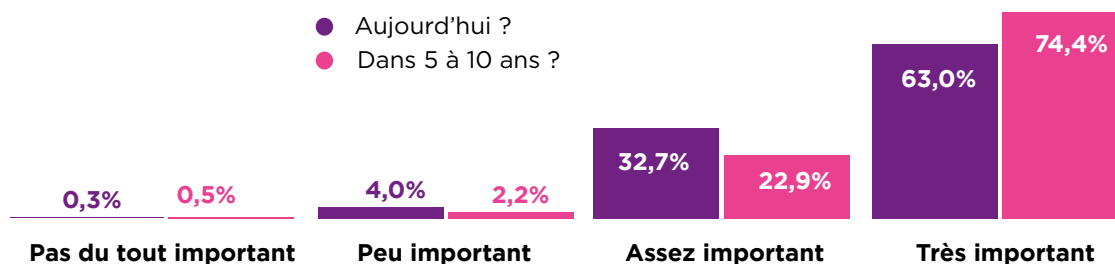
■ INCITEZ-VOUS VOS SALARIÉS (APPRENTIS COMPRIS), SUR LES CHANTIERS, À...

Tableau 78



■ PLUS GLOBALEMENT, PENSEZ-VOUS QUE LE RÔLE DES ENTREPRISES DU BTP DANS LA PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT EST...

Tableau 79





L'apprentissage, une expérience qui donne goût aux études

Parmi les défis auxquels le BTP est confronté, **la montée en compétences passe notamment par la poursuite des études en formation initiale**. Apprentis comme entreprises semblent mobilisés sur cet enjeu. Interrogés sur leurs projets après l'obtention de leur diplôme (tableau 80), **les apprentis sont plus nombreux à envisager de continuer leur formation dans le BTP en apprentissage (35,6%)** qu'à vouloir intégrer immédiatement le marché du travail ou se mettre à leur compte (23,9%). On peut y ajouter les 3,7% de jeunes qui souhaitent poursuivre leur formation dans le BTP mais pas en apprentissage. Un quart des jeunes (23,5%) restent indécis.

La poursuite des études répond à plusieurs objectifs (tableau 81). Les apprentis l'envisagent d'abord comme un moyen de se spécialiser dans leur métier (50,9%). Pour 35,5% des apprentis, c'est un levier pour se mettre plus facilement à leur compte: ce taux monte à 37,7% dans la filière énergétique, où 1 jeune sur 5 veut créer ou reprendre une entreprise (voir page 11).

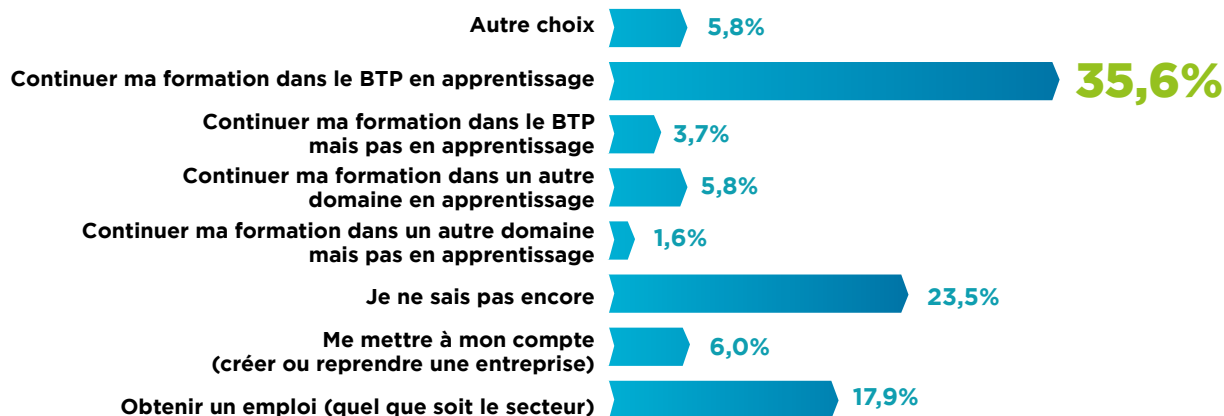
Certains apprentis ont conscience que la poursuite des études améliorera leur situation sur le marché du travail: 28,9% estiment qu'ils auront plus de chance de trouver un emploi qui leur convienne, un taux qui monte à 37,3% dans les Travaux Publics, et 34% dans les formations en électricité. Pour 11,1% des jeunes, la poursuite de l'apprentissage est une condition pour rester chez leur employeur actuel.

Très loin de l'image qui lui a été souvent renvoyée, **l'apprentissage dans le BTP reste, pour de nombreux jeunes, un marche-pied pour poursuivre leurs études**. C'est même, pour 12,5% d'entre eux, l'occasion de prendre goût aux études: ce taux monte à 24,4% pour les personnes engagés dans des études d'encadrement.

