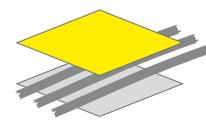


L'apprentissage BTP par ceux qui le vivent

L'avis des apprentis et des entreprises



BVA-BVE, édition 2020



CCCA-BTP

Le réseau de l'apprentissage BTP

PRÉFACE

L'apprentissage permet l'immersion souple et accompagnée des apprentis. Le terme évoque ce travail de transmission, au cœur même du dispositif. Transmettre, c'est faciliter l'appropriation des jeunes, futurs experts de leur profession. Il y a comme une réminiscence du lien social au travers du travail, par l'acquisition de savoir-faire, mais aussi une transmission du savoir-être. On transmet des techniques bien sûr, mais aussi une certaine conception du métier, du travail d'équipe, de la satisfaction de l'œuvre accomplie, selon les règles, ainsi qu'avec les autres.

La transmission n'est cependant pas qu'une simple question de transfert. Celui qui reçoit ce savoir compose aussi avec, parce qu'il est lui-même porteur de valeurs, de manière de concevoir son propre rôle, parce qu'il a envie de se transformer en même temps qu'il se confronte à son travail. On peut être parfois dérouté par cette révélation émanant de l'apprentissage. On peut être étonné par les réappropriations, les innovations, les réticences aussi. Et c'est tant mieux. Car cela bouscule les pratiques et les manières d'apprendre.

L'apprentissage est toujours un jeu entre deux acteurs qui vont opérer sur le même terrain des opérations. Si l'un dispose de plus d'expérience, il doit cependant composer avec l'apprenti, qui n'est pas sans ressources non plus.

Mais un acteur tend de plus en plus à s'inviter dans cette relation. C'est l'environnement. Qu'on le veuille ou non, qu'on le positionne dans le décor comme un accessoire, qu'il soit mobilisé comme un simple instrument, une figure obligée, il s'impose de plus en plus dans cette construction de l'apprentissage. Les matières essentielles aux filières du BTP – pétrole, sable principalement – s'épuisent. Le secteur économique du BTP a positionné 2020 comme année du développement durable et de l'économie circulaire, ce n'est pas un hasard.

Dès lors, l'apprentissage s'élabore dans cette relation triangulaire, qui modifie considérablement la manière de former l'apprenti, la manière dont le formateur l'accompagne et la manière dont l'apprenti va investir son insertion professionnelle.

Le rôle du pédagogue est ainsi bousculé : dans son savoir (comment pratiquer telle ou telle démarche dans un monde où la pression écologique ne cesse de s'accroître ?), dans les manières de concevoir la construction et la transmission des connaissances (normes écologiques de la construction...), et dans les finalités des métiers. Le rôle de l'entreprise est aussi interpellé : les savoir-faire se transforment dès lors qu'on prend au sérieux la diminution des ressources. Enfin, les apprentis eux-mêmes sont de plus en plus sensibles à ces thématiques : génération climat oblige !

Les transformations dans ces relations sont une opportunité intéressante de reconfigurer le rôle de chacun puisqu'il s'agit désormais de construire un monde commun, ajusté à ces limites environnementales. Outre les réécritures des référentiels de formation, qui ont intégré les démarches de tri, de gestion des déchets et plus largement de développement durable, les acteurs sont en attente de la possibilité d'agir individuellement et collectivement. Une période intense d'innovations – pédagogique, professionnelle, pratiques – s'ouvre. Et gageons que ce ne seront pas les apprentis qui seront les derniers à proposer des perspectives nouvelles !

Bruno Villalba, professeur de science politique, AgroParisTech

Sous la direction de Jacques-Olivier Hénon et Martine Lecoœur

cet ouvrage est le fruit d'un travail collaboratif de :

Stéphane Belluco, Loïc Bestard, Alix DiFraja, Christian Duterque, Christophe Ernault, Gwénaëlle Giraudon, Jacques-Olivier Hénon, Christophe Lardé, Franck Le Nuellec, Martine Lecoœur.

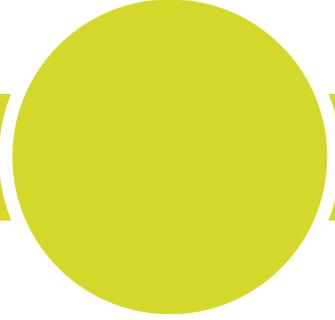
Outil des branches du Bâtiment et des Travaux Publics, le CCCA-BTP assure des missions de développement de la qualité des formations du secteur professionnel. Si une réforme vient de temps en temps modifier la formation professionnelle en France, la mesure de satisfaction des bénéficiaires des actions de formation a, depuis près de 80 ans, intéressé le monde du BTP. Les enquêtes Baromètre Vie Apprenti (BVA) et Baromètre Vie Entreprise (BVE), débutées en 2011 sont désormais bisannuelles. Il s'agit bien ici d'enquêtes, avec plusieurs milliers de personnes interrogées sur de vastes sujets, là où les sondages sont organisés sur des échantillons plus restreints.

À l'heure du digital, il nous a semblé important de donner un peu de relief écrit aux données disponibles. Les graphiques, histogrammes et autres données sont mises à disposition sur le web. Ils donnent un aperçu intéressant du regard que les apprentis et les maîtres d'apprentissage peuvent porter sur la formation en alternance. Ils ne sont pourtant que la partie émergée d'un iceberg, somme d'éléments essentiels mis à jour par les enquêtes. L'ouvrage que vous lirez met en relief, relativise et parfois permet une projection de ces données.

Les nouvelles obligations des organismes de formation par l'apprentissage sont conséquentes en matière de suivi de satisfaction clients. Expliciter un résultat, illustrer un chiffre, positionner son établissement par rapport à un ensemble ou identifier les points clés de progrès sont désormais des passages obligés pour tout CFA. Tel est le relief singulier des enquêtes et des commentaires BVA BVE.

Le CCCA-BTP propose des données nationales accessibles à tous et une analyse précise de ces données, afin que chaque établissement soit en mesure de travailler à l'amélioration continue de la qualité des formations en apprentissage. Plus modestement, cet ouvrage contribue à une meilleure compréhension de la formation professionnelle alternée. Les changements constatés, l'adaptation aux attentes et usages des professionnels et des jeunes, les évolutions sociales observées sont autant d'éléments à appréhender.

Très bonne lecture à tous.



BAROMÈTRE VIE APPRENTI



INTRODUCTION

Le Baromètre Vie Apprenti a été conçu pour établir une photographie précise de la perception que peuvent avoir les apprentis de leur environnement, de leur cursus académique, de leur entreprise formatrice. Mais au-delà de ces éléments, de nombreuses questions portent en filigrane sur la vie des apprentis : à quelle place se projettent-ils dans la société ? Ne nous y trompons pas. À l'heure des référentiels, de la certification des centres de formation ou des démarches d'amélioration continue, il est un élément qu'on ne peut mettre de côté : un apprenti cherche, comme tout individu, à s'emparer pleinement de son avenir professionnel.

Le travail à accomplir par les jeunes sur leur chemin de futurs professionnels, est accompagné par un maître d'apprentissage et des collègues en entreprise, par des équipes en centre de formation. Les questions centrales de la perception de la qualité de la formation en CFA, de la relation avec le maître d'apprentissage ou de l'intégration de la santé et sécurité au travail côtoient donc logiquement des interrogations sur la vie sociale, la bonne ambiance ici ou là mais encore la relation aux addictions, par exemple.

Fort de ces données extrêmement riches, le BVA propose donc une photographie nette de la satisfaction et des attentes des apprentis du BTP. Plus encore, la mise en perspective avec l'enquête précédente, menée trois ans auparavant, donne une vision dynamique de ces éléments, et permet d'appréhender des évolutions et de capter quelques tendances. Nous avons choisi, en guise d'introduction, d'attirer l'attention sur quatre d'entre elles.

Premièrement, la satisfaction des apprentis sur leur formation est globalement en progrès. Ils sont plus nombreux à considérer positivement leurs périodes en CFA, apprécient les efforts réalisés pour mettre à disposition des équipements pédagogiques pertinents et performants, comprennent bien la nécessité d'apprendre et acceptent les quelques contraintes liées à la passation des examens et autres certifications dans lesquelles ils se sont engagés. Par ailleurs, les jeunes sont plus nombreux à établir une relation assez précise entre les deux lieux de formation, entreprise et CFA. Ils comprennent également de mieux en mieux les raisons et les besoins du décalage parfois évident entre ce qui est vu sur les deux lieux de formation, l'un site de production lié aux réalités économiques de l'entreprise et l'autre espace d'apprentissage détaché de ces préoccupations.

Le deuxième sujet de progrès notable porte sur les activités péri-pédagogiques proposées au sein du CFA. Il sera développé, dans les lignes qui suivent, combien il est essentiel d'appréhender les apprentis comme des adultes en construction. Les équipes pédagogiques et éducatives des centres de formation se saisissent naturellement des temps disponibles pour mener toutes sortes d'actions

visant à accompagner leur public vers une professionnalité, une maturité et une entrée dans la vie active. Avec des nets progrès dans tous les champs depuis la dernière enquête, ces missions assumées par les CFA sont de plus en plus appréciées, mais aussi identifiées pour ce qu'elles sont : des aides essentielles et bienveillantes qui permettent de progresser. C'est d'autant plus important que cet accompagnement socio-éducatif est désormais partie intégrante des obligations des centres de formation.

La question du choix de l'apprentissage comme voie de formation a déjà fait couler beaucoup d'encre. Gageons qu'elle le fera encore, comme en témoignent ces lignes. Cependant, loin des poncifs, raisonnements et traits de l'esprit qu'il est possible de rencontrer, lire ou écouter, les chiffres et leurs évolutions reportés ici parlent pratiquement d'eux-mêmes. Ils permettent de tordre le cou à quelques idées reçues qui ont du mal à disparaître. Oui, les apprentis du BTP viennent par choix vers les métiers et vers l'apprentissage. Oui, ils sont fiers d'être apprentis du BTP. Et oui, ils considèrent que l'apprentissage est fait pour des jeunes qui réussissent à l'école et veulent poursuivre leurs études.

Enfin, dernière grande tendance relayée ici, explicitée plus loin : l'implication des entreprises dans la formation est extrêmement bien perçue par les jeunes qui en bénéficient. Interrogés sur les entreprises comme lieux de formation, les jeunes identifient bien l'ensemble des éléments apportés par leur lieu de travail : engagement, confiance, responsabilité, satisfaction, écoute et bienveillance. Les entreprises du BTP constituent le premier secteur professionnel dans l'apprentissage et sont perçues comme des lieux de progrès personnels. C'est peut-être cela aussi qui fonde une certaine culture apprenante.

Préalable méthodologique

Sur les quelque 49 000 apprentis recensés dans les CFA conventionnés en 2019 avec le CCCA-BTP, près de 31 000 ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 63%.

Ce taux de réponse atteint un tel niveau grâce à l'implication des CFA qui ont le plus souvent enregistré le lien vers le questionnaire dans les favoris internet des postes des salles informatiques des CFA, avant de faire un planning des sections d'apprentis à faire passer dans ces salles informatiques pour qu'ils répondent au questionnaire.

Le lien vers l'enquête a été adressé à tous les CFA en octobre 2018 après les avoir précédemment informés de la démarche par lettre-circulaire.

Les apprentis passant leur examen à la session 2019 étaient censés répondre au questionnaire à l'automne 2018, et les autres au printemps 2019 une fois qu'ils avaient suffisamment de recul sur leur formation pour pouvoir la juger.

CARACTÉRISTIQUES DE L'APPRENTI

Pour comprendre les réponses des apprentis au BVA, il est important de connaître leurs caractéristiques, en termes de formation suivie (ce que l'on sait déjà par ailleurs au travers des enquêtes menées régulièrement par le CCCA-BTP), mais aussi de logement, de transport et de loisirs. Leur milieu familial apporte également un éclairage intéressant sur les réponses au questionnaire.

Une grande majorité des apprentis inscrits dans les CFA conventionnés avec le CCCA-BTP prépare une formation de niveau 3 (niv. V). Un quart suit une formation de niveau 4 (niv. IV), le plus souvent un brevet professionnel. Enfin, 4% des apprentis ayant répondu au BVA suivent une formation du supérieur, le plus souvent un BTS.

