

# L'APPRENTISSAGE DU BTP PAR CEUX QUI LE VIVENT

L'avis des apprentis  
et des entreprises

LES  
**baro-  
mètres**  
DU CCCA-BTP

**BVA**  
BAROMÈTRE VIE  
APPRENTI

**BVE**  
BAROMÈTRE VIE  
ENTREPRISE

Rédaction des contenus : La Fabrique de Toulouse - Conception graphique : Thalamus-ic.fr

Le CCCA-BTP remercie tous les collaborateurs ayant participé à ce guide :  
Christophe Possémé, Didier Bouvelle, Loïc Bestard, Franck Le Nuellec, Karine Henry, Rihab Belghith, Laetitia Bartoli, Martine Lecœur, Yavuz Elverdi.

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

[ccca-btp.fr](http://ccca-btp.fr) | [reperes.apprentissage-btp.com](http://reperes.apprentissage-btp.com)  
[laconstruction.fr](http://laconstruction.fr) | [winlab-cccabtp.com](http://winlab-cccabtp.com)

     /3cabtp

**CCCA/BTP**

| Édition 2024

**CCCA/BTP**

# SOMMAIRE

→ <b>Édito</b>	<b>3</b>
Par Christophe Possémé, président du CCCA-BTP	
→ <b>Ils témoignent</b>	<b>4</b>
Les BVA et BVE au service des organismes de formation	
→ <b>Caractéristiques des répondants</b>	<b>6</b>
→ <b>Pourquoi ils font le choix de l'apprentissage</b>	<b>8</b>
Les motivations des apprentis et des entreprises	
→ <b>L'apprenti en formation</b>	<b>22</b>
De l'accueil au diplôme, des réussites à consolider	
→ <b>La relation entreprises-CFA</b>	<b>32</b>
Des liens qui se renforcent d'année en année	
→ <b>L'apprentissage, une réponse aux défis du BTP</b>	<b>46</b>
Innovation, environnement, mobilités : comment les formations évoluent	
→ <b>Les résultats du BVA et du BVE au regard des critères QUALIOPi</b>	<b>60</b>

**82,7%**

des apprentis se disent satisfaits de leur CFA.

**90,6%**

des apprentis affirment que l'apprentissage a répondu à leurs attentes.

**90,1%**

des entreprises ont une image positive du CFA où est formé leur apprenti.

**75,1%**

des maîtres d'apprentissage estiment que c'est à la génération des apprentis de porter l'innovation dans le BTP.

**76,1%**

des apprentis jugent que c'est à leur génération de porter la protection de l'environnement dans le BTP.



## ÉDITO

Par **Christophe Possémé**,  
Président du CCCA-BTP

L'apprentissage, voie d'excellence et de réussite dans la formation aux métiers du BTP : c'est ce que nous révèlent, cette année encore, les résultats des Baromètres Vie Apprenti (BVA) et Vie Entreprise (BVE), que le CCCA-BTP réalise chaque année. Depuis plus de dix ans, ces enquêtes constituent des indicateurs précieux pour les CFA de nos branches du bâtiment et des travaux publics, en mesurant la satisfaction des apprentis et des entreprises formatrices sur un grand nombre de thématiques.

Parmi les résultats de cette nouvelle édition des baromètres, deux principaux enseignements peuvent être mis en exergue.

Le premier enseignement est le niveau, toujours très élevé, de satisfaction des apprentis et des maîtres d'apprentissage concernant la formation au sein des CFA et les actions que ces derniers mettent en place pour les accompagner. Alors que le nombre d'apprentis a fortement augmenté ces dernières années, cela démontre une nouvelle fois la force du modèle mis en œuvre par les acteurs de la formation professionnelle initiale par l'apprentissage dans le BTP. Le second enseignement nous vient de la comparaison entre les résultats de cette année et les premières enquêtes réalisées il y a maintenant plus de dix ans. Cette mise en perspective sur le temps long nous apprend que, sur de nombreux indicateurs, les taux de satisfaction augmentent de manière très significative, souvent de plus de dix points. Les évolutions les plus notables concernent notamment, chez les apprentis, la satisfaction sur la qualité des équipements mis à leur disposition au sein

de leur CFA, le développement du numérique dans la formation, ou encore la qualité de leur relation avec les équipes des centres de formation. On retrouve cette forte satisfaction chez les entreprises formatrices d'apprentis, qui expriment une bien meilleure coordination entre la formation en entreprise et au centre de formation, ainsi qu'une meilleure satisfaction générale sur l'appui dont elles bénéficient de la part des CFA durant la formation des apprentis.

Les résultats des BVA et BVE sont une reconnaissance de la mobilisation et du fort engagement au quotidien des équipes des CFA sur l'ensemble du territoire, pour assurer une haute qualité pédagogique et une qualité de services, laquelle est aujourd'hui certifiée par Qualiopi. Ces résultats, qui permettent aussi d'identifier les points d'amélioration sur lesquels travailler, doivent nous encourager à poursuivre collectivement nos efforts pour adapter en permanence l'offre et les modalités de formation aux besoins des entreprises et aux attentes des jeunes qui choisissent nos métiers du BTP. L'enjeu est aussi de répondre aux évolutions attendues par les branches du bâtiment et des travaux publics sur les champs du numérique, de la protection de l'environnement, ou encore de la montée en compétences. Les organismes de formation aux métiers du BTP peuvent compter sur l'appui du CCCA-BTP pour identifier et partager les bonnes pratiques déjà existantes, mais aussi encourager et soutenir expérimentations et projets innovants, afin d'anticiper et d'apporter des réponses encore mieux adaptées en matière de formation et de compétences pour relever les défis de notre secteur du bâtiment et des travaux publics.

# ILS TÉMOIGNENT

## LES BVA ET BVE AU SERVICE DES ORGANISMES DE FORMATION



**Annabel Bouleret,**  
Directrice et secrétaire générale  
École des Travaux Public de Bourgogne -  
Franche-Comté, 430 apprentis

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

L'École des Travaux Public de Bourgogne - Franche-Comté a la particularité d'être un CFA hors murs : nos formations sont organisées sur 9 sites qui sont soit eux-mêmes des CFA, soit des lycées, des universités, ou des structures de l'enseignement agricole... Nos moyens étant en grande partie ceux de ces établissements d'accueil, notre école fonctionne avec une équipe très légère. S'appuyer sur les enquêtes menées par le CCCA-BTP nous permet de disposer d'outils clé en main de mesure de la satisfaction, sans avoir à créer nos propres études.

En ce sens, Qualiopi a rendu les Baromètres encore plus utiles, ne serait-ce que pour répondre à l'obligation de mener des enquêtes de satisfaction auprès des publics. Depuis que nous avons obtenu notre certification, nous continuons de nous appuyer sur le BVA et le BVE pour montrer que nous respectons les critères exigés par le référentiel national qualité. C'est d'autant plus appréciable que, ces enquêtes étant réalisées par un acteur extérieur à notre CFA, nous pouvons mettre en avant des données neutres, objectives.

### Comment exploitez-vous ces résultats pour faire évoluer l'organisation de vos formations ?

Quand une tendance émerge d'un des baromètres, notre direction définit une méthode qui sera ensuite appliquée dans nos différentes unités de formation, toujours en concertation

avec les établissements partenaires. Les résultats du BVA nous ont par exemple incité à repenser la phase d'accueil au CFA, en prenant plus de temps à la rentrée pour apporter l'information nécessaire sur l'organisation de la formation, les différents enseignements, ou encore les questions pratiques comme l'hébergement. Par rapport aux entreprises, nous sommes très attentifs dans les résultats du BVE à ce que nos formations répondent bien à leurs attentes.

Qualiopi a rendu  
le BVA et le BVE  
encore plus utiles

### Pouvez-vous nous donner d'autres exemples d'actions engagées sur la base des résultats du BVA et du BVE ?

Le BVA nous permet de savoir comment les jeunes ont découvert le CFA, les différents canaux d'information utilisés, et ce qui a été déterminant dans leur choix de spécialité. Nous avons utilisé ces données pour construire notre stratégie de promotion des formations, avec un plan de communication défini pour 2024. Cela nous incite à revoir notre site internet pour qu'il soit plus lisible mais aussi à investir les réseaux sociaux pour attirer encore plus les jeunes de notre territoire.



**Franck Prêtre,**  
Secrétaire général  
BTP CFA Centre-Val de Loire,  
3 000 apprentis

### Comment utilisez-vous les Baromètres Vie Apprenti et Vie Entreprise ?

Dès la création de notre association régionale BTP CFA Centre-Val de Loire en 2012, les indicateurs des BVA et BVE ont contribué à l'élaboration de notre stratégie de régionalisation, et permis d'éclairer notre plan de développement régional et notre plan d'action pluriannuel. Depuis la réforme de l'apprentissage, nous adossons le BVE et le BVA au référentiel national de qualité (RNQ) validé par la certification Qualiopi. Les deux baromètres constituent un outil de pilotage performant, avec des indicateurs pour valoriser nos progressions intermédiaires, identifier nos objectifs atteints ou non, et cibler des mesures correctives. Les indicateurs de satisfaction sont attentivement traités afin d'améliorer nos process et organisations internes, dans une démarche d'amélioration continue de la qualité. En ce sens, le BVA et le BVE constituent un outil stratégique pour identifier les réussites ou faiblesses de nos ingénieries de formation locales et adapter nos stratégies régionales. Ils sont aussi un outil managérial auprès de nos équipes pédagogiques pour favoriser leur adhésion à ce processus d'amélioration continue. Le BVE et le BVA ont, enfin, toujours été un puissant outil de promotion de nos réussites et des performances atteintes, légitimant auprès de nos financeurs notre plan de développement régional pluriannuel et nos projets d'investissements. Ils nous servent aussi de base de contrôle et d'élément de preuve pour démontrer au certificateur la satisfaction des alternants et des entreprises clientes.

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

À chaque nouveau Baromètre, nous évaluons les écarts à N-1 lors d'un comité de direction régional et définissons les mesures correctives à mettre en place. Ensuite, au niveau de nos cinq établissements, les BVE et le BVA s'intègrent dans le dialogue de gestion qualité-performance, incluant le principe de conformité à Qualiopi. Ce qui nous intéresse, c'est de savoir comment améliorer nos process internes par des mesures d'actions uniformisées régionalement. Par exemple, le BVA 2020 nous a permis d'identifier comme point de faiblesse les modalités d'information liées au recrutement des apprentis favorisant l'orientation, incluant le positionnement et l'accueil des publics à

l'entrée en formation : nous y avons répondu en créant notre plateforme en ligne « Planet BTP ». Grâce au financement du CCCA-BTP obtenu via un appel à projet, cette impulsion stratégique nous a permis une croissance de 3% de nouveaux publics accueillis en formation. Le BVA 2023 confirme que cette stratégie de développement marketing communication nous permet d'être encore plus visibles et plus attractifs, à hauteur de 65% des formations BTP dispensées en apprentissage sur le territoire Centre-Val de Loire.

Un outil au service  
d'un processus  
d'amélioration continue

### Les données du BVA ou du BVE ont-elles contribué à redéfinir votre offre de formation ?

Le BVA permet d'interroger nos organisations pédagogiques et nos services d'accompagnement, pour une approche plus individualisée et plus ciblée des besoins des apprentis. Le BVE est une évaluation de la satisfaction des entreprises, autant sur l'appréciation de nos prestations que sur l'expression de nouvelles attentes. Par ailleurs, d'autres enquêtes internes sont réalisées pour anticiper les besoins en compétences et en compléments de formation. Cette stratégie prospective est présentée en Commission paritaire régionale emploi et formation pour valider le développement de l'offre et attester de ses besoins de financements pluriannuels. Pour preuve, sur proposition et soutien de la CPREF de la région Centre Val-de-Loire, du Conseil régional et de l'Opcw Constructys, la création d'un plateau technique dédié aux métiers de la couverture zinguerie a pu être financée au sein du BTP CFA 36, où cette offre n'était plus présente depuis 50 ans. Cette ouverture effective en 2022 permet aujourd'hui d'accueillir 38 alternants dans une formation de proximité en CAP couverture. Un bel exemple d'adéquation compétence-formation identifiée et exprimée par le besoin d'emplois pérennes sur le territoire.



# CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS

## BAROMÈTRE VIE APPRENTI

### → Rappel méthodologique

Réalisée entre la mi-novembre 2022 et la mi-juillet 2023, cette enquête en ligne a été rendue possible par la participation de 150 CFA qui accueillent, ensemble, 57% des apprentis préparant une formation du BTP en 2021/2022. Ces établissements ont relayé auprès de leurs apprentis le lien électronique vers l'enquête : **près de 27 100 réponses** ont ainsi pu être collectées. Cela représente **28% des apprentis** préparant une formation du BTP.

Il s'agit de la **7<sup>e</sup> édition** de l'enquête BVA, et de la **seconde réalisée à une fréquence annuelle** afin de mettre à disposition des organismes de formation des informations plus

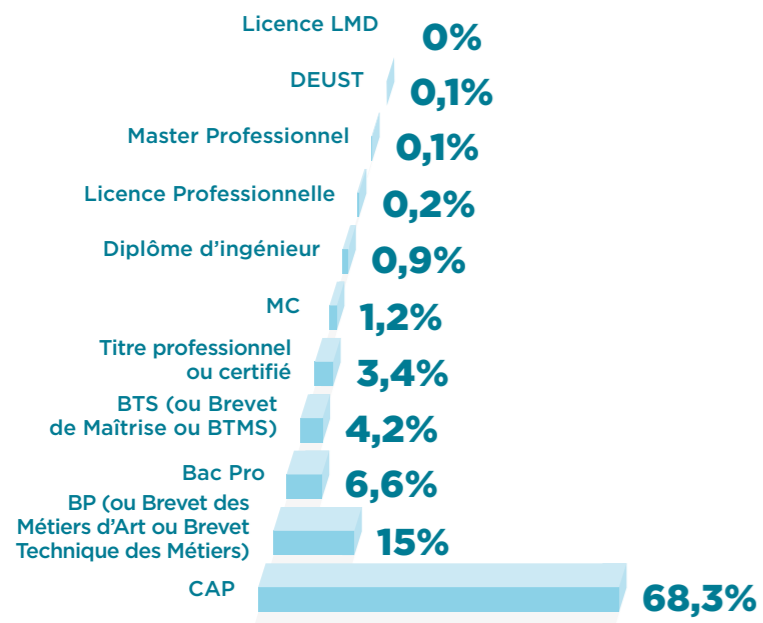
régulières dans le cadre de leurs audits Qualiopi. Cette année, le questionnaire a été étoffé pour interroger les apprentis sur de nouveaux sujets et réintégrer certaines thématiques.

Dans leur grande majorité (61,9%), les apprentis viennent de **familles dont au moins un membre proche** (parents, frères ou soeurs, oncles ou tantes) **travaille ou a travaillé dans le BTP**. Et pour 54,1% d'entre eux, la famille compte au moins un membre qui a été apprenti.

**Les tableaux présentés en bleu dans le document sont issus du Baromètre Vie Apprenti.**

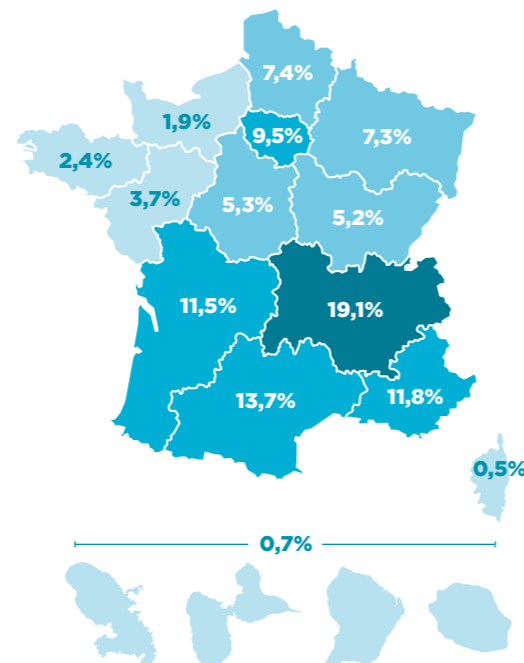
### Quel diplôme préparez-vous actuellement ?

TABLEAU 0.1



### Dans quelle région se trouve votre CFA ?

TABLEAU 0.2



# BAROMÈTRE VIE ENTREPRISE

### → Rappel méthodologique

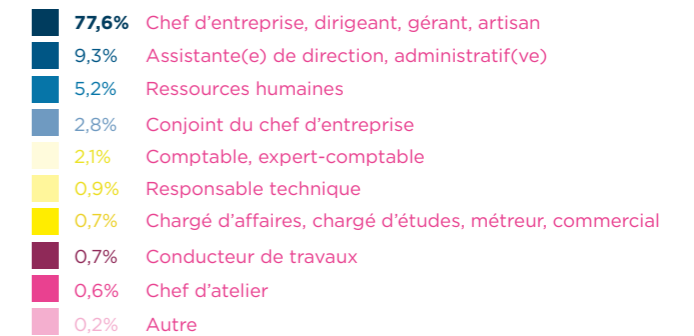
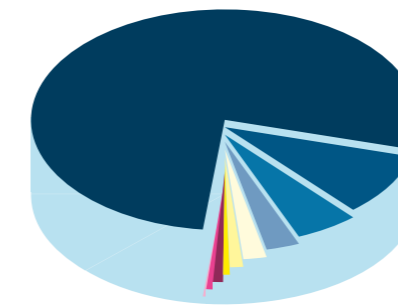
Réalisée entre la fin juin et la fin août 2023, cette enquête en ligne a été réalisée avec le soutien de **164 CFA** regroupant **64% des apprentis du BTP** en 2021/2022. La collecte des informations sur les entreprises formatrices a été faite par le CCCA-BTP qui, après dédoublement, a envoyé le questionnaire au nom du directeur du CFA où est formé l'apprenti : **près de 9 900 réponses d'entreprises formatrices** ont ainsi été collectées, dont **77,6% émanant du dirigeant** lui-même.

Avec 42 900 entreprises destinataires, le **taux de réponse se situe à 23%** sur le périmètre des CFA partenaires, et à 16% de l'ensemble des entreprises formatrices d'apprentis dans le BTP. Il s'agit de la **6<sup>e</sup> édition de l'enquête BVE**, et de la seconde réalisée à une fréquence annuelle.

**Les tableaux présentés en rose dans le document sont issus du Baromètre Vie Entreprise.**

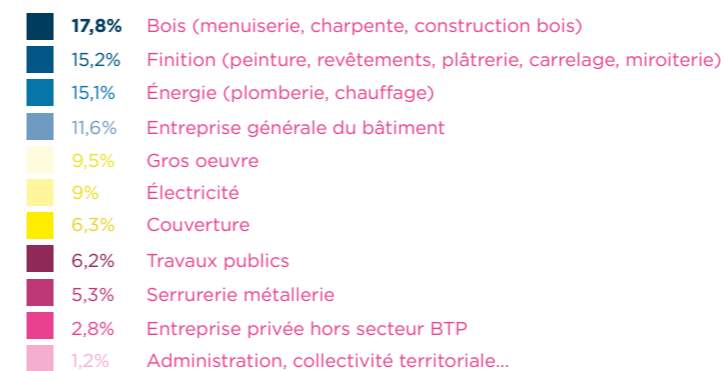
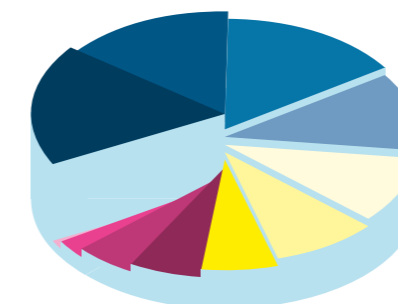
### Quelle fonction exercez-vous au sein de l'entreprise ?

TABLEAU 0.3



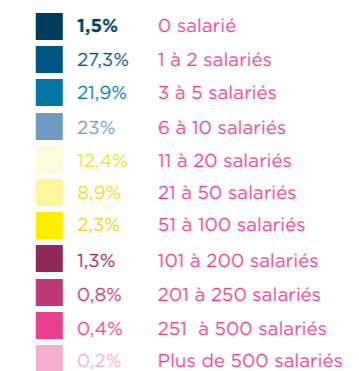
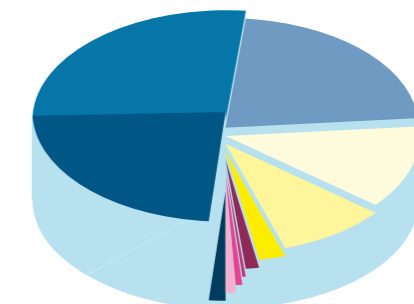
### Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

TABLEAU 0.4



### Quel est l'effectif salarié de l'entreprise ?

TABLEAU 0.5



# POURQUOI ILS FONT LE CHOIX DE L'APPRENTISSAGE

## Les motivations des apprentis et des entreprises



**A**vant de s'intéresser au déroulement des formations, et à la façon dont les entreprises et les CFA interagissent pour accompagner l'apprenti dans son parcours, il est utile de rappeler **les motivations de celles et ceux qui s'engagent dans l'apprentissage**.

Le succès des campagnes de recrutement ces dernières années l'a encore montré : **l'apprentissage dans les métiers du BTP reste très attractif**. Le choix de l'apprentissage est avant tout celui de **l'insertion professionnelle**, la moitié des personnes formées citant comme motivation le fait **d'apprendre un vrai métier** (51,6%) et de toucher un salaire (51%). L'organisation des formations entre CFA et entreprise est un autre argument puisque 9 répondants sur 10 (88,7%) préfèrent être apprentis qu'élèves ou étudiants.

Si elle s'inscrit dans une stratégie **d'insertion professionnelle**, l'entrée en apprentissage correspond aussi à un goût personnel : **56% des répondants ont choisi un métier qui leur plaît**, et parmi eux 42,9% ont validé ce choix suite à un stage. Le BVA confirme aussi que ce sont les candidats eux-mêmes, ou leur entourage, qui sont en première ligne pour trouver leur CFA et leur entreprise d'accueil, les structures d'orientation n'intervenant que de façon secondaire.

**Engagement personnel, réalisme économique** : ce sont aussi les motivations que mettent en avant les entreprises qui font le choix d'accueillir un apprenti. Elles sont convaincues à 57,4% que **former des jeunes fait partie de leurs missions**, et intéressées à 56,1% par l'idée de garder l'apprenti à l'issue de sa formation.

## 51,6%

des personnes formées citent comme motivation le fait d'apprendre un vrai métier.

## 56%

des répondants ont choisi un métier qui leur plaît, et parmi eux 42,9% ont validé ce choix suite à un stage.

## 57,4%

des entreprises sont convaincues que former des jeunes fait partie de leurs missions, et intéressées à 56,1% par l'idée de garder l'apprenti à l'issue de sa formation.



# DES APPRENTIS QUI S'ORIENTENT PAR CHOIX VERS L'APPRENTISSAGE

L'entrée en apprentissage correspond à une stratégie d'insertion professionnelle plus affirmée cette année encore que lors des précédentes éditions (tableau 1). **Apprendre un vrai métier (51,6%), toucher un salaire (51%), entrer dans la vie active (45,7%)** : les motivations les plus souvent données par les apprentis sont en progression de 1 à 2 points sur un an. La quatrième réponse la plus souvent donnée concerne aussi l'insertion professionnelle, puisque 40,1% des répondants voient l'apprentissage comme un moyen d'acquérir de l'expérience. Une minorité se projette même plus loin : 16,2% choisissent l'apprentissage pour se mettre à leur compte ou reprendre une entreprise.

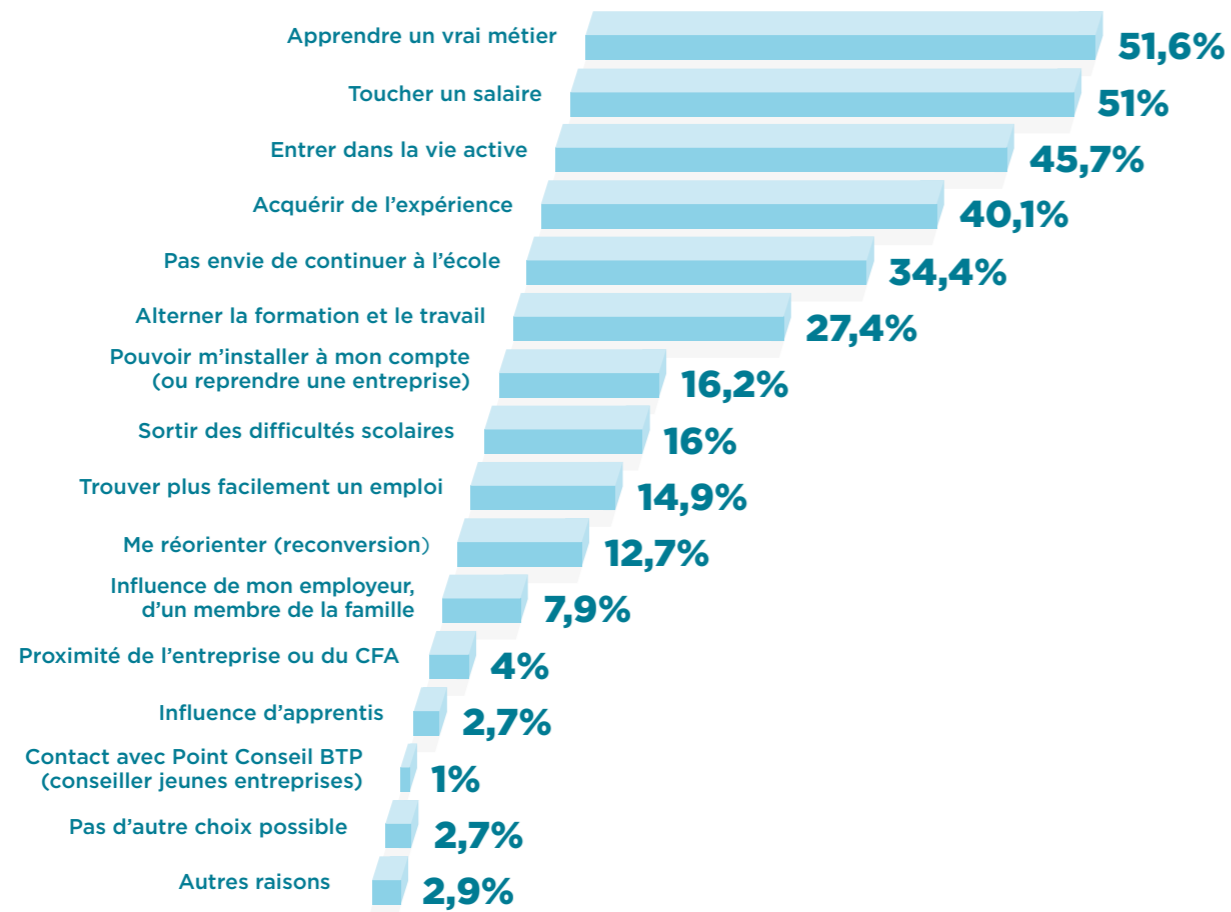
La part des apprentis qui ne souhaitent pas continuer à l'école reste significative (34,4%) mais un regard sur l'étude menée en 2013/2014 montre qu'à l'époque, 45,9% des répondants mettaient en avant cette raison. Seuls 16% des apprentis citent comme motivation des difficultés scolaires, et une infime minorité (2,7%) précise qu'elle n'avait pas d'autre possibilité que d'entrer en apprentissage.

Loin des clichés, **le choix de l'apprentissage n'est donc pas une orientation subie**. Ce mode de formation séduit non seulement par les **possibilités d'insertion professionnelle** qu'il ouvre, mais aussi par l'organisation des enseignements. Un quart des répondants (27,4%) indiquent qu'ils ont choisi l'apprentissage pour la possibilité d'alterner entre le CFA et l'entreprise. Et quand on leur demande s'il vaut mieux préparer son diplôme en apprentissage qu'être élève ou étudiant, 88,7% des apprentis sont d'accord (tableau 2). Ils sont aussi 7 sur 10 (69,6%) à être d'accord avec l'idée qu'être en apprentissage, c'est **réussir ses études** (tableau 3).

Pour 12,7% des répondants enfin, **l'entrée en CFA** correspond à une **reconversion ou d'une réorientation**. Là encore, un regard sur l'étude menée en 2013/2014 montre le chemin parcouru : à l'époque, seuls 7,7% des répondants avaient choisi l'apprentissage dans le cadre d'un changement de cap professionnel. Ce public en reconversion est particulièrement représenté dans les métiers du bois (19,9%).

## Quelles sont les raisons qui vous ont conduit(e) vers l'apprentissage ?

TABLEAU 1



## → Avoir un parent qui travaille dans le BTP joue sur les motivations

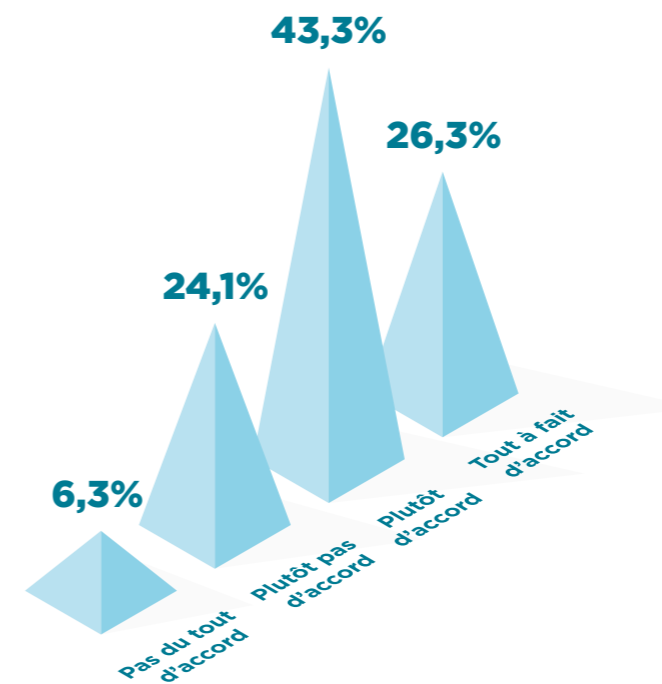
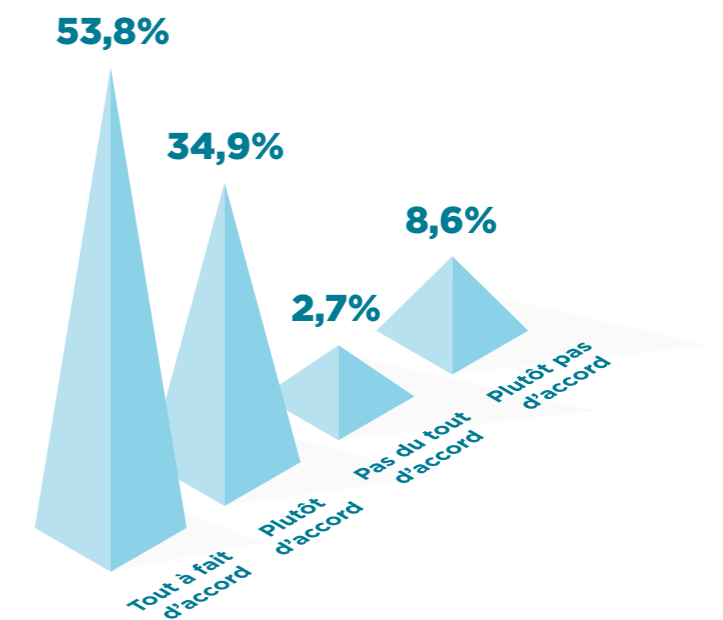
Avoir un parent qui travaille dans le BTP influe sur les motivations des jeunes qui se lancent dans l'apprentissage, en leur donnant une **conscience plus aiguë des possibilités qu'offrent ces métiers**. La possibilité de **toucher un salaire est une motivation** citée par 54,7% des apprentis qui ont au moins un membre de leur famille qui travaille ou a travaillé dans le BTP, soit 8,5 points de plus que ceux qui n'ont pas de parent dans la filière. Ils sont aussi plus nombreux à **estimer que l'apprentissage les aidera à entrer dans la vie active**. Les jeunes qui ont un parent dans le BTP sont 39,2% à dire ne pas vouloir continuer l'école, quand

ceux qui n'ont pas de parent dans la branche ne sont que 27,8% à donner cette motivation.