■ UNE FOIS QUE VOUS AUREZ OBTENU LE DIPLOME QUE VOUS PRÉPAREZ ACTUELLEMENT, COMPTEZ-VOUS FAIRE :



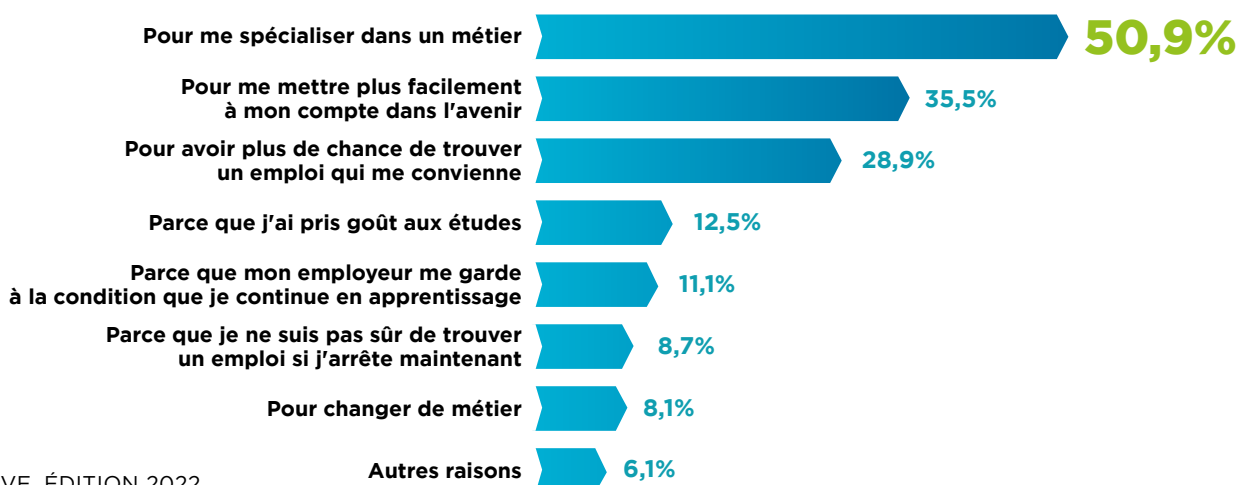
Tableau 80



■ POURQUOI COMPTEZ-VOUS POURSUIVRE VOTRE FORMATION ?



Tableau 81



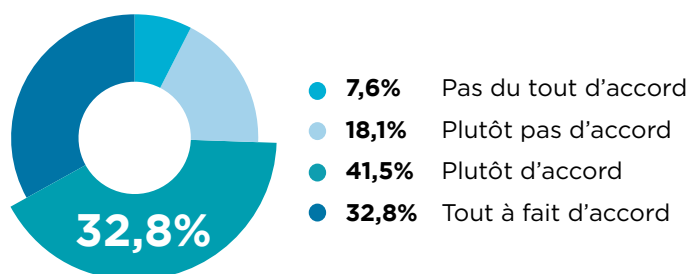
Pour la première fois cette année, les apprentis en dernière année de formation ont été interrogés sur l'information délivrée par les CFA pour les aider dans leur projet professionnel (tableau 82). **Leurs réponses montrent que les centres de formation jouent leur rôle, notamment pour favoriser la poursuite d'études.** Les trois-quarts des jeunes (74,3%) estiment ainsi avoir été bien informés sur les possibilités de poursuite de formation après leur diplôme. Ils sont 70,6% à estimer que leur CFA les a bien renseignés sur les possibilités d'insertion dans la vie professionnelle, et 56,8% sur les possibilités de création ou de reprise d'entreprise.

Les entreprises prennent aussi leur part pour inciter les jeunes à monter en compétences. **La poursuite des études est le conseil le plus partagé par les entreprises auprès de leur apprenti** (tableau 83), que ce soit vers un niveau de formation plus élevé dans le même métier (64,7%), un métier complémentaire (29,3%), ou une formation spécifique (13,5%).

Le niveau d'études le plus souvent préconisé par les dirigeants est le brevet professionnel (42,9%), pour consolider les acquis du CAP (tableau 84). Un tiers des entreprises (34,4%) préconisent l'obtention d'un BTS. Viennent ensuite le bac professionnel (14,2%) puis, pour 8,5%, un autre diplôme du supérieur.

■ VOUS ÊTES EN DERNIÈRE ANNÉE DE VOTRE DIPLÔME, DIRIEZ-VOUS QUE LE CFA VOUS A BIEN INFORMÉ SUR LES POSSIBILITÉS DE POURSUITES DE FORMATION ?

Tableau 82



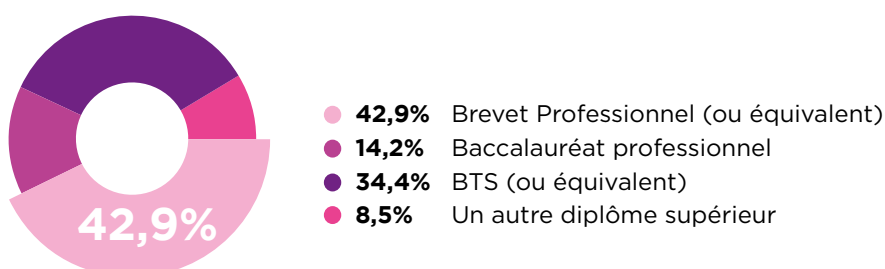
■ SI L'APPRENTI EN A LA POSSIBILITÉ, VOUS L'ENCOURAGEZ À CONTINUER SA FORMATION DANS LE BTP...

Tableau 83



■ JUSQU'À QUEL DIPLÔME ?

Tableau 84





Des apprentis attirés par la mobilité géographique



Ces dernières années, les pouvoirs publics ont favorisé la mobilité des apprentis, d'abord au niveau national, puis au niveau international avec notamment l'ouverture en 2021 du dispositif « Erasmus + » aux apprentis. Les CFA sont au cœur de ces politiques, avec une mission d'information et de conseil renforcée par la loi « Avenir professionnel » de 2018. Et ils sont au rendez-vous : **68% des apprentis indiquent que leur centre de formation favorise la mobilité nationale, et 63,3% la mobilité internationale** (tableau 85).