Les apprenties représentent 3,7% des jeunes ayant répondu au questionnaire. Elles sont extrêmement minoritaires mais sont, sur les métiers visés, près de deux fois plus nombreuses que leurs aînées sur le marché du travail.

Les jeunes âgés de moins de 18 ans représentent près de 40% des répondants à l'enquête. La tranche 18-21 ans concentre près de la moitié des apprentis, celle des 22-25 ans un peu plus de 10% et celle des plus de 25 ans à peine 4%.

L'âge est bien évidemment lié au diplôme préparé : les apprentis mineurs représentent plus de la moitié des apprentis en formation de niveau 3, mais ils sont tout de même plus de 10% à avoir au moins 22 ans, certains jeunes revenant vers l'apprentissage d'un métier du BTP après avoir suivi plusieurs années d'études dans le supérieur ou avoir commencé à travailler. Quant aux apprentis du supérieur, ils sont 29% à avoir entre 22 et 25 ans, et 6% à avoir plus de 25 ans.

Lieu d'habitation

Plus de la moitié des apprentis habitent chez leurs parents (ou chez l'un des deux), les semaines où ils vont au CFA. Les semaines où ils sont en entreprise, c'est le cas de plus de 7 apprentis sur 10. Comme ce sont souvent les apprentis eux-mêmes qui ont trouvé leur entreprise d'accueil, on peut imaginer qu'elles sont souvent proches géographiquement du domicile de leurs parents.

Près de 20% vivent déjà de façon autonome (seul, en couple ou en colocation), qu'ils soient au CFA ou en entreprise.

17% sont internes quand ils sont au CFA.

Moyens de locomotion

Plus de la moitié des apprentis se rend au CFA en voiture : près de 35% conduisent et près de 20% se font conduire. 4 apprentis sur 10 utilisent les transports en commun pour se rendre au CFA. 10% ont recours à un deux-roues et à peine 4% bénéficient des cars affrétés par les CFA.

Près de 60% vont en voiture dans leur entreprise : 36% conduisent eux-mêmes et 21% se font conduire. Près de 30% se rendent dans leur entreprise en deux-roues et 14% y vont en transport en commun.

Loisirs et vie sociale

Côté loisirs, ce sont les sorties avec des amis et les activités sportives qui sont le plus citées (chacune par plus de 6 apprentis sur 10). Les jeux vidéo, cités par 46% des apprentis, arrivent en troisième position, viennent ensuite le cinéma, le bricolage et l'ordinateur (internet compris) sélectionnés chacun par 3 apprentis sur 10. Les sorties en discothèque, la télévision et les repas au restaurant concernent chacun de l'ordre d'un apprenti sur 4, et la pêche et la chasse un apprenti sur 5.

37% des apprentis disent que leurs amis sont majoritairement élèves ou étudiants, un tiers qu'ils sont le plus souvent eux aussi apprentis, 24% qu'ils sont salariés et près de 5% sans emploi.

Profession des parents

Le père de l'apprenti travaille dans $\frac{3}{4}$ des cas. Il est retraité dans 5% des cas, en longue maladie ou invalidité dans 4% des cas, au chômage dans cette même proportion, et décédé dans 7% des cas.

Dans près de 30% des cas, le père de l'apprenti est (ou était) ouvrier ou chef d'équipe. Dans près de 20% des cas, il est (ou était) artisan ou chef d'entreprise, et employé près d'une fois sur 10. Les apprentis dont le père est (ou était) cadre sont à peine 7%. Mais les apprentis sont 20% à avoir sélectionné la rubrique « Autre profession ».

Quant à la mère de l'apprenti, elle travaille dans plus de 70% des cas. Elle est femme au foyer dans plus de 10% des cas, en longue maladie ou invalidité dans 5% des cas. La proportion des mères d'apprentis au chômage est également de cet ordre-là et elle est décédée dans 3% des cas.

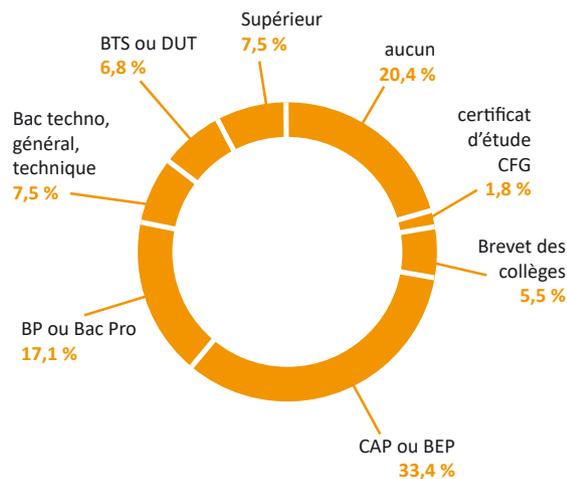
Elle est (ou était) employée dans 25% des cas, commerçante dans plus de 10% des cas, ouvrière ou chef d'équipe plus d'une fois sur 10 également, technicienne près d'une fois sur 10 et cadre dans 6% des cas. Mais, là encore, les apprentis ont souvent sélectionné la réponse « Autre profession » (dans 30% des cas).

Formation des parents

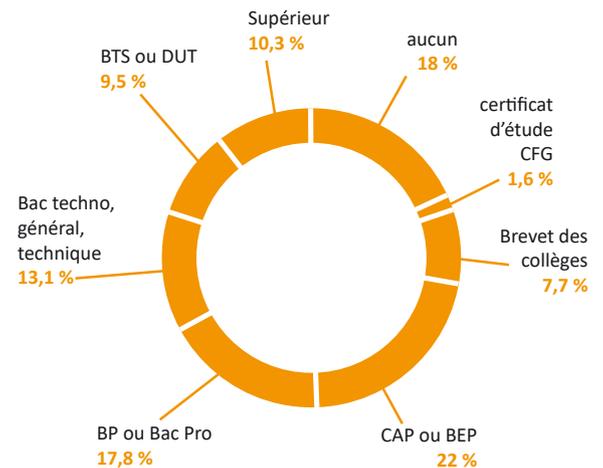
Une fois sur 5, le père de l'apprenti n'a aucun diplôme. Une fois sur 3, il est titulaire d'un diplôme professionnel de niveau V et une fois sur 6 d'un diplôme professionnel de niveau IV. Les apprentis sont 14% à avoir répondu que leur père avait suivi des études supérieures.

Pour ce qui est de leur mère, elle n'a aucun diplôme dans 18% des cas, est titulaire d'un diplôme professionnel de niveau V dans 22% des cas, d'un diplôme professionnel de niveau IV dans 18% des cas et a suivi des études supérieures près d'une fois sur 5.

Diplôme du père (ou tuteur)



Diplôme de la mère



Famille de l'apprenti

Dans 57% des cas, l'apprenti a un membre de sa famille qui a déjà été apprenti. Et plus de 6 fois sur 10, un membre de la famille de l'apprenti travaille (ou a travaillé) dans le BTP. Le plus souvent, l'apprenti évolue donc dans un milieu qui ne lui est pas inconnu.

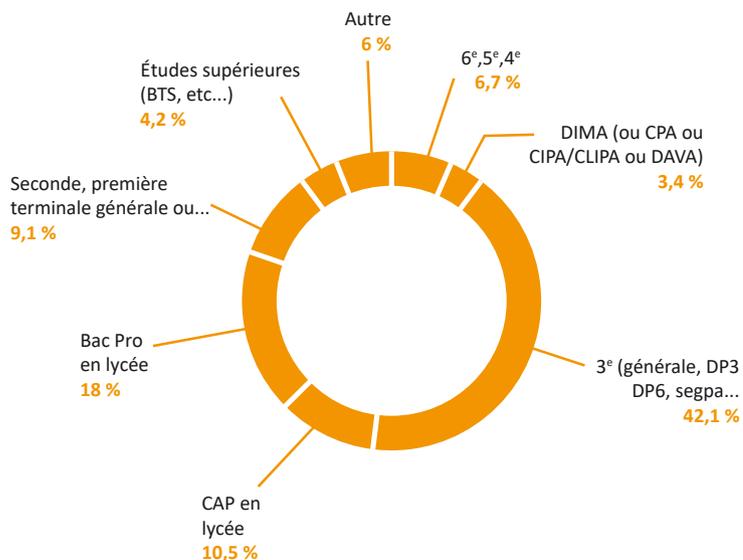
Études avant l'entrée dans l'apprentissage

Plus de 4 fois sur 10, l'apprenti est allé jusqu'en 3e avant de se tourner vers l'apprentissage. Si l'on y ajoute ceux qui viennent de 6e, 5e et 4e, ce sont près de la moitié des apprentis qui viennent directement de collège, d'où l'importance pour les CFA de se faire connaître auprès de ce public.

Près de 3 fois sur 10, l'apprenti avait commencé à préparer un diplôme professionnel en lycée avant d'être apprenti (un baccalauréat professionnel à hauteur de 18% et un CAP dans 10,5% des cas). L'information auprès des lycéens n'est donc pas à négliger.

Les apprentis ayant commencé à préparer un baccalauréat général ou technologique au préalable sont près de 10%. Quant à ceux ayant commencé des études supérieures, ils restent très minoritaires (6%), même si cette proportion augmente d'année en année (4,6% des répondants en 2015/2016).

Avant d'être apprenti, quelle était votre classe (ou diplôme préparé) la plus élevée ?



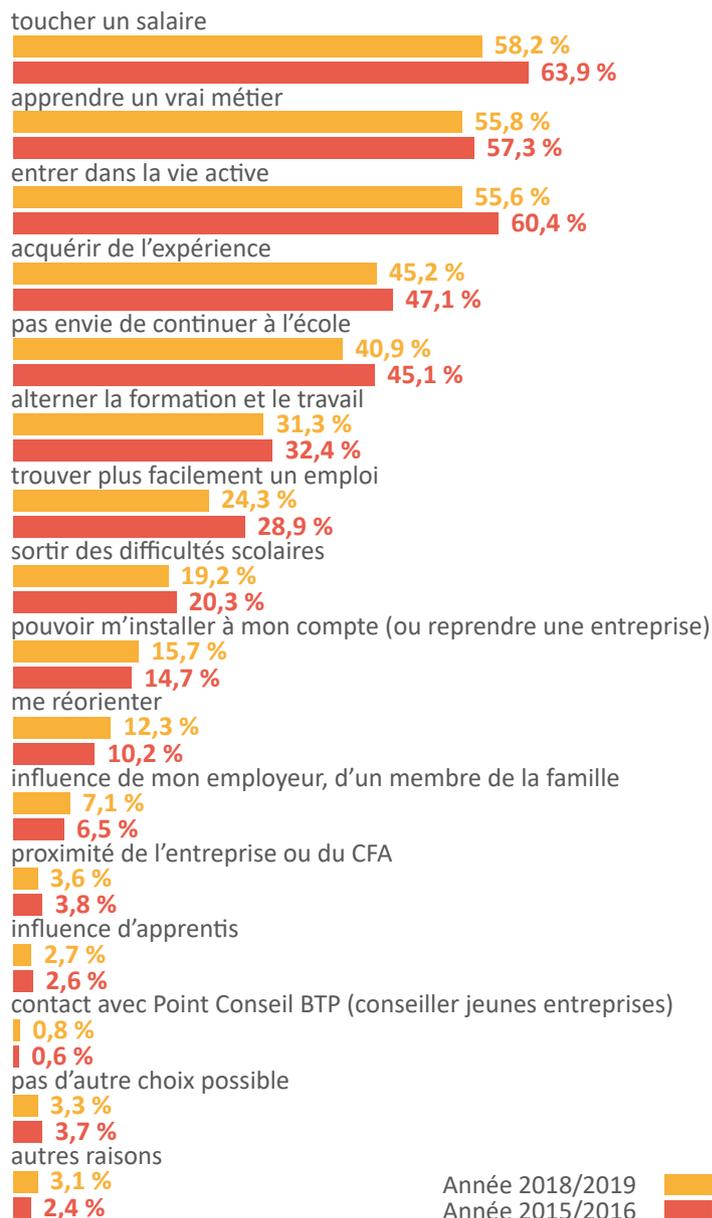
À noter que, pour 35% des apprentis, ce n'est pas le premier diplôme qu'ils préparent en apprentissage. Dans ce cas, plus de 8 fois sur 10, c'est un CAP qu'ils ont déjà préparé par ce biais.