Une fois le choix de l'apprentissage fait, ceux qui ont un **parent actif dans le BTP sont 32,8% à dire qu'ils ont connu leur CFA via un membre de leur famille**, soit le double (16,3%) de ceux qui n'ont pas de parent dans la filière. Même tendance pour trouver l'entreprise puisque 33,5% l'ont trouvée via leur famille, près de deux fois plus (16,9%) que les apprentis qui n'ont pas de parents qui travaillent dans le BTP. **Dans 17,2% des cas, l'entreprise d'accueil est même l'entreprise des parents ou d'un proche** (autres membres de la famille, amis), une proportion qui tombe à 6,9% pour les apprentis dont les parents ne travaillent pas dans le BTP.

## Il vaut mieux préparer son diplôme en apprentissage qu'être élève ou étudiant

TABLEAU 2



## Être en apprentissage, c'est réussir ses études

TABLEAU 3

# DES APPRENTIS QUI CHOISISSENT LEUR MÉTIER PAR GOÛT

C'est un des messages forts du BVA : les apprentis ont choisi le métier auquel ils se forment parce qu'il leur plaît ! **Plus de la moitié des répondants (56%) l'ont choisi par goût personnel et/ou après un stage** (tableau 4). Là encore, c'est dans les métiers du bois (73,5%) et des Travaux Publics (65,7%) que l'on trouve le plus d'apprentis qui disent avoir choisi leur métier par goût personnel.

Les apprentis sont aussi à l'écoute de leur entourage puisque **27,5% d'entre eux disent avoir été conseillés dans leur orientation par un proche**, un professeur, ou un employeur.

Comme l'orientation vers l'apprentissage, le choix du métier répond aussi à une stratégie d'insertion professionnelle. **La possibilité de bien gagner sa vie** est une motivation pour 38,5% des répondants,

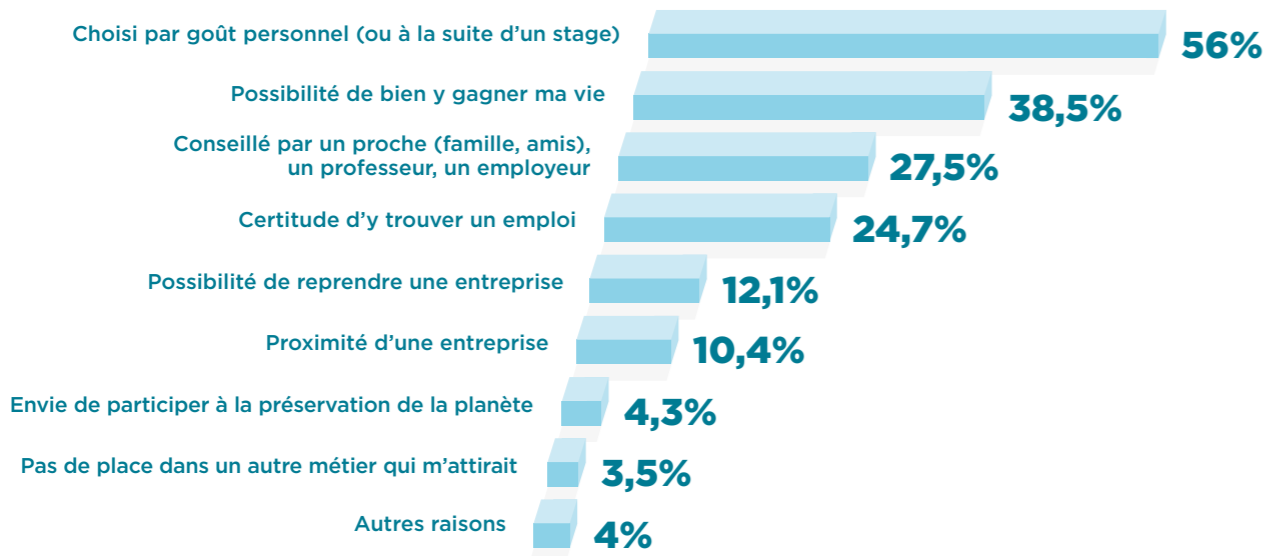
particulièrement ceux qui se forment aux métiers de l'énergie (49,5%). **La certitude de trouver un emploi** est citée par 24,7% des répondants.

**La possibilité de reprendre une entreprise** reste un horizon assez lointain pour les apprentis puisque seuls 12,1% expriment cette motivation.

Parmi les apprentis qui disent avoir choisi leur métier par goût personnel, le travail manuel est la motivation la plus citée (66,3%), suivie par l'envie de « bouger, de ne pas rester assis » (60,1%). L'ambiance sur les chantiers ou en atelier (44,8%) complète le trio des réponses les plus souvent données (tableau 5). Les autres motivations varient fortement en fonction des spécialités (voir page suivante).

## Quelles sont les raisons qui vous ont conduit(e) vers le métier que vous préparez ?

TABLEAU 4



## → Les stages, un tremplin vers les métiers du BTP

Cette année encore, le BVA met en avant l'importance des stages dans la découverte du BTP. Parmi les apprentis qui ont choisi leur métier par goût personnel, 42,9% l'ont découvert lors d'un stage (page 13). Le stage est aussi l'un des principaux moyens (15,7%) pour trouver l'entreprise d'accueil (page 16), notamment dans les métiers des Travaux Publics (22,9%). De leur côté, 14,4% des maîtres d'apprentissage disent qu'ils ont recruté leur apprenti suite à la réalisation d'un stage dans leur entreprise (page 20).

## → Pour les apprentis, des motivations très variées en fonction des métiers

Si la grande majorité des apprentis choisissent le BTP parce qu'ils aiment le travail manuel et l'idée de bouger, le choix du métier par goût personnel répond à des motivations plus spécifiques. Les jeunes formés à la maçonnerie et au gros oeuvre espèrent à 53,6% **construire quelque chose qui dure dans le temps** - soit 11,6 points au dessus de la moyenne. Ils apprécient à 59,5% de **travailler en extérieur**, quand la moyenne se situe à 38,3%. C'est encore plus vrai pour les apprentis qui se destinent aux métiers de la couverture, qui sont 69,3% à aimer le travail en extérieur (+31 points que la moyenne).

Les jeunes formés à la menuiserie et à la construction bois sont quasiment 8 sur 10 (79,8%) à aimer le côté manuel (+13,5 points). Ils sont aussi à 55,3% sensibles au fait que ce qu'ils construisent dure dans le temps (+13,3 points).

Ceux qui se forment à la métallerie et aux matériaux associés mettent en avant l'envie d'exercer un métier manuel (70,7%, soit 4,4 points au dessus de la moyenne) et l'envie de construire quelque chose qui dure dans le temps (45,3%). Ils apprécient moins le travail en équipe (33,6%, quand la moyenne est à 43,1%).

Les apprentis qui se destinent aux métiers de la finition (peinture, sols, carrelage, plâtrerie) aiment à 37,1% l'idée de **travailler à l'intérieur**, près de 20 points de plus que la moyenne. Ils s'intéressent moins au caractère durable de ce qu'ils réalisent :

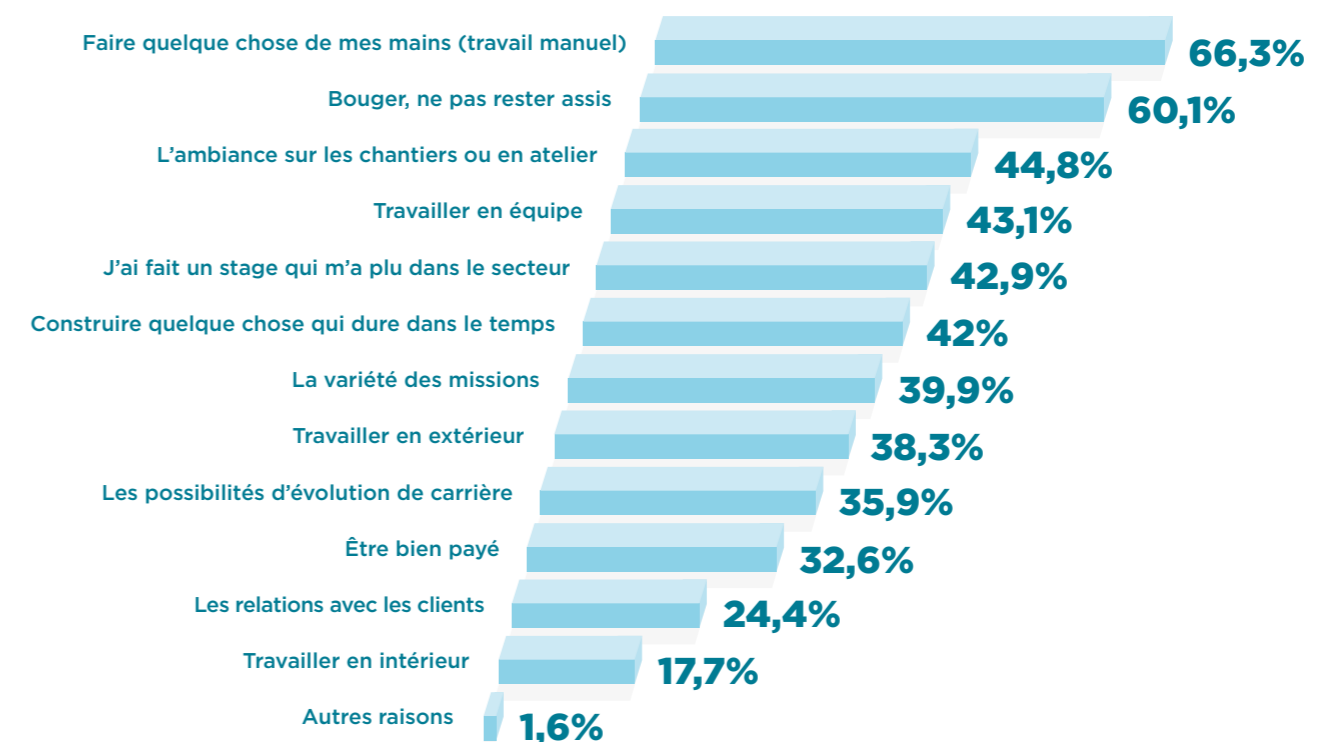
32,7% en font une motivation, près de 10 points sous la moyenne. Même tendance pour les jeunes formés aux métiers de l'énergie : seuls 32,2% sont motivés par l'idée de construire quelque chose qui dure dans le temps. Ces apprentis se distinguent par un goût plus prononcé pour la **relation clients**, citée par 33,9% d'entre eux (+9,5 points) et par l'envie d'être bien payés (44,7%, +12 points). Le bon niveau de rémunération est aussi une motivation pour les apprentis formés aux métiers de l'électricité (36,2%). Ils sont aussi les plus nombreux (46,1%) à indiquer qu'ils ont fait un stage qui leur a plu dans ce secteur.

**Les apprentis qui se distinguent le plus sont ceux qui ont choisi les Travaux Publics.** La motivation la plus souvent citée porte sur le travail en extérieur, mise en avant par 78,6% des répondants, soit 40 points de plus que la moyenne ! Ils apprécient aussi le collectif, qu'il s'agisse de **travailler en équipe** (63,4%, +20 points) ou **l'ambiance sur les chantiers** (56,3%, +11,5 points). Ce sont aussi eux qui voient le plus de possibilités **d'évolution de carrière**, à 49,9% (+14 points).

Si l'on s'intéresse aux apprentis engagés dans des études d'encadrement, les motivations sont là aussi très différentes. Les répondants ne sont plus que 16,9% à citer le travail manuel, près de 50 points en dessous de la moyenne. En revanche, **ils apprécient à 56,9% l'idée de travailler en équipe** (+16,8 points) et **à 68,5% la variété des missions** (+28,6 points). Les possibilités **d'évolution de carrière** sont une motivation pour 55,8% d'entre eux, près de 20 points au dessus de la moyenne.

## Qu'est-ce qui vous attirait vers ce métier puisque vous l'avez choisi par goût personnel ?

TABLEAU 5



# DES APPRENTIS ACTIFS DANS LA RECHERCHE DE LEUR CFA

Venus par choix dans les métiers du BTP, les futurs apprentis s'impliquent très directement dans la recherche d'une structure de formation. Avant même de se lancer dans la recherche du CFA, cela passe par une meilleure connaissance des modalités pratiques de l'apprentissage : organisation des diplômes, rémunération, conditions d'acceptation... Cette recherche d'information est plutôt fructueuse (tableau 6) : sept répondants sur dix (71,3%) indiquent avoir obtenu l'information voulue sur l'apprentissage, quand 16,5% disent avoir eu du mal à trouver, et 12,2% auraient aimé être informés autrement - des résultats stables par rapport aux éditions précédentes du BVA. Les renseignements obtenus ont clairement conforté les candidats dans leur choix de l'apprentissage : 92,3% des répondants jugent positive l'information qui leur a été délivrée (tableau 7).

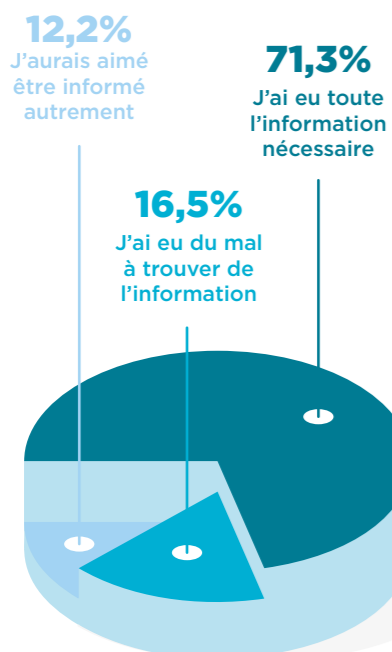
Concernant la recherche du CFA, ce sont là encore les futurs apprentis qui sont en première ligne : ce sont principalement eux (26,2%), une personne de leur famille (26%) ou un ami (19,8%)

qui identifient le centre de formation (tableau 8). En dehors de ce premier cercle, c'est d'abord le maître d'apprentissage (14,4%) qui permet la mise en contact avec le CFA. Les actions du centre de formation jouent aussi un rôle, à commencer par les journées portes ouvertes, citées par 12,5% des répondants, bien plus que les communications des CFA sur les réseaux sociaux (2,9%). Autres événements généralement organisés en présentiel, les forums sur l'apprentissage sont cités par 4,3% des futurs apprentis. Les sites internet restent un moyen efficace de faire connaître l'offre de formation, notamment ceux des établissements eux-mêmes (11,7%). Dans 9,5% des cas, c'est un autre site internet qui a permis au candidat d'identifier son établissement.

Les autres acteurs de l'orientation jouent un rôle plus secondaire, même si on note que, dans 10,7% des cas, le futur apprenti a entendu parler de son CFA par un professeur de son collège ou de son lycée, et dans 7,6% par un conseiller d'orientation.

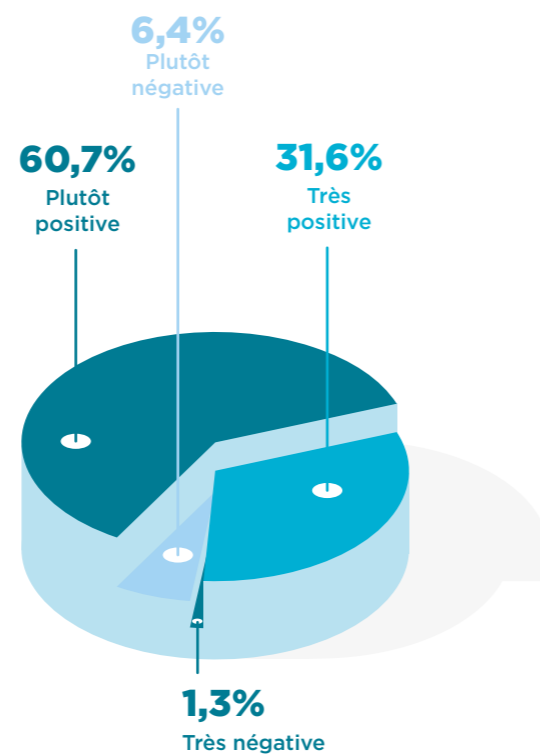
## Que pensez-vous de l'info reçue sur l'apprentissage (avant le CFA) ?

TABLEAU 6



## Cette information était positive ou négative ?

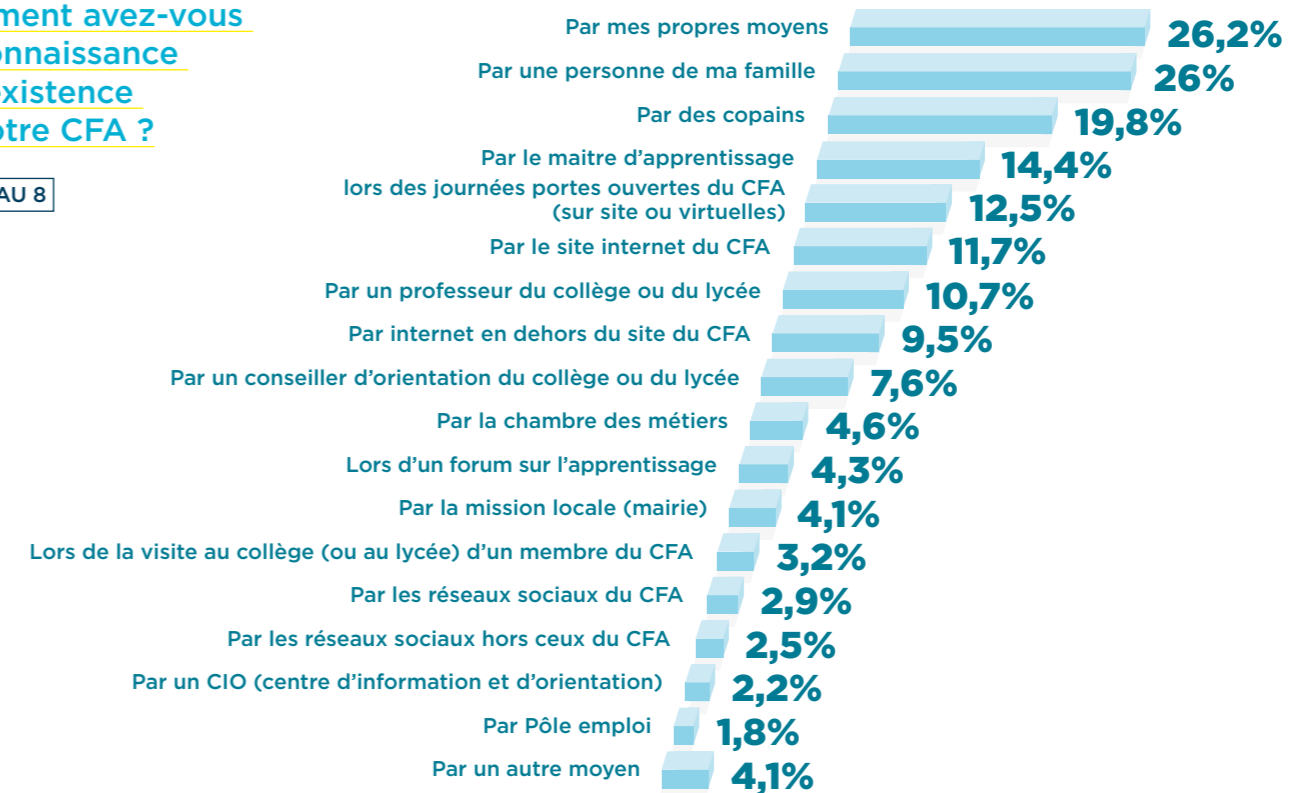
TABLEAU 7



L'information délivrée sur l'apprentissage par le CFA donne satisfaction à 90,7% des répondants, en progression de 2,4 points sur un an (tableau 9). On peut attribuer cette progression aux efforts des centres de formation pour organiser l'accueil et l'information des candidats, dans le cadre de la certification Qualiopi. Ils sont plus précisément 82,7% à dire qu'ils ont été bien informés sur le déroulé des formations, 80,7% sur les taux de réussite aux examens ou sur les possibilités de poursuite d'études, 84,1% sur leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis, et 77,9% sur le règlement intérieur de l'établissement.

## Comment avez-vous eu connaissance de l'existence de votre CFA ?

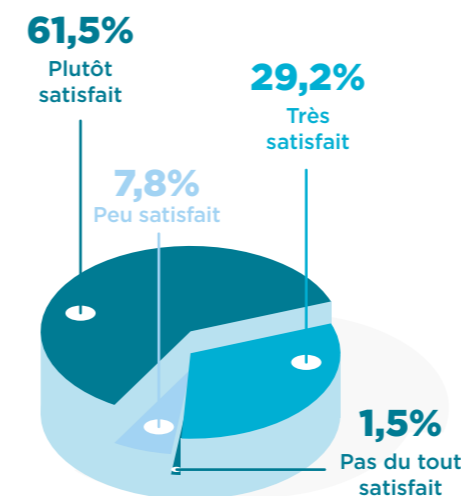
TABLEAU 8



Autre signe d'une meilleure organisation de la phase d'accueil des candidats, 56,7% des répondants disent avoir été reçus en entretien (en présentiel ou à distance) avant de commencer leur formation : un chiffre en augmentation de 7,6 points sur un an (tableau 10). Ils sont 36,9% à avoir passé des tests d'évaluation pour confirmer leur positionnement, là encore en augmentation sensible sur un an (+3,4 points).

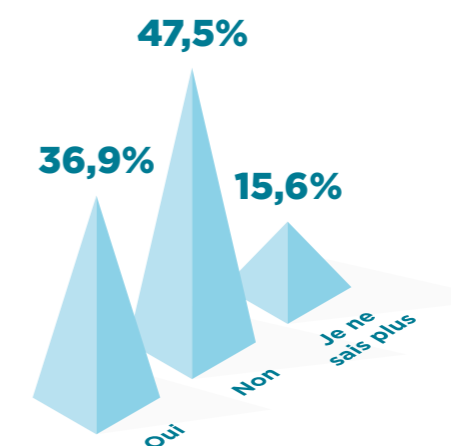
## Que pensez-vous de l'information obtenue sur l'apprentissage (par le CFA) ?

TABLEAU 9

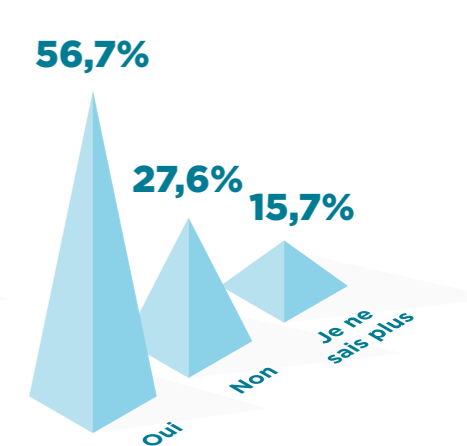


## Avant de commencer votre formation, le CFA vous a-t-il fait passer des tests d'évaluation ?

TABLEAU 10



## Avant de commencer votre formation, le CFA vous a-t-il reçu en entretien ?





# DES APPRENTIS EN PREMIÈRE LIGNE POUR TROUVER LEUR ENTREPRISE

Nouvel indice de la motivation des futurs apprentis, **c'est généralement le candidat (34,7%) lui-même qui trouve l'entreprise** (tableau 11). Quand ce n'est pas directement lui, c'est son entourage qui prend le relais, famille (26,7%) ou amis (9,6%). Dans 9,5% des cas, l'apprenti est accueilli dans une entreprise appartenant à un proche.

Derrière ce premier cercle, **les stages confirment leur rôle essentiel** (voir page 12). Dans 15,7% des cas, ils ont été l'occasion d'identifier l'entreprise d'accueil. Cette proportion est nettement plus importante dans certains champs professionnels comme les Travaux Publics (22,9%). **Les entreprises confirment l'importance des stages** : 14,4% ont connu leur apprenti par ce biais, auxquels on peut rapprocher les 5,6% qui indiquent que ce contact remonte au collège, notamment via les stages de 3<sup>e</sup>.

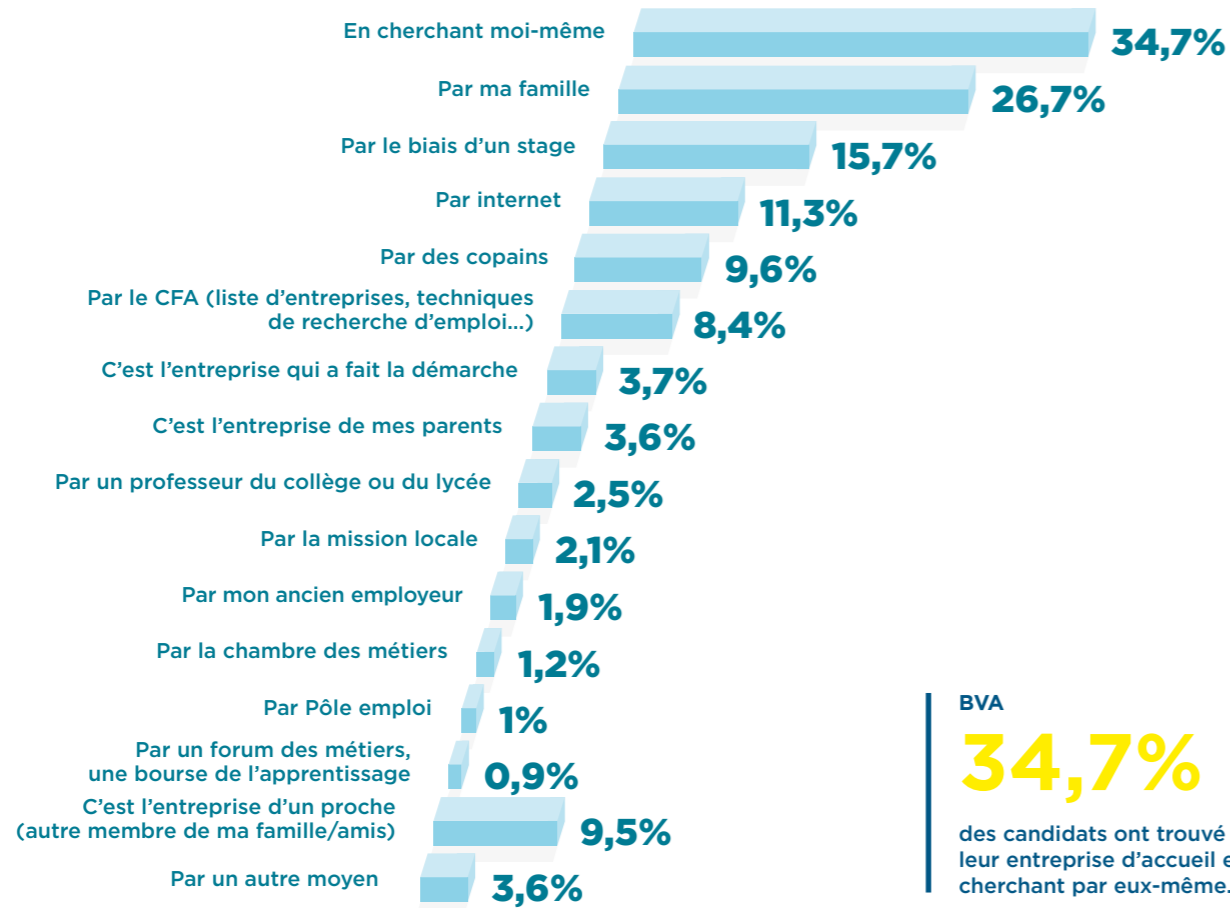
Les **recherches sur internet** jouent un rôle secondaire mais non négligeable : 11,3% des apprentis ont trouvé leur entreprise d'accueil via le web.

Le CFA intervient dans 8,4% des cas, un chiffre stable ces dernières années. Les jeunes ne semblent pas attendre une intervention du CFA pour trouver leur entreprise, ce que confirment les maîtres d'apprentissage qui sont seulement 12,3% à avoir connu leur apprenti via le CFA. Nous verrons plus loin dans cette étude (page 19) que **les entreprises expriment des attentes limitées vis-à-vis des CFA** dans la phase de recrutement.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, les CFA sont en revanche beaucoup plus sollicités : ils ont aidé 31,8% des apprentis à trouver une nouvelle entreprise pour poursuivre leur formation (voir page 38).

## Comment avez-vous trouvé votre entreprise d'accueil ?

TABLEAU 11

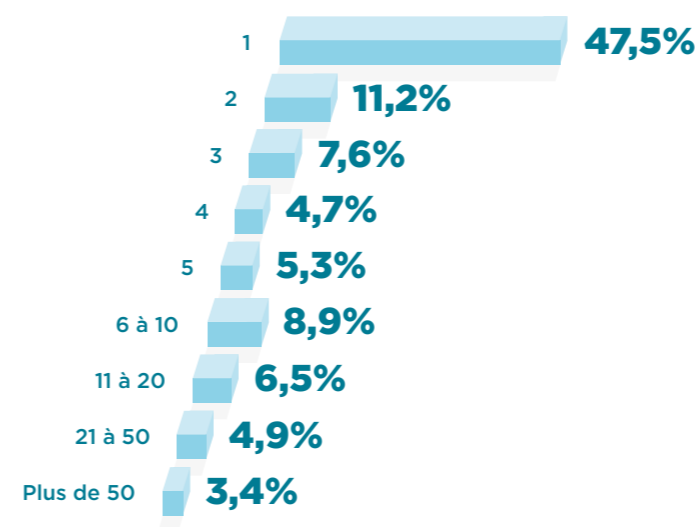


**BVA**  
**34,7%**

des candidats ont trouvé leur entreprise d'accueil en cherchant par eux-même.

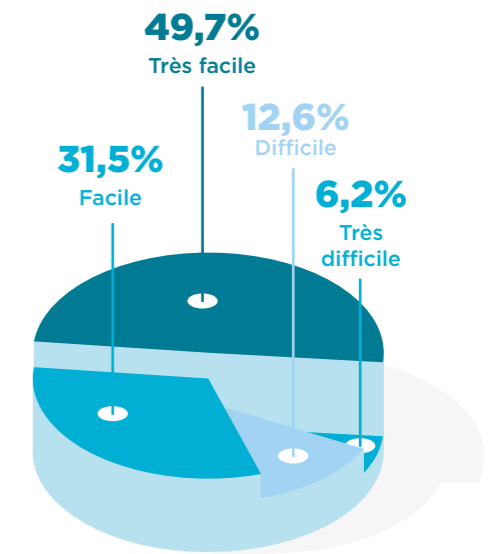
## Combien d'entreprises avez-vous contactées pour trouver votre maître d'apprentissage ?