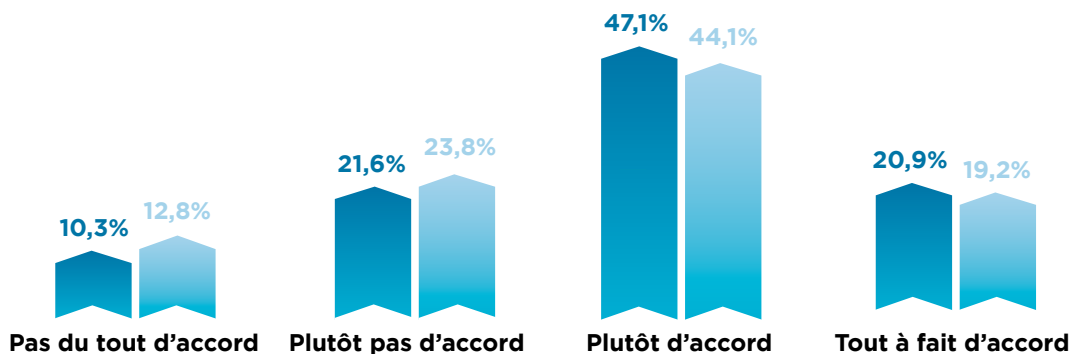
Bien qu'encouragée, **la mobilité reste peu pratiquée durant le temps d'apprentissage, dans une période marquée, il est vrai, par la crise sanitaire**. Interrogés pour la première fois cette année sur leur expérience de mobilité, 9,9% des jeunes disent avoir eu l'occasion de partir dans une autre région ou à l'étranger (tableau 86). Les filières où les expériences de mobilité sont les plus fréquentes sont les travaux publics (17,1%) et les études d'encadrement (14,4%).

Les apprentis qui ont pu réaliser une partie de leur formation dans une autre région ou un autre pays en sont satisfaits à 84,6% (tableau 87), avec une part importante de « très satisfaits » (36,6%).

VOTRE AVIS SUR LA MOBILITÉ EN COURS DE FORMATION

Tableau 85

- Le CFA favorise la mobilité nationale des apprentis
- Le CFA favorise la mobilité internationale des apprentis



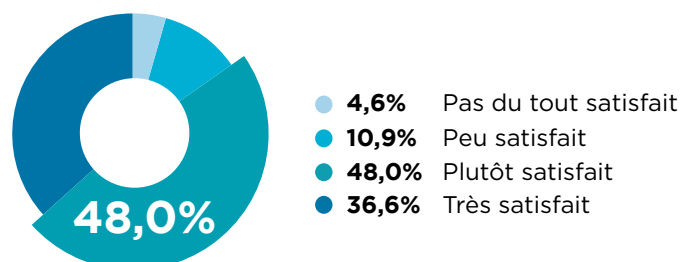
ÊTES-VOUS PARTI DANS UNE AUTRE RÉGION OU À L'ÉTRANGER DANS LE CADRE DE VOTRE FORMATION AU CFA ?

Tableau 86



EN ÊTES-VOUS SATISFAIT ?

Tableau 87

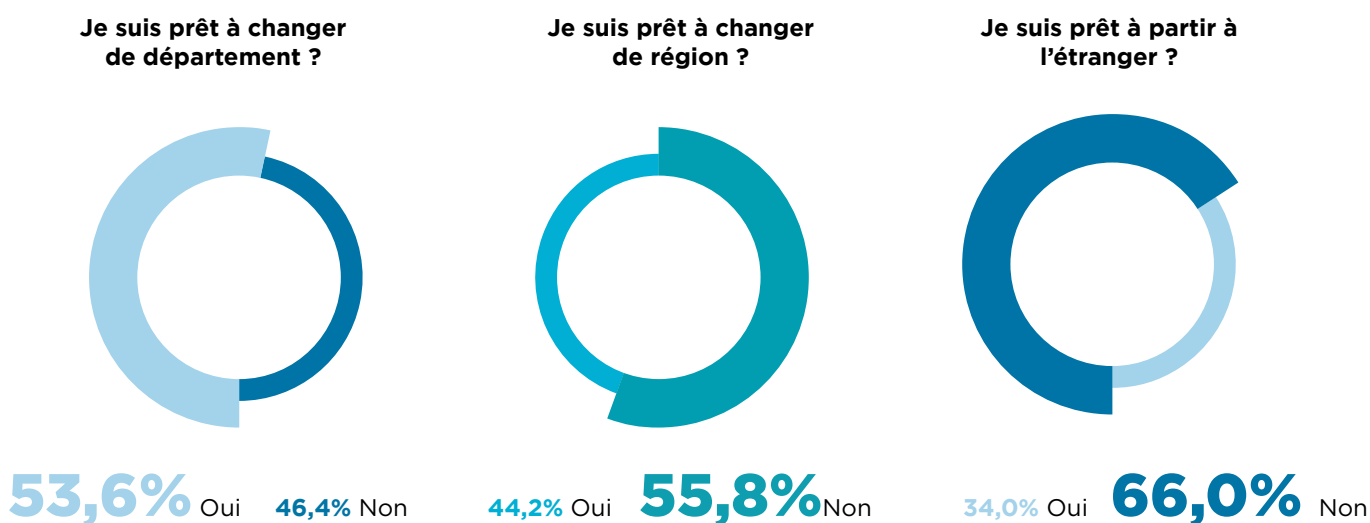


La mobilité s'envisage aussi après le diplôme actuellement préparé, dans le cadre du parcours professionnel. Elle peut d'abord concerner une formation (tableau 88) : les apprentis se disent en majorité (53,6%) prêts à changer de département pour poursuivre leurs études. Les apprentis sont un peu moins nombreux à se dire prêts à changer de région (44,2%). Plus d'un tiers d'entre eux (34%) se disent prêts à partir à l'étranger pour poursuivre leur formation. Ils sont même 54,8% dans les études d'encadrement.