MOTIVATION VERS L'APPRENTISSAGE BTP

Quelles sont les raisons qui vous ont conduit vers l'apprentissage ?

La question posée aux apprentis appelle des réponses multiples sur les raisons qui les ont amenées à choisir l'apprentissage. L'envie de toucher un salaire à hauteur de 58,2%, en baisse de 5 points, d'apprendre un vrai métier à 55,8% et d'entrer dans la vie active à 55,6%, également en baisse de 5 points, restent les trois principales raisons qui amènent les jeunes vers l'apprentissage.

La possibilité de trouver facilement un travail ressort moins nettement que dans la précédente enquête avec 24,3%, contre 28,9% précédemment. Ce résultat interroge dans la mesure où, d'après la note d'information du Ministère de l'éducation nationale publiée en avril 2019, le taux d'insertion dans l'emploi des apprentis à l'issue d'une formation en « génie civil, construction, bois » est en progression pour s'établir à 73,6% (au 1er février 2018 pour les sortants 2017).



Quelles sont les raisons qui vous ont conduit vers le métier que vous préparez ?

La motivation des apprentis pour leur métier reste inchangée depuis huit ans avec plus de sept apprentis sur dix (71,4%) qui déclarent avoir choisi leur métier par goût personnel.

Les motivations plus matérielles se situent largement en second plan, avec la possibilité de bien gagner sa vie avec 30,9%, en hausse de 2 points, ou la certitude de trouver un emploi avec 22,7%, en hausse de 3 points. La possibilité de reprendre une entreprise reste inchangée au fil des éditions du baromètre et ne concerne que près d'1 apprenti sur 10 (pour s'établir à 7,8% des apprentis).

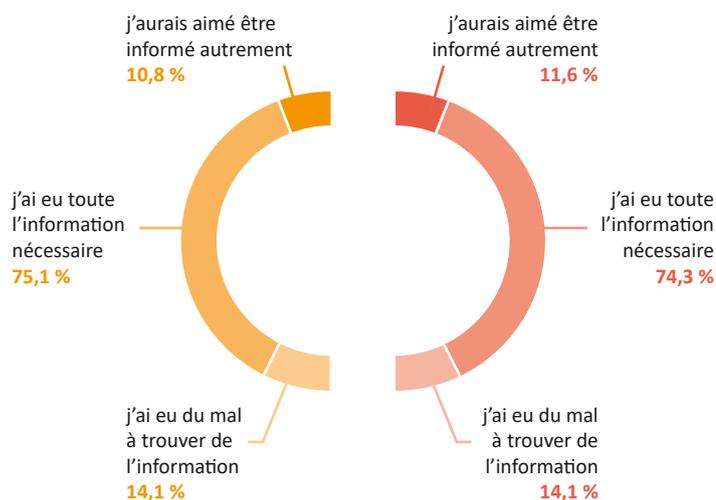


Année 2018/2019 
Année 2015/2016 

INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE

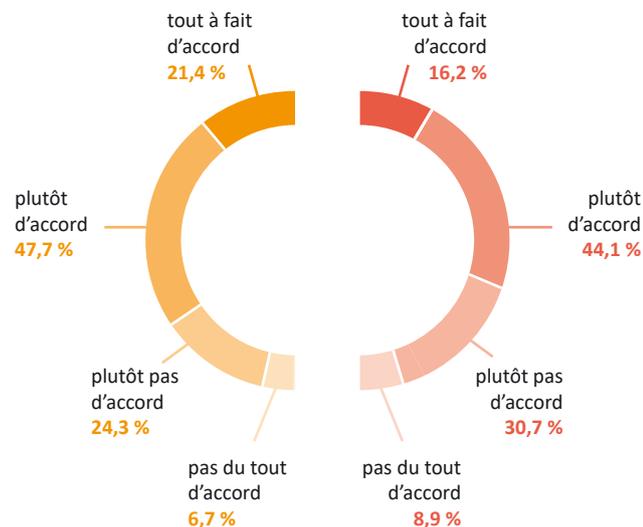
Par rapport à l'information que vous avez eue sur l'apprentissage, diriez-vous ?

Cette question porte sur la satisfaction des apprentis quant à l'information qu'ils ont pu avoir dans leur orientation sur l'apprentissage. Les apprentis considèrent qu'ils ont eu toute l'information nécessaire à 75,1% et que l'information reçue sur l'apprentissage avant d'être inscrit au CFA était plutôt positive pour 62,1%, voire très positive pour 29,1%.



N'estimant pas avoir eu toute l'information nécessaire sur l'apprentissage avant d'être inscrit au CFA, diriez-vous maintenant que le CFA vous a fourni toute l'information nécessaire sur le sujet ?

Parmi les 24,9% des apprentis qui estiment ne pas avoir eu toute l'information avant d'être inscrit au CFA, 69,1% estiment que le CFA leur a fourni toute l'information nécessaire sur le sujet.



Année 2018/2019 ■
Année 2015/2016 ■

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

La famille et les amis restent des vecteurs importants dans l'orientation des futurs apprentis, et notamment dans le choix du CFA avec 60,5%, dont 34,9% par la famille. Cependant, les apprentis sont plus d'un sur quatre à s'informer sur le CFA par leurs propres moyens, par internet à 27,6% (en progression d'enquête en enquête) et au travers des journées portes ouvertes organisées par les CFA à 18,4%.



Comment avez-vous trouvé votre entreprise formatrice ?

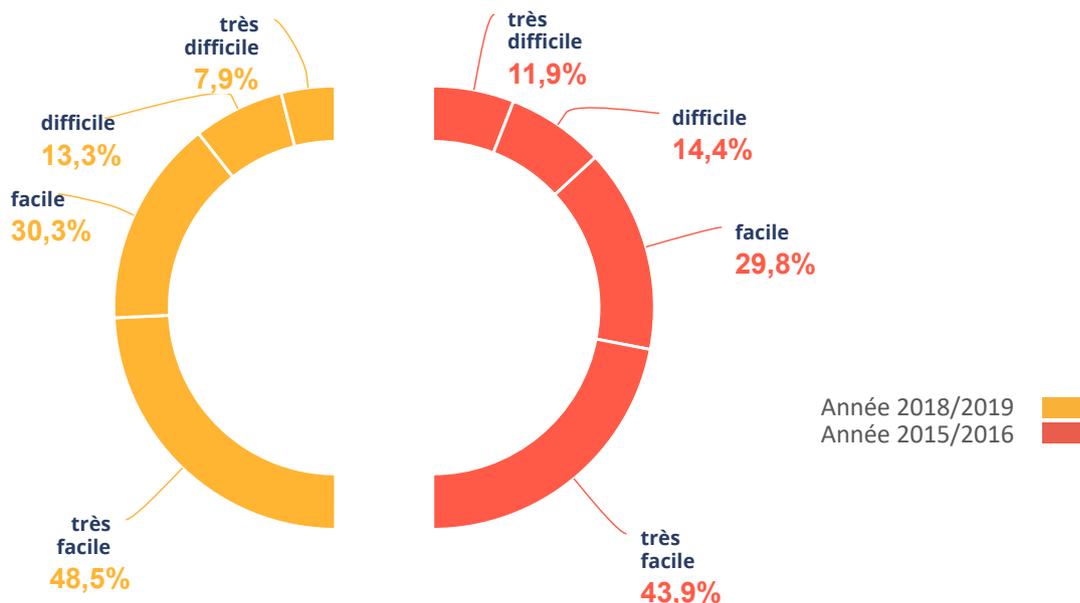
La question a été posée à l'ensemble des apprentis et les réponses peuvent interpeller sur l'opinion générale que l'on peut se faire de la recherche d'un partenariat d'entreprise pour un jeune.

Année 2018/2019 ■
Année 2015/2016 ■



Plus de 78 % des apprentis ont trouvé leur entreprise formatrice de manière plus ou moins facile. Près de 87 % ont effectué la démarche seul ou en s'appuyant sur leur réseau (cercle familial ou privé). Parmi eux, 13,3% sont d'ailleurs formés dans l'entreprise de leurs parents ou de proches.

Trouver votre entreprise formatrice a été



Il est à noter que l'enquête ne prend pas en compte les réponses des candidats ayant envisagé une formation mais ayant abandonné faute de trouver une entreprise formatrice.

Les données recueillies tendent à montrer que les CFA auraient intérêt à se doter ou à développer le service d'accompagnement à la recherche d'entreprise pour satisfaire au mieux l'ensemble des parties prenantes de l'apprentissage (candidats et entreprises).

La mise en place d'entrées et sorties permanentes souhaitée par la Loi « Avenir Pro », ou de nouveaux dispositifs comme **#demarretastory** devraient fortement améliorer et maintenir la bonne tendance actuelle révélée par le BVA.

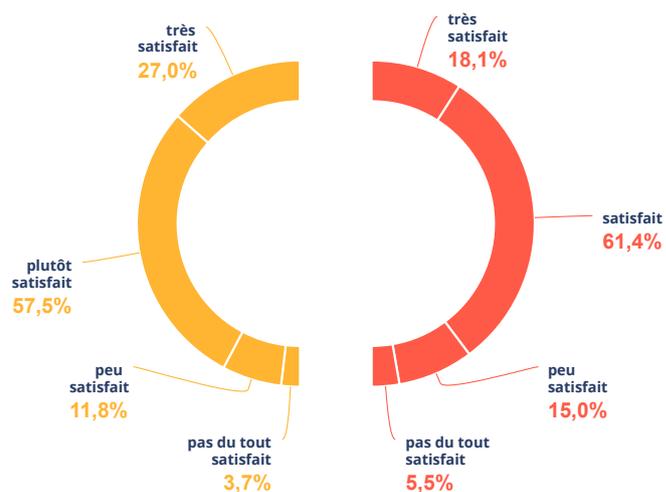
L'apprenti suit sa formation sur plusieurs lieux d'apprentissage. Si des actions de formation sont présentes sur l'ensemble des lieux (les chantiers, l'entreprise, le CFA), l'acte pédagogique et le suivi socio-éducatif sont plus particulièrement l'apanage du centre de formation. Le temps passé est généralement assez bref, de l'ordre de 11 à 17 semaines par an, avec des enseignements de 35h par semaine. C'est également le lieu des actions péri-pédagogiques, dont le suivi socio-éducatif ou l'accompagnement socio-professionnel. Ces temps d'intercours, de pause méridienne, de soirées pour les apprentis bénéficiant d'un hébergement proposé par le CFA, permettent de proposer un certain nombre de services.

L'ensemble du temps passé au CFA est soumis à une évaluation depuis plusieurs années, au travers du BVA. La mise en place du référentiel de certification des organismes de formation rend le recueil de l'avis de l'apprenti client particulièrement important. La grande tendance de l'enquête 2019 est l'amélioration, parfois substantielle, de la qualité de la perception du CFA par le jeune et l'amélioration des relations entre le jeune et le personnel du centre de formation. Ces progressions sont d'autant plus notables qu'elles partent de scores déjà élevés.

Êtes-vous satisfait de votre accueil au CFA à la rentrée ?

On entend par « rentrée » le premier temps de cours de l'année académique pour le jeune. Cette rentrée se déroule sur plusieurs semaines, du fait de la rotation des groupes d'alternants. Il y a généralement trois semaines de rentrée, pour trois groupes différents d'alternants.

84,5% des jeunes se déclarent « satisfaits » ou « très satisfaits » de leur accueil, en évolution significative de 5 points par rapport à la dernière enquête (progression due à la catégorie des « très satisfaits » de 8,9 points, celle des « plutôt satisfaits » enregistrant une baisse de 3,9 points).