TABLEAU 12



## Trouver votre entreprise formatrice a été facile ou difficile ?

TABLEAU 13

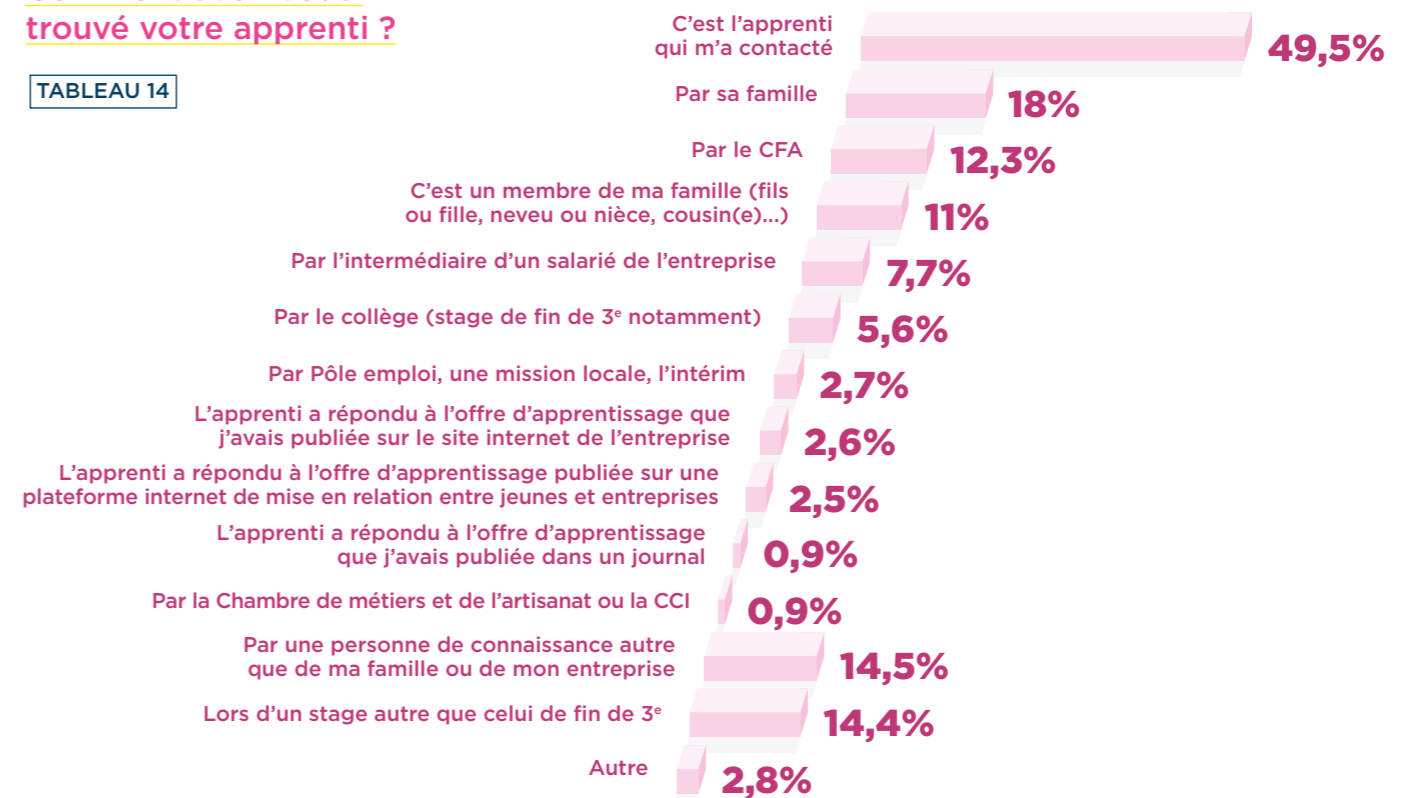


Dans près d'un cas sur deux (47,5%), **les apprentis n'ont eu à contacter qu'une entreprise pour trouver leur maître d'apprentissage** (tableau 12). Au final, les répondants jugent à 81,2% que la recherche de l'entreprise d'accueil a été **facile ou très facile** (tableau 13). C'est 2,4 points de plus que dans l'étude réalisée en 2018/2019, la dernière avant **la crise sanitaire**. Les **mesures de soutien** prises par le gouvernement pour limiter les impacts des confinements, conjuguées aux **besoins des entreprises en main d'oeuvre**, ont pu contribuer à faciliter le recrutement des apprentis.

**Les entreprises confirment le rôle moteur des candidats** dans la mise en relation : **dans 49,5% des cas**, c'est l'apprenti lui-même qui a les a contactées, et **dans 18% sa famille** (tableau 14). On a déjà parlé du rôle des stages, qui ont joué dans 14,4% des cas : **les réseaux personnels** sont aussi importants puisque 14,5% des entreprises ont connu leur apprenti via une **personne de leur connaissance**, 11% par le biais d'un membre de leur famille, et 7,7% via un salarié de l'entreprise. On se souvient aussi que 12,3% des entreprises indiquent que la mise en relation a été faite par le CFA.

## Comment avez-vous trouvé votre apprenti ?

TABLEAU 14



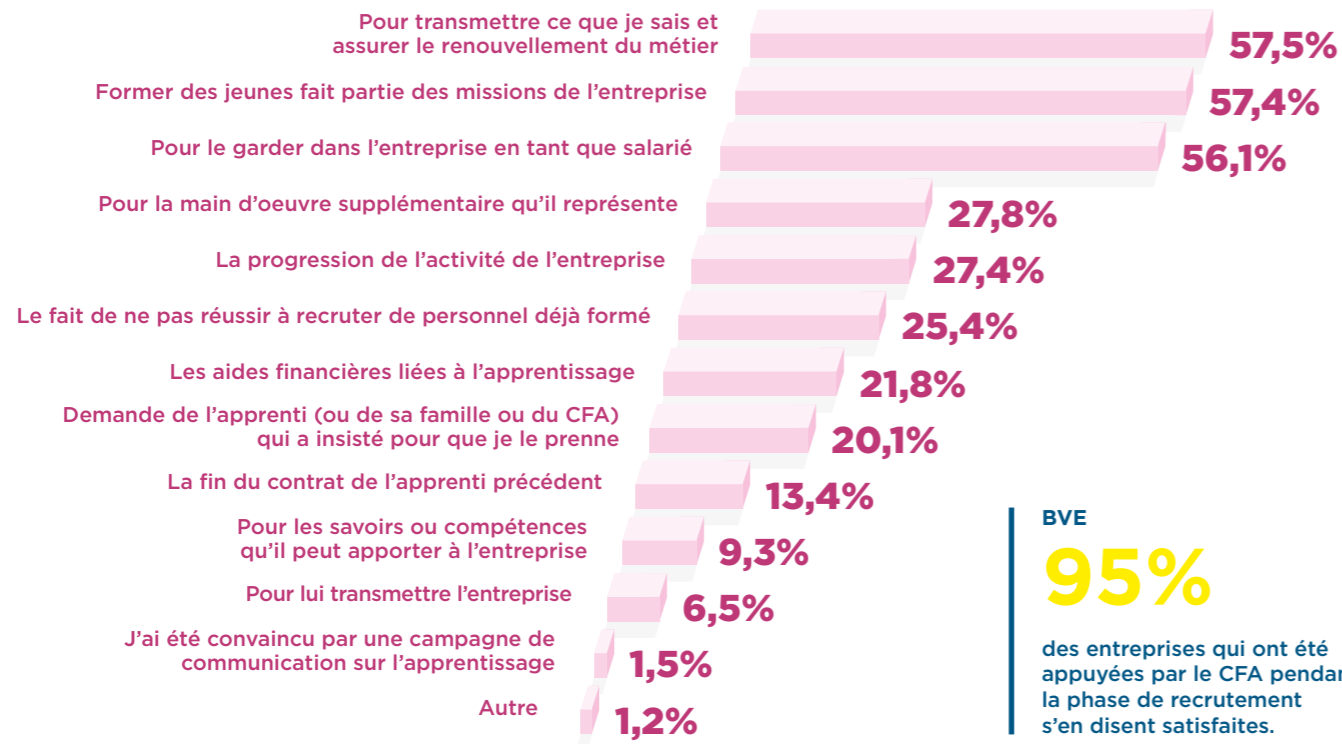
# DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT PAR BESOIN ET PAR CONVICTION

La décision d'accueillir un apprenti est un choix mûrement réfléchi par l'entreprise. Plus encore que dans les éditions précédentes, le BVE met en évidence deux grandes motivations (tableau 15). La première de ces motivations est liée à la transmission des compétences. Ainsi, 57,5% des maîtres d'apprentissage font du recrutement d'un apprenti **une occasion de transmettre ce qu'ils savent** dans l'idée d'assurer le renouvellement du métier - un chiffre en progression de 7 points sur un an. C'est notamment le cas pour 62% des entreprises sans salarié, et de 61,4% de celles qui comptent 1 ou 2 salariés. Les maîtres d'apprentissage sont aussi 57,4% à juger que **former des jeunes fait partie des missions de l'entreprise**, soit 6 points de plus que l'an dernier. C'est cette fois dans les entreprises de plus de 10 salariés que cette motivation est la plus souvent citée (74,8%).

La deuxième famille de motivations est plus directement **d'ordre économique**. Pas moins de **56,1% des entreprises espèrent garder leur apprenti à l'issue de son apprentissage** : un pourcentage en progression de près de 8 points sur un an, et qui atteint même 70,1% pour les entreprises de plus de 10 salariés. Elles sont aussi 27,8% à se dire intéressées par **la main-d'œuvre supplémentaire** que représente l'apprenti (+3,7 points en un an) et donc 25,4% à citer **les difficultés à recruter du personnel qualifié** (+2,5 points). Dans 27,4% des cas, l'intégration d'un apprenti est aussi vue comme une réponse à un **accroissement de l'activité de l'entreprise**. Le recrutement d'un apprenti est donc avant tout affaire de besoin et de conviction. **Les aides financières** ne sont une motivation que pour 21,8% des entreprises, dont la moitié (49,6%) disent qu'elles auraient recruté même sans ce soutien financier.

## Qu'est-ce qui vous a conduit à recruter un apprenti ?

TABLEAU 15



**BVE**  
**95%**  
des entreprises qui ont été appuyées par le CFA pendant la phase de recrutement s'en disent satisfaites.

Dans ce choix stratégique d'accueillir un apprenti, **les entreprises expriment finalement peu d'attentes par rapport au CFA**. Seules 22,6% rapportent avoir bénéficié **d'un appui du centre de formation dans la phase de recrutement** ou d'accueil de l'apprenti (tableau 16). Parmi celles qui n'en ont pas bénéficié, seules 22% se disent intéressées par un tel accompagnement (tableau 17).

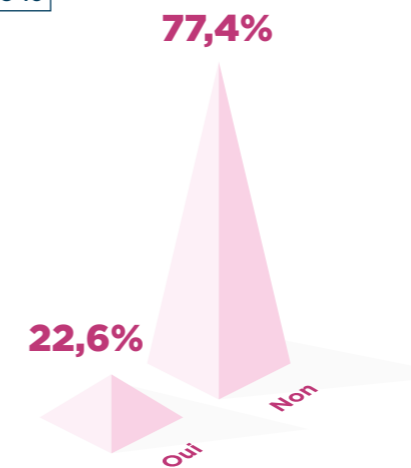
Pourtant, les entreprises qui ont été appuyées par le CFA pendant la phase de recrutement s'en disent à près de 95% satisfaites. Près des trois quarts (74,7%) expriment même un niveau de satisfaction de 4 ou 5 (sur 5) : un chiffre en progression de 7,6 points sur un an. On peut y voir là encore le fruit **des efforts des CFA pour structurer leurs actions d'information et d'accompagnement des publics**, en cohérence avec **le référentiel Qualiopi**.

Quand on demande aux entreprises comment le CFA les a aidées dans la phase de recrutement (tableau 18), elles citent principalement **un appui dans la rédaction des contrats** (49,9%), l'information sur les **aides financières disponibles** (31,9%) et l'information sur les **contenus et l'organisation de la formation** (29,6%). L'appui du CFA concerne aussi la **sélection des candidats**, qu'il s'agisse de proposer des jeunes correspondant au profil recherché (26,9%) ou des jeunes à proximité de l'entreprise pour faciliter le quotidien (19,5%).

Il est intéressant de relever que, parmi les entreprises qui souhaiteraient bénéficier d'un appui au recrutement, **les questions liées à la sélection des candidats sont prioritaires** : elles aimeraient à 57,7% que le CFA leur propose des jeunes correspondant au profil recherché, et à 52,5% résidant à proximité. Elles aimeraient aussi à 25,7% que le centre publie leur offre sur son site internet, ce qui n'est le cas que dans 10,3% des appuis mis en oeuvre. L'accompagnement sur les questions administratives est aussi moins recherché par ces entreprises : seules 20,6% aimeraient être aidées sur la **rédaction des contrats**, et 20,2% informées sur les questions financières.

## Avez-vous bénéficié d'un appui du CFA dans la phase de recrutement ou d'accueil d'un apprenti ?

TABLEAU 16



## N'ayant pas bénéficié d'accompagnement du CFA au moment du recrutement et de l'accueil de l'apprenti, auriez-vous souhaité en bénéficier ?

TABLEAU 17

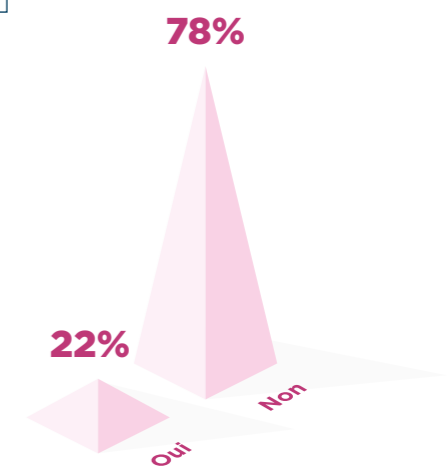
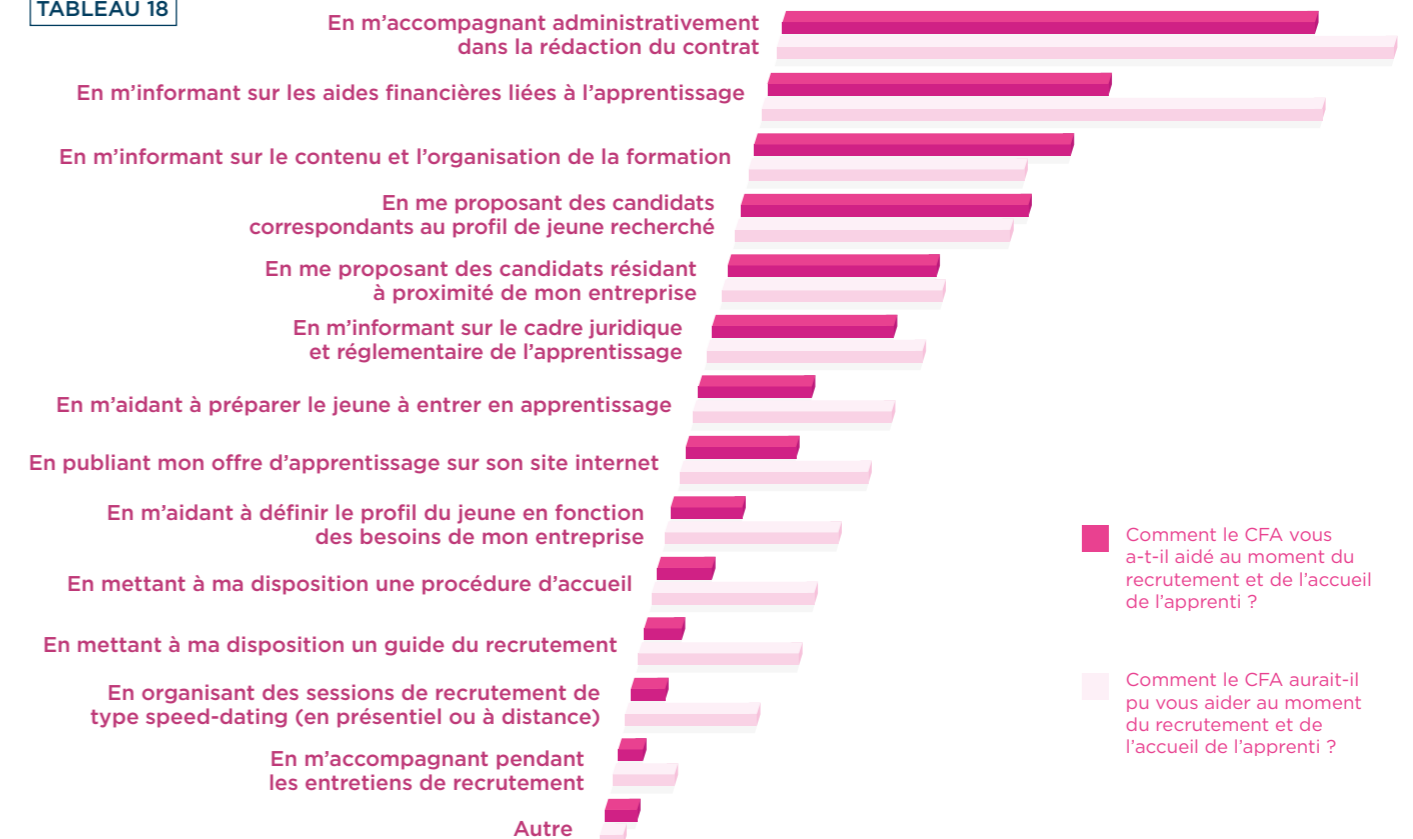


TABLEAU 18



■ Comment le CFA vous a-t-il aidé au moment du recrutement et de l'accueil de l'apprenti ?  
□ Comment le CFA aurait-il pu vous aider au moment du recrutement et de l'accueil de l'apprenti ?

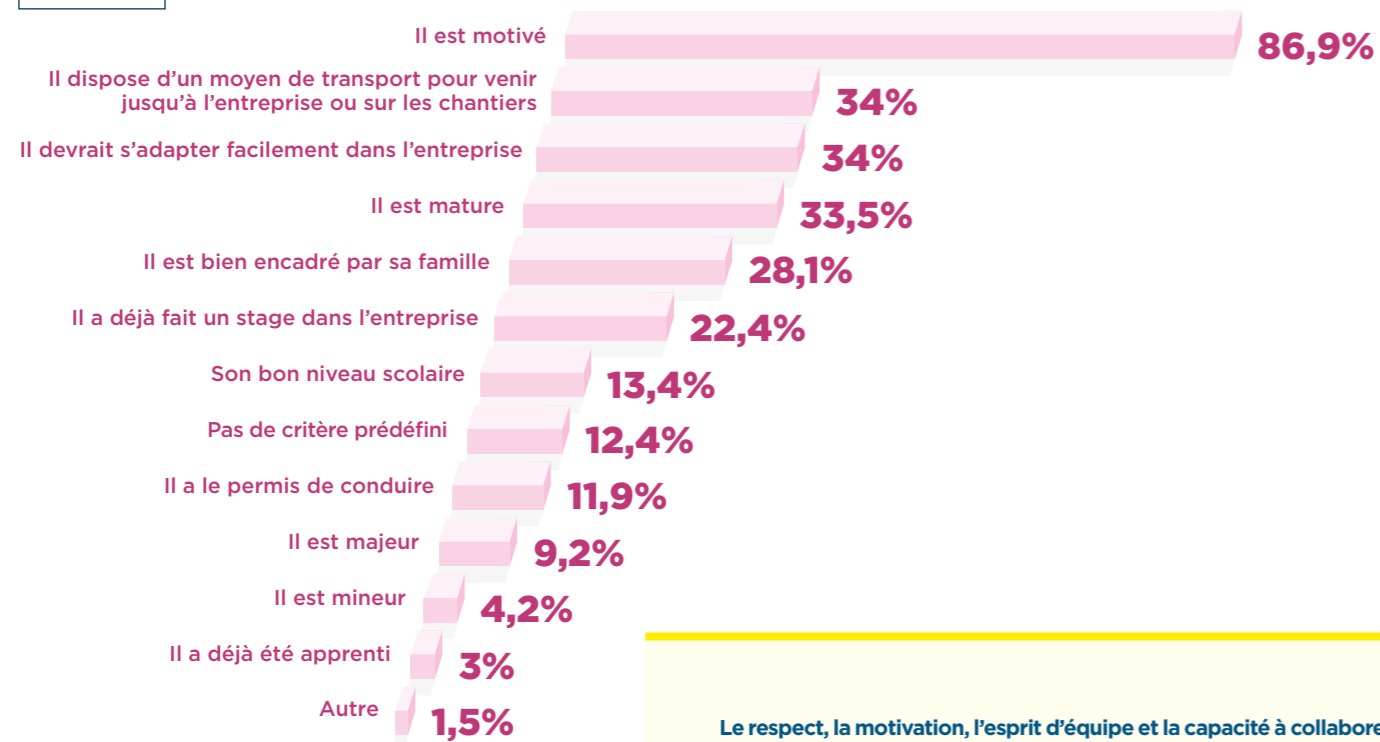
# LA MOTIVATION, PREMIÈRE ATTENTE DES ENTREPRISES

Elles attendent des apprentis avant tout impliqués ! Une très large majorité d'entreprises (86,9%) fait de **la motivation de l'apprenti un critère de recrutement**, en hausse de 2,3 points sur un an (tableau 19). Quand on leur demande de définir cette motivation, les maîtres d'apprentissage citent d'abord **la curiosité** (79,9%) et **l'intérêt pour l'activité** de l'entreprise (63%). Les questions de comportement interviennent de façon secondaire (41,4%) et encore moins l'existence d'un projet professionnel bien défini (28,7%) au moment où démarre la formation.

Revenons aux autres critères de sélection de l'apprenti. Derrière la motivation, c'est **la capacité d'autonomie du candidat** qui fait la différence : 34% attendent qu'il dispose d'un moyen de transport pour venir dans l'entreprise et sur les chantiers (+2 points en un an), et 33,5% qu'il soit mature. Sa capacité d'adaptation à l'entreprise est citée par 34% des maîtres d'apprentissage. Là encore, les stages peuvent contribuer à faciliter l'intégration puisque 22,4% des répondants en font un de leurs critères de sélection. Les entreprises sont aussi attentives à l'environnement du jeune puisque 28,1% sont sensibles à l'encadrement familial. Le niveau scolaire est clairement secondaire, cité par 13,4% seulement des répondants.

## Quels sont vos critères pour choisir un apprenti ?

TABLEAU 19



**Le respect, la motivation, l'esprit d'équipe et la capacité à collaborer** sont citées à la quasi unanimité (plus de 99,5% à chaque fois) comme **des compétences importantes dans la vie de l'entreprise** (tableau 21). **Le respect de soi-même** et des collègues est même jugé indispensable par 7 dirigeants sur 10 (70,6%). Les compétences comportementales plus directement liées au travail sont également appréciées, qu'on parle de **rigueur** (indispensable pour 44% des répondants et importante pour 55,6%), **d'autonomie** (indispensable à 34,5% et importante à 64,4%) ou de **capacité à prendre des décisions en cas de problèmes** (indispensable à 28,3% et importante à 70%).

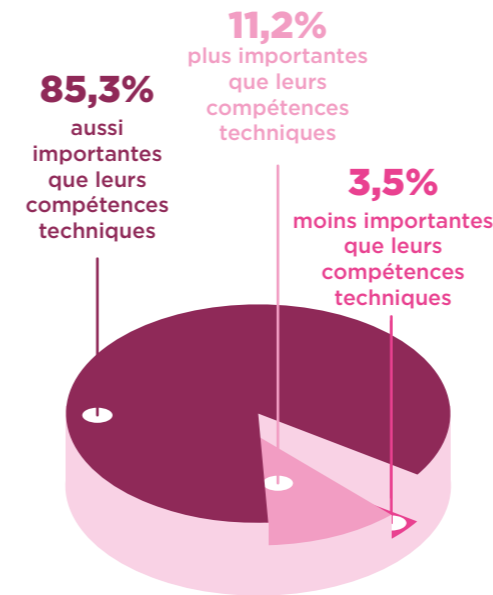
À l'inverse, **le leadership** n'est cité comme une compétence indispensable des salariés que par 6,5% des chefs d'entreprise (pour 71,2% qui la jugent importante), et **la créativité** par 15,4% des répondants (pour 78,1% qui la jugent importante).

## Des entreprises toujours plus attentives aux compétences comportementales

Cette année encore, le BVE a été l'occasion d'interroger les chefs d'entreprise sur leurs attentes vis-à-vis de leurs salariés, apprentis compris (tableau 20). Le message est clair : **les compétences comportementales** sont jugées à 85,3% **aussi importantes que les compétences techniques** (en hausse d'un point sur un an), et même, pour 11,2% des répondants, plus importantes.

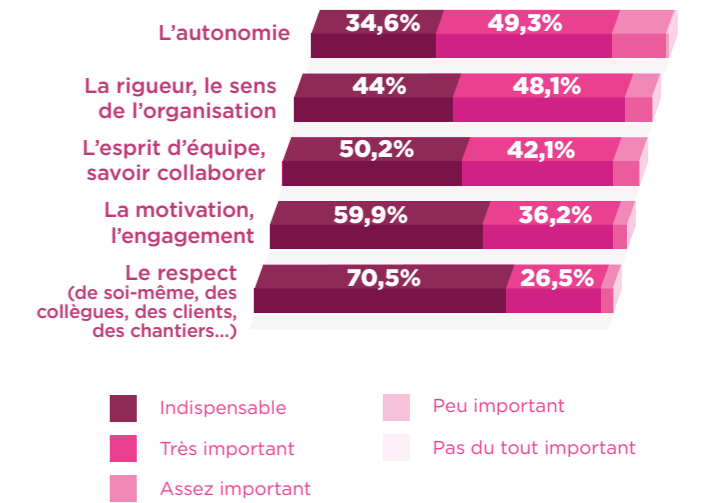
## Pour vous, les compétences comportementales de vos salariés sont...

TABLEAU 20



## Évaluation des 5 compétences les plus attendues : respect, motivation, esprit d'équipe, capacité à collaborer, rigueur, autonomie

TABLEAU 21



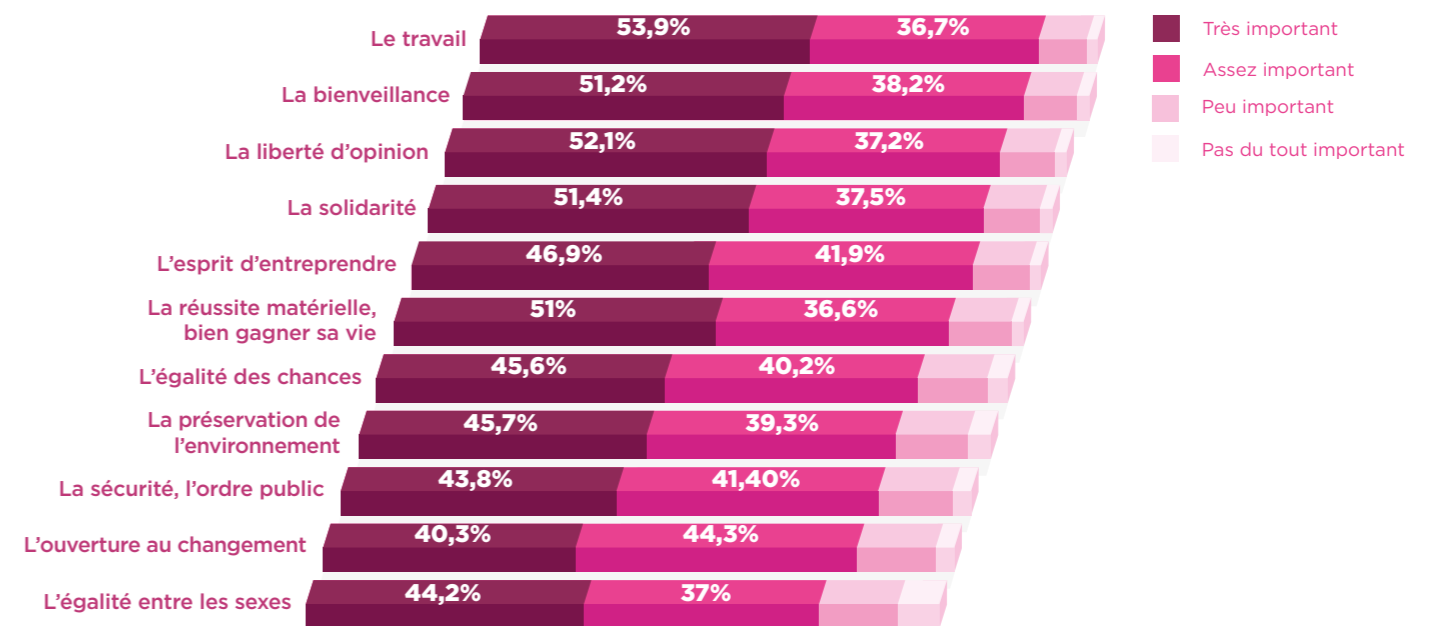
## Chez les apprentis, un socle de valeurs affirmé mais nuancé

Le BVA a interrogé les apprentis sur l'importance **d'une dizaine de valeurs** (tableau 22). Quatre ressortent du lot : **le travail**, jugé très important ou assez important par 90,6% des répondants, **la liberté d'opinion** (89,3%), **la bienveillance** (89,4%) et **la solidarité** (88,9%). Parmi les autres valeurs, **la réussite matérielle** est citée par 87,6% des apprentis dont 51% la juge très importante, quand

**l'esprit d'entreprendre** est mis en avant par 88,8% des répondants (dont 46,9% en font une valeur très importante). Même si elles sont plébiscitées par une large majorité d'apprentis, les deux valeurs qui recueillent le moins d'adhésions sont **l'ouverture au changement** (15,4% la jugent peu voire pas du tout importante) et **l'égalité entre les sexes** (18,8%).

## Importance des valeurs (toutes les valeurs)

TABLEAU 22



# L'APPRENTI EN FORMATION

De l'accueil au diplôme  
des réussites à consolider



**T**out au long de leur formation, les apprentis renvoient **une image très positive du travail des CFA**. Il est souvent fait référence dans les pages suivantes aux précédentes éditions du BVA et du BVE : ces comparatifs montrent **une nette progression des taux de satisfaction**, sur quasiment tous les aspects. Avec, au final, des retours très positifs des apprentis comme des entreprises, à toutes les étapes de la formation.

L'accueil est un premier sujet sur lequel les CFA ont **beaucoup progressé**, en lien avec leurs démarches pour obtenir la **certification Qualiopi**. Ces progrès se traduisent notamment par une remise plus systématique des livrets d'accueil, même si, sur ce point comme sur d'autres, les Baromètres montrent des marges de progression. Les entreprises font aussi état d'une **meilleure coordination** sur l'articulation de la formation entre le CFA et l'entreprise en amont de la rentrée (+4 points en un an).

Les apprentis apprécient aussi leur quotidien au CFA, qu'il s'agisse des relations avec les personnels ou avec les autres apprentis. Année après année, leur satisfaction augmente sensiblement sur les **locaux** mais plus encore sur les **équipements techniques** : les trois quarts (74,1%) s'en disent satisfaits, en hausse de 16 points sur 10 ans ! Là encore, la **politique de qualité des CFA montre**, sur le long terme, **des résultats tangibles**.

Certes, tout n'est pas parfait dans l'organisation des formations : les livrets d'apprentissage ne sont pas peut-être aussi utilisés qu'ils le devraient, et une entreprise sur deux trouve problématique le décalage entre les enseignements au CFA et les situations de chantier. Mais au final, les taux de satisfaction des apprentis comme des entreprises sur le CFA dépassent les 85%. Signe de cette réussite, **9 entreprises sur 10 se disent prêtes à recruter un nouvel apprenti** avec le même centre de formation.

**74,1%**

des apprentis se disent satisfaits des équipements techniques.

**+ de 85%**

des apprentis comme des entreprises se déclarent satisfaits du CFA.

**9/10**

entreprises se disent prêtes à recruter un nouvel apprenti avec le même centre de formation.



# UNE ENTRÉE EN FORMATION TOUJOURS MIEUX ANTICIPÉE

C'est l'un des points décisifs du référentiel national qualité, et sans doute l'un des terrains les plus investis par les CFA ces dernières années : **l'accueil constitue un moment stratégique de la formation**. Pour la première fois cette année, une majorité d'apprentis (50,6%) indique qu'ils ont reçu un livret d'accueil du CFA, en hausse de plus de 3 points sur un an (*tableau 24*). Pour ceux qui indiquent avoir reçu ce livret, son contenu est jugé satisfaisant à 83,5%.

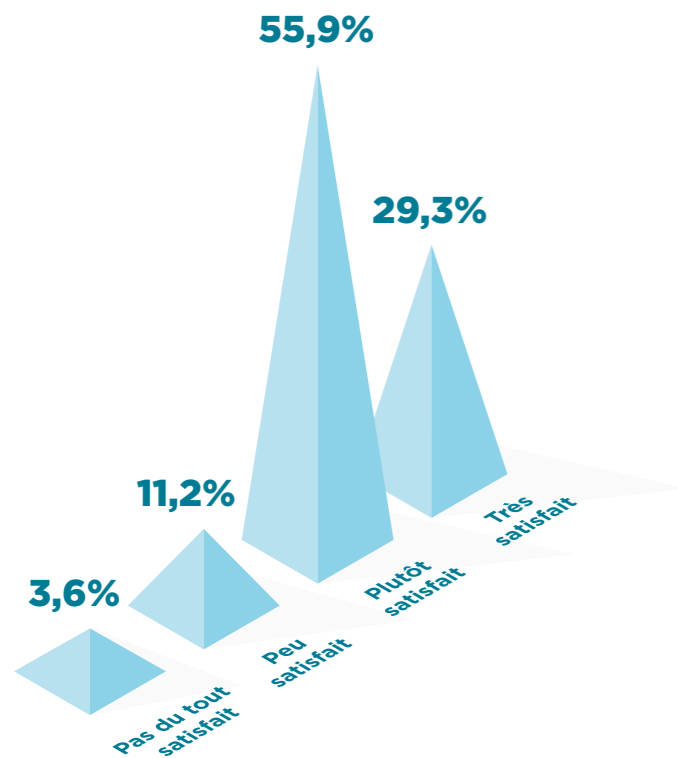
Plus généralement, **l'accueil du CFA est jugé positivement par 85,2% des apprentis** (*tableau 23*), un niveau stable ces dernières années. Un regard sur le temps long permet de voir les progrès réalisés

en moins d'une décennie. Ainsi, dans l'étude menée en 2013/2014, ce taux de satisfaction sur l'accueil était inférieur de 7 points.