La mobilité est aussi l'une des pistes envisagées pour l'insertion professionnelle. **Les apprentis sont à 55% prêts à changer de département pour trouver un emploi**, et 47% à changer de région. Ils sont mêmes 36,5% à envisager d'aller travailler dans un autre pays. On peut noter que ces chiffres sont en baisse de 3 à 5 points sur un an : peut-être le signe d'un marché de l'emploi plus favorable, qui rend la mobilité moins nécessaire à l'obtention du poste recherché.

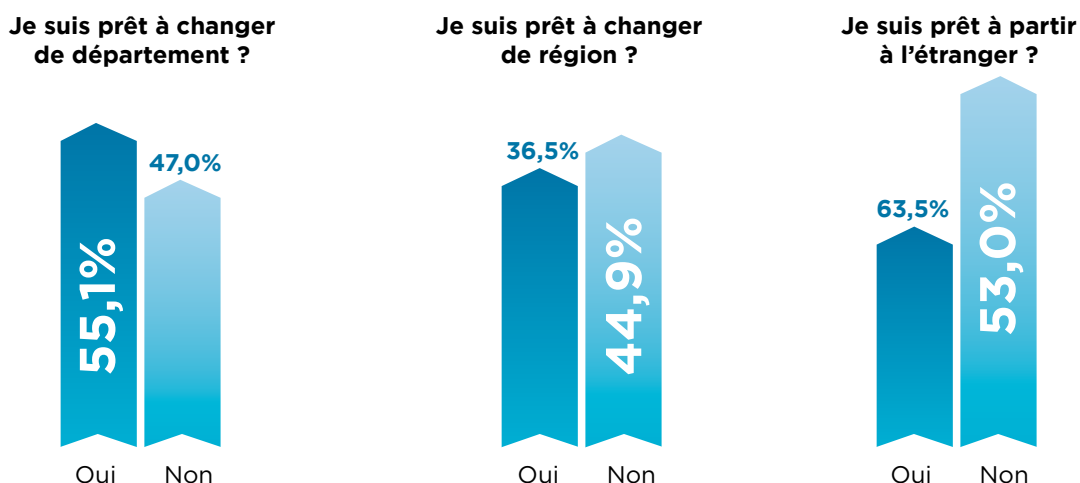
■ POUR POURSUIVRE VOS ÉTUDES, DIRIEZ-VOUS...

Tableau 88



■ POUR TROUVER UN EMPLOI À L'ISSUE DE VOS ÉTUDES, DIRIEZ-VOUS...