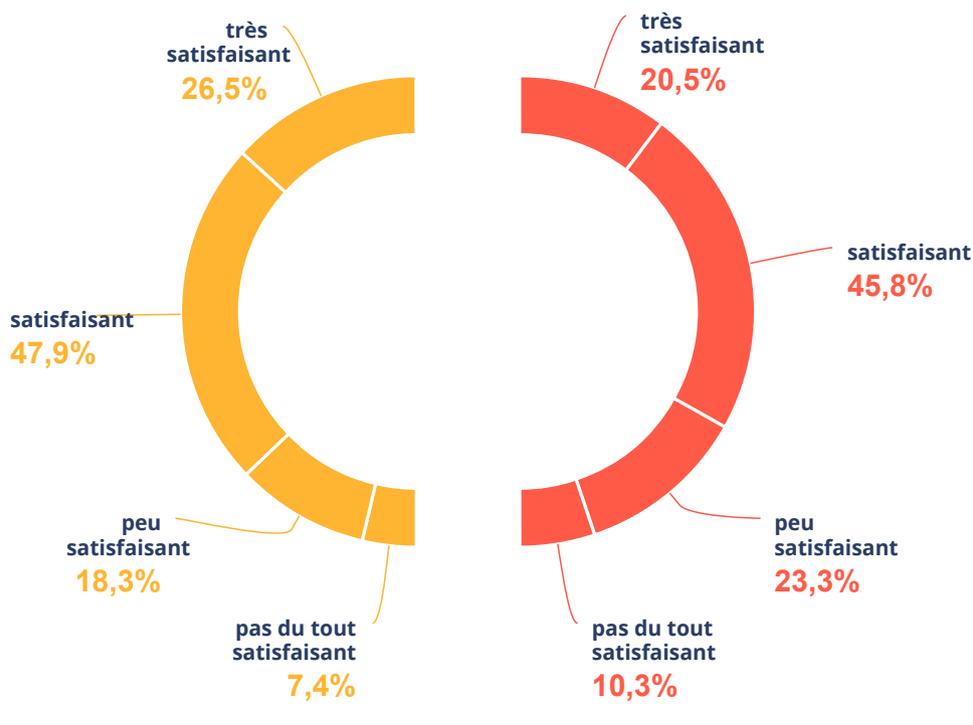


Année 2018/2019 ■
Année 2015/2016 ■

Qualité de la relation avec la direction du CFA (directeur et adjoints)

Cette question est assez sensible car le personnel de direction d'un CFA n'a en définitive que peu de relations directes avec les apprentis. Le temps passé au CFA est plutôt encadré par des formateurs et des personnels d'accompagnement. La direction est personnellement rencontrée par les apprentis à différents moments institutionnalisés et, suivant les CFA, parfois lors de moments informels. Des rencontres formelles sont également organisées sur des questions importantes, voire graves, de situations personnelles de manquement à la discipline par exemple. La qualité de la relation avec la direction d'un CFA est donc basée sur des perceptions assez lointaines pour certains, assez personnelles pour d'autres.

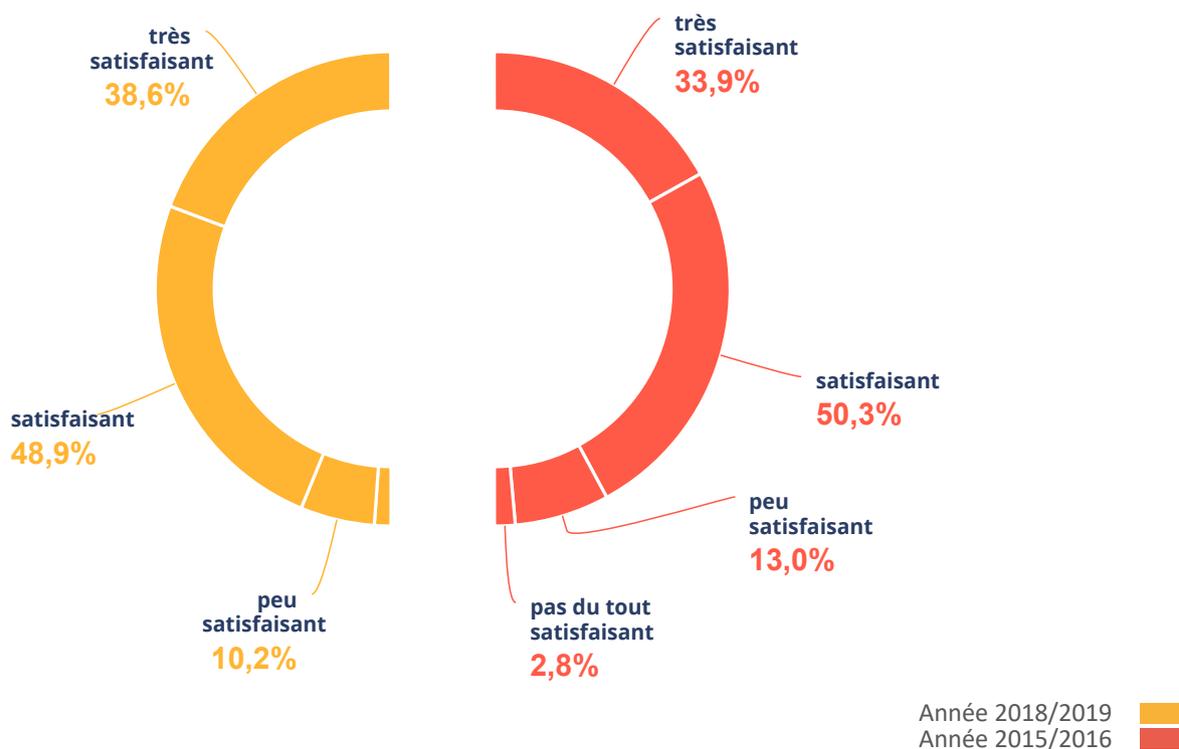
On constate une nette augmentation du taux de satisfaction (« très satisfaisant » et « satisfaisant »), avec un total de 74,4%, en hausse de 8,1 points par rapport à la dernière enquête.



Année 2018/2019 
Année 2015/2016 

Qualité de la relation avec les formateurs

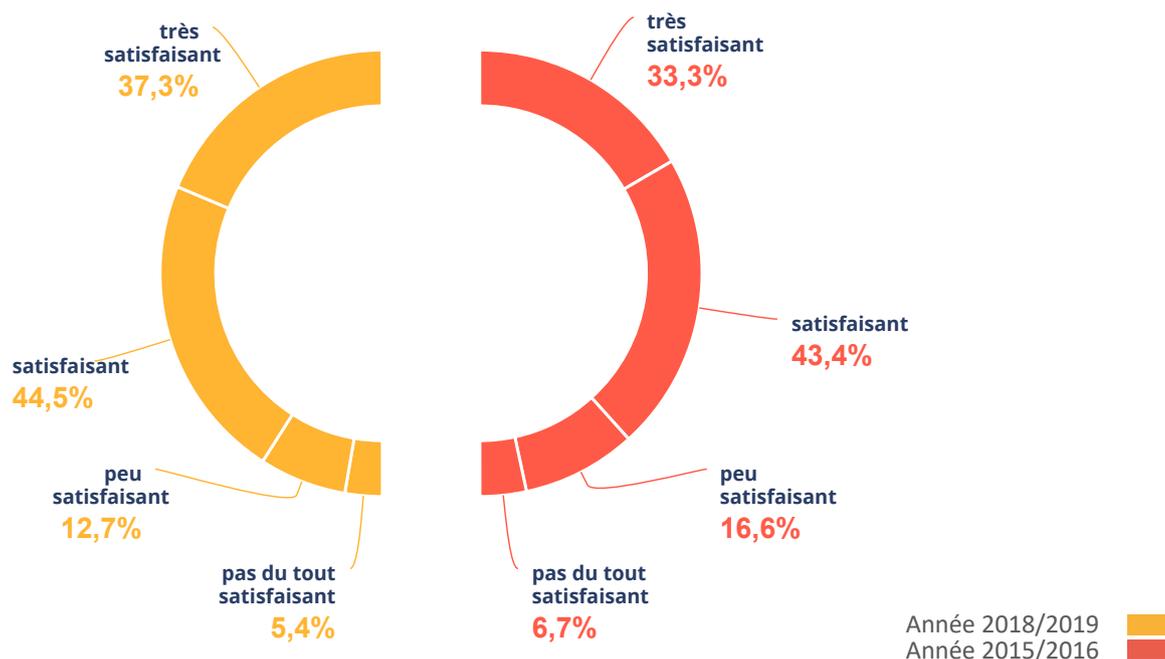
Il faut avant tout prendre en compte le sens de la question, formulée plus largement que sur le strict spectre de l'acte pédagogique. La relation avec les formateurs apporte satisfaction à 87,5% des apprentis, en progression de 3,3 points par rapport à la dernière enquête.



Ce taux de satisfaction est la traduction de l'investissement des CFA dans l'acte formatif, qu'il soit dans les murs ou hors les murs. Il est en effet important de rappeler que les apprentis rencontrent également leurs formateurs en entreprise, lors des visites qu'ils réalisent (voir analyse du BVE).

Qualité de la relation avec les animateurs

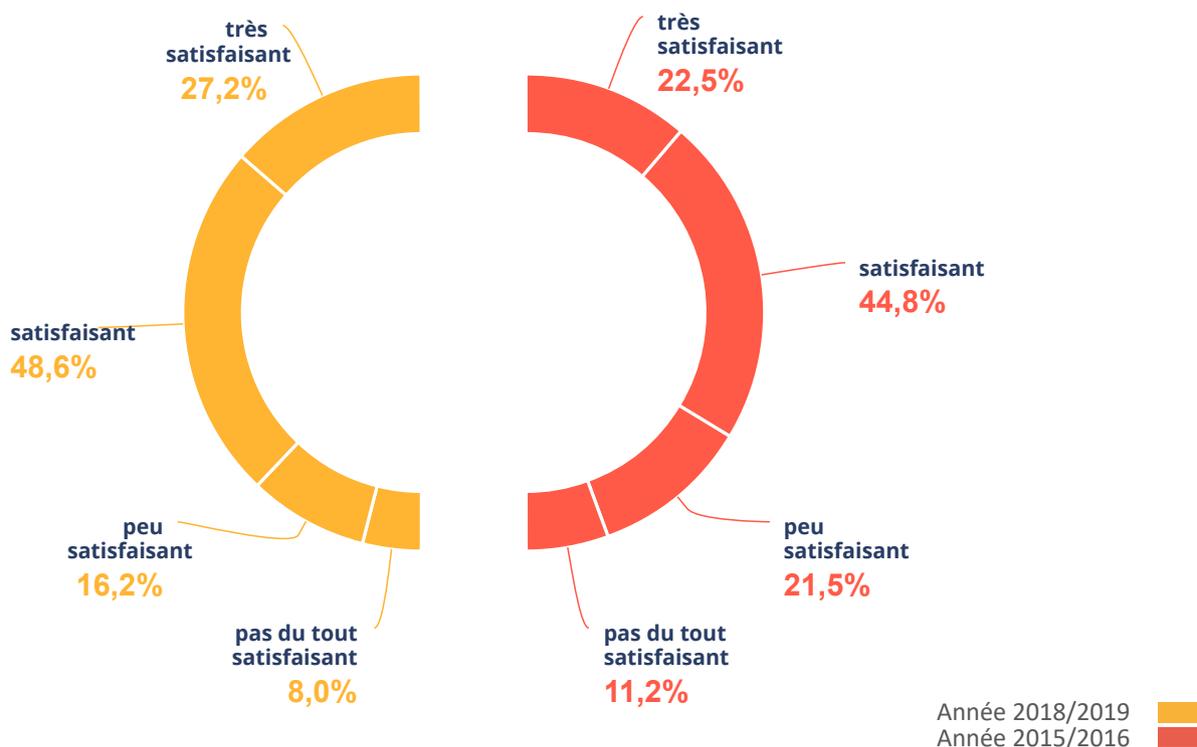
Le personnel d'animation regroupe plusieurs métiers et catégories de personnels. Les animateurs socio-éducatifs suivent et accompagnent les apprentis dans leur quotidien, en relation ou non avec la formation professionnelle en tant que telle. Certains personnels sont également en charge plus spécifiquement de la discipline et de la surveillance, notamment lors des soirées passées au CFA (en cas d'hébergement). Sont enfin parfois assimilés à des animateurs, des intervenants extérieurs sur les questions sociales. Les actions de l'ensemble de ces personnels concourent à la qualité de l'accueil en centre de formation, d'autant plus largement que les apprentis sont jeunes. Leur perception est souvent à appréhender avec leur histoire très récente de parcours en milieu scolaire : ils n'ont pas encore nécessairement perçu la différence entre un établissement d'éducation et un CFA, qui est avant tout un lieu de formation professionnelle.