Fait notable, les apprentis sont aussi 94% à être d'accord pour dire qu'ils ont été bien accueillis par leur entreprise formatrice, dont 70,9% tout à fait d'accord. Dans 6 cas sur 10 (59,6%), les maîtres d'apprentissage indiquent qu'ils consacrent un moment particulier pour l'accueil de l'apprenti, et dans 19,4% qu'ils suivent la procédure d'accueil définie par l'entreprise. Seul 1 maître d'apprentissage sur 5 (20,9%) reconnaît qu'il n'y a pas de moment particulier prévu pour l'accueil.

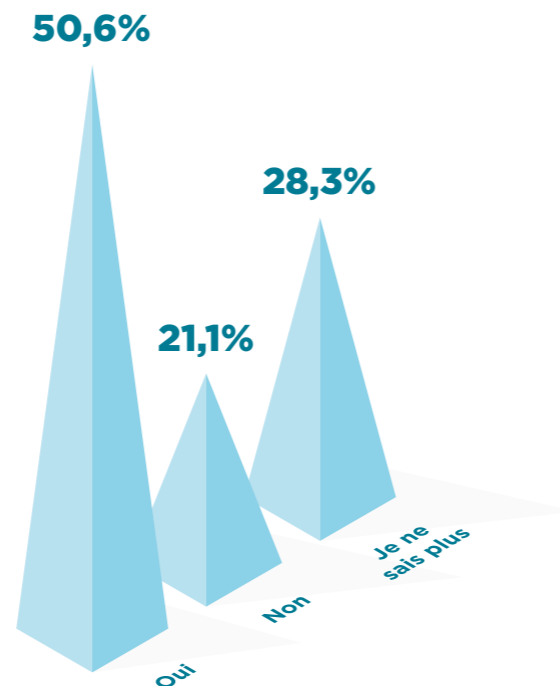
## Êtes-vous satisfait(e) de votre accueil au CFA à la rentrée ?

TABLEAU 23



## Le CFA vous a-t-il remis un livret d'accueil ?

TABLEAU 24



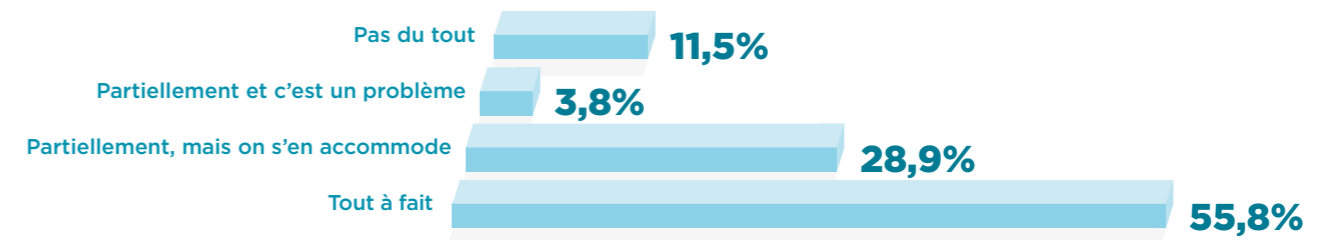
On le voit, **l'entrée en formation est bien vécue** par une large majorité d'apprentis, et le meilleur dialogue entre le CFA et l'entreprise y a sans doute contribué. C'est en effet l'un des enseignements de ce BVE : les maîtres d'apprentissage font état d'une **meilleure coordination avec le CFA** en amont de la rentrée. Ils sont une majorité (55,8%) à dire qu'ils ont été informés de l'ensemble des activités professionnelles que recouvre le diplôme préparé par l'apprenti, en hausse de 6,5 points sur un an (*tableau 25*).

Un autre chiffre est encourageant : 44,7% des entreprises indiquent qu'elles se sont coordonnées avec le CFA sur

l'articulation de la formation en amont de la rentrée - un chiffre en hausse de 4 points sur un an (*tableau 26*). De même, la part des maîtres d'apprentissage qui rapporte qu'il n'y a eu aucune coordination avec le CFA baisse de 5,6 points sur un an, à 19,6%. Une part non négligeable d'entreprises (30,7%) indique que cette coordination n'a été que partielle, mais qu'elles s'en accommodent. Des marges de progression existent donc, mais la tendance est clairement à **une meilleure anticipation de la rentrée**, dans la logique des procédures de qualité mises en oeuvre dans le cadre de Qualiopi.

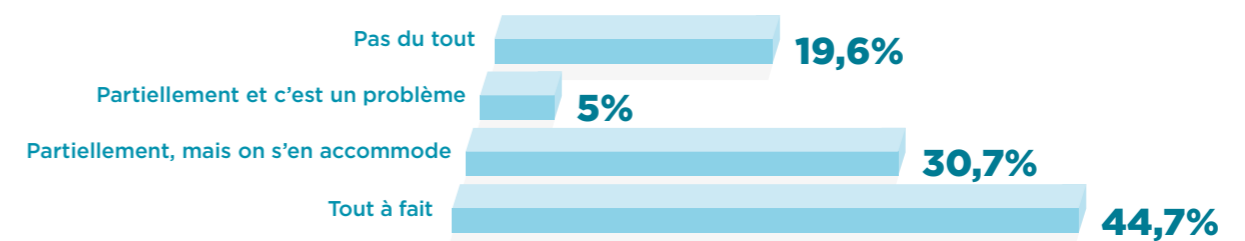
## Avant que l'apprenti commence sa formation, avez-vous été informé par le CFA de l'ensemble des activités professionnelles que recouvre le diplôme qu'il allait préparer ?

TABLEAU 25



## Avant que l'apprenti commence sa formation, vous êtes-vous coordonné avec le CFA sur l'articulation de la formation entre lui et vous ?

TABLEAU 26



# DES APPRENTIS QUI APPRÉCIENT LE QUOTIDIEN AU CFA

Les apprentis font un retour positif sur leur vie au CFA, à la fois dans les rapports avec les personnels et les autres apprentis. Le BVA fait état d'une meilleure satisfaction sur les relations avec les équipes du CFA, quelle que soit leur fonction (tableau 27). Dans le détail, **c'est toujours avec les formateurs que les relations sont jugées les plus satisfaisantes, à 88,5%**. Les relations avec la direction du CFA sont jugées satisfaisantes à 76%, en progression de près de 2 points sur un an, et de 11,6 points par rapport à l'étude menée en 2013/2014.

**La satisfaction sur les locaux du CFA atteint 70%** (tableau 28). Ce niveau est stable sur un an, mais là encore, un regard sur l'édition 2013/2014 du BVA montre le chemin parcouru, avec une **progression de près de 6 points**. Concernant les équipements (machines, outils, matériels), **le taux de satisfaction grimpe à 74,1%**, en hausse de 2,2 points sur un an, et de 16 points par rapport à l'étude menée en 2013/2014 ! Tout indique que les investissements consentis ces dernières années en matière de **rénovation des CFA ont porté leurs fruits**, avec des plateaux techniques modernisés et un cadre de formation amélioré.

## Qualité des relations : toutes les catégories de personnels

TABLEAU 27

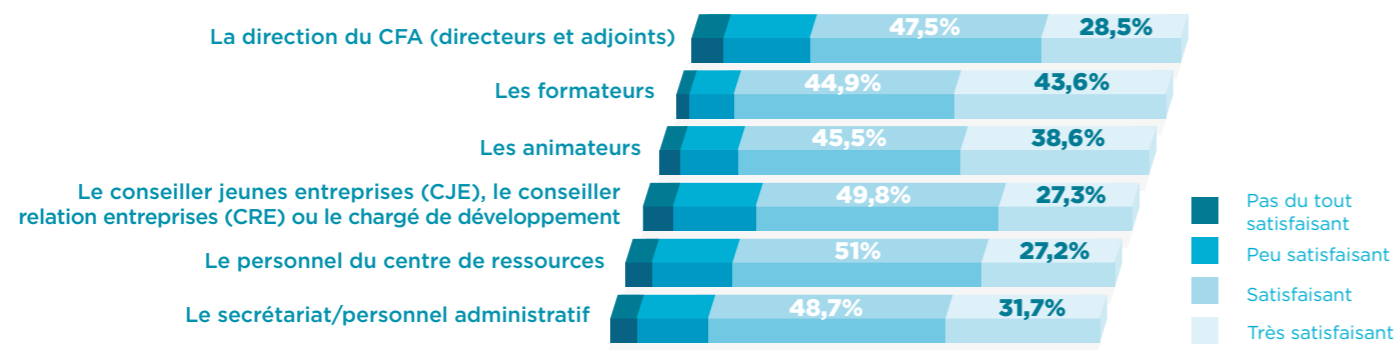
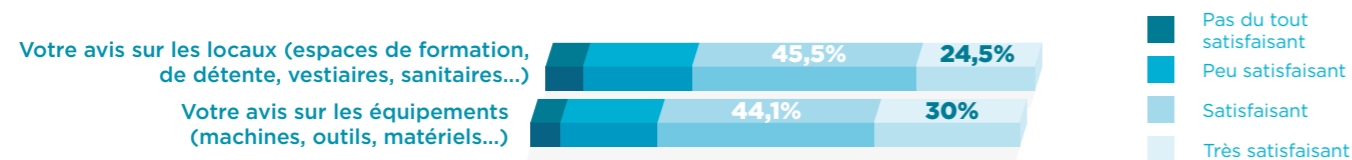


TABLEAU 28



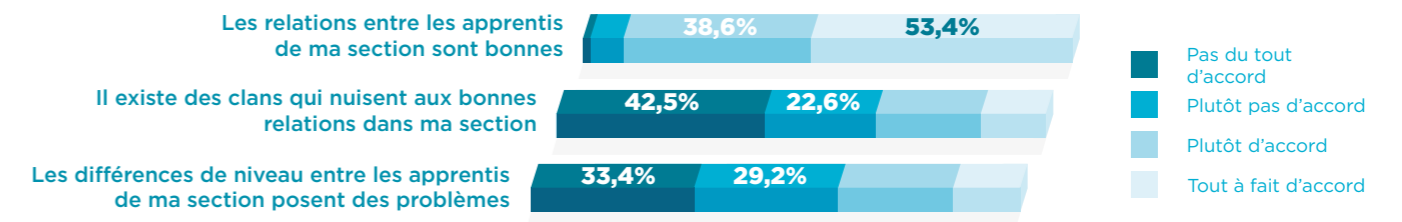
Au quotidien, **les apprentis apprécient** aussi les relations avec leurs pairs : ils jugent **à 92% que l'ambiance est bonne** au sein de leur section, et à 85,3% avec les autres sections (tableau 29). Un peu plus d'un tiers (35%) estime cependant qu'il existe des clans qui nuisent à l'ambiance au sein de la section : un chiffre en baisse de 4,5 points sur un an, mais supérieur à ce qu'il était il y a deux ans.

Les apprentis sont un peu moins nombreux à rapporter des différences de niveau problématiques : 37,3% y sont confrontés dans leur section, soit une nette baisse, de 5 points, par rapport à la dernière étude. On peut y voir **le fruit des efforts menés par les CFA** pour mieux gérer la diversité des publics au sein des sections, et notamment les publics en reconversion.

Pour la première fois cette année, il a été demandé aux apprentis s'ils avaient **connaissance des activités proposées** dans la journée par le CFA : seule une minorité (34,3%) répond favorablement. Parmi les apprentis qui ont connaissance de ces activités, **près de 8 sur 10 (78,6%) s'en disent satisfaits**. Les deux tiers (68,1%) ont même le sentiment d'être associés au choix de ces activités. Les activités les plus citées portent sur le sport (65,3%), le foyer (40,5%), et de façon secondaire sur la culture (20,4%) et les visites en lien avec le métier (16,6%). Les activités liées aux droits et devoirs des citoyens sont citées par 11,1% des apprentis.

## Relations avec les apprentis

TABLEAU 29



BVA

**92%**

des apprentis jugent que l'ambiance est bonne au sein de leur section.

BVA

**85,3%**

des apprentis jugent que l'ambiance est bonne entre les différentes sections.

BVA

**78,6%**

des apprentis qui ont connaissance des activités proposées par le CFA s'en disent satisfaits.

# DES FORMATIONS APPRÉCIÉES PAR LES APPRENTIS ET LES ENTREPRISES

Avec 85,5% d'opinions positives, la satisfaction des apprentis sur leur formation au CFA est en hausse de 2,4 points sur un an (*tableau 30*). Les retours sont particulièrement positifs auprès des apprentis en formation de niveau 3 (87,5%). La satisfaction reste largement majoritaire auprès des autres apprentis mais décroît à partir du niveau 4 (81,2%) et plus encore sur le supérieur (75,8% en niveau 5).

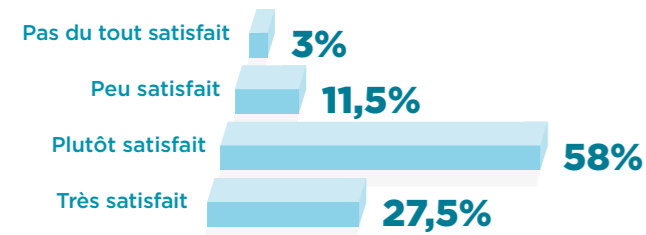
Dans le détail, les enseignements au CFA sont **jugés intéressants** par une large majorité d'apprentis (*tableau 31*). Les enseignements

professionnels **intéressent 87,7% d'entre eux**. L'enseignement général est **jugé intéressant à 67,3%**, soit 9 points de plus que dans l'enquête menée en 2013/2014.

Le travail en entreprise est lui aussi **très apprécié des apprentis** (*tableau 32*), avec 91,6% de retours positifs, parmi lesquels 52,2% de **très satisfaits**. Au final, ils sont 90% à dire qu'ils recommanderaient à un proche la formation qu'ils ont suivie.

## Êtes-vous satisfait(e) de la formation suivie au CFA ?

TABLEAU 30



## À propos du travail en entreprise, diriez-vous que vous êtes satisfait(e) ?

TABLEAU 32

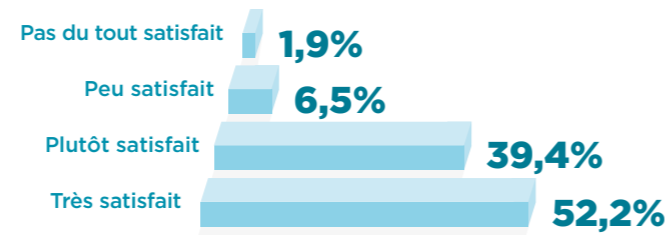
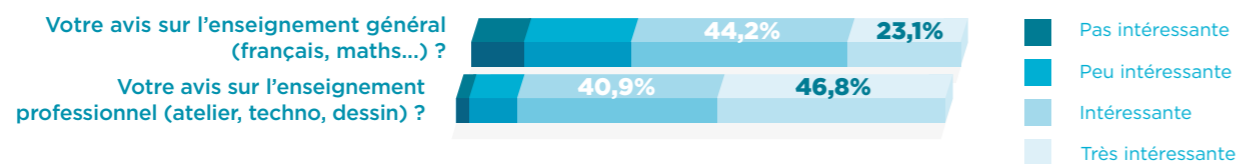


TABLEAU 31

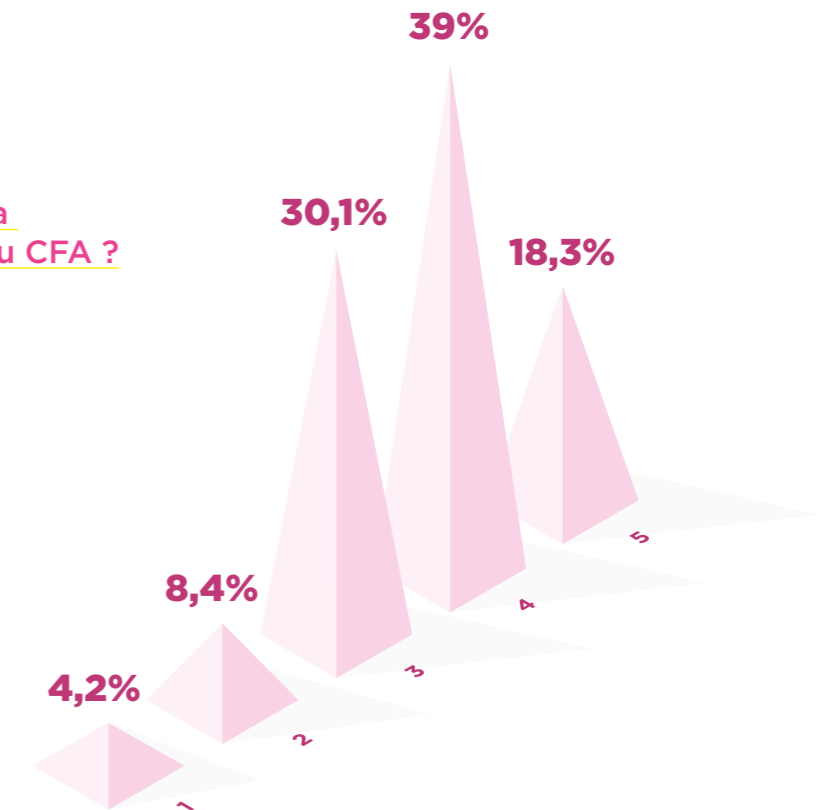


Les entreprises se disent elles aussi **satisfaites de la formation suivie par leur apprenti au CFA** : 57,3% font état d'un degré de satisfaction de 4 ou 5 (sur une échelle de 1 à 5) : un chiffre en hausse de 5 points sur un an (*tableau 33*). Si on y ajoute les 30,1% d'entreprises qui indiquent un niveau de satisfaction de 3, on aboutit à une **satisfaction globale de 87,4%**.

Les entreprises sont aussi très nombreuses (89,6%) à se dire **prêtes à former un nouvel apprenti avec le même CFA**, parmi lesquelles 52,3% se disent certaines de vouloir retenter l'expérience (*tableau 34*).

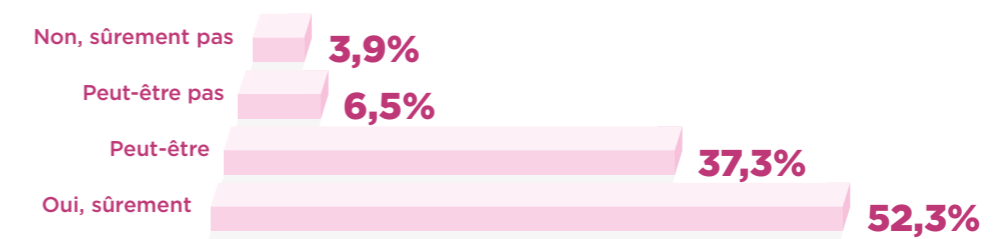
## Quel est votre degré de satisfaction concernant la formation de l'apprenti au CFA ?

TABLEAU 33



## Compte tenu de votre expérience, seriez-vous prêt à former à l'avenir un nouvel apprenti avec ce CFA ?

TABLEAU 34



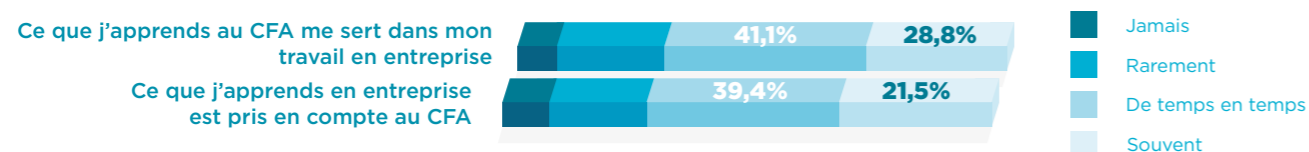
# DES FORMATIONS PLUS COHÉRENTES ENTRE CFA ET ENTREPRISE

Qu'ils viennent des apprentis ou des maîtres d'apprentissage, les très bons chiffres de satisfaction sur les formations traduisent un effort constant des CFA pour adapter leurs pratiques aux réalités des chantiers et au fonctionnement des entreprises. Près de 7 apprentis sur 10 (69,9%) le disent : ce qu'ils apprennent au CFA leur sert au moins de temps en temps en entreprise (tableau 35). Ils sont tout autant (70,9%) à rapporter que ce qu'ils ont appris en entreprise a été pris en compte à leur retour au CFA. D'ailleurs, quand ils reviennent au CFA, 44,6% des apprentis indiquent qu'ils font souvent ou systématiquement un point avec leur formateur

sur leur dernière période en entreprise (tableau 36), et 24,6% de temps en temps (voir aussi page 34).

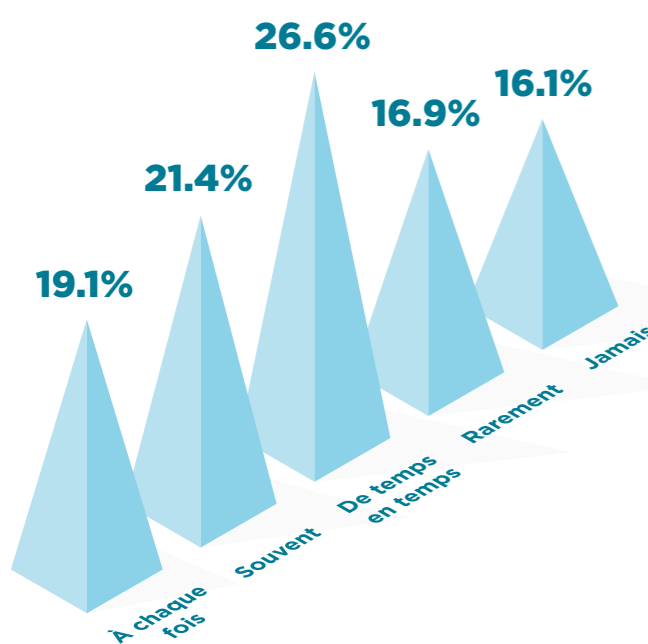
Dans cette coordination entre CFA et entreprise, le livret d'apprentissage joue un rôle, même si les marges de progression sont réelles : 3 apprentis sur 10 (29,9%) disent que ce qui est indiqué dans ce livret est souvent pris en compte dans l'entreprise, et 36,9% de temps en temps (tableau 37). Ils sont aussi 27,4% à dire qu'au CFA, ce qui est indiqué dans le livret est souvent pris en compte par les formateurs, et 42,6% de temps en temps.

TABLEAU 35



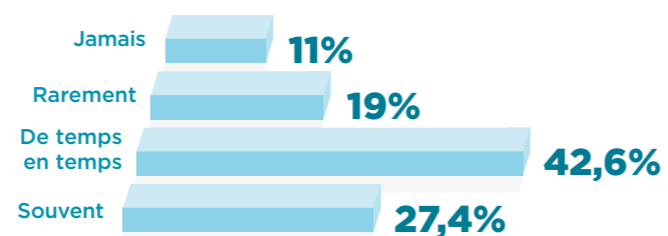
## Faites-vous un point avec votre formateur (ou une autre personne du CFA) sur votre formation après chacune de vos périodes en entreprise ?

TABLEAU 36



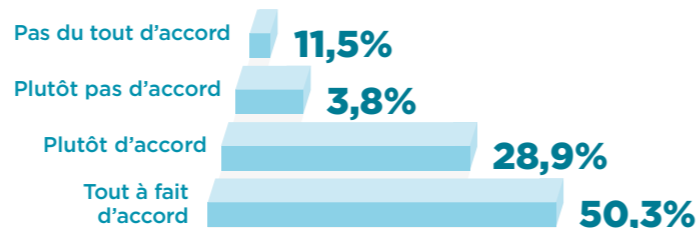
## Ce qui est indiqué dans mon livret d'apprentissage est pris en compte au CFA

TABLEAU 37



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

TABLEAU 38



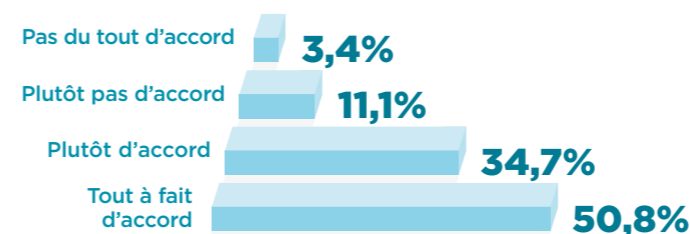
Les apprentis sont aussi 87,3% à estimer que le travail qu'ils effectuent sur les chantiers correspond à l'image qu'ils avaient du métier (tableau 38), et 85,5% qu'il correspond au métier qu'ils apprennent au CFA (tableau 39) : des chiffres en progression de 2 à 3 points sur un an. On peut y voir le résultat des efforts des CFA pour mieux positionner les apprentis en amont de leur formation, mais aussi pour rapprocher leurs enseignements des pratiques des entreprises.

Toutefois, une part non négligeable d'entreprises (46,5%) estime que les situations d'apprentissage au CFA sont éloignées des situations réelles de chantier (tableau 40). Parmi elles, 1 entreprise sur 2 (50,3%) trouve ce décalage normal.

Quand on leur demande sur quels aspects les situations d'apprentissage sont les plus éloignées des chantiers (tableau 41), les entreprises mettent principalement en avant des questions de production : situations de travail simplifiées (45,2%), manque de prise en compte de la notion d'efficacité (41,8%), et dans une moindre mesure manque de préparation en amont de la tâche (21,2%) et d'interaction avec les autres corps de métiers (21%). Seule 1 entreprise sur 5 (20,7%) estime que les techniques employées au CFA sont obsolètes, et 16,2% que les matériaux utilisés sont plus anciens que ceux employés dans l'entreprise.

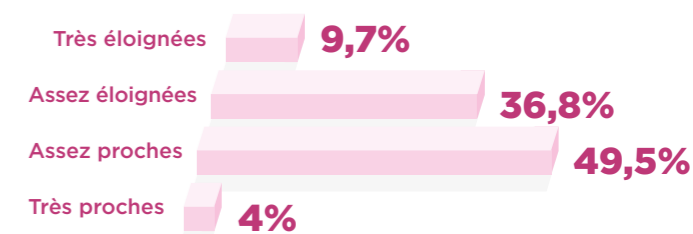
## Le travail que j'effectue correspond tout à fait au métier que j'apprends

TABLEAU 39



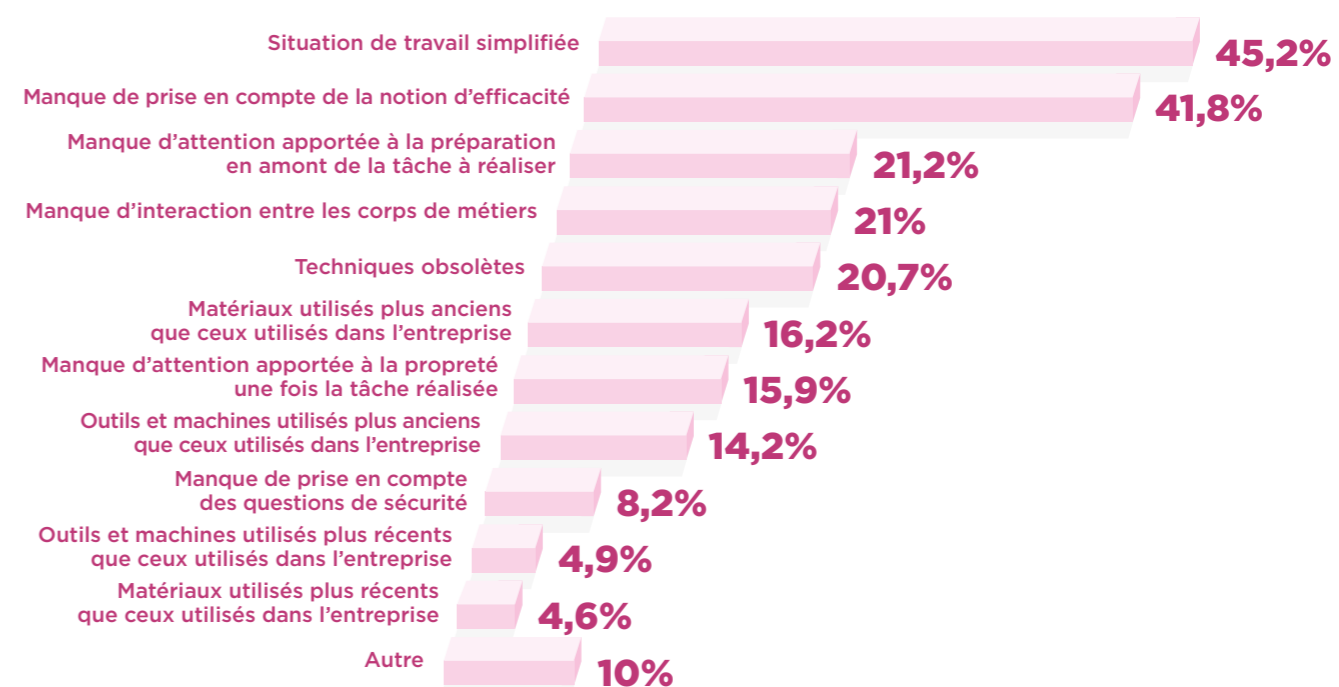
## D'après vous, les situations d'apprentissage au CFA sont-elles proches ou éloignées des situations réelles de chantier ?

TABLEAU 40



## Sur quels aspects en sont-elles les plus éloignées ?

TABLEAU 41





# LA RELATION ENTREPRISE-CFA

Des liens qui se renforcent  
d'année en année



**P**artenaires tout au long du parcours de l'apprenti, CFA et entreprises tendent, on l'a vu, à **mieux communiquer en amont de la formation** pour se coordonner. **L'information est un enjeu majeur** de leur relation. Elle passe par des points réguliers avec l'apprenti et, plus directement, entre formateurs du CFA et maîtres d'apprentissage, avec cette année **une demande plus forte de rencontres en présentiel**.

Cette demande d'informations est entendue des CFA qui ont, cette année, **plus systématiquement organisé la visite de formateur** en entreprise. Les maîtres d'apprentissage attendent avant tout d'être informés des difficultés d'apprentissage du jeune qu'ils encadrent, le cas échéant des problèmes de comportement. Ils sont aussi en attente de **rencontres tripartites** (apprenti, CFA et entreprise) pour **évaluer et adapter** si besoin la formation. Quand cet accompagnement est mis en place, 9 entreprises sur 10 s'en disent satisfaites.

La relation Entreprise-CFA **montre son efficacité en cas de difficultés**, avec une information plus fluide des deux partenaires si l'apprenti connaît des problèmes de comportement et d'apprentissage. **Le CFA remplit bien sûr un autre rôle, sur l'accompagnement social des apprentis** (permis de conduire, logement, santé), qui contribue aussi à la réussite des apprentis. **Ces derniers se sentent d'ailleurs beaucoup plus écoutés** et traités en personnes responsables qu'il y a quelques années. Le CFA est aussi le principal interlocuteur des entreprises qui accueillent un apprenti en situation de handicap, une réalité qui semble mieux acceptée d'année en année.

Des marges de progrès existent bien sûr, notamment sur **la sécurité** où les études montrent que l'analyse des risques reste insuffisamment réalisée par les apprentis, au CFA comme en entreprise. L'essentiel reste que, pour les entreprises, **le CFA se révèle un partenaire attendu**, et souvent à la hauteur des attentes exprimées : **9 sur 10 disent en avoir une image positive**.

## 9/10

entreprises se disent satisfaites de l'accompagnement du CFA quand celui-ci est mis en place.

## 9/10

entreprises disent avoir une image positive du CFA.