Tableau 89



Les résultats du BVA et du BVE au regard des critères QUALIOPi

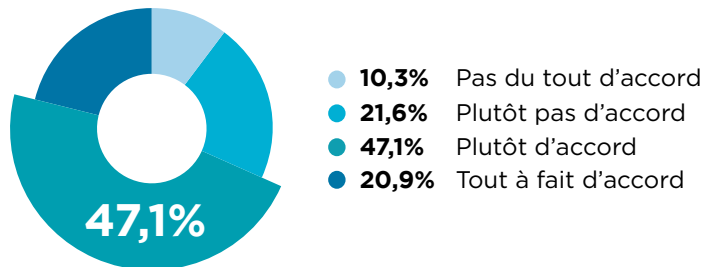
CRITÈRES	INDICATEURS	PARTIE 1: S'APPUYER SUR LES RÉUSSITES
Critère 1: information au public	1. Information du public: le prestataire communique au public à propos des prestations proposées. L'information doit être détaillée et constatable. Elle concerne entre autres les délais d'accès, la durée, le prix, les objectifs à atteindre, etc.	Tableau 7: que pensez-vous de l'information que vous avez eue sur l'apprentissage par le CFA ? (P15) + BVA: diriez-vous que le CFA vous a bien informé(e) sur... le déroulement de la formation (annexes)
	2. Indicateurs de résultats: le prestataire met à disposition des indicateurs de résultat en fonction des prestations et des apprenants.	Tableau 82: diriez-vous que le CFA vous a bien informé(e) sur... les taux de réussite aux examens (ou blocs de compétences), les possibilités de poursuite d'études et les débouchés? (P55)
	3. Taux d'obtention des certifications préparées, possibilités de valider un/ou des blocs de compétences, informations sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et débouchés.	
Critère 2: objectif et adaptation des prestations	4. Analyse du besoin en lien avec l'entreprise: le prestataire doit cibler les besoins de l'apprenant en corrélation avec l'entreprise concernée ou le financeur.	Tableau 22: coordination en amont entreprise / CFA (P23) + Tableau 1: quelles sont les raisons qui vous ont conduit(e) vers l'apprentissage ? (P10) + Tableau 2: quelles sont les raisons qui vous ont conduit(e) vers le métier que vous préparez ? (P12)
	5. Objectifs opérationnels: le prestataire fixe les objectifs opérationnels et mesurables de la formation.	
	6. Contenus et modalités de mise en œuvre: le prestataire aménage les contenus et les moyens de dispense de la formation en fonction des objectifs déterminés et des élèves.	
	7. Contenus et exigences: le prestataire doit s'assurer de la concordance des contenus avec les exigences de la certification ciblée, en cas de formation conduisant à une certification professionnelle.	
Critère 3: accueil, suivi et évaluation du public	8. Positionnement à l'entrée: au départ de la formation, le prestataire établit les futures procédures de positionnement et d'évaluation des acquis.	Avant de commencer votre formation, le CFA vous a-t-il reçu en entretien ? (P15) + Avant de commencer votre formation, le CFA vous a-t-il fait passer des tests d'évaluation ? (P15) + Tableau 1: quelles sont les raisons qui vous ont conduit vers l'apprentissage ? (P10)
	9. Conditions de déroulement: le prestataire informe les publics des conditions de déroulement de la prestation (règlement intérieur, livret d'accueil...), des aspects périphériques à la formation (hébergement, restauration, transport, rémunération...), et des modalités d'accès des personnes en situation de handicap	Tableau 20: le CFA vous a-t-il remis un livret d'accueil ? (P22) + que pensez-vous du livret d'accueil ? (P22) + diriez-vous que le CFA vous a bien informé(e) sur... le règlement intérieur (annexes)
	10. Adaptation de la prestation: le prestataire s'engage à adapter la formation, son accompagnement et son suivi aux élèves bénéficiaires.	
	11. Atteinte des objectifs: le prestataire évalue la validation des objectifs de la formation des bénéficiaires de la prestation.	
	12. Engagement des bénéficiaires: afin de limiter les abandons en cours de formation, le prestataire met en place et communique les mesures pour encourager l'engagement des publics bénéficiaires.	Tableau 41: combien de visites de formateurs du CFA avez-vous eu depuis la rentrée de septembre pour faire un point sur la formation de l'apprenti ? (P34) + Tableau 51: le CFA vous a-t-il aidé à trouver une nouvelle entreprise pour poursuivre votre formation ? (P38) + Tableau 52: dans le cas où votre apprenti a rencontré des difficultés d'apprentissage au CFA, estimez-vous en avoir été informé suffisamment rapidement (P38) + Tableau 53: estimez-vous avoir été informé suffisamment rapidement des problèmes de comportement de votre apprenti au CFA ? (P38)
	13. Coordination des apprentis: concernant les formations en alternance, le prestataire et l'entreprise définissent les missions confiées à l'élève tout au long du parcours formateur, et assurent la coordination et la montée en puissance des apprentissages.	Tableau 32: les relations CFA-entreprise: utilité des apprentissages entre CFA et entreprise (P30) + Tableau 39: savez-vous ce que l'apprenti a fait au CFA à chaque fois qu'il revient en entreprise ? (P33) + Tableau 36: vous faites un point d'étape avec l'apprenti sur son parcours en apprentissage (sur ce qu'il a fait en entreprise et au CFA) (P32) + Tableau 43: avez-vous été accompagné par le CFA pendant la formation de votre apprenti ? (P34) + Tableau 44: êtes-vous satisfait de l'accompagnement du CFA pendant la formation de votre apprenti ? (P35) + Tableau 45: comment le CFA vous a-t-il accompagné ? (P35) + Tableau 46: comment le CFA pourrait-il vous accompagner pendant la formation de votre apprenti ? (P35)
	14. Exercice de la citoyenneté: le prestataire met à disposition de l'apprenant un accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté.	Tableau 26: y a-t-il des activités qui vous sont proposées dans la journée ? (P25) Tableau 57: diriez-vous que le CFA vous a bien informé(e) sur les aides possibles ? (P41) + Tableau 59: au final, êtes-vous satisfait de l'accompagnement au CFA ? (P41, point sur l'éducation aux écrans)
	15. Droits et devoirs de l'apprenti: le prestataire avise l'apprenti de ses droits et devoirs et des règles de sécurité et de santé en milieu professionnel.	Tableau 60: les conditions de sécurité au CFA (P42) + Tableau 61: les conditions de sécurité en entreprise (P42) + diriez-vous que le CFA vous a bien informé(e) sur vos droits et devoirs en tant qu'apprenti(e) et salarié(e), notamment en matière de santé et sécurité ? (annexes) + Tableau 62: à votre avis, les apprentis analysent-ils les risques liés à leurs activités professionnelles ? (P43)
	16. Présentation à la certification: lorsque la formation du prestataire débouche sur une certification professionnelle, celui-ci s'engage à ce que les apprenants respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.	