Les jeunes apprécient globalement la relation avec les personnels d'animation, avec 81,8% de « satisfaits » et « très satisfaits. » Le total représentait 76,7% lors de la précédente enquête.

Qualité de la relation avec le conseiller jeunes et entreprises

Les conseillers jeunes et entreprises sont dédiés à la construction des parcours professionnels des apprentis. Ils interviennent dans la recherche et la signature des contrats d'apprentissage en interface des entreprises et des jeunes. Tous les jeunes n'ont pas nécessairement recours à ces personnels pour des questions de signature ou de suivi administratif de leur contrat, du fait qu'ils ont trouvé leur contrat d'apprentissage par leur propre moyen pour plus de la moitié d'entre eux.

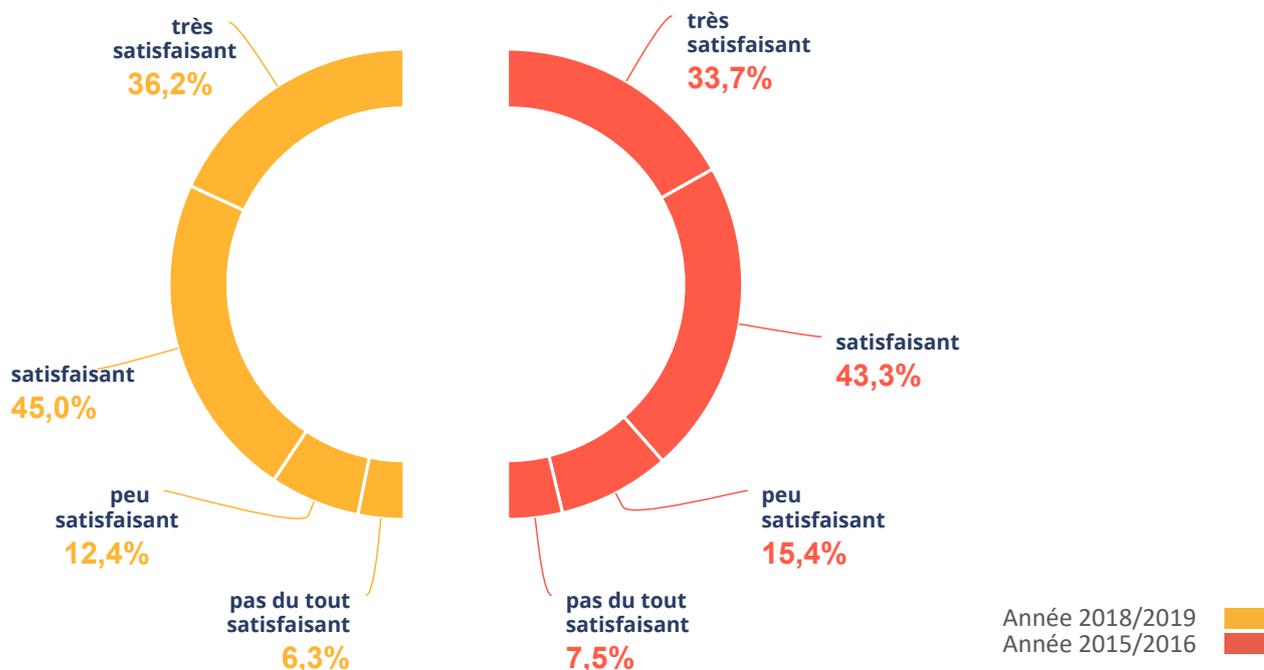


Avec 75,8% de « satisfaits » et « très satisfaits », les CJ&E semblent appréciés par les jeunes. Ce score est en hausse significative de 8,5 points (67,3% dans la précédente enquête).

Qualité de la relation avec le responsable du CRAF

Les Centres de Ressources et d'Accompagnement à la Formation (CRAF), Plateforme de Ressources et d'Aide à la Formation (PRAF), centres de documentations et autres centres de ressources sont présents dans presque tous les CFA. Ils constituent des lieux d'accès à des documents professionnels ou pédagogiques où tout apprenti trouve les références nécessaires à sa progression pédagogique. Ils sont également des espaces dans lesquels un personnel dédié (la/le responsable du lieu) accompagne tout jeune dans la construction de son parcours, de la remédiation à l'individualisation de la formation. Lieu d'accès privilégié aux contenus de formation digitalisés, ces espaces se transforment progressivement en pôle de formation digitale.

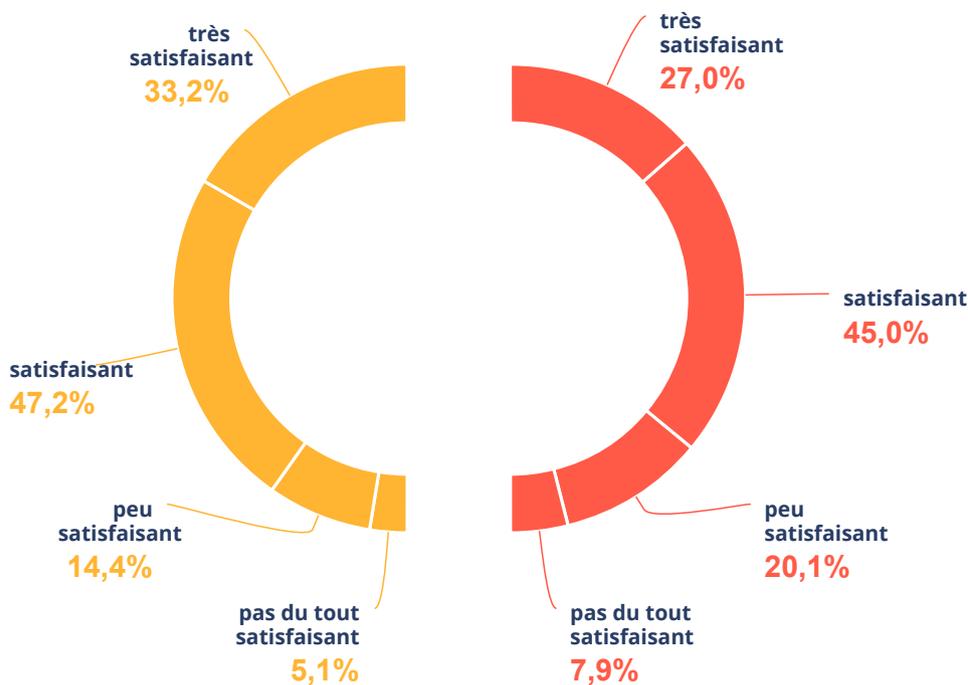
Dans un contexte de changement et d'évolution des demandes des jeunes et des entreprises, des contraintes réglementaires, et de mutation de certains métiers, ces personnels ont manifestement évolué vers leurs nouvelles missions en progressant de 4,2 points depuis la dernière enquête avec 81,2% de satisfait contre 77% précédemment.



Qualité de la relation avec le secrétariat

Le personnel de secrétariat est un pivot de l'organisation d'un CFA. Lieu du premier accueil des futurs apprentis, des contacts téléphoniques entrants, de l'interface sur la localisation des salles, du dépôt des documents de suivi par exemple, le secrétariat est le pôle de contact régulier et naturel des apprentis.

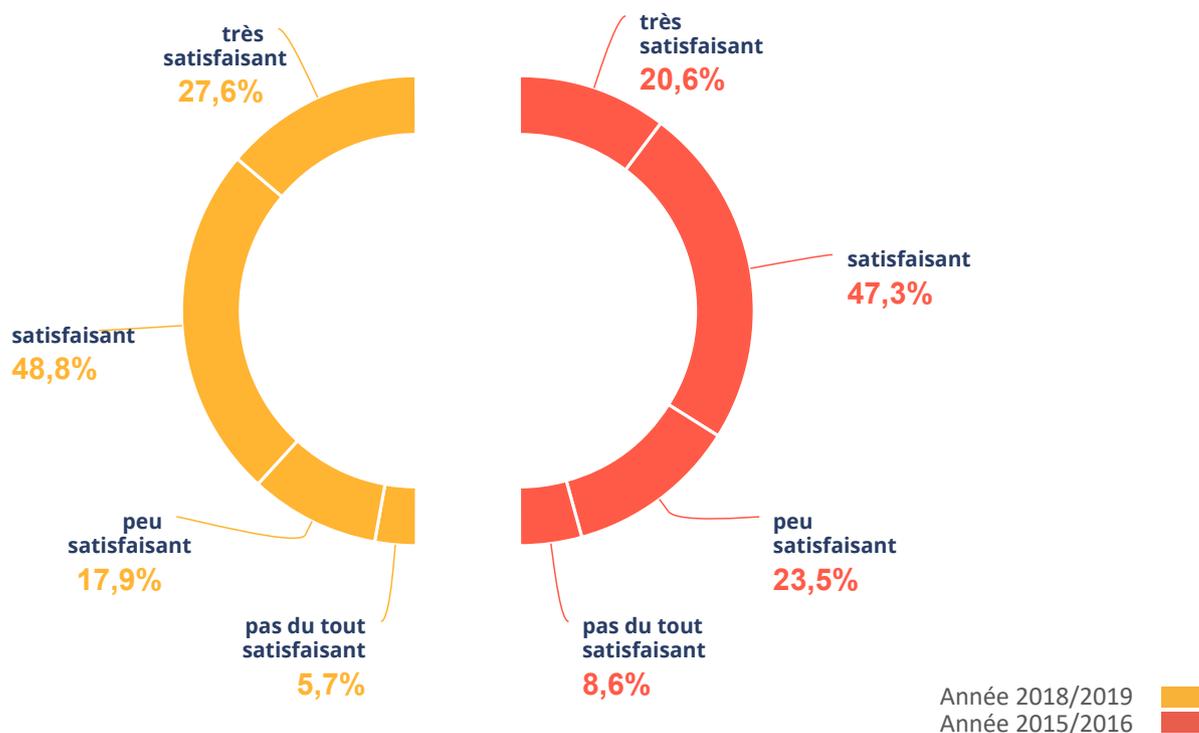
Avec un score de satisfaction de 80,4%, en hausse de 8,4 points, les personnels administratifs montrent une valeur ajoutée importante.