# DES ENTREPRISES EN ATTENTE D'INFORMATIONS

Tout au long de la formation, les entreprises réalisent un suivi régulier de l'apprenti qu'elles accueillent. Un maître d'apprentissage sur deux (49,3%) fait un point d'étape avec l'apprenti sur tout ce qui touche au travail en entreprise à chaque fois qu'il revient (tableau 42). Dans 28,5% des cas, ce point est organisé une fois par trimestre.

Les apprentis dressent un tableau comparable : 19,1% disent qu'ils font un point avec leur maître d'apprentissage après chaque période au CFA, 48% souvent ou de temps en temps, et 16,9% rarement (tableau 43). Ils sont toutefois 16,6% à rapporter que leur entreprise n'a jamais organisé de point concernant leur temps au CFA.

Naturellement, les entreprises comptent aussi sur le centre de formation pour obtenir de l'information. Elles font cette année encore de bons retours sur l'information délivrée par le CFA, avec dans 86%

des cas une satisfaction entre 3 et 5 (sur une échelle de 1 à 5). Pour 55,9% des répondants, cette satisfaction atteint même un niveau de 4 ou 5, en progression de plus de 4 points en un an (tableau 44).

Dans leurs modes de communication avec le CFA, les entreprises sont toujours une majorité à citer le mail (57,7%), mais on note cette année une progression des demandes de contacts directs. Ainsi, 43% des maîtres d'apprentissage sont intéressés par des rencontres avec les formateurs dans l'entreprise (+7,4 points en un an) et 39,6% par des échanges téléphoniques (+6 points). En sens inverse, ils sont 1 sur 5 (19,9%) à envisager de se rendre eux-mêmes au CFA pour des rencontres, un chiffre stable sur un an. La version numérique du livret d'apprentissage a moins la cote cette année puisqu'elle n'est citée que par 18,4% des répondants (en baisse de 5,6 points) alors que sa version papier reste stable, citée comme l'an dernier par un quart environ (24%) des maîtres d'apprentissage.

On l'a dit, les maîtres d'apprentissage se tiennent informés des avancées de la formation puisqu'un sur deux fait un point systématique avec son apprenti sur ce qu'il a appris en entreprise. Le suivi est un petit peu moins fréquent concernant le temps de l'apprenti au CFA : 42,6% des maîtres d'apprentissage disent faire un point systématique quand l'apprenti revient en entreprise, et 26,6% une fois par trimestre. Seules 6,6% des entreprises n'organisent jamais de point avec l'apprenti sur ce qu'il a fait au CFA.

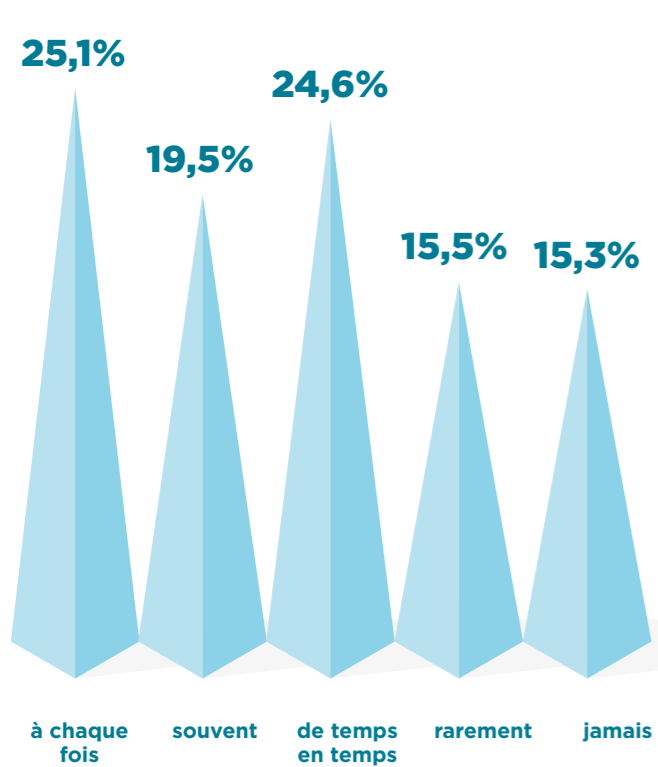
Au final, un tiers environ (34%) des maîtres d'apprentissage sait ce que l'apprenti a fait au CFA à chaque fois qu'il revient en entreprise, et 31,6% pas toujours mais s'en accommodent

(tableau 45). Ils sont 34,4% à dire qu'ils aimeraient en savoir plus, un chiffre en hausse de 1,7 point sur un an.

Dans le détail (tableau 46), parmi les entreprises ne sachant pas systématiquement ce que l'apprenti a fait au CFA, 81,1% aimeraient en savoir plus sur les nouvelles compétences qu'il a acquises, 67,9% sur les nouvelles méthodes auxquelles il a été formé, et 51,9% sur les formations obligatoires et réglementaires qu'il a suivies. Tous ces chiffres sont en progression de 2 à 3 points sur un an, ce qui peut traduire une attente de suivi plus importante chez les entreprises sur les sujets les plus directement liés à la formation de leur apprenti.

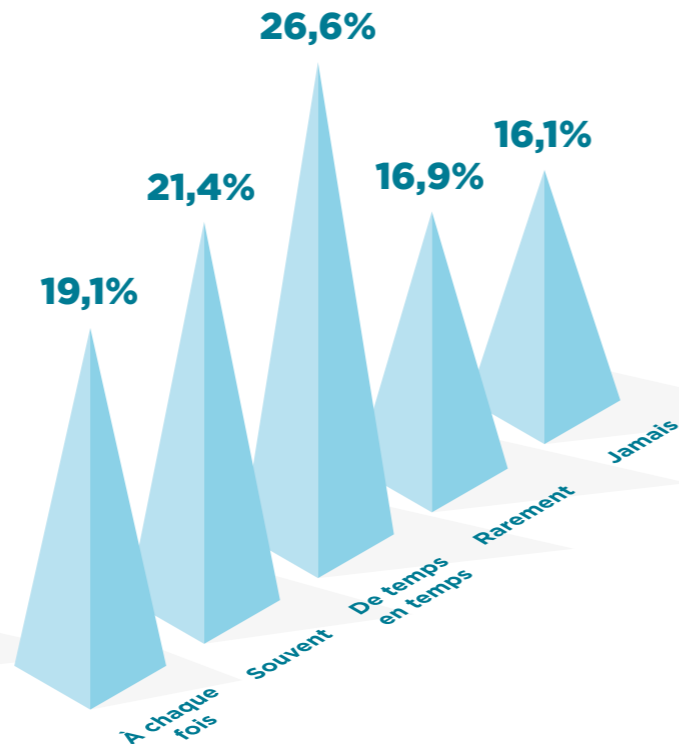
## Vous faites un point d'étape avec l'apprenti sur son travail en entreprise...

TABLEAU 42



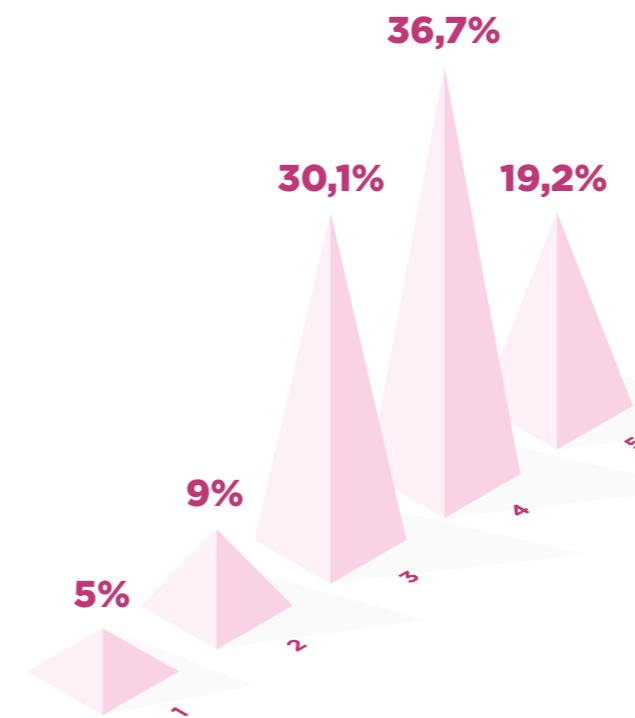
## Faites-vous un point avec votre maître d'apprentissage (ou une autre personne de l'entreprise) sur votre formation après chacune de vos périodes au CFA ?

TABLEAU 43



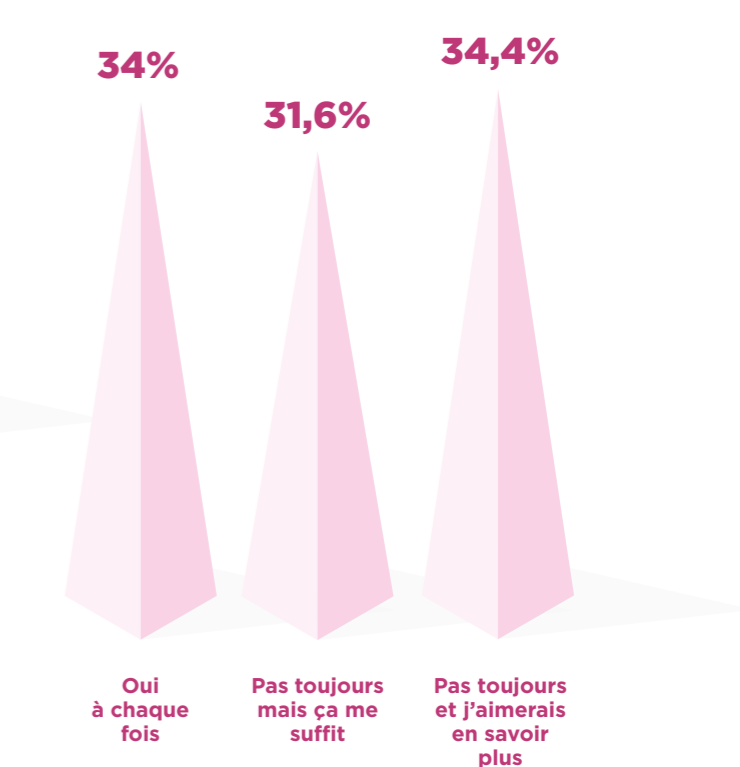
## Quel est votre degré de satisfaction concernant l'information fournie par le CFA ?

TABLEAU 44



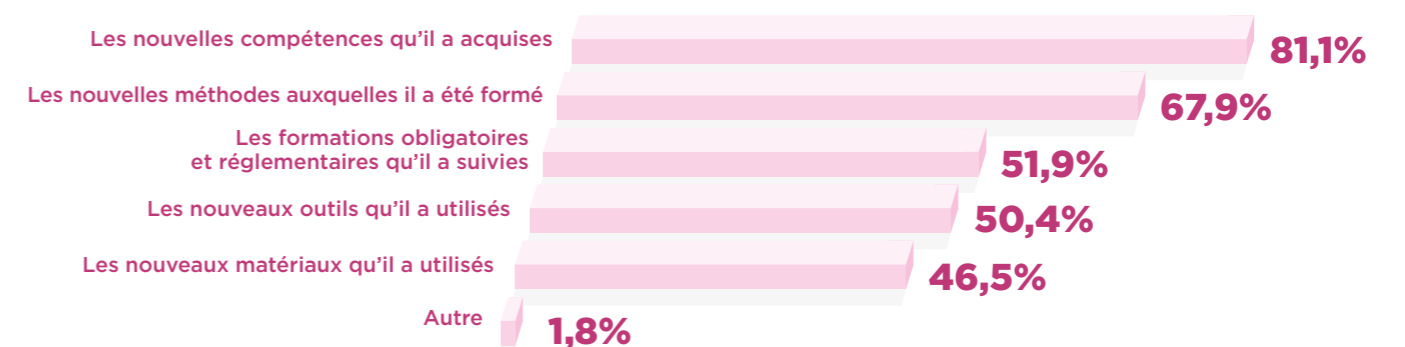
## Savez-vous ce que l'apprenti a fait au CFA à chaque fois qu'il revient en entreprise ?

TABLEAU 45



## Qu'est-ce que vous aimeriez savoir ?

TABLEAU 46



# L'ACCOMPAGNEMENT DU CFA APPRÉCIÉ PAR LES ENTREPRISES

C'est l'un des points très positifs de l'enquête : la part des entreprises qui ne se souviennent pas avoir reçu de visite de formateurs du CFA est en forte baisse, à 37,4%, soit 10 points de moins que l'année précédente (tableau 47). Elles sont 43,9% à indiquer qu'elles ont reçu une visite, en hausse d'environ 6 points sur un an, et 15% deux visites, soit une augmentation de près de 4 points.

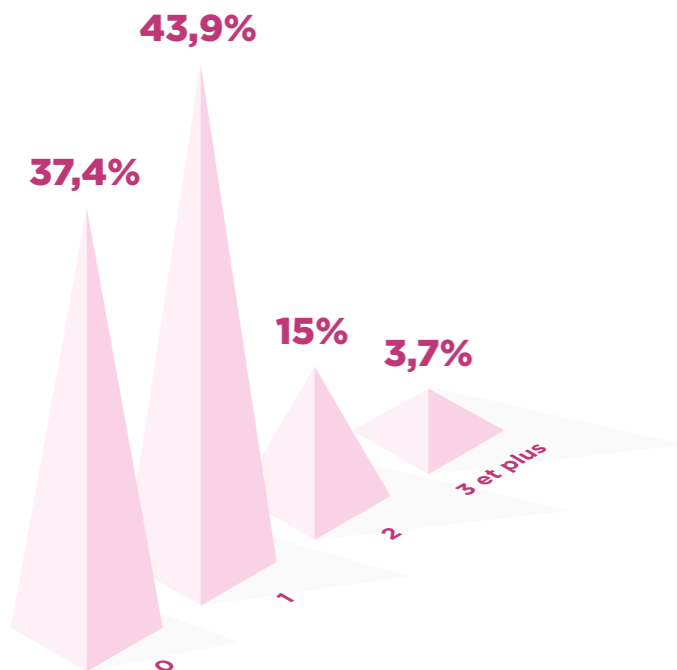
Si l'on inverse le sens des visites, une large majorité de maîtres d'apprentissage (62,9%) indiquent ne pas s'être rendus au CFA durant le temps de la formation (tableau 48). Mais on note là aussi des progrès puisque ce chiffre est en baisse de près de 10 points sur un an. Ils sont 23,3% à être venus une fois au centre de formation, soit 5,6 points de plus que l'an dernier. Il est intéressant de noter que ces chiffres sont quasi similaires à ceux de l'enquête de 2018/2019, la dernière réalisée avant la crise sanitaire.

Les entreprises qui ne se sont pas rendues au CFA mettent en avant surtout le manque de temps (56,3%) ou l'éloignement (26,6%). Seules 15,7% ne voient pas l'intérêt d'un tel déplacement, et 1,1% n'en ont pas l'envie.

La première des motivations pour venir au CFA reste l'organisation d'un rendez-vous avec un formateur au sujet de l'apprenti (43,9%). Viennent ensuite la cérémonie de remise de diplômes (25,9%) ou la participation à un jury d'examen (20,5%). Le recrutement des apprentis est une autre motivation pour venir au CFA, qu'il s'agisse de la participation aux journées portes ouvertes (18,1%) ou d'une journée de job dating (17,6%). À noter que 10,8% des répondants seraient prêts à venir au CFA pour suivre eux-mêmes une formation de maître d'apprentissage.

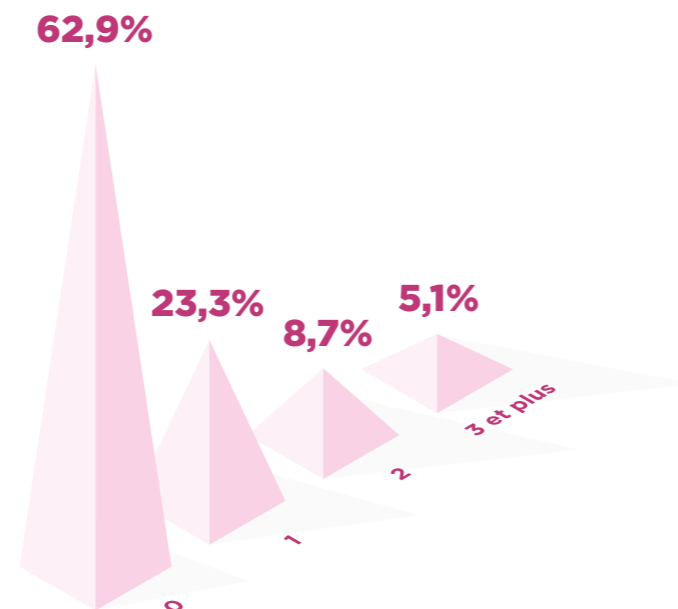
## Sur l'année de contrat en cours de l'apprenti, combien de visites de formateurs du CFA avez-vous eu pour faire un point sur sa formation ?

TABLEAU 47



## Sur l'année de contrat en cours de votre apprenti, combien de fois êtes-vous venu au CFA ?

TABLEAU 48



L'accompagnement du maître d'apprentissage par le CFA pendant la formation de l'apprenti est une réalité rapportée par 61,2% des entreprises (tableau 50). Et ces entreprises se disent, dans 9 cas sur 10 (90,7%) satisfaites de cet accompagnement (tableau 49), même si on note un tassement (de 28,6% en 2021/2022 à 24,1% cette année) des entreprises qui font état d'une satisfaction de niveau 5 (sur une échelle de 1 à 5). Parmi les entreprises qui disent ne pas avoir été accompagnées, 42,2% expriment ce souhait.

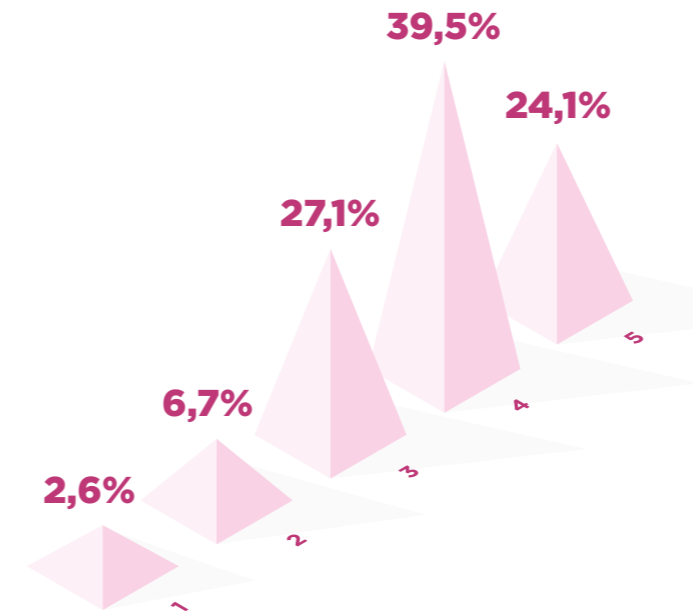
L'accompagnement s'est concrétisé avant tout par l'information des entreprises en cas de problèmes de comportement de l'apprenti au CFA (39,2%) ou de difficultés d'apprentissage (28,6%). Dans 26,5% des cas, les entreprises ont reçu un appui

dans l'évaluation de l'apprenti, et 22,7% ont participé à des entretiens tripartites (jeune, entreprise, CFA) pour faire des points d'étape. La cinquième modalité d'accompagnement la plus citée porte sur un travail commun entre le CFA et l'entreprise pour définir le parcours d'apprentissage en début de formation.

Il est intéressant de voir que les entreprises qui disent ne pas avoir été accompagnées mais souhaiteraient un appui du CFA expriment les mêmes attentes, mais pas dans le même ordre (tableau 51). A 60,8%, elles voudraient être alertées d'éventuelles difficultés d'apprentissage et, à 56,2%, elles aimeraient bénéficier de l'organisation d'entretiens tripartites. Elles sont aussi plus nombreuses (27,2%) à souhaiter être associées au parcours d'apprentissage en début de formation.

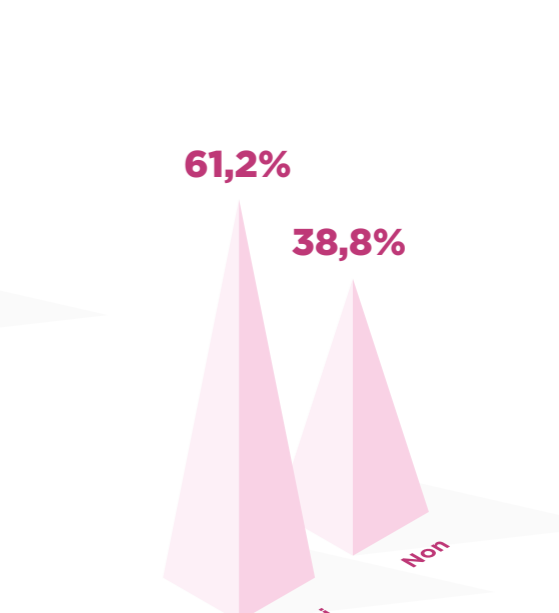
## Êtes-vous satisfait de l'accompagnement du CFA pendant la formation de votre apprenti ?

TABLEAU 49



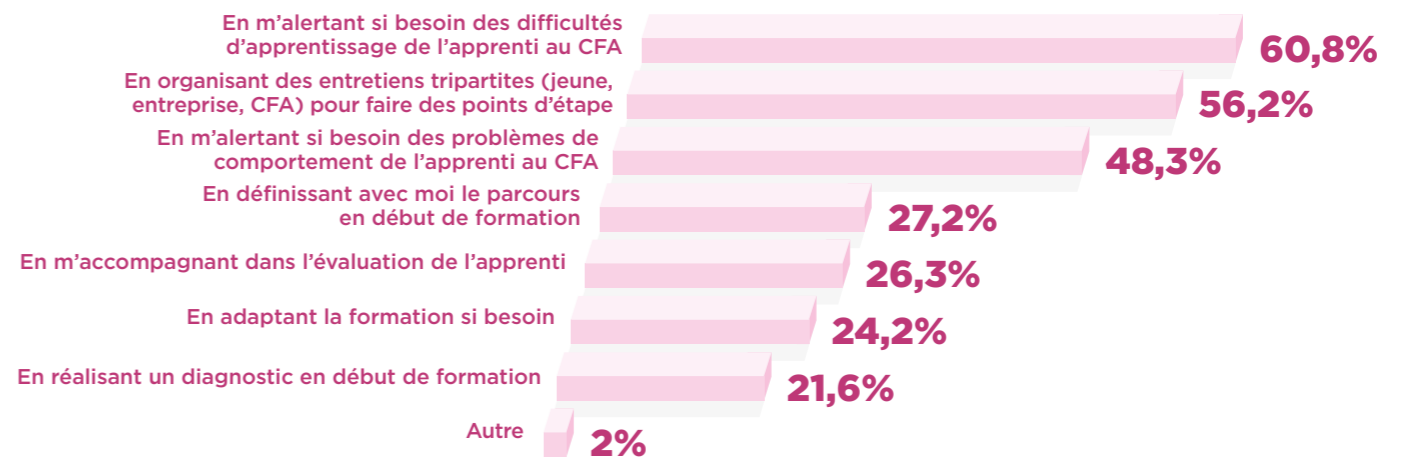
## Le CFA vous a-t-il accompagné pendant la formation de votre apprenti ?

TABLEAU 50



## Comment le CFA pourrait-il vous accompagner pendant la formation de votre apprenti ?

TABLEAU 51



# UN DIALOGUE EFFICACE EN CAS DE DIFFICULTÉS

Associés dans la formation, le CFA et le maître d'apprentissage se montrent réactifs quand l'apprenti connaît des difficultés. La recherche d'une nouvelle entreprise en cours de formation est l'une des occasions où l'aide du CFA se révèle la plus précieuse. Ces ruptures de contrat ne sont pas si rares puisque 13,5% des répondants disent avoir été dans ce cas, celles-ci étant le plus souvent liées à un conflit avec la structure d'accueil précédente ou à une volonté personnelle de changer.

En cas de rupture de leur contrat, 31,8% des apprentis concernés indiquent que leur CFA les a aidés à trouver une nouvelle entreprise pour poursuivre leur formation (tableau 52), une proportion presque quatre fois plus importante que lors de la recherche de la première structure d'accueil (8,4%). On peut aussi relever que ce chiffre est en progression de 1,5 point sur un an, dans un contexte où le référentiel Qualiopi encourage les organismes de formation

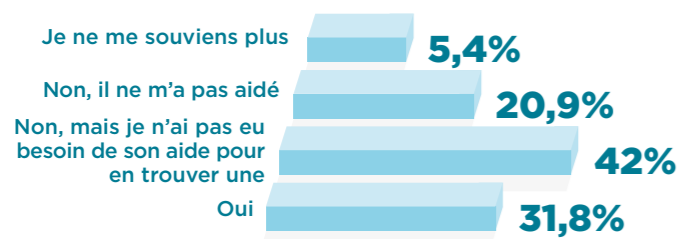
à prendre des mesures pour limiter les abandons en cours de formation (indicateur 12).

Dans 42% des cas où ils ont dû chercher une nouvelle entreprise, les apprentis n'ont pas eu besoin de solliciter le CFA, et dans 20,9% ils disent que le CFA ne les a pas aidés.

La réactivité du CFA est aussi vérifiée quand l'apprenti connaît des difficultés. Si ces problèmes concernent l'apprentissage, 62,4% des entreprises estiment en avoir été informées suffisamment rapidement - un chiffre en augmentation de 4,6 points sur un an. Si les difficultés sont liées à un problème de comportement de l'apprenti, 26,4% des maîtres d'apprentissage en ont eu connaissance (tableau 53), près de 7 points de plus que l'an dernier. Surtout, les entreprises sont 85,3% à estimer qu'elles en ont été informées suffisamment rapidement (tableau 54), soit un bond de 11 points en un an !

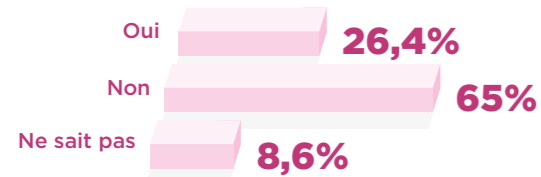
## Le CFA vous a-t-il aidé à trouver une nouvelle entreprise pour poursuivre votre formation ?

TABLEAU 52



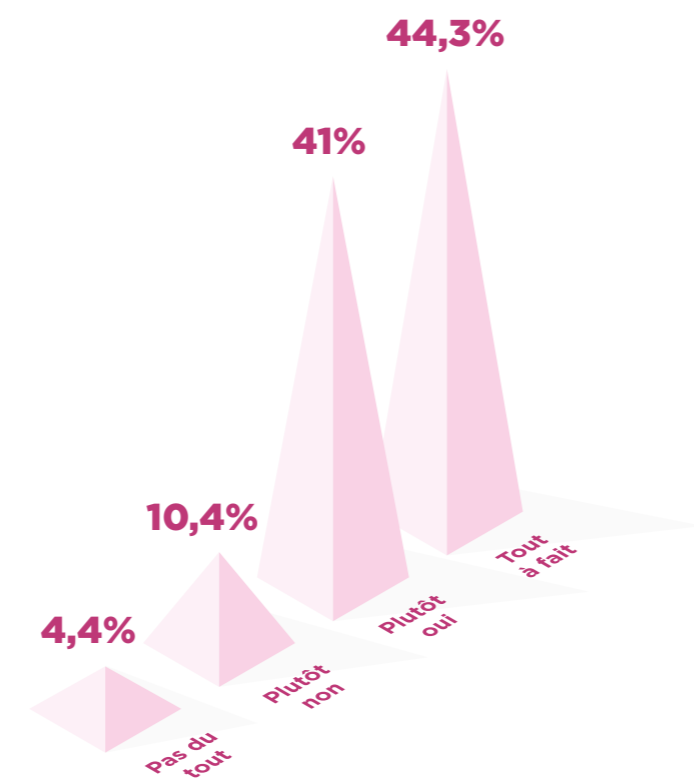
## Sur l'année de contrat en cours, avez-vous eu connaissance de problèmes de comportement avec votre apprenti au CFA ?

TABLEAU 53



## Estimez-vous en avoir été informé suffisamment rapidement ?

TABLEAU 54

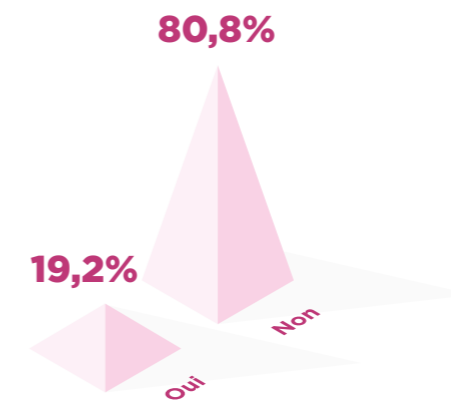


Dans le sens inverse, l'information délivrée par les maîtres d'apprentissage vers le CFA a elle aussi été plus nourrie cette année que les années précédentes. En cas de problèmes de comportement en entreprise, 68,1% des maîtres d'apprentissage disent en avoir informé le CFA, soit une progression de 6 points en un an (tableau 56). Près d'une entreprise sur cinq (19,2%) dit avoir été confrontée à un problème de comportement (tableau 55) : un chiffre stable ces dernières années, mais en baisse de 6,6 points par rapport à la première édition du BVE, en 2014/2015. En cohérence avec les attentes exprimées par les entreprises sur la motivation de l'apprenti (voir page 20), le problème de

comportement le plus cité (tableau 57) concerne le manque d'implication au travail (42,6%). On notera cependant que ce chiffre est en baisse de 7 points sur un an. De même, 35,8% des entreprises rapportent des absences injustifiées, un chiffre en recul de 14,5 points. Le troisième problème le plus cité concerne les retards (35,5%), là encore en nette baisse sur un an (-6,8 points). Cette tendance à la baisse se retrouve sur tous les items proposés aux maîtres d'apprentissage. Proportionnellement, ce sont les cas de manque de respect à la hiérarchie qui baissent le plus : 9% des entreprises disent y avoir été confrontées, contre 15,3% l'an dernier.

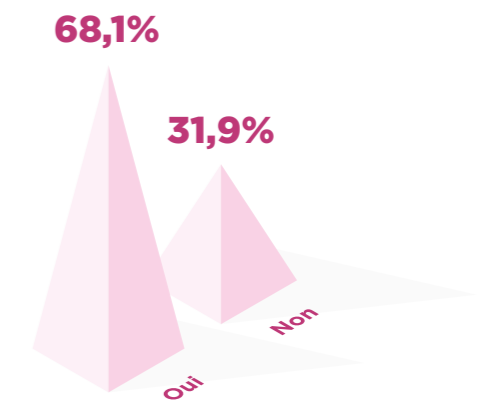
## Sur l'année de contrat en cours, avez-vous rencontré des problèmes de comportement avec l'apprenti en entreprise ?