CRITÈRES	INDICATEURS	PARTIE 1: S'APPUYER SUR LES RÉUSSITES
Critère 4 : adéquation des moyens	17. Moyens humains et techniques : le prestataire s'assure de la mise en place de conditions favorables et d'un environnement adapté, au niveau des locaux, des équipements, des plateaux techniques, etc.	Tableau 24 : avis sur les locaux et équipements (P24)
	18. Coordination des acteurs : le prestataire est responsable de la coordination des intervenants internes ou externes à la formation.	Tableau 23 : personnel du CFA : votre avis sur la qualité des relations... (P24)
	19. Ressources pédagogiques : le prestataire propose à l'apprenant des ressources pédagogiques et l'autorise à se les approprier.	
	20. Personnels dédiés : le prestataire est en mesure de fournir du personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, un référent handicap et un conseil de perfectionnement.	Avez-vous connaissance du(de la) référent(e) handicap de votre CFA ? (P44) + Tableau 85 : votre avis sur la mobilité en cours de formation (P56) + Tableau 86 : êtes-vous parti dans une autre région ou à l'étranger dans le cadre de votre formation au CFA ? (P56) + BVA : le CFA favorise la mobilité nationale des apprentis (annexes) + le CFA favorise la mobilité internationale des apprentis (annexes)
Critère 5 : qualification du personnel	21. Compétences des acteurs : tous les intervenants doivent être évalués par le prestataire, pour s'assurer qu'ils disposent bien des compétences requises pour l'enseignement spécifique.	
	22. Gestion de la compétence : le prestataire entretient et accroît les compétences des formateurs, en lien avec la prestation effectuée.	
Critère 6 : investissement dans l'environnement professionnel	23. Veille légale et réglementaire : le prestataire met en place un système de veille légal sur le champ de la formation professionnelle.	
	24. Veille des emplois et métiers : réalisation d'une veille réglementaire par le prestataire sur la progression des compétences, des métiers et des emplois au sein de ses secteurs d'intervention.	
	25. Veille pédagogique et technologique : mise en place d'une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques par le prestataire, lui permettant d'améliorer ses prestations.	
	26. Situation de handicap : le prestataire coordonne les expertises, outils et réseaux pour proposer des prestations aux personnes en situation de handicap, ou pour les orienter.	Êtes-vous en situation de handicap (troubles « dys » comme la dyslexie, autisme, handicap auditif, visuel, moteur...) ? (P44) + Avez-vous déjà recruté un apprenti en situation de handicap ? (P44) + Avez-vous connaissance du(de la) référent(e) handicap de votre CFA ? (P44) + Tableau 64 : avez-vous besoin d'un aménagement de votre formation ou des épreuves à l'examen ? (P44) + Tableau 65 : avez-vous établi, avec le(la) référent(e) handicap, un aménagement de votre formation ou des épreuves à l'examen ? (P44) + Tableau 66 : pour l'accueil d'un apprenti porteur d'un handicap, avez-vous bénéficié d'un accompagnement par... (P45)
	27. Disposition sous-traitance : le prestataire s'assure du bon respect de la conformité au référentiel quand il sollicite une sous-traitance ou un portage salarial.	
	28. Formation en situation de travail : lors des périodes de pratique en environnement professionnel, le prestataire fait appel à son réseau de partenaires socio-économiques pour établir l'ingénierie de formation et faciliter l'accueil en entreprise.	Tableau 12 : avez-vous bénéficié d'un appui du CFA dans la phase de recrutement ou d'accueil d'un apprenti ? (P19) + Tableau 14 : comment le CFA vous a-t-il aidé au moment du recrutement et de l'accueil de l'apprenti ? (P19) + Tableau 42 : combien de fois depuis la rentrée de septembre êtes-vous venu au CFA ? (P34) + Tableau 43 : avez-vous été accompagné par le CFA pendant la formation de votre apprenti ? (P34) Tableau 47 : à quelles occasions seriez-vous prêt à venir au CFA ? (P36) + Tableau 49 : comment le CFA aurait-il pu vous aider au moment du recrutement et de l'accueil de l'apprenti ? (P37) + Tableau 51 : le CFA vous a-t-il aidé à trouver une nouvelle entreprise pour poursuivre votre formation ? (P38)
Critère 7 : appréciations et amélioration continue	29. Insertion professionnelle : le prestataire met en place des actions qui concourent à l'insertion professionnelle ou la poursuite d'étude par des moyens d'apprentissage ou par toute autre option débouchant sur un développement des connaissances et des compétences.	Tableau 80 : une fois que vous aurez obtenu le diplôme que vous préparez actuellement, que comptez-vous faire (P54) + Tableau 81 : pourquoi comptez-vous poursuivre votre formation ? (P54) + Tableau 82 : diriez-vous que le CFA vous a bien informé(e) sur la poursuite d'étude ? l'insertion professionnelle ? (P55) + Tableau 83 : si l'apprenti en a la possibilité, vous l'encouragez à continuer sa formation dans le BTP (P55) + Tableau 84 : jusqu'à quel diplôme ? (P55)
	30. Recueil des appréciations : le prestataire effectue un recueil d'appréciations provenant des publics, des financeurs, des formateurs et des entreprises concernées.	Tableau 19 : êtes-vous satisfait de votre accueil au CFA à la rentrée ? (P22) + Tableau 23 : personnel du CFA : votre avis sur la qualité des relations (P24) + Tableau 27 : êtes-vous satisfait de la formation suivie au CFA ? (P26) + Tableau 28 : quel est votre avis sur les matières enseignées (P26) + Tableau 30 : quel est votre degré de satisfaction concernant la formation de l'apprenti au CFA ? (P27) + Tableau 37 : quel est votre degré de satisfaction concernant l'information fournie par le CFA ? (P32) + Tableau 44 : êtes-vous satisfait de l'accompagnement du CFA pendant la formation de votre apprenti ? (P35) + Tableau 24 : avis sur les locaux et équipements (P24) + êtes-vous satisfait de l'internat ? (P24) + recommanderiez-vous à un proche (famille, amis)... (P26) + aujourd'hui, diriez-vous que l'apprentissage a répondu à vos attentes ? (P26) + Tableau 59 : au final, êtes-vous satisfait de l'accompagnement au CFA ? (P51) + BVA Et êtes-vous globalement satisfait du CFA ? (P9) + BVE : êtes-vous satisfait des formations S&ST dispensées par le CFA ? (P43) + Tableau 52 : dans le cas où votre apprenti a rencontré des difficultés d'apprentissage au CFA, estimez-vous en avoir été informé suffisamment rapidement (P38) + Tableau 31 : concernant l'image que vous avez du CFA, vous diriez qu'elle est... (P27) + BVE : compte tenu de votre expérience, seriez-vous prêt à former à l'avenir un nouvel apprenti avec ce CFA ? (P27) + BVE : au final, quel est votre degré de satisfaction globale concernant ce CFA ? (P9)
	31. Traitement des réclamations : le prestataire réalise des actions de traitement des difficultés rencontrées par l'ensemble des parties prenantes.	
	32. Amélioration continue : selon les résultats de l'analyse des appréciations bonnes ou mauvaises, le prestataire met en place des mesures d'amélioration.	