Année 2018/2019 ■
Année 2015/2016 ■

Les locaux du CFA

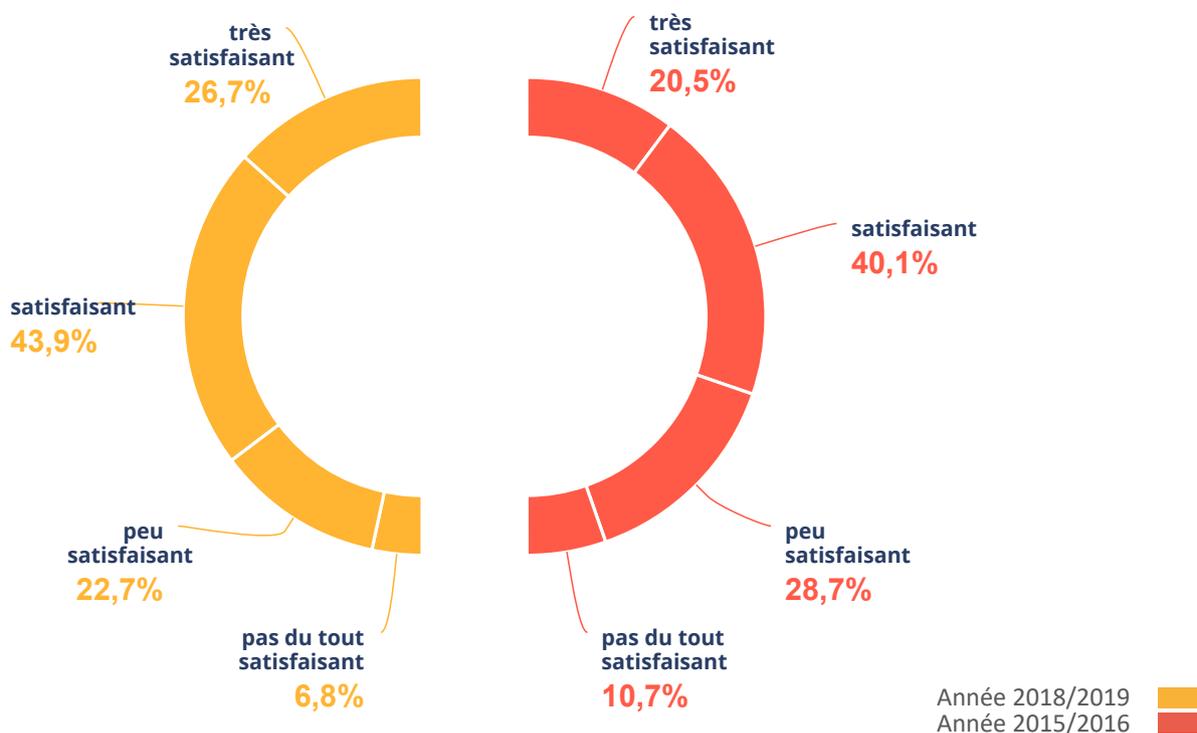
La question posée embrasse le spectre large de l'ensemble des locaux, y compris les sanitaires et les espaces communs. Parallèlement, un bâtiment de formation professionnelle vieillit d'autant plus qu'il est d'un usage collectif.



Plus des trois quarts des apprentis se déclarent « satisfaits » ou « très satisfaits » des locaux. Ce taux progresse très notablement de 8,5 points (76,4% contre 67,9%) et est à mettre en perspective des efforts colossaux réalisés par les branches du bâtiment et des travaux publics dans la rénovation et l'entretien des locaux des CFA français depuis plusieurs années (47 millions d'euros en 2018, plus de 23 millions d'euros en 2019).

Avis sur l'équipement du CFA (plateaux techniques)

La qualité des équipements pédagogiques et la mise à jour constante des plateaux techniques est une question traitée en permanence du fait même de la nature de la formation professionnelle : former aujourd'hui aux compétences de demain entraîne des besoins de mise à jour presque permanente des équipements des CFA. Dans ce domaine comme dans celui de l'immobilier, les branches du bâtiment et des travaux publics investissent chaque année. Les branches ont ainsi, par exemple, massivement investi dans le numérique éducatif ces deux dernières années, avec des plans d'équipement et de formation répartis sur tout le territoire français. Cet engagement se perçoit dans l'évolution de l'avis des apprentis quant aux plateaux techniques sur lesquels ils sont formés.



70,6% des apprentis se disent « satisfaits » ou « très satisfaits » des équipements des CFA, en accroissement très significatif de 10 points par rapport à la dernière enquête avec 60,6%.

Relation apprenti / section, clans dans la section

La question posée n'est pas anodine car les relations entre l'apprenti et sa section de formation en CFA dépassent le lien social : entraide pour la période académique, conseils professionnels, temps d'expression, échanges sur la vie d'apprenti. Les données sont parlantes d'elles-mêmes et font état que 93,1% de jeunes constatent de bonnes relations dans leur section.

Le sujet se poursuit sur l'existence de « clans » qui nuisent aux bonnes relations dans la section ; pour adolescent qu'il est, le sujet est parfois important. Reste que le taux de 72,7% de jeunes qui ne constatent pas ce type de comportement est conforme avec la question précédente.

Les différences de niveau entre les apprentis de ma section posent des problèmes

Il a déjà été abordé quelques particularités liées à la nature de la formation par alternance. L'hétérogénéité des niveaux d'un groupe classe semble être une constante de l'ensemble du système éducatif. Les réponses pédagogiques sont multiples et éprouvées. L'apprentissage accentue parfois certains écarts du fait de l'existence de missions différentes, par nature, pour chaque jeune.

La pédagogie mise en œuvre dans les CFA du BTP semble pertinente puisque 70,1% des apprentis se posent en faux sur la proposition (mais étaient 71,5% en 2015/2016). Reste près d'un apprenti sur dix qui estime que des problèmes naissent du fait des différences de niveau.

Les relations avec les apprentis des autres sections sont bonnes

L'ambiance positive au sein des CFA est un sujet dont s'emparent les équipes d'encadrement des centres. Lieu de formation, l'établissement est aussi un lieu de vie et de socialisation. Les secteurs professionnels du bâtiment et des travaux publics trouvent un écho très intéressant de proximité des différents corps de métier au sein d'un même établissement, comme cela peut se trouver très régulièrement sur les chantiers. Les bonnes relations entre sections différentes concourent donc aux échanges constructifs entre métiers et entre pairs de niveaux de formation différents d'un même métier, au-delà bien sûr de la convivialité recherchée.

85,8% des apprentis estiment que les relations sont bonnes avec les autres sections, en progression de 2,5 points par rapport à la dernière enquête.

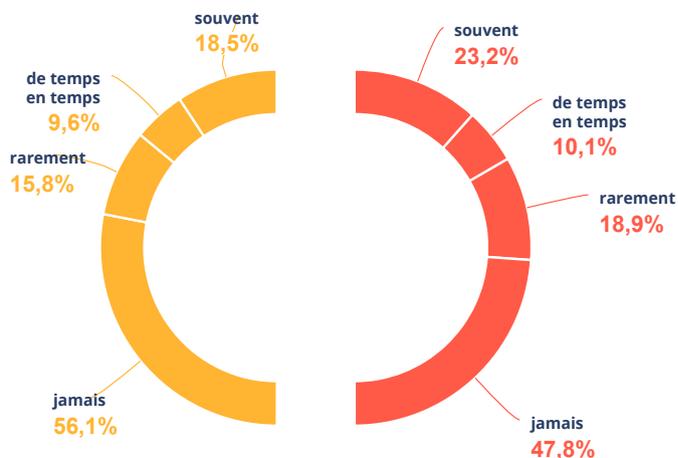
Violences et délinquance en CFA

Les questions suivantes sont posées afin de disposer d'indicateurs réguliers sur les comportements des apprentis. Jeunes, ils sont intégrés dans la société française et n'ont donc pas de raison d'être différents des caractéristiques de leur génération, par principe. La dépénalisation du cannabis dans certains états voisins de la France a, par exemple, apporté une certaine banalisation de sa consommation. Salariés, ils sont cependant amenés à raccourcir leur période de jeunesse et donc à porter un regard critique et mature sur certains comportements. La mission socio-éducative des CFA prend sur ces sujets un sens certain et précieux.

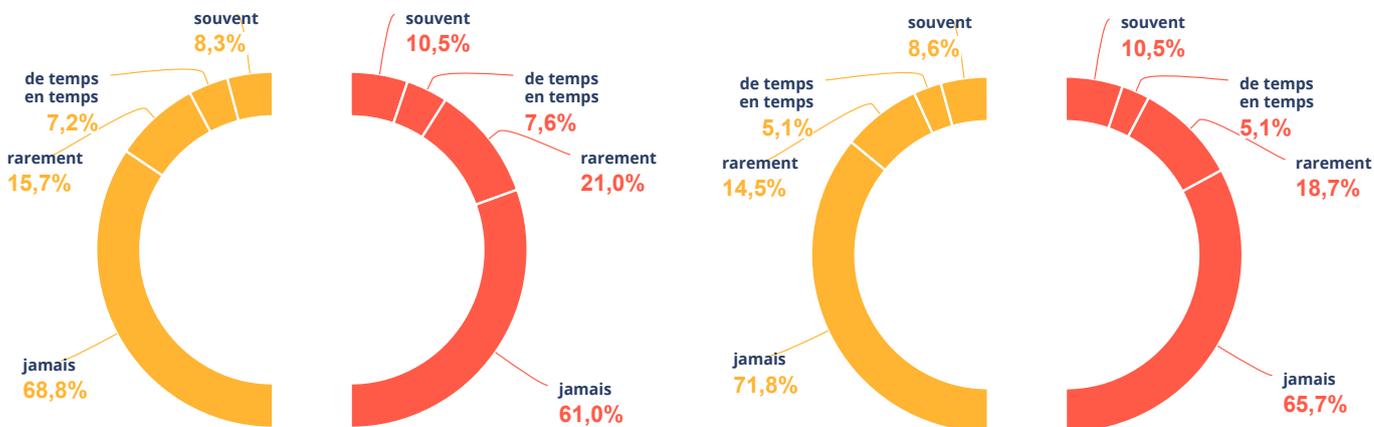
Croisée aux questions de Santé et Sécurité au Travail, elle est un champ d'actions quotidiennes de prévention. À titre d'exemple, le dispositif « Premiers combats » est déployé depuis plusieurs années dans les CFA du BTP pour traiter ces réalités. Les confrontations avec des situations clairement identifiées comme anormales (contraires aux normes) sont constatées en baisse depuis la dernière enquête.

J'ai été témoin de bagarres entre apprentis : 14,7% au moins « de temps en temps » dont 5,1% « souvent » (stable depuis la dernière enquête)

J'ai été témoin de racket au CFA : 7,1% d'apprentis témoins au moins « de temps en temps », strictement identique à l'enquête précédente.



J'ai vu circuler des joints au CFA : 28,1% de témoins de ces pratiques au moins « de temps en temps », en baisse de 5,2 points.



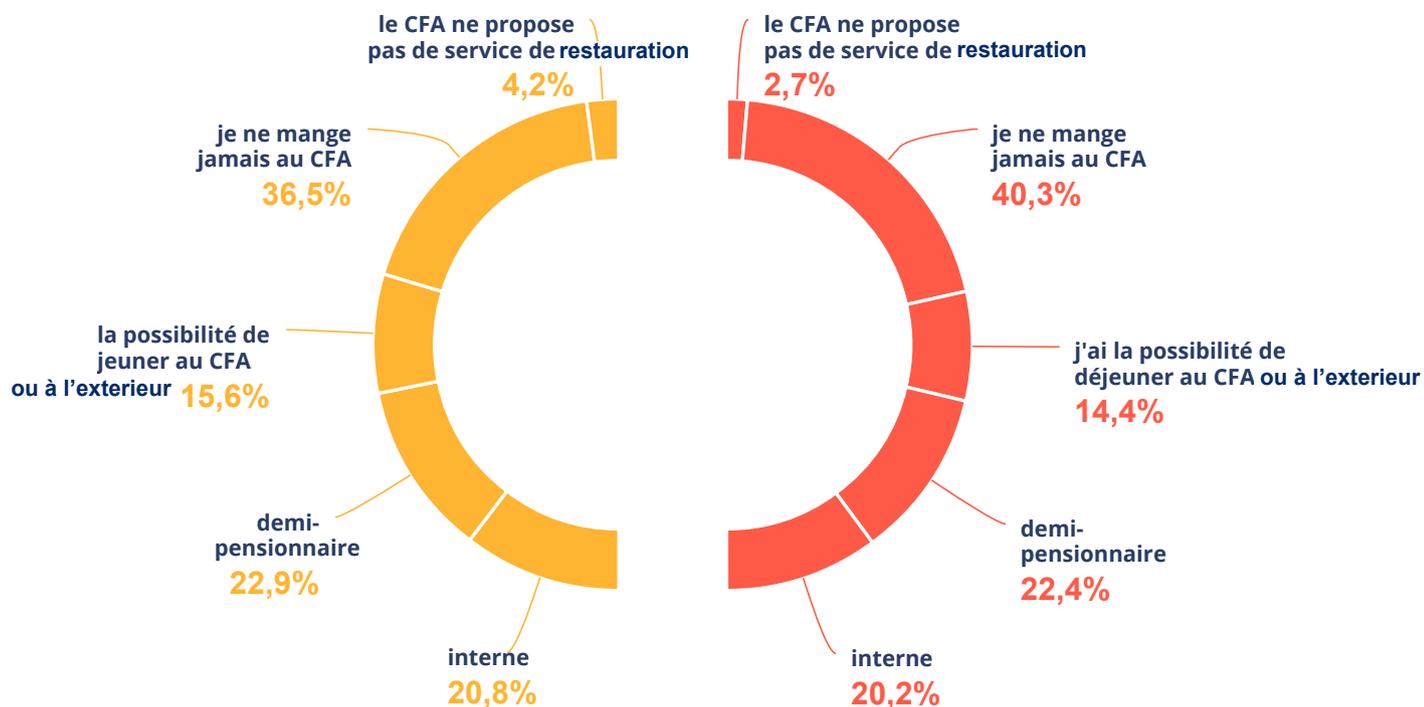
J'ai vu circuler de l'alcool entre apprentis au CFA : en baisse significative de 2,6 points, 15,5% des apprentis déclarent constater cela « de temps en temps » ou « souvent. »

J'ai vu circuler d'autres drogues au CFA : 13,7%, au moins «de temps en temps» en baisse de 1,9 point.