TABLEAU 55



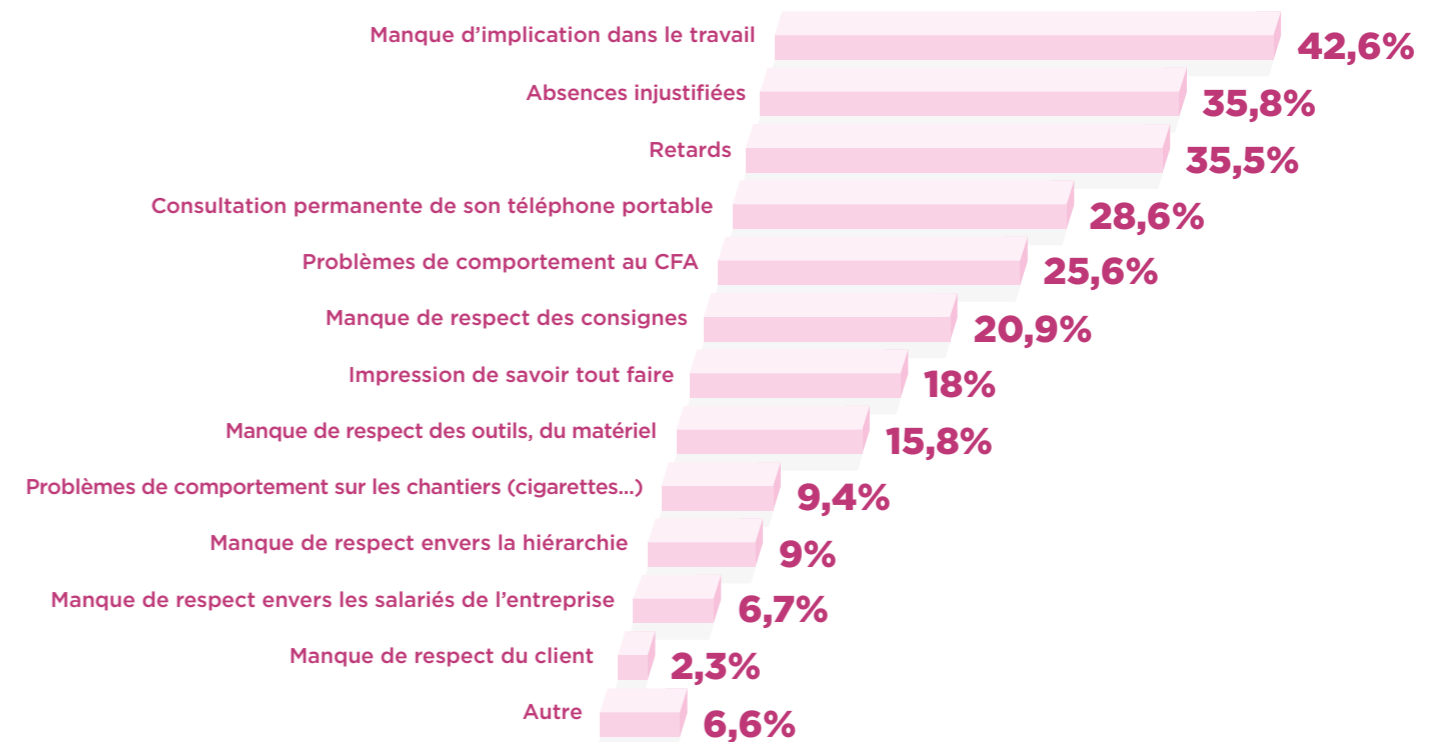
## En avez-vous informé le CFA ?

TABLEAU 56



## Comment le CFA pourrait-il vous accompagner pendant la formation de votre apprenti ?

TABLEAU 57





# UN ACCOMPAGNEMENT DES APPRENTIS PAR LE CFA AU BÉNÉFICE DE L'ALTERNANCE

Pour les apprentis, le CFA n'est pas seulement le lieu des apprentissages. Il est aussi, sur de nombreux aspects, un lieu de ressources pour faciliter le déroulement de leur formation et, plus généralement, leur insertion professionnelle. Cet accompagnement se traduit d'abord par une communication sur les aides disponibles pendant la scolarité : 6 apprentis sur 10 (60,2%) disent que leur CFA les a bien informés sur les aides existantes pour le permis de conduire. Concernant les dispositifs proposés sur le logement (APL, assurances), 48,7% des répondants disent avoir bien été informés. Ils sont aussi 50,3% à se dire bien informés sur la possibilité de bénéficier d'une mutuelle santé à tarif avantageux. Ces chiffres sont stables par rapport à la précédente édition du BVA.

Globalement, les apprentis se disent aussi bien écoutés (tableau 58). Ils sont 70,5% à dire qu'ils ont la possibilité d'exprimer leurs motifs d'insatisfaction au CFA, un chiffre stable sur un an mais en hausse de 15 points si on le compare à l'enquête menée en 2013/2014. Les apprentis jugent à 61,6% que leurs avis et souhaits sont pris en compte, soit une progression de 18 points sur 10 ans ! La plupart des apprentis (74,1%) ne se sentent pas infantilisés :

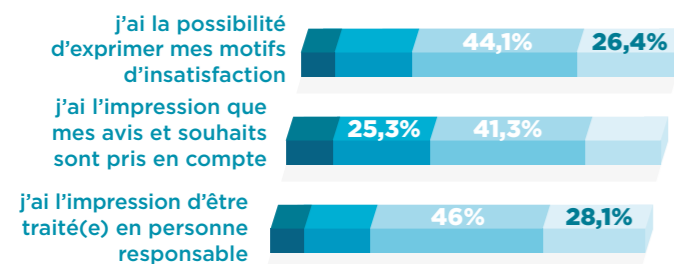
75,3% des apprentis de niveau 3 se sentent traités en personne responsable, 70% parmi les apprentis de niveau 4, et 65,9% pour ceux de niveau 5.

Les efforts des CFA pour mieux prendre en compte la parole des apprentis se ressentent aussi en cas de problème. Dans cette situation, 77,1% des répondants disent qu'ils peuvent trouver une personne du CFA pour les écouter (+7 points par rapport à l'enquête de 2013/2014), et 77,7% qu'une personne en capacité de résoudre ce problème. Pour 64,2% des apprentis, les délégués sont aussi perçus comme des interlocuteurs en cas de problème, en hausse de 17 points comparé aux réponses de 2013/2014.

Au final, 81,3% des apprentis se disent satisfaits de l'accompagnement par le CFA (tableau 59). C'est une progression sensible (+1,7 point) par rapport à l'année dernière, mais encore plus par rapport à l'enquête menée en 2013/2014 où 68,8% des répondants se disaient satisfaits de cet accompagnement. La meilleure prise en compte des besoins et des attentes exprimées par les publics, accélérée par la mise en oeuvre du référentiel Qualiopi, porte ses fruits.

## Au CFA...

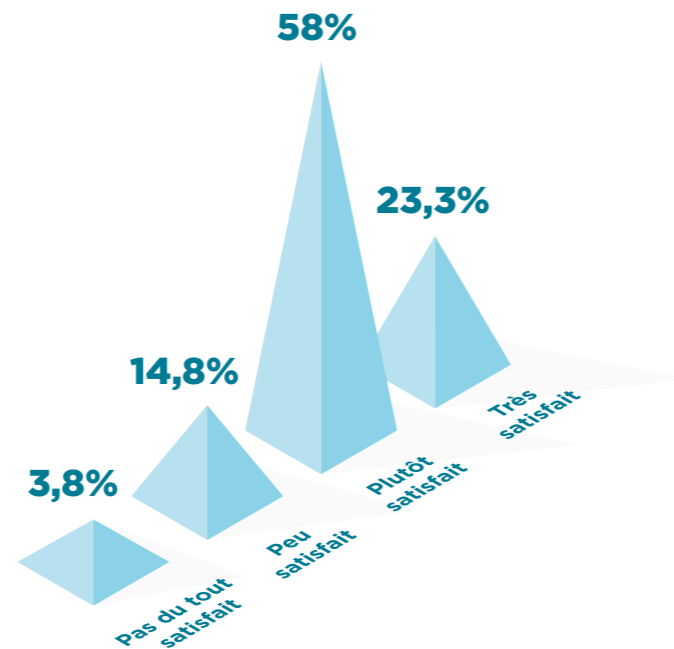
TABLEAU 58



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

## Au final, êtes-vous satisfait(e) de l'accompagnement au CFA ?

TABLEAU 59



## → Un quart des apprentis renonce à des soins

Ils sont cette année 24% à indiquer avoir renoncé à des soins médicaux durant les 12 mois précédents, soit 1,6 points de plus que dans la précédente enquête du BVA. Les apprentis sont aussi 34,6% à dire qu'ils ont pu satisfaire tous leurs besoins en soins (-1,2 point) et 41,3% à préciser qu'ils n'en ont pas eu besoin (-0,4 point).

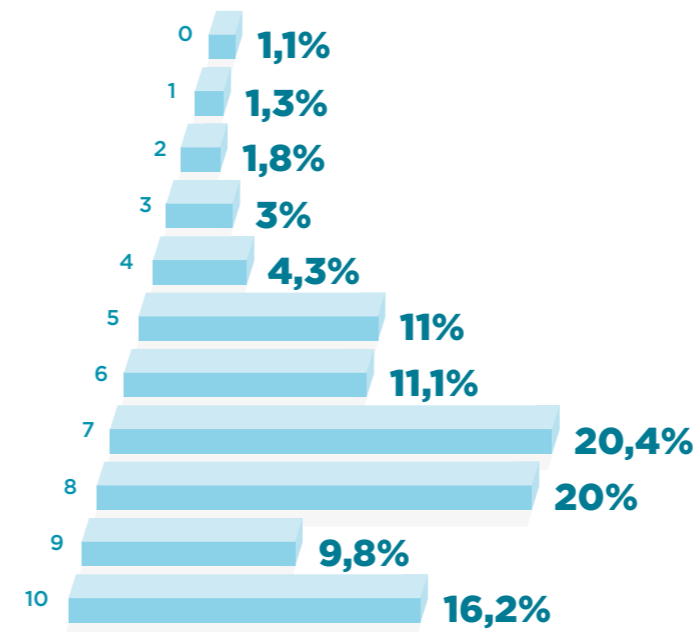
En revanche, la part des répondants qui disent que leur état de santé est bon (48,2%) voire très bon (30,6%) est stable sur un an.

Il reste 16,7% des apprentis qui jugent leur état de santé moyen, 3% mauvais et 1,5% très mauvais.

Si l'on élargit la question à leur satisfaction globale par rapport à leur vie, près de la moitié des apprentis (46%) font état d'une satisfaction élevée, entre 8 et 10 (sur 10). De l'autre côté de l'échelle, 7,2% des répondants expriment une satisfaction entre 0 et 3, tandis que 46,8% se disent moyennement satisfaits de leur vie (satisfaction entre 4 et 7). Des chiffres globalement stables sur un an.

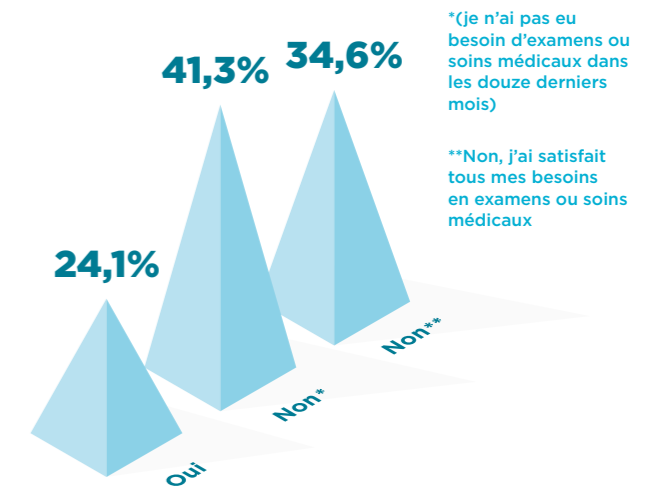
## Diriez-vous que votre état de santé général est...

TABLEAU 60



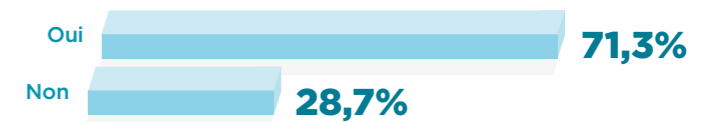
## Au cours des douze derniers mois, avez-vous renoncé à des examens ou soins médicaux ?

TABLEAU 61



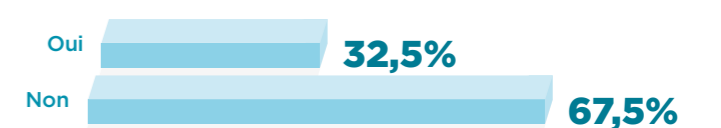
## Votre salaire vous permet-il de subvenir à vos besoins ?

TABLEAU 62



## Vos parents (ou d'autres membres de votre famille) vous aident-ils financièrement ?

TABLEAU 63



## → Une situation financière encore fragile

Interrogés dans le cadre du BVA, 71,3% des apprentis indiquent que le salaire qu'ils touchent pour leur travail en entreprise leur permet de subvenir à leurs besoins (tableau 62), soit une baisse de près de 3 points par rapport à la dernière enquête où cette question leur a été posée, en 2020/2021. Sur la même période, la part des jeunes qui disent bénéficier d'une aide financière de leurs parents augmente de près de 2 points, à 35,2% (tableau 63). À l'inverse, près d'un tiers des apprentis (32,5%) indique reverser une partie de leur salaire à leurs parents ou à d'autres membres de leur famille.

# SUR LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, DES PROGRÈS À CONFIRMER

La formation des futurs professionnels du BTP accorde une place importante à la santé et à la sécurité au travail, que ce soit via des enseignements dédiés ou lors de l'exécution des tâches en entreprise ou au CFA. Les précédentes éditions du BVA et du BVE ont cependant mis en lumière des lacunes dans la mise en pratique de ces bons gestes. On note cette année des progrès, avec encore des marges de progression sur cet enjeu majeur de la sécurité.

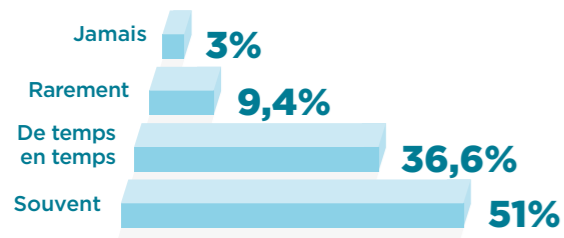
Au CFA, 87,6% des apprentis rapportent que les formateurs leur font analyser les risques liés au travail souvent ou de temps en temps (tableau 64), un chiffre en hausse de 1,3 point sur un an. Les autres répondants indiquent que cette analyse des risques n'est que rarement pratiquée dans 9,4% des cas, et jamais à 3%. Les apprentis sont aussi 91,7% à dire faire ce qu'il faut pour travailler en sécurité au moins de temps en atelier (tableau 65), soit 1 point de plus que l'année précédente. La part de ceux qui disent ne jamais travailler en sécurité au CFA reste stable à 1,8%, et 6,5% des répondants n'appliquent que rarement les bons gestes.

En entreprise, 82,4% des apprentis rapportent que leur maître d'apprentissage leur fait analyser les risques liés au travail souvent ou de temps en temps (tableau 66), un chiffre stable sur un an. Ils sont 11,9% à dire que cette analyse des risques reste rare, et 5,6% qu'elle n'est jamais effectuée. Plus de 9 apprentis sur 10 (90,6%) disent faire souvent ou de temps en temps ce qu'il faut pour travailler en sécurité sur leurs chantiers (tableau 67), un chiffre en progression de 1,4 point par rapport à la dernière enquête.

On le voit, les progrès sur un an restent limités. Si l'on se place dans le temps long, la tendance est plus encourageante. Dans l'étude menée en 2013/2014, 82,7% des apprentis disaient faire au moins de temps en temps l'analyse des risques au CFA : ce chiffre a donc progressé de près de 5 points. À l'époque, seuls 73,1% réalisaient cette analyse des risques durant leur temps en entreprise, soit 9,3 points de moins qu'aujourd'hui. La part des apprentis qui disent faire ce qu'il faut au moins de temps en temps pour travailler en sécurité sur les chantiers a elle aussi progressé, de près de 6 points, par rapport à ce que les apprentis déclaraient il y a dix ans (84,8%).

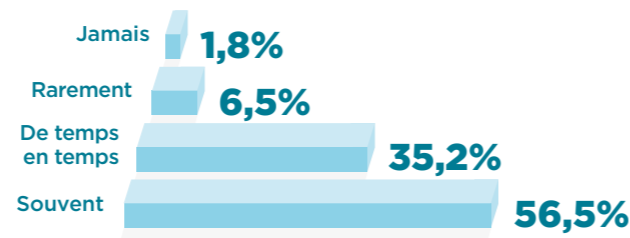
## En atelier, les formateurs nous font analyser les risques liés au travail

TABLEAU 64



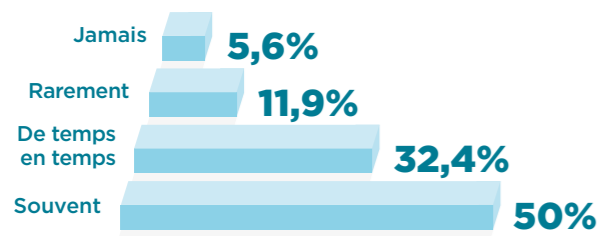
## En atelier, je fais ce qu'il faut pour travailler en sécurité

TABLEAU 65



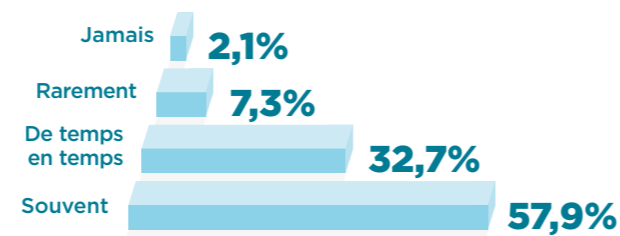
## Mon maître d'apprentissage me fait analyser les risques liés au travail

TABLEAU 66



## Je fais ce qu'il faut pour travailler en sécurité

TABLEAU 67



De leur côté, les entreprises confirment ces progrès sur les questions de sécurité, avec là encore des marges de progression (tableau 68). Elles sont ainsi 13,3% à indiquer que les apprentis analysent souvent les risques liés à leurs activités professionnelles (+3,6 points sur un an) et 53,5% de temps en temps (+5,2 points). Mais dans un gros tiers des cas, les maîtres d'apprentissage rapportent encore que cette analyse des risques n'est pratiquée que rarement (29,1%) ou jamais (4,1%).

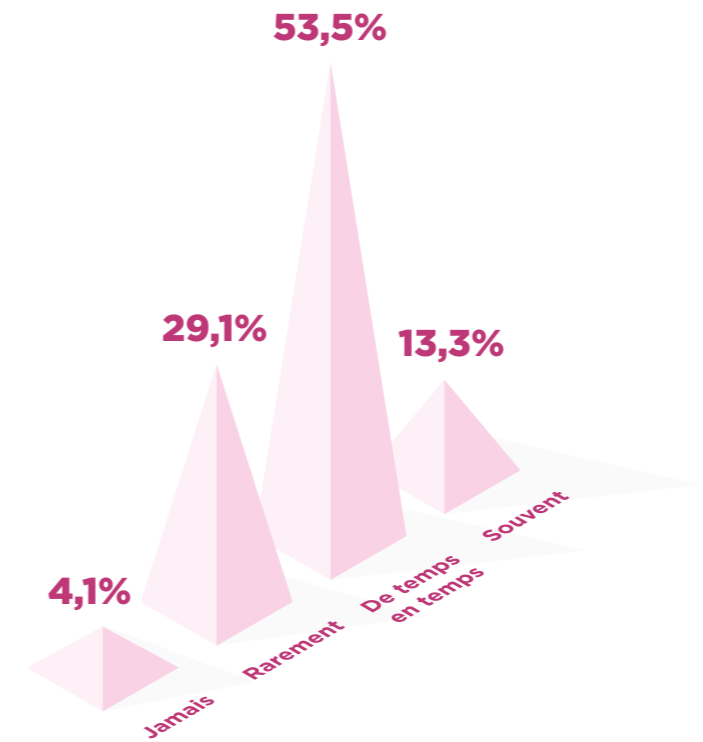
Autre domaine en progression mais laissant d'importantes marges d'amélioration, la part des entreprises ayant connaissance des formations liées à la santé et sécurité au travail (S&ST) délivrées par le CFA est en hausse de plus de 9 points sur un an, mais

reste minoritaire à 34,3% (tableau 69). Seuls 4,3% des maîtres d'apprentissage assurent que leurs apprentis ne bénéficient pas de telles formations. Le cas le plus fréquent reste, à 61,4%, que les entreprises ne savent pas ce qui est mis en place côté S&ST au CFA (-8,8 points sur un an).

Pour les maîtres d'apprentissage qui savent que leur apprenti bénéficie d'un enseignement S&ST au CFA, c'est la satisfaction qui domine largement, avec 94,8% de retours positifs (+3 points sur un an), dont 69,1% de niveau 4 ou 5 (sur une échelle de 1 à 5), en hausse là encore de 3 points par rapport à la précédente édition de l'enquête.

## À votre avis, les apprentis analysent-ils les risques liés à leurs activités professionnelles ?

TABLEAU 68



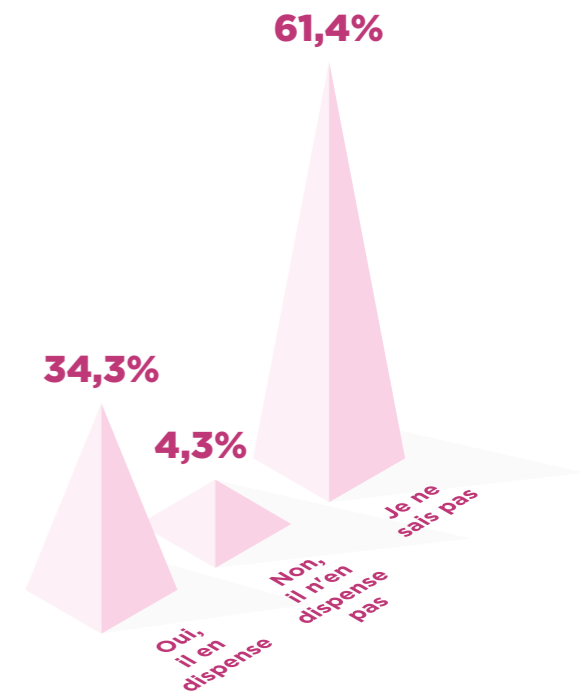
BVE

66,8%

des entreprises affirment que leurs apprentis analysent les risques liés à leurs activités professionnelles au moins de temps en temps.

## Savez-vous si le CFA dispense des formations liées à la santé et sécurité au travail à votre apprenti ?

TABLEAU 69



BVE

94,8%

des maîtres d'apprentissage qui savent que leurs apprentis bénéficient d'un enseignement S&ST au CFA se déclarent satisfaits.

# LE HANDICAP, UNE RÉALITÉ MIEUX APPRÉHENDÉE

Un apprenti sur dix (10,9%) se déclare en situation de handicap, dans une définition qui inclut les différentes formes de handicap (auditif, visuel, moteur) mais aussi l'autisme ou les troubles « dys » comme la dyslexie ou la dyspraxie. Cette réalité semble mieux connue des entreprises qui déclarent dans une proportion comparable (10,1%) avoir recruté un apprenti en situation de handicap, alors que l'an dernier il existait un décalage entre la part des jeunes qui se disaient porteurs d'un handicap (9,7%) et les chiffres remontés par les entreprises (7,2%).

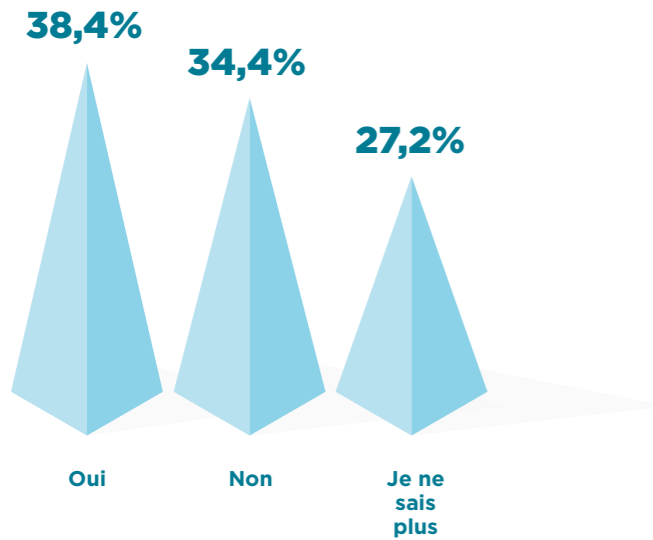
Dans 38,4% des cas, les apprentis concernés disent avoir besoin d'un aménagement de leur formation ou des épreuves d'examen (tableau 70), contre 34,4% qui estiment ne pas en avoir besoin. Une part non négligeable (27,2%) des apprentis porteurs de handicap ne sait pas si un aménagement est souhaitable.

Un premier enjeu porte donc sur l'identification du référent handicap du CFA, dont la présence est désormais obligatoire, et dont le rôle est justement d'accompagner les apprentis, si besoin, dans l'aménagement de leur formation et des évaluations. Parmi les jeunes porteurs de handicap, 40,6% identifient ce référent : une part minoritaire mais en progression de 6 points sur un an. La mise en place du référentiel Qualiopi, dont l'un des indicateurs porte précisément sur le handicap, a pu aider les CFA à structurer et à mieux communiquer sur leurs actions.

L'identification du référent handicap est donc cruciale. Quand ils savent qui occupe cette fonction au sein du CFA, les apprentis ayant besoin d'un aménagement des enseignements ou des épreuves y ont recours à 78,5% (tableau 71).

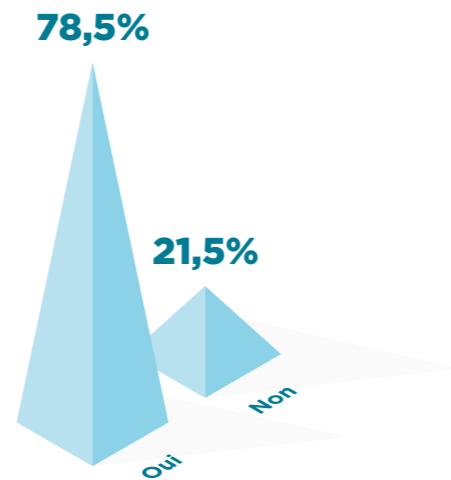
## Avez-vous besoin d'un aménagement de votre formation ?

TABLEAU 70



## Avez-vous établi cet aménagement ?

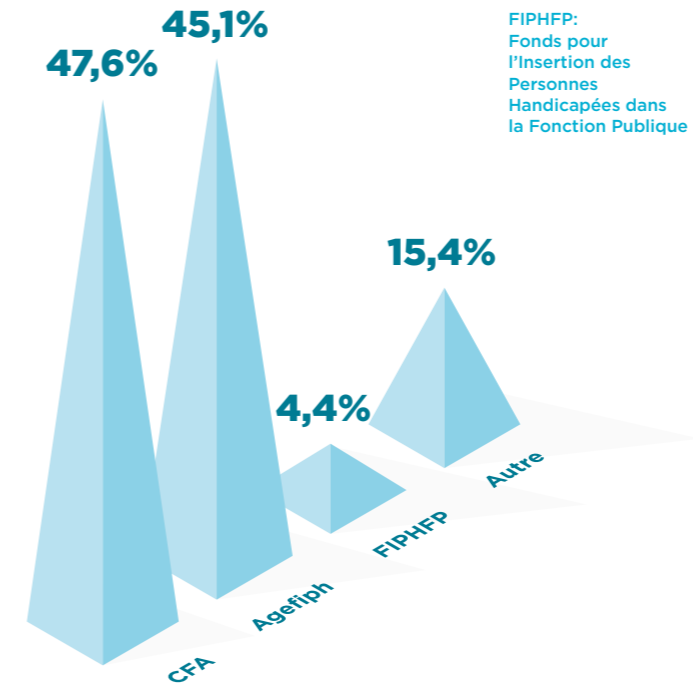
TABLEAU 71



Le CFA reste, à 47,6%, le principal interlocuteur des maîtres d'apprentissage quand il s'agit d'adapter la formation ou les moyens à la disposition des apprentis en situation de handicap (tableau 72). Cette année, les entreprises ont plus souvent sollicité l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), citée par 45,1% des répondants (+6,5 points sur un an). Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) est un autre partenaire possible, cité par 4,4% des maîtres d'apprentissage.

## Avez-vous bénéficié d'un accompagnement par...

TABLEAU 72



Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

FIPHFP: Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Signe d'une réelle ouverture sur la question du handicap, 64,1% des entreprises n'avaient pas encore recruté d'apprenti en situation de handicap se disent prêtes à le faire, parmi lesquelles 60,5% restent attentives à la nature du handicap (tableau 73), et 3,6% sont ouvertes à toutes les formes de handicap. Seule une minorité (35,9%) n'envisage pas un tel recrutement.

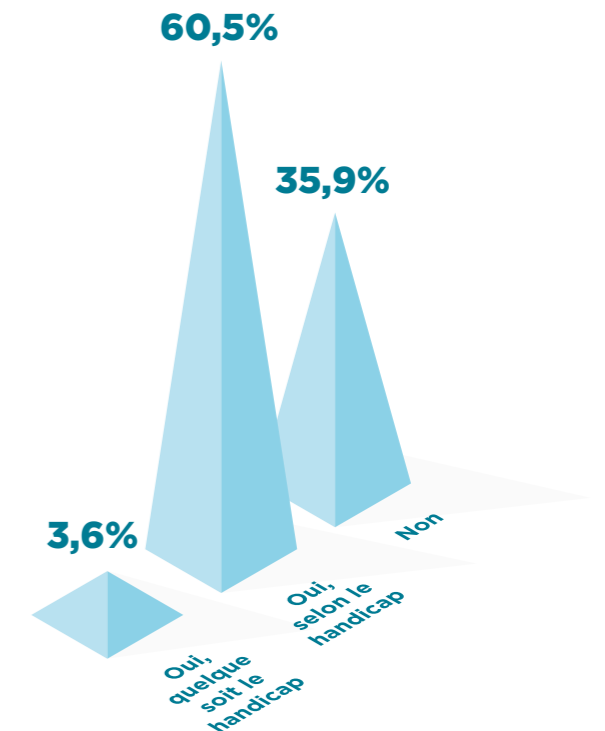
BVA

64,1%

des entreprises qui n'avaient pas encore recruté d'apprenti en situation de handicap se disent prêtes à le faire.

## Seriez-vous prêt à en recruter un ?

TABLEAU 73



BVA

47,6%

des maîtres d'apprentissage citent le CFA comme principal interlocuteur quand il s'agit d'adapter la formation ou les moyens à la disposition des apprentis en situation de handicap.

# L'APPRENTISSAGE, UNE RÉPONSE AUX DÉFIS DU BTP

Innovation, environnement,  
mobilités : comment  
les formations évoluent



Ils montrent **une sensibilité croissante à la protection de l'environnement** : les apprentis pensent même que c'est à **leur génération de porter cette question dans la filière du BTP** (pages 48 et 49). Ils estiment aussi que la prise en compte des enjeux écologiques a un impact sur leurs pratiques professionnelles : **8 apprentis sur 10 jugent que la protection de l'environnement sera importante ou très importante** dans leur métier d'ici 5 à 10 ans. Les maîtres d'apprentissage sont au diapason et anticipent un rôle accru pour les entreprises dans la **protection de l'environnement** d'ici 5 à 10 ans (pages 50 et 51). Ils font état d'une utilisation encore minoritaire des matériaux bas carbone ou biosourcés, utilisés dans 1 entreprise sur 4 environ, mais se disent très impliqués dans la réduction concrète des nuisances environnementales sur chantier. Ce que confirment, avec quelques nuances, leurs apprentis.

Le **développement des solutions numériques** et, plus généralement, des techniques innovantes constitue un autre axe d'évolution des formations pour mieux répondre aux défis de la filière. C'est aussi un thème sur lequel les entreprises **expriment des attentes** vis-à-vis de la génération des apprentis (pages 52 et 53) pour **faire évoluer les pratiques sur les chantiers**. Fait notable, l'innovation est avant tout perçue par les maîtres d'apprentissage comme un levier pour progresser sur la sécurité et la santé au travail.

Des marges de progression existent quant à l'utilisation des outils numériques par les apprentis, tant au CFA qu'en entreprise. Les applications métiers restent les solutions les plus utilisées (pages 54 et 55), devant les outils et objets connectés. Quand ils utilisent ces solutions innovantes, les maîtres d'apprentissage sont généralement prêts à transmettre leurs savoir-faire aux apprentis.

La poursuite des études est peut-être le sujet où l'on note le plus d'évolution dans cette édition du BVA (pages 56 et 57). **Près d'un apprenti sur deux envisage un autre diplôme après sa formation**, le plus souvent dans les métiers du BTP, et le plus souvent en apprentissage. Les entreprises continuent à **encourager ces projets de poursuite d'études**, le plus souvent jusqu'au brevet professionnel, perçu comme le diplôme de référence.

La mobilité en cours de formation reste marginale, puisqu'elle concerne un dixième des effectifs seulement (pages 58 et 59), mais cette expérience est **très appréciée des apprentis concernés**. Après leur diplôme, les apprentis sont plus nombreux cette année à envisager de changer de lieu de vie pour poursuivre leurs études, ou trouver un emploi.