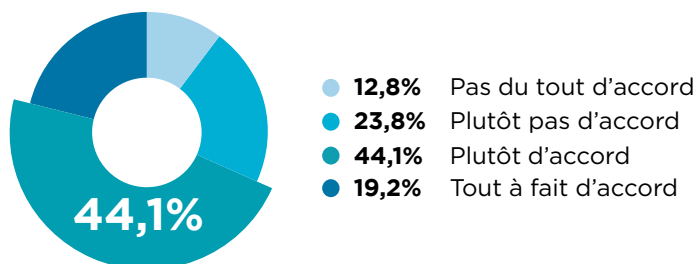


Annexes : pour aller plus loin

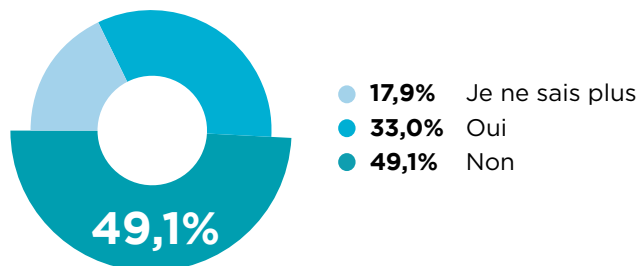
■ LE CFA FAVORISE LA MOBILITÉ NATIONALE DES APPRENTIS



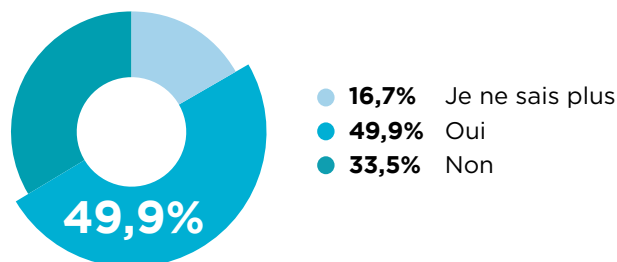
■ LE CFA FAVORISE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE DES APPRENTIS



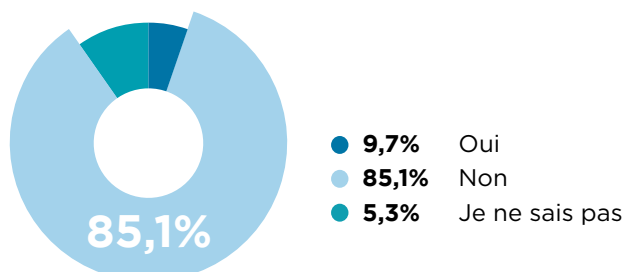
■ AVANT DE COMMENCER VOTRE FORMATION, LE CFA VOUS A-T-IL REÇU EN ENTRETIEN ?



■ AVANT DE COMMENCER VOTRE FORMATION, LE CFA VOUS A-T-IL FAIT PASSER DES TESTS D'ÉVALUATION ?



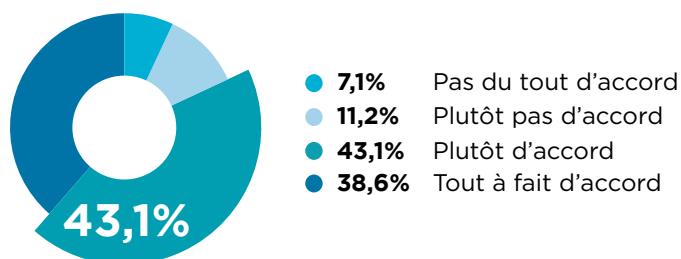
■ ÊTES-VOUS EN SITUATION DE HANDICAP (TROUBLES « DYS » COMME LA DYSLEXIE, AUTISME, HANDICAP AUDITIF, VISUEL, MOTEUR...)?



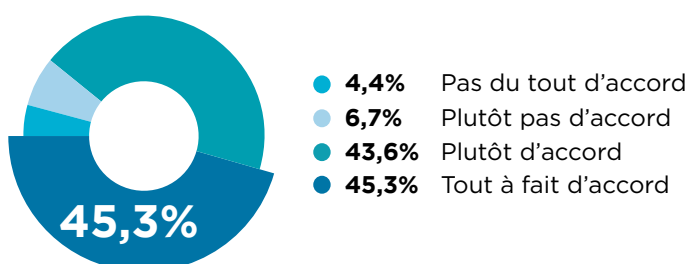
■ AVEZ-VOUS DÉJÀ RECRUTÉ UN APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP ?



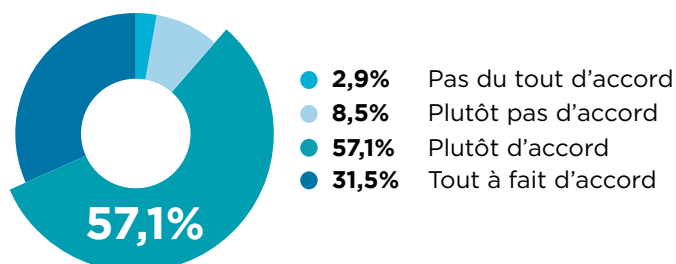
■ RECOMMANDERIEZ-VOUS VOTRE CFA À UN PROCHE ?



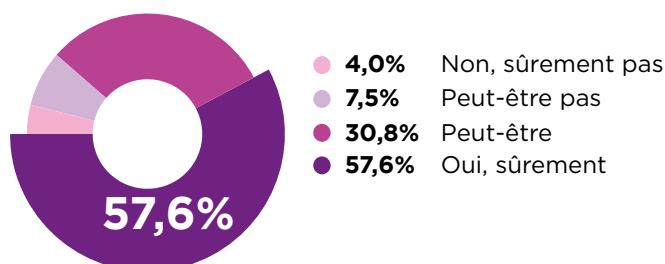
■ RECOMMANDERIEZ-VOUS VOTRE FORMATION À UN PROCHE ?