Année 2018/2019 ■
Année 2015/2016 ■

La situation du jeune au CFA : interne, demi-pensionnaire, externe

Êtes-vous...

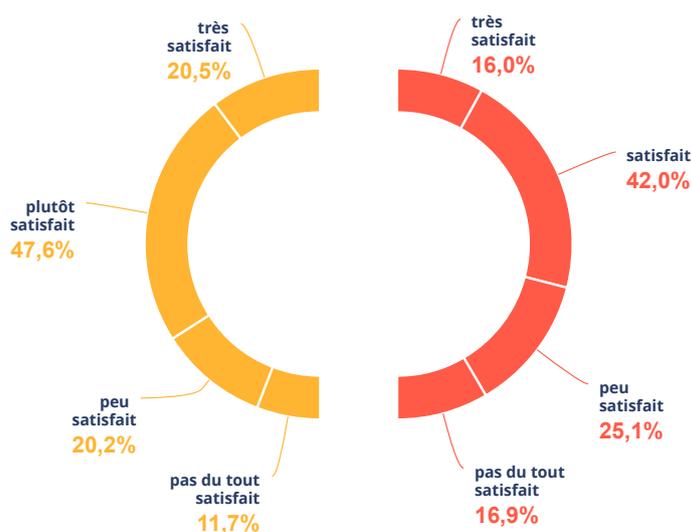


Année 2018/2019 
Année 2015/2016 



Êtes-vous satisfait de l'internat ?

La dynamique de construction des CFA du BTP, depuis près de 40 ans, a conduit à des investissements raisonnés qui ont eu pour but de proposer au moins un établissement par département. Cela a conduit très souvent à proposer des solutions d'hébergement (internats, logements en accès conventionnel avec tel ou tel bailleur) pour les périodes académiques de formation au CFA. Les 20,8% d'apprentis internes sont globalement satisfaits de la prestation, avec près de 7 jeunes sur 10 (68,1%), en progression très significative de 10,1 points par rapport à la dernière enquête. Les travaux immobiliers de restructuration, voire de refonte des solutions d'hébergement de ces dernières années sont certainement à mettre en regard de cette évolution.



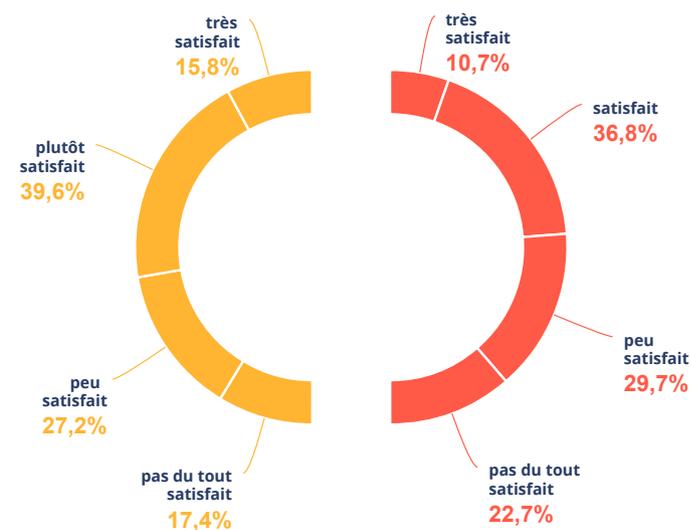
La restauration

Les prestations de restauration proposées par les CFA concourent elles aussi à la qualité de l'accueil. Il faut noter que l'essentiel des centres proposent de la restauration collective.

Les locaux du self satisfont près de 8 jeunes sur 10, soit 79,2%, en progrès notable de 4,8 points.

La qualité de la relation avec le personnel du self est considérée comme satisfaisante par 74,7% des apprentis (en nette progression de 5,4 points).

Enfin, les repas font l'objet de plus de remarques et n'emportent que peu d'adhésion avec 55,4% de satisfaits, même si on constate une progression de pratiquement 8 points depuis la dernière enquête.



Année 2018/2019
Année 2015/2016



Activités au CFA - Le foyer

Les foyers représentent des espaces de vie accessibles notamment pendant les temps de pause. Ils sont généralement dotés d'équipements pour la détente (babyfoots, billards, télévision, etc.) et de ressources pour la restauration (café, boissons, etc.). Il s'agit également d'espaces de rencontres avec les équipes éducatives et de lieux de partage d'information.

Sur les 42,1% qui expriment leur opinion, 68% en sont satisfaits.

La dénomination « foyer socio-éducatif » évoque souvent pour les usagers du CFA toutes les activités proposées par l'équipe socio-éducatif (écoute, accompagnement social, action de prévention, ...). C'est pour cette raison que bien des jeunes disent ne pas connaître le foyer socio-éducatif, avec 56,1% en 2015/2016 et 57,9 % en 2018/2019, n'étant pas utilisateurs de l'offre de services. Il en va de même pour les sorties sportives et les activités culturelles.

Activités au CFA - Les sorties sportives

La pratique d'une activité sportive est nécessairement en lien avec les cours d'EPS dispensés dans le cadre de la formation académique. Elle est parfois proposée en synergie avec l'ANDSA (Association Nationale pour le développement du sport dans l'apprentissage). Dans tous les cas, elle permet aux apprentis de s'inscrire dans une démarche visant à renforcer le bien-être physique et moral. Elle permet enfin de tisser des liens entre vie sociale et vie professionnelle, entre pratiques sportives et pratiques professionnelles.

Là encore, sur les 41,5% qui donnent leur avis sur les sorties sportives proposées, 63% disent en être satisfaits.

Activités au CFA - activités culturelles

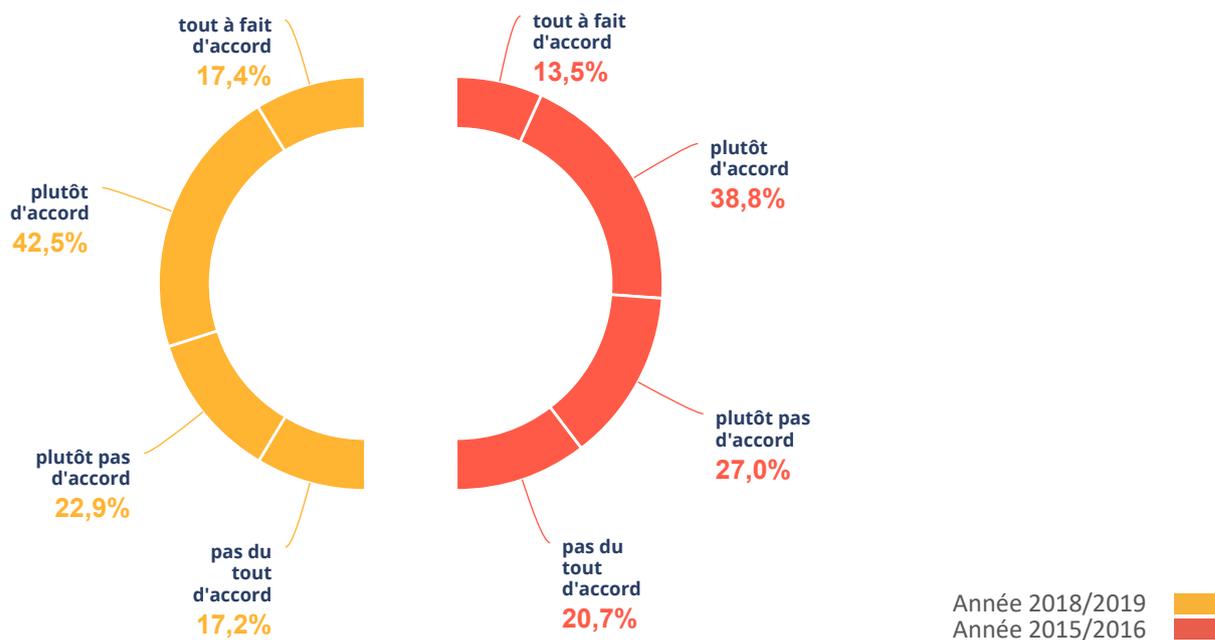
La réalité des situations professionnelles nécessite de se positionner dans son environnement et de comprendre le point de vue des clients de l'entreprise formatrice. La culture est une ressource nécessaire à la poursuite de ces deux objets, mais aussi pour répondre au développement des approches interprofessionnelles ou interdisciplinaires. Une approche restrictive en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être ne peut, dans ce cadre, être suffisante. Le développement de projets transversaux, au confluent de l'éducatif et du pédagogique, représente un levier pour favoriser l'ouverture culturelle des apprentis et tisser des liens entre cultures métiers et cultures générales. Relativement impalpables par les apprentis, ces relations sont néanmoins clairement mises en place par les équipes éducatives.

Parmi les 33,4% des apprentis en mesure d'exprimer leur satisfaction vis-à-vis des activités culturelles proposées, 58% s'estiment satisfaits.

Activités au CFA - Adaptées à ma génération

L'apprentissage est une voie de professionnalisation visant l'insertion professionnelle et sociale. Au-delà des spécificités de chaque génération (Y, Z, millenials, ...), il s'agit pour la communauté éducative de rendre le jeune plus autonome et plus apte à vivre dans son environnement social, culturel, professionnel en développant ses facultés d'adaptation, d'expression et de de communication.

C'est dans cet esprit que 59,9% des apprentis sondés estiment que les activités proposées par le CFA correspondent bien à leur génération. Ils étaient 52,3% lors de la précédente édition.



Activités au CFA - Associé au choix

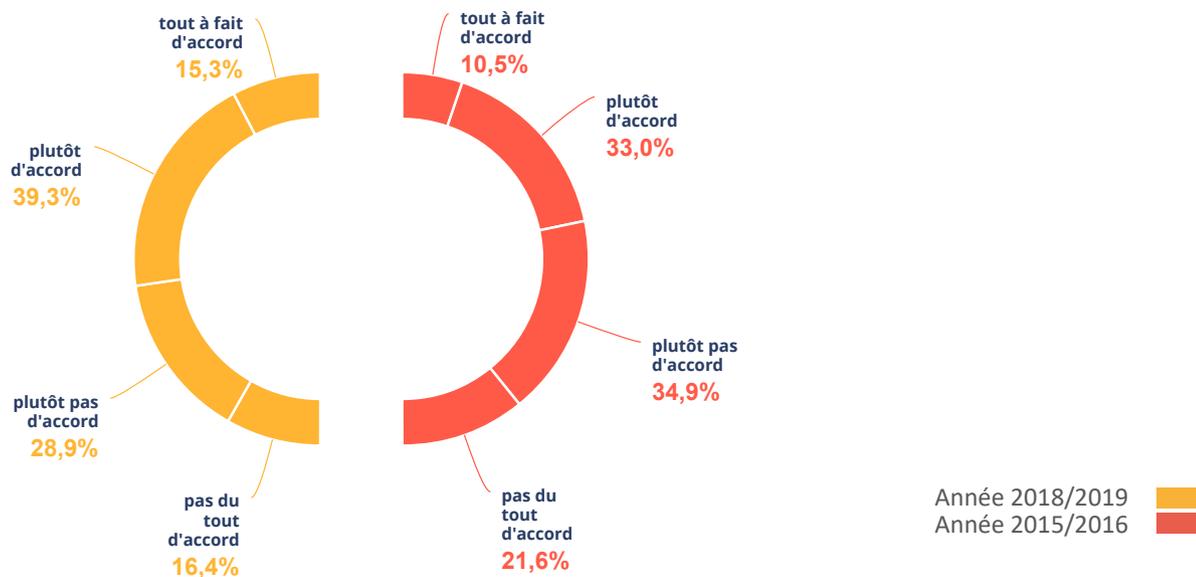
Il s'agit de s'inscrire dans une logique de responsabilisation en conférant un rôle d'acteur et de citoyen aux jeunes. Il est donc important qu'ils puissent s'exprimer, au sein de leur CFA, sur l'accueil, le suivi, l'écoute, l'offre d'activités socioéducatives, professionnelles et culturelles auxquels ils peuvent accéder.