## 8/10

apprentis jugent que la protection de l'environnement sera importante ou très importante dans leur métier d'ici 5 à 10 ans.

## 1/2

apprenti envisage un autre diplôme après sa formation.



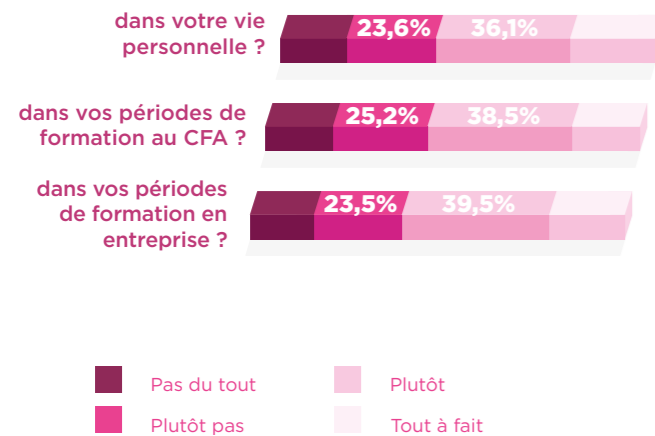
# DES APPRENTIS PLUS SENSIBLES À LA QUESTION ENVIRONNEMENTALE

Au diapason d'une filière BTP en première ligne pour décarboner les chantiers, les apprentis témoignent d'un intérêt croissant pour la question écologique. **Ils sont 58,8% à se dire personnellement sensibles à la protection de l'environnement**, en hausse de 7 points sur un an (tableau 74). Ils indiquent dans une proportion comparable (59,7%) qu'ils y sont notamment attentifs durant leur temps en entreprise, en progression de près de 8 points. Les apprentis sont aussi sensibles à la protection de l'environnement durant leur temps au CFA à 56,9%, une hausse de près de 9 points sur un an.

**Majoritairement sensibles à la question écologique**, les apprentis estiment aussi que **c'est à leur génération de porter la protection de l'environnement dans la société** : 78,4% sont d'accord avec cette idée, parmi lesquels 36,3% se disent tout à fait d'accord (tableau 75). Cette responsabilité s'applique notamment au **secteur du BTP** puisque 76,1% des apprentis pensent que c'est à leur génération d'y porter la question environnementale. C'est notamment vrai pour l'entreprise où ils sont accueillis, avec 76,6% de répondants qui se donnent pour mission d'y **défendre la protection de l'environnement**.

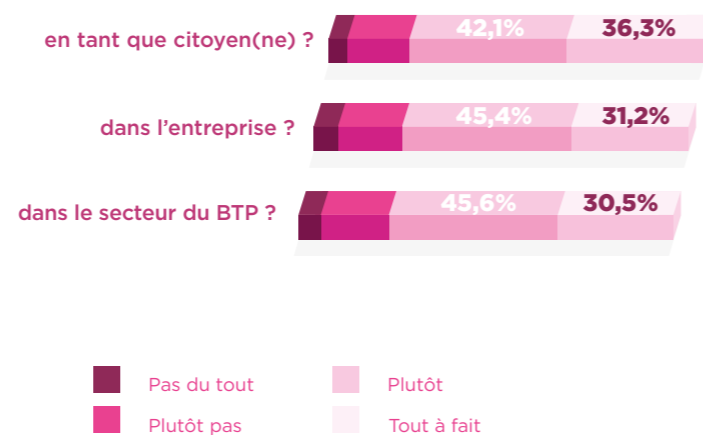
## Êtes-vous personnellement sensible à ce sujet...

TABLEAU 74



## Pensez-vous que c'est à votre génération de porter la protection de l'environnement...

TABLEAU 75



BVE

**58,8%**

des apprentis se disent personnellement sensibles à la protection de l'environnement.

BVE

**78,4%**

des apprentis estiment que c'est à leur génération de porter la protection de l'environnement dans la société.

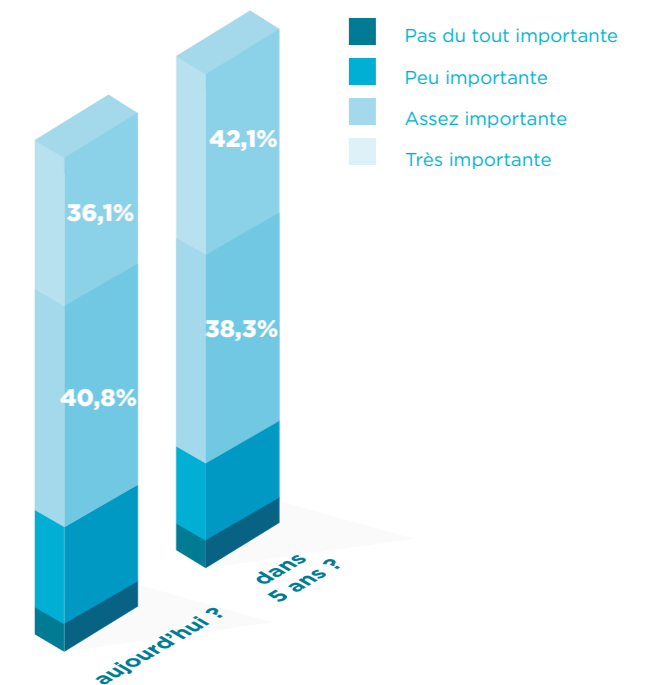
Pour les apprentis, la **préservation de l'environnement** doit donc se traduire dans leurs pratiques professionnelles. Ils sont 76,9% à estimer que la préservation de l'environnement est dès aujourd'hui **importante dans leur métier**, et plus encore (80,4%) dans 5 à 10 ans (tableau 76). Si cette prise de conscience est générale, quelles que soient les spécialités choisies, les apprentis formés à la menuiserie et à la construction bois sont les plus nombreux à juger importante la protection de l'environnement dans leur métier : 81,2% dès aujourd'hui, et 84,4% dans 5 à 10 ans.

Parmi les leviers les plus couramment cités pour **réduire l'empreinte carbone des bâtiments, la rénovation énergétique est perçue par les apprentis comme une solution** (tableau 77), et aussi peut-être comme un marché amené à se développer. Ils sont 76,3% à juger cette catégorie de travaux importante dès aujourd'hui, et 80,7% dans 5 à 10 ans.

On pourra nuancer ce tableau en rappelant que seuls 4,3% des apprentis ont fait de la préservation de la planète une motivation dans le choix de leur formation (page 12). L'envie de se former au BTP ne naît pas d'un engagement personnel sur l'écologie, mais **les apprentis font le lien entre leur futur métier et les enjeux environnementaux auxquels ils sont confrontés**.

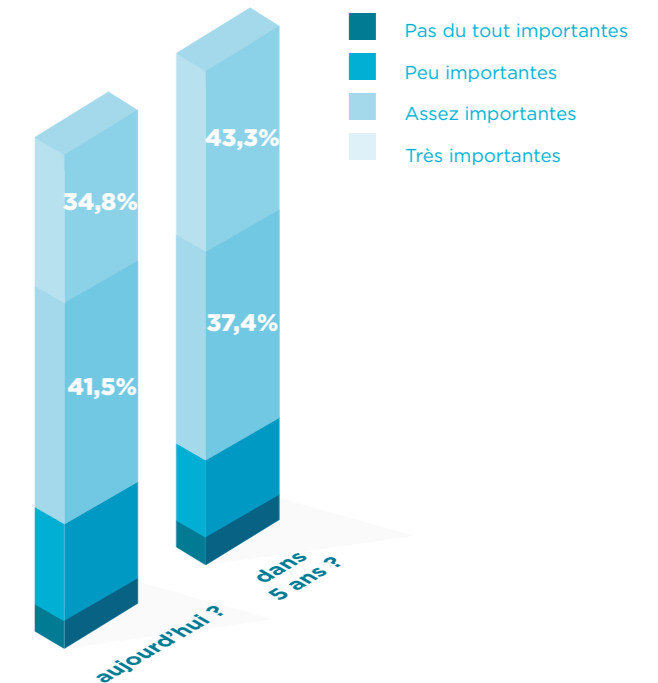
## La question de la préservation de l'environnement, dans votre métier, la jugez-vous...

TABLEAU 76



## Les questions de rénovation énergétique des bâtiments et d'économies d'énergie, les jugez-vous...

TABLEAU 77



BVA

**76,9%**

des apprentis estiment que la préservation de l'environnement est dès aujourd'hui importante dans leur métier et plus encore dans 5 à 10 ans.

BVA

**76,3%**

des apprentis perçoivent la rénovation énergétique comme une solution et la trouvent importante dès aujourd'hui et plus encore dans 5 à 10 ans.

# DES ENTREPRISES QUI INVESTISSENT LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

La question écologique est aussi bien intégrée par les maîtres d'apprentissage. Ils sont 94,8% à estimer que **le rôle des entreprises du BTP dans la préservation de l'environnement est important** dès aujourd'hui, parmi lesquels 61,1% le jugent très important (tableau 78). Ils sont même 97,5% à dire que leur rôle dans la préservation de l'environnement sera important dans 5 à 10 ans, avec cette fois 77,9% qui estiment que ce rôle sera très important.

Les apprentis ont eux aussi conscience du rôle des entreprises du BTP pour changer les pratiques dans le sens **d'un meilleur respect de l'environnement** : 76% des apprentis jugent ce rôle important dès aujourd'hui, et 79,7% dans 5 à 10 ans.

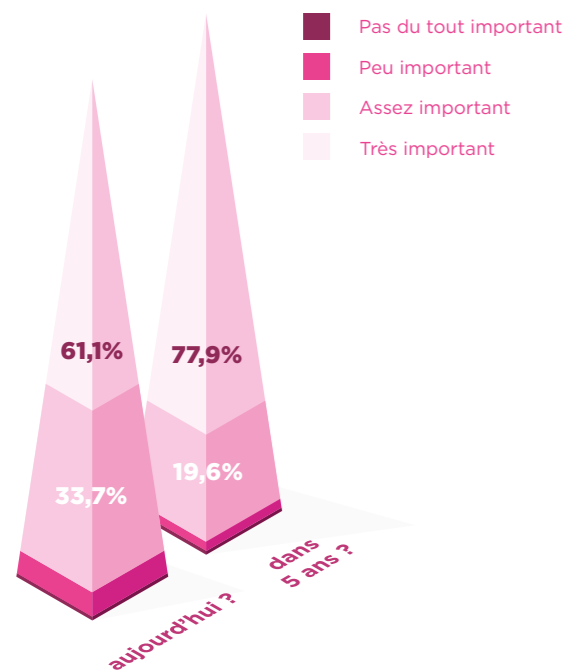
Au sein des entreprises d'accueil, la part des maîtres d'apprentissage utilisant des **matériaux bas carbone ou biosourcés** atteint 25,6%,

auxquels on peut ajouter 11,7% qui regrettent de ne pas utiliser ces produits. Une majorité d'entre eux (54,4%) disent ne pas encore en avoir l'utilité, et 8,3% ne savent pas ce que sont ces produits. Logiquement, c'est parmi les entreprises exerçant dans **les métiers du bois** que la part des maîtres d'apprentissage utilisant des **matériaux bas carbone ou biosourcés** est la plus importante (39,8%), suivies par celles du gros oeuvre (31,9%) et de la finition (30,8%).

Quand ils utilisent des matériaux bas carbone ou biosourcés, les maîtres d'apprentissage forment très majoritairement (78,8%) leurs apprentis à leur utilisation. Une **transmission des savoir-faire** spécifiques à ces matériaux particulièrement dynamique dans le secteur de la couverture (86,4%) et du bois (82,1%).

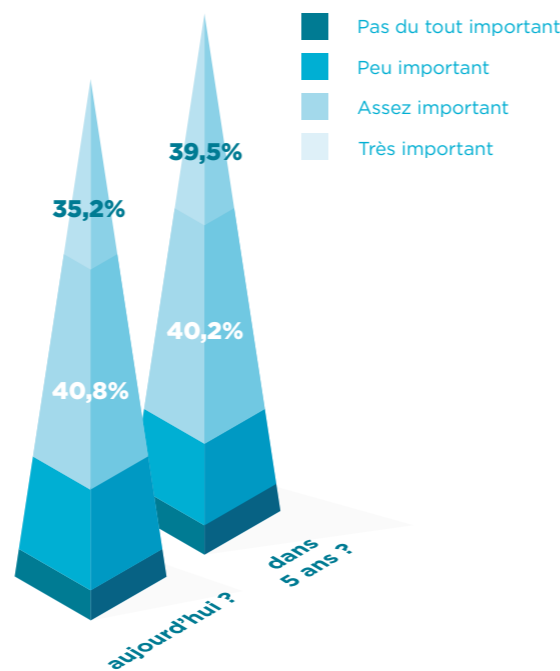
## Pensez-vous que le rôle des entreprises du BTP dans la préservation de l'environnement est...

TABLEAU 78



## Plus globalement, pensez-vous que le rôle des entreprises du BTP dans la préservation de l'environnement est...

TABLEAU 79



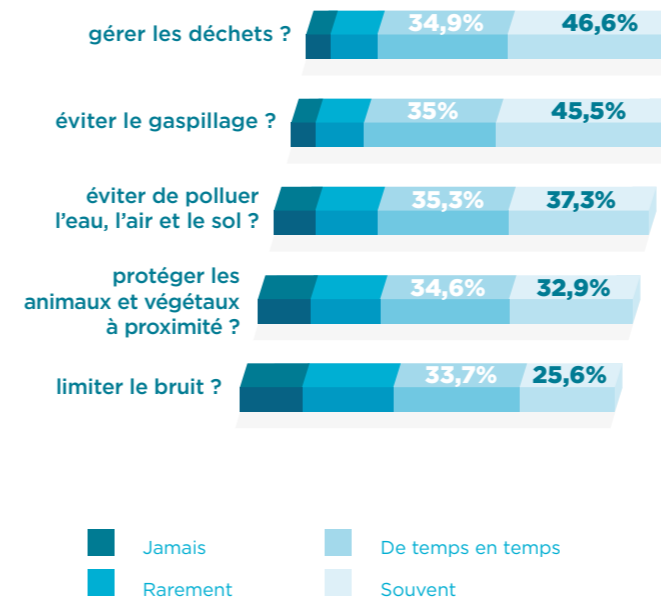
Limitation de la pollution (air, eau, sol), réduction des déchets et du gaspillage, protection de la faune et de la flore, limitation du bruit : **la sensibilité environnementale se traduit par des actions pour réduire les nuisances sur chantier**. Il est intéressant de noter que les réponses des entreprises et des apprentis divergent sensiblement (tableaux 80 et 81). Les premières font état d'une **forte mobilisation sur tous les sujets ayant trait à l'environnement**, quand les apprentis sont plus mesurés. Ainsi 59,3% des apprentis disent que leur entreprise les incite au moins de temps en temps à réduire le bruit, quand 86,8% des maîtres d'apprentissage disent pousser en ce sens. À 83%, les entreprises affirment qu'elles encouragent souvent ou de temps en temps la **protection des animaux et des végétaux à proximité du chantier**, ce que confirment une part un peu moins élevée (67,5%) d'apprentis. Ces derniers sont 72,6% à

dire que leur entreprise les incite au moins de temps en temps à réduire la pollution de l'air, de l'eau ou du sol, ce que revendiquent 93,8% des maîtres d'apprentissage.

Malgré ces divergences d'appréciation, une tendance émerge clairement : la priorité pour les entreprises reste d'optimiser la consommation des matériaux, dans une démarche qui concilie finalement écologie et économie. **Elles sont 82,3% à inciter souvent leurs salariés à éviter le gaspillage** et 16% de temps en temps, des chiffres qui montent à 83,4% et 15,1% sur les déchets. Les apprentis confirment puisqu'ils sont 80,6% à dire que leur maître d'apprentissage les encourage au moins de temps en temps à réduire le gaspillage, et 81,5% les déchets.

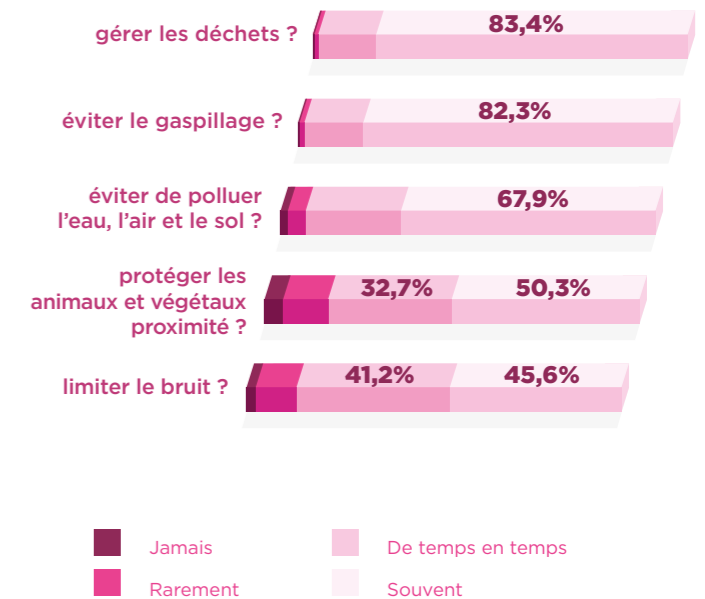
## L'entreprise dans laquelle vous êtes formé(e) vous incite-t-elle, sur les chantiers, à...

TABLEAU 80



## Incitez-vous vos salariés (apprentis compris), sur les chantiers, à...

TABLEAU 81



BVA

**83%**

des entreprises affirment qu'elles encouragent souvent ou de temps en temps la protection des animaux et végétaux à proximité du chantier.

BVE

**72,6%**

des apprentis affirment que leur entreprise les incite au moins de temps en temps à réduire la pollution de l'air, de l'eau ou du sol.

# DES ATTENTES TOUJOURS FORTES SUR L'INNOVATION

Dans leur formation, **50,5%** des apprentis jugent **innovantes les pratiques de leur CFA**, et **64,8%** celles de leur entreprise d'accueil - des chiffres stables ces dernières années (*tableau 82*). On verra plus loin que, très concrètement, l'utilisation des outils numériques reste peu fréquente, que ce soit au CFA ou en entreprise - un décalage qu'on trouvait déjà dans les précédentes éditions du BVA.

Tout comme pour les questions environnementales, **les apprentis se sentent un rôle dans la diffusion de l'innovation**. Ils sont 8 sur 10 à estimer que c'est à leur génération de porter l'innovation dans le secteur du BTP (*tableau 84*) et 56,5% à juger que c'est déjà le cas. On peut enfin relever que deux tiers des apprentis (66,6%) **pensent que l'innovation est utile pour les entreprises du BTP**, particulièrement pour mettre en oeuvre des nouveaux matériaux et matériels (cité par 50,3% des apprentis) et améliorer la santé et la sécurité au travail (utile pour 46,9% des répondants).

Les entreprises expriment elles aussi **une attente vis-à-vis des apprentis sur le sujet de l'innovation**. Elles sont 75,1% à estimer que c'est à leur génération de porter l'innovation dans le secteur du BTP - un chiffre en hausse constante ces dernières années (*tableau 83*).

Quand on les interroge sur leur utilisation de matériaux innovants, **48,1% des maîtres d'apprentissage disent utiliser des produits connectés, plus performants, ou offrant un meilleur confort de pose**, et que 10,6% regrettent de ne pas y avoir recours. Il reste 37,3% d'entreprises qui disent ne pas avoir l'utilité de matériaux innovants et 4,1% qui ne savent pas de quoi il s'agit. Dans le détail, on notera que les entreprises du secteur de l'énergie sont **57,4% à avoir recours à des matériaux innovants, et celle de l'électricité 72,5%** !

Deux autres chiffres traduisent **les attentes croissantes des maîtres d'apprentissage vis-à-vis de l'innovation**. Quand on leur demande les freins à l'innovation dans leur entreprise (*tableau 85*), seuls 7,7% citent un manque d'intérêt (en recul de 1,5 point sur un an). De même, ils ne sont plus que 26,4% à mettre en avant l'absence de besoin ressenti en la matière, un chiffre en recul de 5 points sur un an.

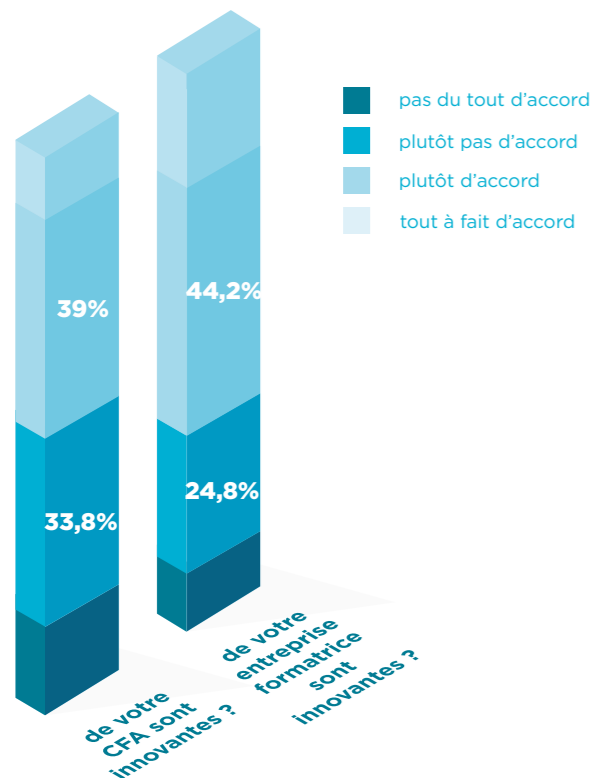
Le **manque de temps reste la raison la plus citée**, par 52,4% des maîtres d'apprentissage, et par 57,3% de ceux qui exercent dans des entreprises de plus de 10 salariés. **L'insuffisance des moyens financiers** a été plus souvent mise en avant cette année, par 40,6% des entreprises (+2 points) : chez les entreprises sans salarié, cette raison est même citée par 47,7% des répondants. Le manque d'informations techniques (22,1%) ou le fait de ne pas avoir suivi de formation professionnelle adaptée (15,5%) reviennent aussi comme des freins à l'innovation.

Quand on les interroge sur leurs attentes concrètes vis-à-vis de l'innovation (*tableau 86*), les entreprises ont mis cette année davantage l'accent sur **les questions de santé au travail**. Elles sont 43,9% à espérer que l'innovation permettra de **réduire la pénibilité**, soit une hausse de 6 points par rapport à la dernière édition du BVE. Les entreprises sont aussi 21,7% à en attendre plus de garantie sur la sécurité des salariés sur les chantiers, en progression de près de 3 points sur un an.

Les autres familles de réponses sont à peu près stables sur un an. **L'innovation est perçue comme un levier pour augmenter l'efficacité des salariés** par un tiers des répondants (33,1%), pour améliorer le service aux clients par 24,7%, et pour augmenter la qualité par 24,2%. La pérennité de l'entreprise (24,9%), son attractivité (23,9%) ou son image (14,9%) sont d'autres sujets sur lesquels les maîtres d'apprentissage attendent des bénéfices de l'innovation.

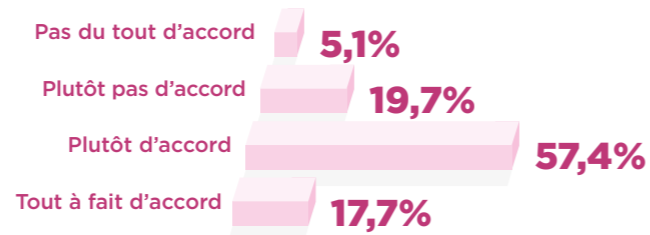
## Diriez-vous que les pratiques...

TABLEAU 82



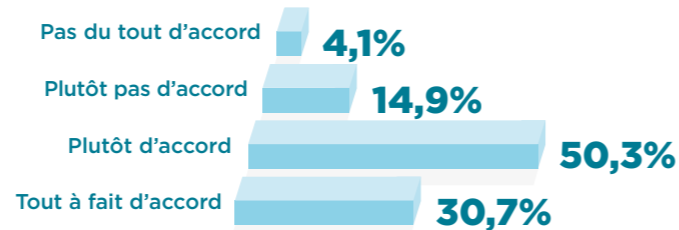
## Pensez-vous que c'est à la génération des apprentis de porter l'innovation dans le secteur du BTP ?

TABLEAU 83



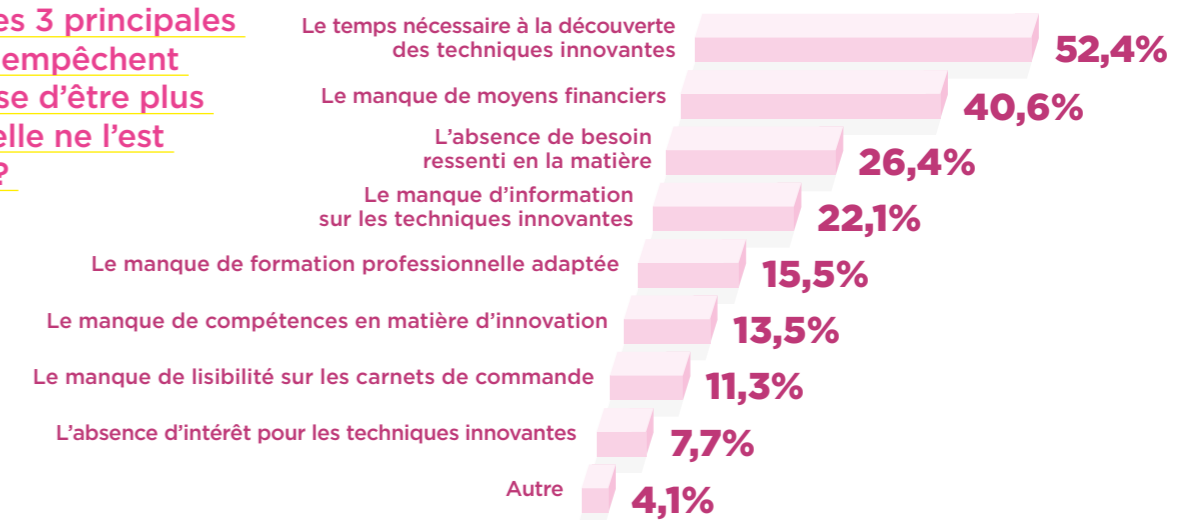
## Pensez-vous que c'est à votre génération de porter l'innovation dans le secteur du BTP ?

TABLEAU 84



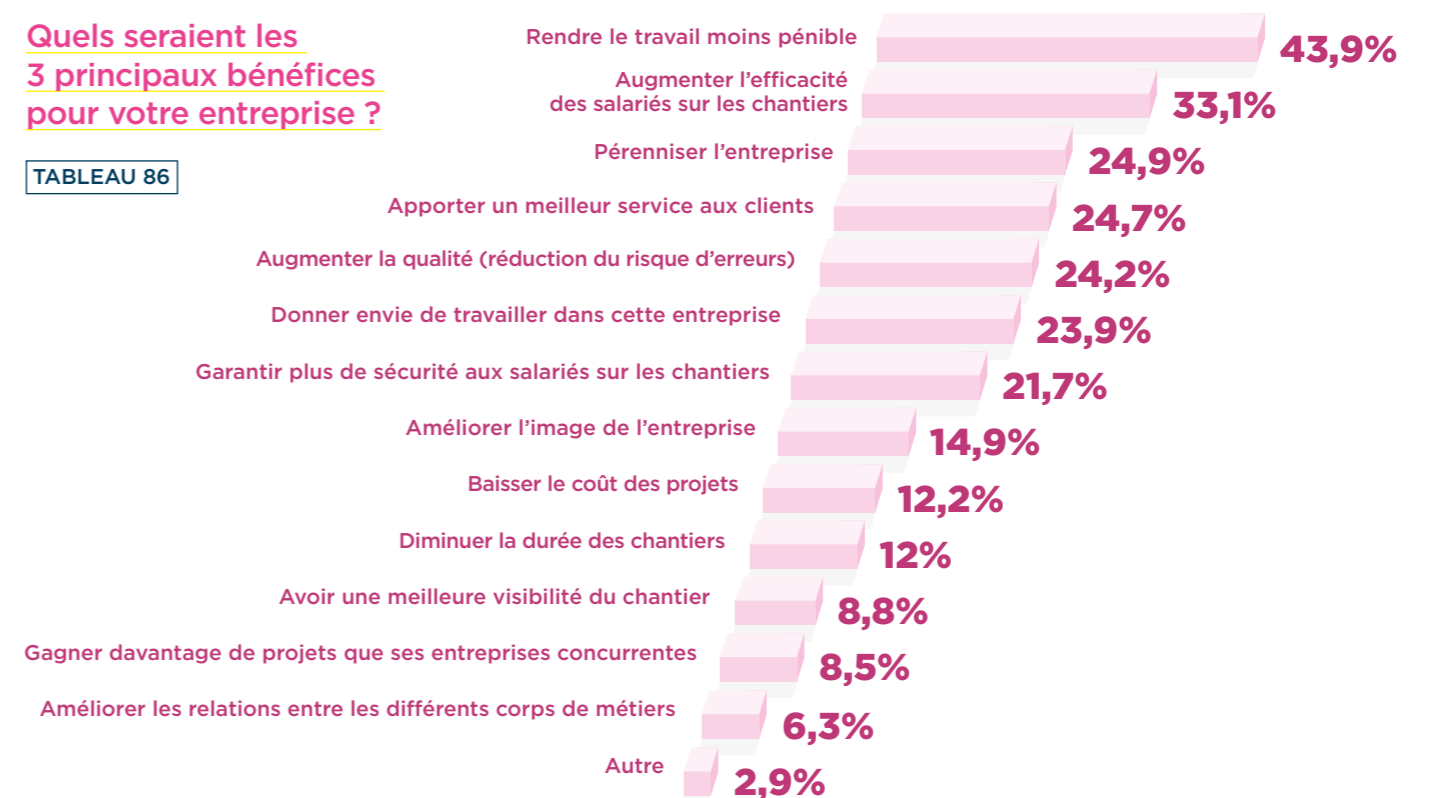
## Quelles sont les 3 principales difficultés qui empêchent votre entreprise d'être plus innovante qu'elle ne l'est actuellement ?

TABLEAU 85



## Quels seraient les 3 principaux bénéfices pour votre entreprise ?

TABLEAU 86



# UNE PLACE À RENFORCER POUR LES OUTILS NUMÉRIQUES

Si l'innovation suscite des attentes chez les apprentis et leurs maîtres d'apprentissage, elle se concrétise assez rarement durant le temps de la formation, du moins dans les premiers niveaux. Parmi les solutions les plus utilisées (tableau 87), figure la maquette numérique (ou visionneuse 3D) : 28% des répondants au BVA indiquent que leur CFA les forme au moins de temps en temps à cet outil, un chiffre qui monte à 56,4% pour les apprentis en études d'encadrement. Durant leur temps en entreprise, seuls 18% d'apprentis disent utiliser au moins de temps en temps cet outil.

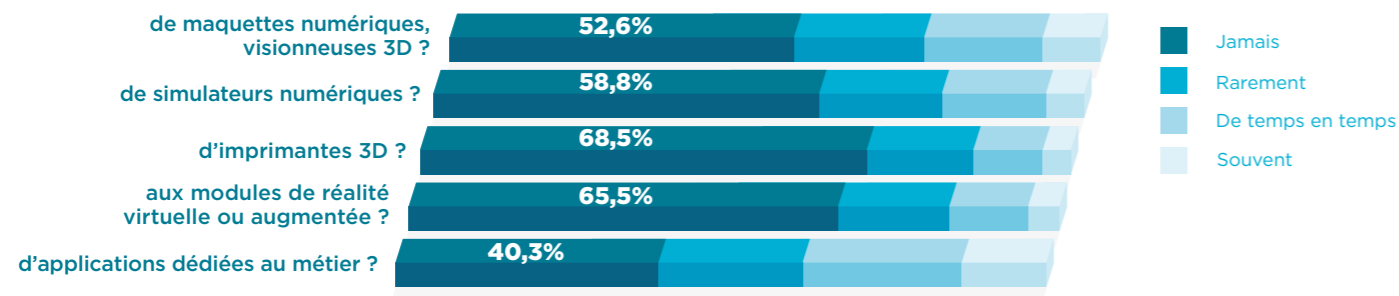
Concernant les simulateurs, 22,3% des apprentis disent avoir été formés au moins occasionnellement au CFA - un chiffre plus élevé chez les jeunes formés aux Travaux Publics (30,8%) - et 16,3% en entreprise. Ils sont 15,7% à dire que leur CFA les forme au moins de temps à l'utilisation de l'imprimante 3D, et 13,2% en entreprise. Pour ce qui est des modules de réalité augmentée, 17,6% des apprentis y ont été formés au moins de temps en temps au CFA, et 14,1% en entreprise.