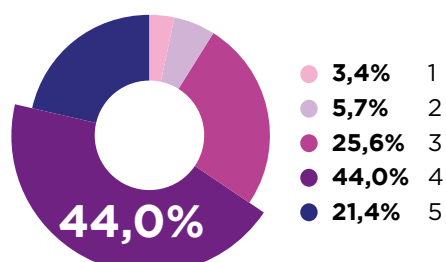
■ AUJOURD'HUI, DIRIEZ-VOUS QUE L'APPRENTISSAGE A RÉPONDU À VOS ATTENTES ?



■ COMPTE TENU DE VOTRE EXPÉRIENCE, SERIEZ-VOUS PRÊT À FORMER À L'AVENIR UN NOUVEL APPRENTI AVEC CE CFA ?



■ AU FINAL, QUEL EST VOTRE DEGRÉ DE SATISFACTION GLOBALE CONCERNANT CE CFA ?





Le CCCA-BTP, accélérateur d'innovation dans la formation aux métiers du BTP

Le CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics) est une association nationale à gouvernance paritaire des branches du bâtiment et des travaux publics.

Géré par les fédérations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés et financé par les professionnels eux-mêmes, il concourt au développement de la formation professionnelle initiale, notamment de l'apprentissage, et de la formation professionnelle continue dans les métiers des professions du bâtiment et des travaux publics, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par le législateurs et les partenaires sociaux du BTP.

ANTICIPER, INNOVER PERFORMER

Le CCCA-BTP développe depuis 80 ans une solide expertise de la pédagogie de l'alternance. Cette expertise fait du CCCA-BTP un acteur majeur de la formation professionnelle, notamment de l'apprentissage, capable d'anticiper et d'accompagner les évolutions à venir, pour former les apprenants aux métiers du BTP et répondre aux besoins en compétences et qualifications professionnelles des entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Outil des branches du bâtiment et des travaux publics, le CCCA-BTP est un interlocuteur privilégié des organismes de formation aux métiers du BTP. Grâce à son offre de services, il les accompagne pour leur permettre d'anticiper les évolutions, gagner en attractivité, assurer le développement de leur activité, optimiser leur performance et garantir une haute qualité pédagogique.

Le CCCA-BTP, qui fait de l'innovation un marqueur fort de son action, soutient les expérimentations et les projets innovants avec des appels à projets, conçoit des ressources, outils et solutions pédagogiques et éducatives adaptés à la montée en compétences des apprentis, aux nouvelles formes d'apprentissage (réalité virtuelle et augmentée, formation à distance, hybridation des compétences) et aux besoins en compétences des entreprises.

Il a créé l'accélérateur pédagogique du BTP, qui vise à partager, tester, expérimenter et déployer les innovations pédagogiques au profit des organismes de formation par apprentissage aux métiers du BTP de demain. Il a également créé WinLab', incubateur et éclaireur de tendances, pour imaginer les formations aux métiers du BTP de demain.

LE CCCA-BTP,

ACTEUR DE L'ÉLABORATION DES RÉFÉRENTIELS DE COMPÉTENCES DES DIPLÔMES AUX MÉTIERS DU BTP

Dans le cadre de leur rôle dans l'écriture des diplômes du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, les CPNE (Commissions paritaires nationales de l'emploi) conjointes du bâtiment et des travaux publics ont confié au CCCA-BTP le pilotage technique des travaux de refonte des référentiels de formation et référentiels de compétences des diplômes.

LE CCCA-BTP,

OPÉRATEUR DE CERTIFICATION

Le CCCA-BTP est opérateur de certification pour les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

Une offre de services au profit du développement de l'apprentissage BTP

Le CCCA-BTP propose une offre de services au profit de l'ensemble des organismes de formation aux métiers du BTP.

Articulée autour de cinq leviers, cette offre de services vise à garantir une haute qualité pédagogique dans les parcours de formation et les modalités pédagogiques, pour anticiper et répondre aux besoins en compétences des entreprises du secteur de la construction et garantir la réussite des jeunes qui se forment aux métiers du BTP.



Le CCCA-BTP accompagne les organismes de formation aux métiers du BTP pour leur permettre d'anticiper les évolutions de l'environnement du secteur de la construction et de la formation professionnelle aux métiers du BTP mais aussi d'innover, de partager et d'expérimenter, pour offrir aux entreprises et aux apprentis des parcours de formation totalement corrélés aux attentes et besoins du secteur.



Le CCCA-BTP accompagne les organismes de formation aux métiers du BTP pour leur permettre de gagner en attractivité pédagogique.



Le CCCA-BTP assure la promotion des métiers de la construction et des voies de formation professionnelle, en particulier l'apprentissage, et valorise la qualité pédagogique et les parcours de formation aux métiers du BTP.



Le CCCA-BTP accompagne les organismes de formation aux métiers du BTP pour les faire gagner en performance et agilité, dans leur organisation et leur fonctionnement.



Le CCCA-BTP impulse, finance et accompagne le déploiement des expérimentations et des projets innovants d'organismes de formation aux métiers du BTP et d'entreprises, qui ont des réponses à apporter aux enjeux de la formation professionnelle aux métiers du BTP.

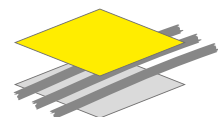


Rédaction des contenus : **La Fabrique de Toulouse**
Conception graphique : **Thalamus**

—
Une publication du CCCA-BTP
19 rue du Père Corentin - 75680 PARIS CEDEX 14

ccca-btp.fr | reperes.apprentissage-btp.com
laconstruction.fr | winlab-cccabtp.com

     /3cabtp



CCCA-BTP