Cette année encore, une solution numérique se détache du lot : ce sont les applications métiers, qui peuvent aider à quantifier les besoins en matériaux, comparer des solutions techniques ou encore suivre l'avancée des projets. Durant leur temps au CFA, 37,8% des apprentis disent avoir été formés au moins de temps en temps à ces outils. Ce sont aussi les solutions les plus utilisées en entreprise, par 31,5% des répondants. Là encore, le niveau de formation peut jouer. Durant leur temps en entreprise, les apprentis en études d'encadrement sont 73,6% à utiliser au moins de temps en temps ces applications métiers.

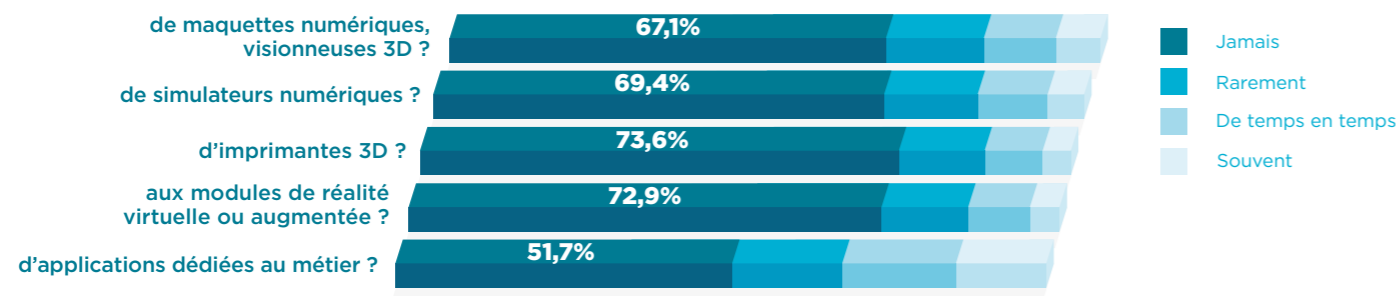
Au final, les apprentis jugent à 68,3% que le numérique est une aide dans leur formation (tableau 88). Ce chiffre est en hausse de 1,4 point sur un an, et de 14 points par rapport à l'étude menée en 2013/2014. La politique d'investissement sur les outils numériques porte aussi ses fruits : 72,9% des apprentis se disent satisfaits des équipements numériques mis à leur disposition par le CFA, en hausse de 5 points en deux ans.

## Le CFA vous forme-t-il à l'utilisation...

TABLEAU 87

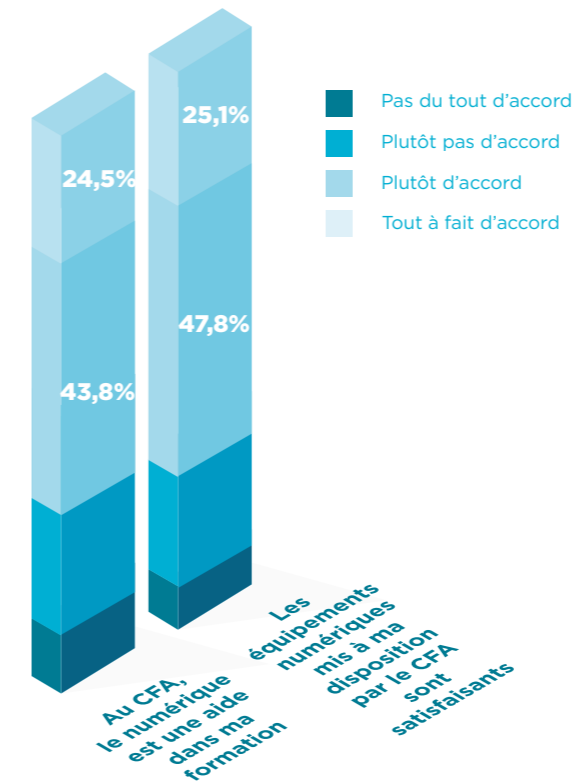


## Et dans l'entreprise, utilisez-vous...



## Votre avis sur le numérique

TABLEAU 88



Quand on les interroge sur les outils numériques qu'elles utilisent, les entreprises ne cherchent pas à enjoliver la situation (tableau 89). Seules 7,2% disent avoir recours au BIM et 7,3% regrettent de ne pas le faire : une majorité (52,3%) n'en voit pas l'utilité et un tiers (33,2%) ne sait pas ce que c'est. La taille de l'entreprise joue puisque 18,3% des structures de plus de 10 salariés utilisent déjà le BIM, et 11,3% regrettent de ne pas le faire.

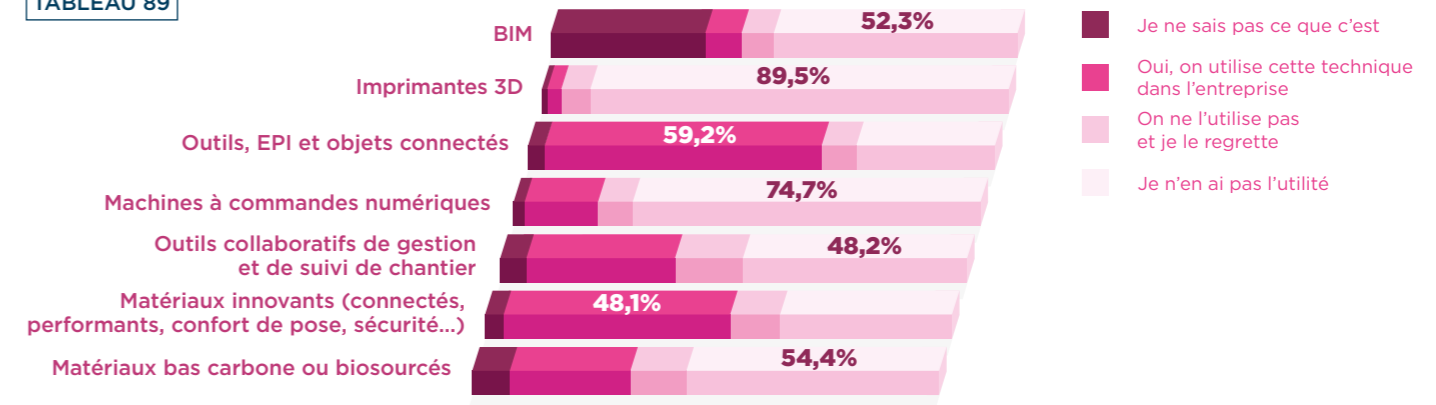
Le secteur d'activité joue aussi, comme le montre l'exemple des machines à commande numérique : elles sont utilisées par 15,4% des entreprises en général, mais par 32,8% de celles qui exercent dans le bois, et 45,6% dans la serrurerie et métallerie. De même, les outils collaboratifs de gestion de chantier sont utilisés par 31,6% des entreprises en général mais par 47,8% de celles qui exercent dans les Travaux Publics.

La famille d'outils numériques la plus utilisée, ce sont les outils, EPI et objets connectés, cités par 59,2% des maîtres d'apprentissage, et par 67% de ceux qui exercent dans des entreprises de plus de 10 salariés. À l'inverse, les imprimantes 3D sont utilisées par une fraction d'entreprises (2,9%), 89,5% n'en voyant pas l'utilité.

La complexité de l'outil et son utilité directe dans l'acte de construire jouent sur sa transmission (tableau 90). Quand ils utilisent le BIM, seul un tiers (32,3%) des maîtres d'apprentissage forment leur apprenti à cet outil, alors qu'ils sont 87,1% à le faire quand il s'agit d'outils, EPI ou objets connectés. Une entreprise sur deux (50,3%) forme l'apprenti aux outils collaboratifs de gestion de chantier et 69,3% quand il s'agit de machines à commande numérique directement utilisées pour la production.

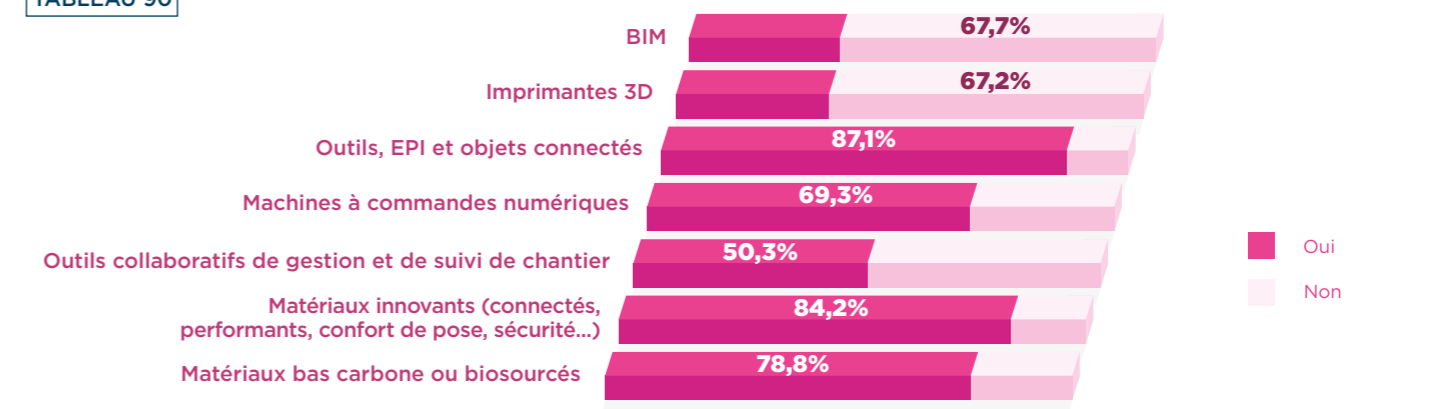
## Utilisez-vous les innovations suivantes dans votre entreprise ?

TABLEAU 89



## Formez-vous votre apprenti aux innovations que vous utilisez ?

TABLEAU 90





# DES APPRENTIS QUI SE PROJETTENT PLUS DANS LA POURSUITE D'ÉTUDES

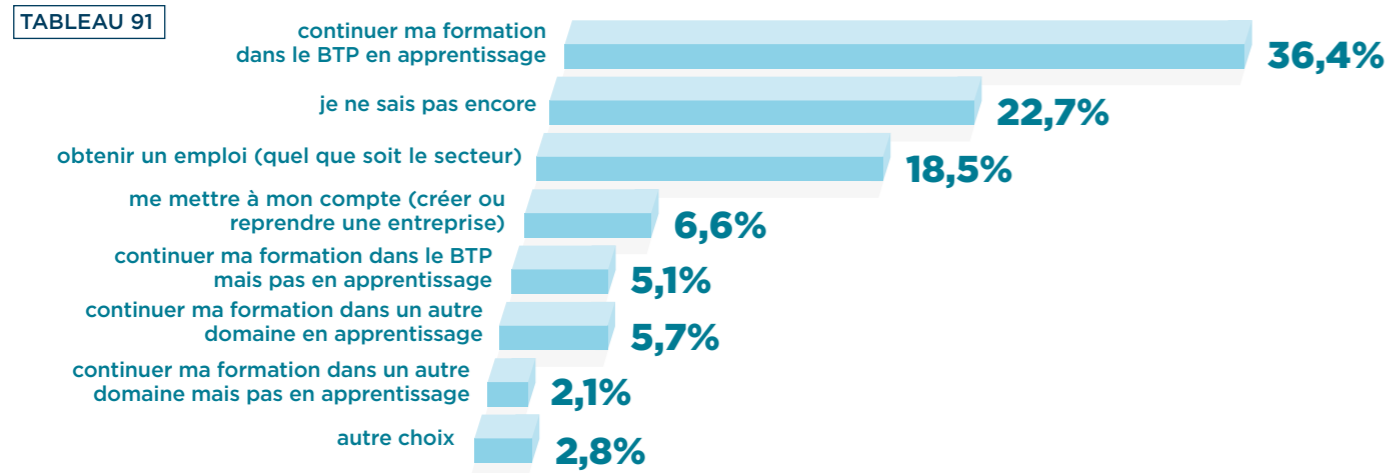
De plus en plus, la poursuite d'études est envisagée comme une suite logique par les apprentis. Le projet le plus souvent cité (*tableau 91*) reste de continuer la formation dans le BTP, toujours en apprentissage (36,4%). Si l'on y adjoint les 5,1% de répondants qui souhaitent poursuivre leur formation dans le secteur mais pas en apprentissage, on compte 41,5% des apprentis qui veulent aller plus loin dans les études dans le secteur du BTP - soit une hausse de plus de 2 points en un an. On peut aussi relever que 5,7% des répondants veulent poursuivre leurs études en apprentissage mais dans un autre domaine que le BTP.

Dans le détail, c'est dans les métiers des **Travaux Publics** (47,2%) et ceux de **l'énergie** (40,8%) que la part des **apprentis qui veulent continuer leur formation dans le BTP** en apprentissage est la plus forte. Inversement, c'est parmi les apprentis en études d'encadrement que **l'envie d'obtenir un emploi** est la plus forte (48,3%).

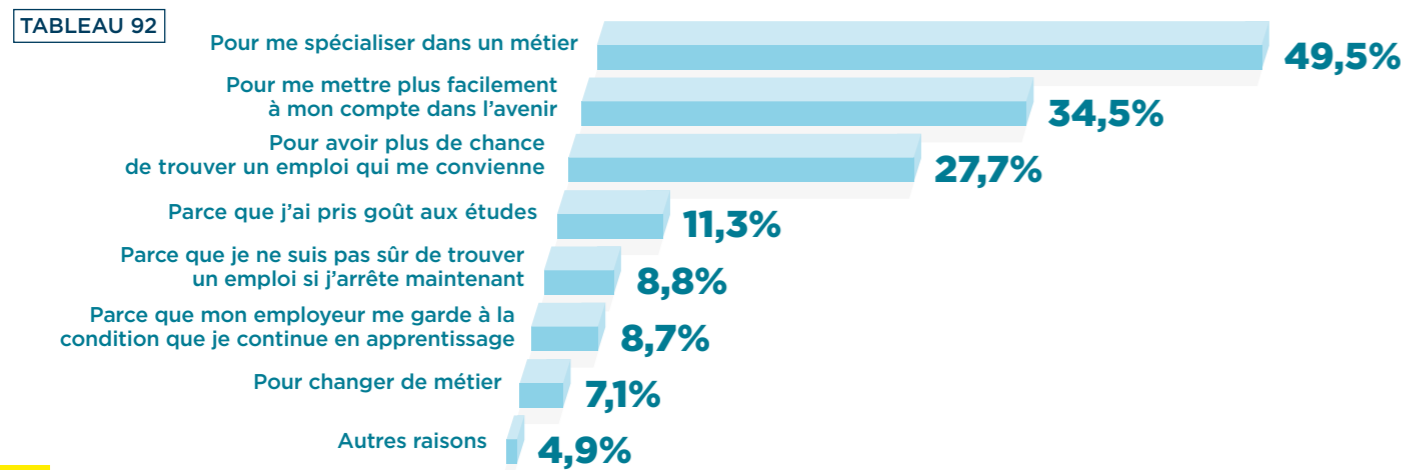
En dehors des projets de poursuite d'études, la part des apprentis qui souhaitent **se lancer dans la vie active** est stable : 18,5% veulent obtenir un emploi, auxquels il faut ajouter les 6,6% qui veulent se mettre à leur compte (6,6%). Une part non négligeable d'apprentis (22,7%) n'a pas encore d'idée claire sur son avenir.

Pour les apprentis qui souhaitent poursuivre leurs études (*tableau 92*), la principale motivation reste à 49,5% de **se spécialiser dans leur métier** (une perspective qui rejoint, on le verra, les conseils donnés par la plupart des maîtres d'apprentissage). Les apprentis sont 34,5% à considérer que **l'obtention de nouveaux diplômes les aidera à se mettre à leur compte le jour venu**, et 27,7% à trouver un emploi qui leur convient mieux. Enfin, 11,3% des apprentis qui visent un nouveau diplôme disent que leur formation actuelle leur a donné **goût aux études** - une proportion qui monte à 25,5% chez ceux qui suivent des études d'encadrement.

## Une fois que vous aurez obtenu le diplôme que vous préparez actuellement, comptez-vous :



## Pourquoi comptez-vous poursuivre votre formation ?



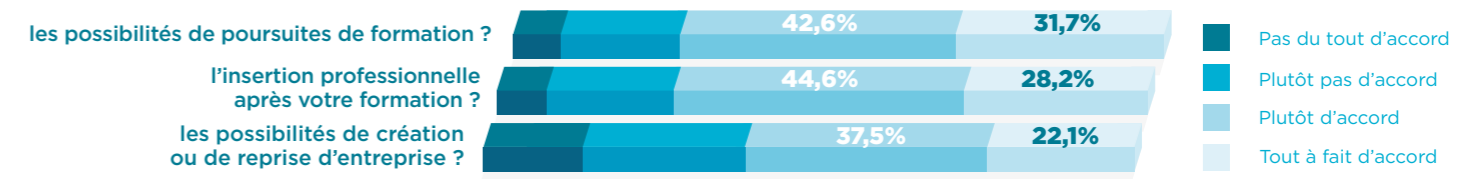
Les **apprentis font un retour positif** (*tableau 93*) sur les possibilités de poursuites de formation (74,3%) ainsi que sur l'insertion professionnelle (72,8%, en hausse de 2 points sur un an) et sur la reprise ou création d'entreprise (59,6%, en hausse de près de 3 points sur un an).

Les **maîtres d'apprentissage** poussent aussi leurs apprentis dans leurs projets de **poursuite d'études**, pour étoffer leur bagage ou se spécialiser (*tableau 94*). Dans le détail, ils sont 65,6% à **encourager leur apprenti à obtenir un niveau de formation plus élevé** dans le même métier, 30,2% à se former à un métier complémentaire, et 12,7% à privilégier une formation spécifique. Une minorité (13,4%) estime qu'ils n'ont pas à influencer sur le devenir de leur apprenti à l'issue de sa formation.

Le brevet professionnel est, pour 47,8% des maîtres d'apprentissage, le diplôme à viser pour leur apprenti : c'est près de 5 points de plus que l'année passée (*tableau 95*). Cette tendance semble confirmer que le **BP s'impose comme le diplôme de haute qualification reconnu par la profession**. À niveau identique, le bac professionnel constitue une alternative pour 12,2% des entreprises. Pour 37,6% des maîtres d'apprentissage, l'objectif est de viser des diplômes du supérieur, qu'il s'agisse du BTS (30,7%), ou d'un autre diplôme.

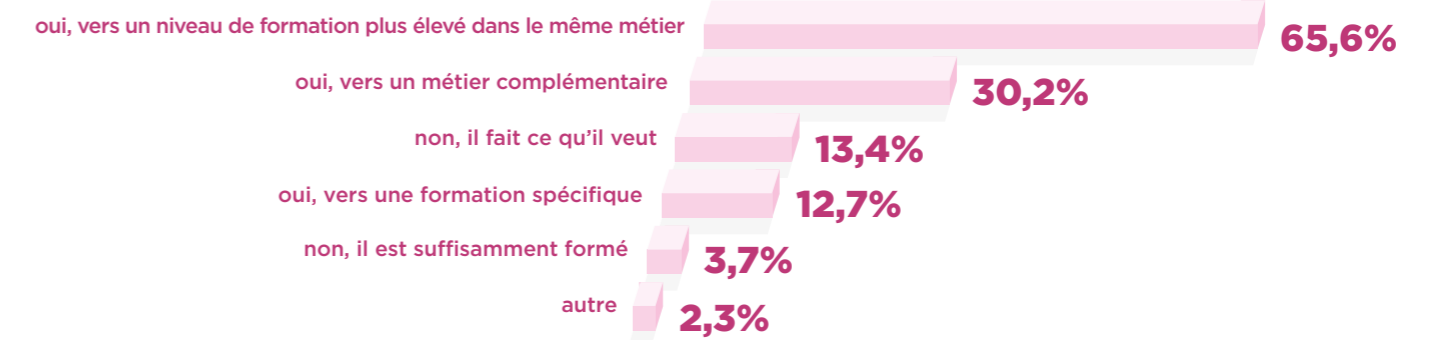
## Diriez-vous que le CFA vous a bien informé(e) sur...

**TABLEAU 93**



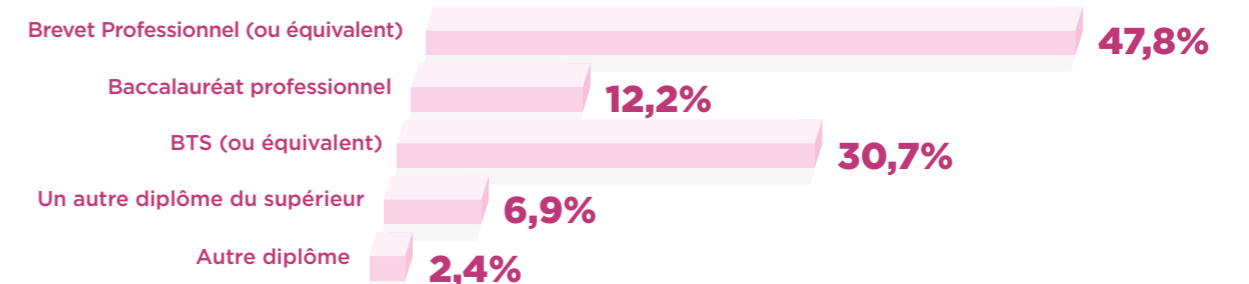
## Si l'apprenti en a la possibilité, vous l'encouragez à continuer sa formation dans le BTP...

**TABLEAU 94**



## Jusqu'à quel diplôme ?

**TABLEAU 95**



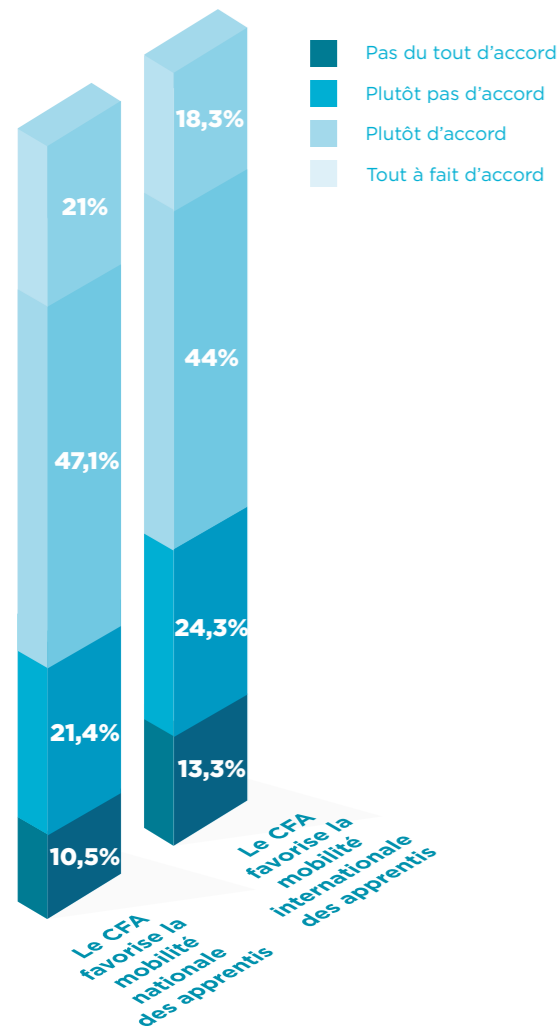
# UNE PLUS GRANDE OUVERTURE À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

La mobilité en cours de formation reste relativement rare pour les apprentis du BTP (tableau 97). Seul 1 apprenti sur 10 (10,3%) a eu l'occasion de partir dans une autre région ou à l'étranger pendant sa formation au CFA - une proportion qui grimpe à 21% pour ceux qui suivent des études d'encadrement. Pour ceux qui en bénéficient, cette expérience est jugée très positivement, avec 86,9% de satisfaits (tableau 98).

L'information donne pourtant plutôt satisfaction : 68,1% des répondants estiment que leur CFA favorise la mobilité nationale des apprentis, et 62,3% leur mobilité internationale (tableau 96).

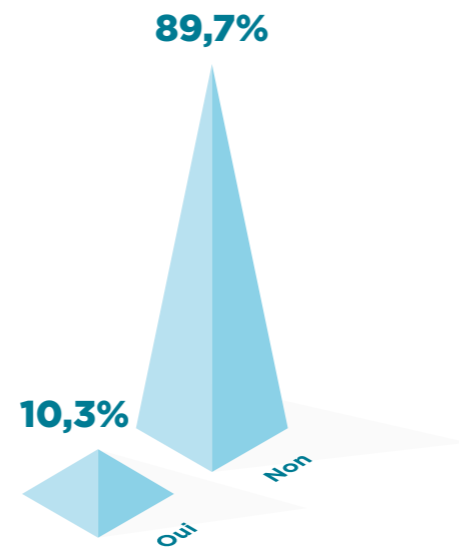
## Votre avis sur la mobilité en cours de formation

TABLEAU 96



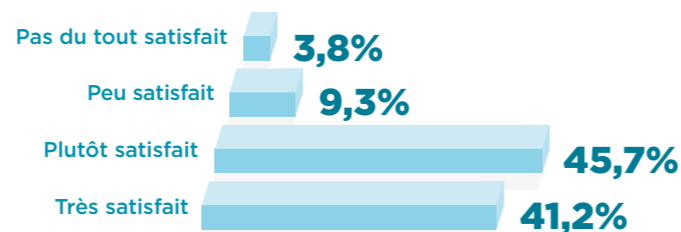
## Êtes-vous parti(e) dans une autre région ou à l'étranger dans le cadre de votre formation au CFA ?

TABLEAU 97



## Êtes-vous satisfait(e) de ce séjour dans une autre région ou à l'étranger ?

TABLEAU 98



Pour les apprentis, la mobilité s'envisage aussi à l'issue de la formation en cours. Ils sont prêts à déménager pour poursuivre leurs études (tableau 99), dans des proportions directement liées à l'éloignement que cette mobilité implique. Ainsi, ils sont 58,2% à envisager de changer de département, 48,6% de région, et pour 36,4% d'entre eux à aller à l'étranger. Tous ces chiffres sont en progression de 2 à 5 points sur un an.

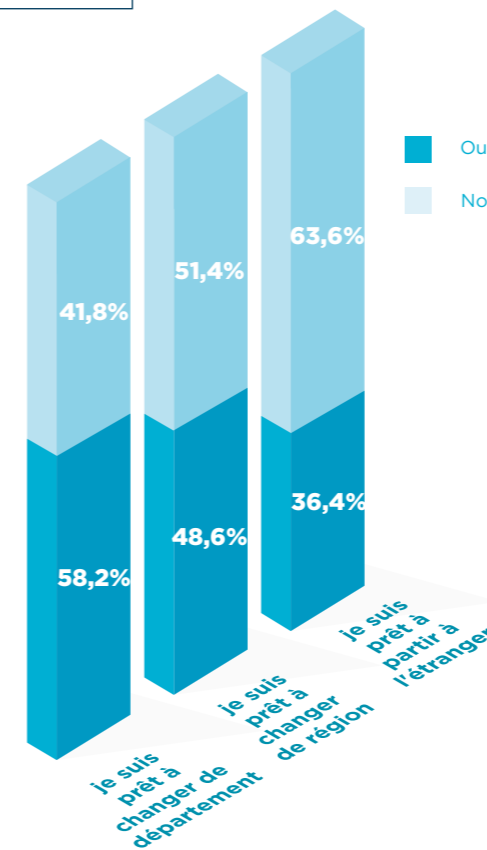
L'insertion professionnelle est une autre motivation pour envisager un projet de mobilité (tableau 100). À 56,9% les apprentis sont prêts à changer de département pour trouver un emploi, à 48,5% de région, et à 38% à partir vivre dans un autre pays. Ces chiffres sont là encore en progression sur un an, d'environ 1,5 point.

En dehors de la mobilité géographique, les apprentis sont, pour un certain nombre d'entre eux, sensibles à l'idée d'une mobilité professionnelle. Si 68,6% d'entre eux envisagent de travailler dans le BTP, ils sont 10,8% à envisager de travailler dans une autre branche, et 20,6% à ne pas encore savoir.

Quel que soit ce qu'ils envisagent pour l'avenir, les deux tiers des apprentis (66,8%) sont optimistes pour leur avenir. Ils ne sont que 17,5% à se dire pessimistes, les 15% restants n'en ayant pas l'idée.

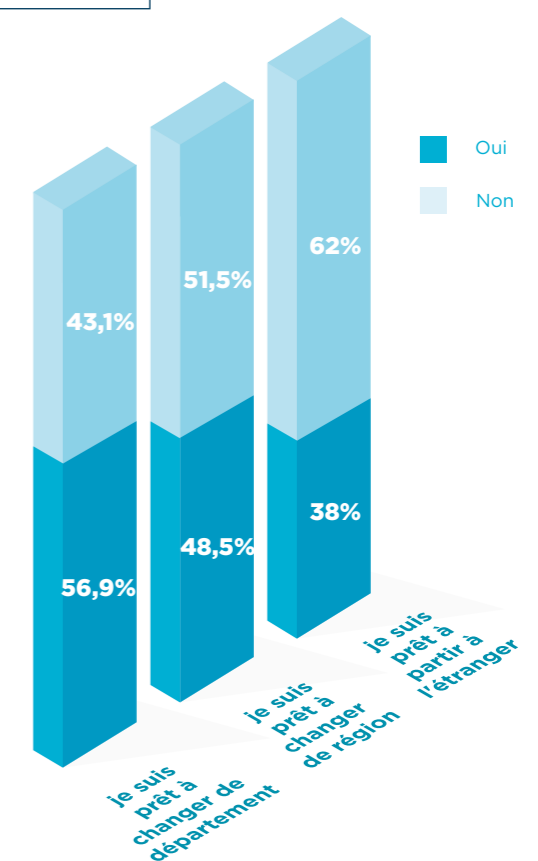
## Pour poursuivre vos études, diriez-vous...

TABLEAU 99



## Pour trouver un emploi à l'issue de vos études, diriez-vous...

TABLEAU 100



BVA

**58,2%**

des apprentis se disent prêts à déménager dans une autre région pour poursuivre leurs études.

BVA

**56,9%**

des apprentis se disent prêts à déménager dans un autre département pour trouver un emploi.

# LES RÉSULTATS DU BVA ET DU BVE AU REGARD DES CRITÈRES QUALIOP



CRITÈRES	INDICATEURS	PARTIE 1: S'APPUYER SUR LES RÉUSSITES
<b>Critère 1: information au public</b>	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)
<b>Critère 2: objectif et adaptation des prestations</b>	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.	
	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.	
	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)
<b>Critère 3: accueil, suivi et évaluation du public</b>	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)
<b>Critère 4: adéquation des moyens</b>	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
<b>Critère 4: adéquation des moyens</b>	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)
<b>Critère 5: qualification du personnel</b>	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.	
<b>Critère 6: investissement dans l'environnement professionnel</b>	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)
<b>Critère 7: appréciations et amélioration continue</b>	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.	



# 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, le CCCA-BTP 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 législateur et les partenaires sociaux du BTP.

Garantir aux branches du bâtiment et des travaux publics une haute qualité pédagogique et de service en matière d'apprentissage et, plus largement, de formation professionnelle aux métiers du BTP dans l'ensemble des territoires.

## → Anticiper, innover performer

Le CCCA-BTP développe depuis plus de 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 à gouvernance paritaire 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 et des appels à candidatures, 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 et de la Jeunesse, 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.



## ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS DE L'ENVIRONNEMENT

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.



## GAGNER EN ATTRACTIVITÉ PÉDAGOGIQUE

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



## PROMOUVOIR ET DÉVELOPPER L'ACTIVITÉ

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.



## OPTIMISER LA PERFORMANCE

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.



## SOUTENIR LES EXPÉRIMENTATIONS ET LES PROJETS INNOVANTS

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.