Ils en conviennent aujourd'hui à 44,4 % (en forte progression de 8,8 points par rapport à l'édition précédente).

Écoute - avis pris en compte

La question de l'écoute des apprentis est un des enjeux permanents des CFA. Il consiste en la capacité des équipes pédagogiques et éducatives à écouter la voix des jeunes (mais aussi des familles et des entreprises) pour intégrer leurs paroles et générer des actions en conséquence. Cela a pour effet corollaire de renforcer l'implication des apprentis dans la construction de leur identité professionnelle et, par conséquent, dans l'établissement. Le développement de l'expression des jeunes et de leurs délégués dans les instances représentatives (ex : conseil de perfectionnement) ou dans le cadre de projets d'ouverture sportive, culturelle, citoyenne, sociale et artistique représente un autre vecteur.

Avec un bond de 11,1 points, 54,6% des apprentis sondés estiment aujourd'hui que leurs avis, souhaits et opinions sont pris en compte contre 43,5% en 2015/2016.



Écoute - Possibilité d'expression au CFA

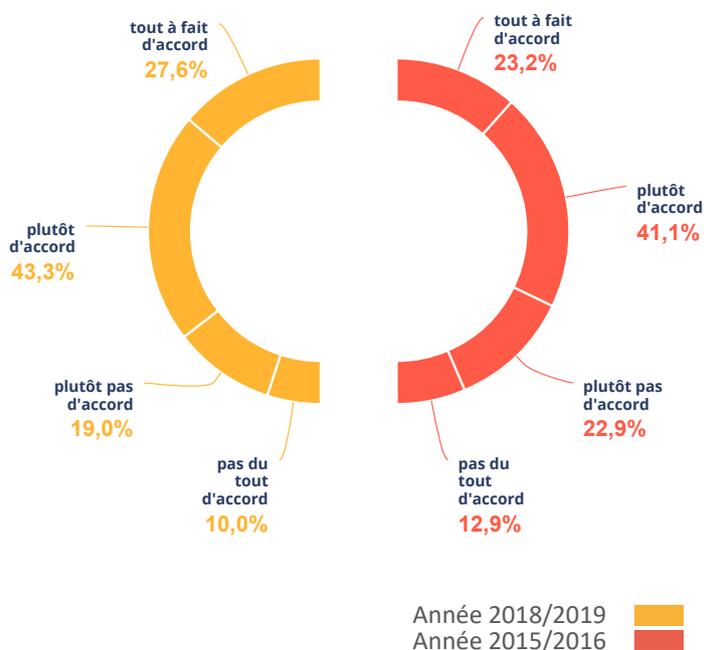
Le CFA se veut un lieu d'expression et d'amélioration continue. Il est donc important que toutes les parties intéressées, et en premier lieu les apprentis, puissent s'exprimer en tant que membres à part entière du collectif et usagers de la prestation proposée.

En très forte progression puisque 65,8% des apprentis sondés estiment avoir la possibilité d'exprimer leurs motifs d'insatisfaction, alors qu'ils étaient 56,4% en 2015/2016.

Écoute - Traité en personne responsable

Les apprentis sont acteurs de leur parcours : droits et devoirs, implication dans leur formation, prise d'initiative. Il s'agit pour la communauté éducative d'accompagner la construction identitaire d'un professionnel et d'un citoyen. Au-delà de l'effet pygmalion, c'est l'image même de la maturité professionnelle qui est véhiculée par l'image de responsabilité.

Sur ce sujet, ils sont aujourd'hui 70,9% à considérer qu'ils sont traités en personnes responsables capables de prendre des décisions, là encore en très nette progression de 6,6 points (64,3% en 2015/2016).



Écoute - une personne du CFA en cas de problème

Pouvoir s'adresser à une personne en cas de problème représente une dimension indissociable de l'accompagnement qu'un apprenti est en droit d'attendre, que ce soit à sa demande et/ou à la demande d'un membre de l'équipe. Il existe dans la plupart des CFA des dispositifs d'écoute et d'accompagnement mais également des espaces d'échange et des points conseil. Parfois, des CFA agissent en synergie avec des professionnels (psychologue, assistante sociale, etc.) qui viennent assurer des permanences sur des temps dédiés. Il faut également souligner l'importance du rôle des formateurs au quotidien.

Les équipes peuvent être amenées à accompagner les apprenants pour évoquer une problématique sociale (situation financière ou matérielle), comportementale, d'intégration ou d'adaptation au CFA, dans le groupe, en entreprise, ou un problème plus personnel.

77,7% estiment ainsi, en cas de problème, pouvoir s'adresser à une personne pour les écouter. Ils étaient 69,8% en 2015/2016, soit une très nette progression de 7,9 points.

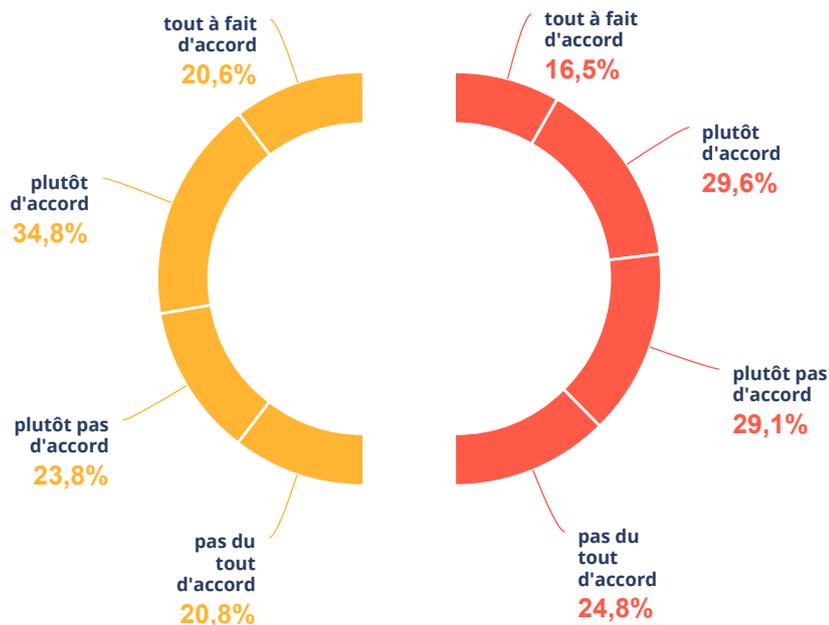
Écoute - compter sur délégués

Dans le cadre de l'apprentissage à la citoyenneté, les délégués d'apprentis sont un vecteur important de diffusion de l'information auprès des apprentis.

Le fait qu'un groupe d'apprentis puisse avoir la possibilité de s'appuyer sur un représentant ou un porte-parole, constitue un vecteur important de la construction de la citoyenneté d'un individu. Il s'agit également de favoriser l'expression des apprentis, de rester à l'écoute des attentes et des sollicitations, de prendre en considération les situations de dysfonctionnement émergeant de l'expression des jeunes, de valoriser la prise de responsabilité.

Les délégués d'apprentis sont élus en début d'année au cours du premier trimestre de formation. Ils sont souvent formés et sensibilisés à la mission. Ils siègent dans des instances comme le conseil de perfectionnement et peuvent être également sollicités dans le cadre de la mise en œuvre de projets collectifs, la participation à des forums, etc.

Bien qu'en très forte progression de 9,3 points, ils ne sont que 55,4% des apprentis sondés à estimer aujourd'hui pouvoir s'appuyer sur leurs représentants.



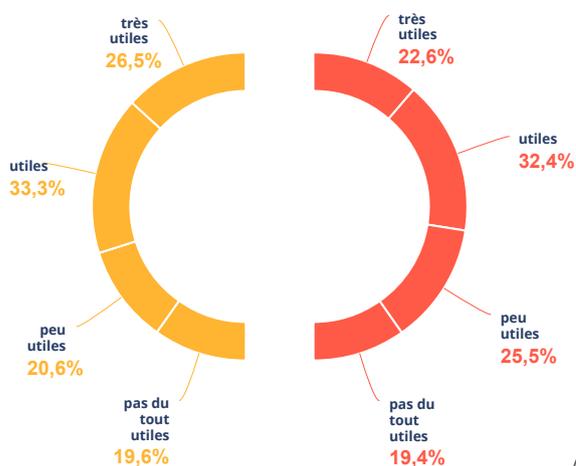
Année 2018/2019 ■
Année 2015/2016 ■

Sensibilisation risques – routiers

Ce type d'actions de prévention est très souvent proposé par les équipes éducatives. Les CFA peuvent aussi faire appel à des intervenants extérieurs pour mettre en place ces actions intramuros ou se rendre également à des forums de prévention organisés dans les communes. Il existe également de nombreuses actions initiées par les branches professionnelles sur cette thématique.

La prévention des risques routiers professionnels sur les chantiers, représente une dimension incontournable. Selon les stratégies éducatives des CFA, ces actions peuvent être ciblées par niveau, métier, famille de métiers, etc.

Les actions menées sont aujourd'hui considérées comme utiles par 59,8% des apprentis sondés (en progrès de 4,8 points vis-à-vis de 2015/2016).



Année 2018/2019
Année 2015/2016

Sensibilisation risques – alcool

L'alcool reste l'un des premiers produits psychotropes rencontrés à l'adolescence. En fonction du stade pubertaire et du développement psychologique de l'adolescent, les risques sont importants, qu'il s'agisse de troubles du comportement ou d'accidents.

Les adolescents portent une estimation personnelle de la consommation d'alcool. Cette évaluation se réfère à la notion de prise de risques, notamment lors de la conduite routière, ainsi qu'aux quantités consommées, à leurs conséquences sur la vie quotidienne et aux pratiques de beuveries qui peuvent entraîner un coma éthylique (la terminologie actuelle est passée à l'anglais et recouvre la même pratique : binge-drinking). À cet âge, cette addiction entraîne des risques cognitifs tels que la perte de l'attention et de la mémoire. Elle a également des répercussions psychologiques.

54,4% des apprentis sondés estiment que les actions de sensibilisation menées au CFA sur les risques liés à l'alcool sont utiles, en hausse de 5,7 points car ils étaient 48,7% à le penser en 2015/2016.



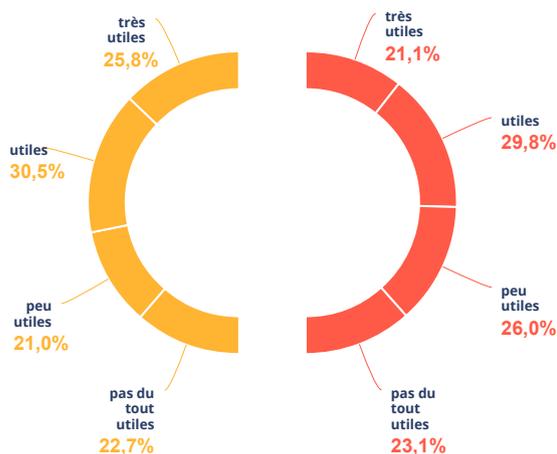
Sensibilisation risques - drogues

En ce qui concerne le cannabis, substance illicite la plus consommée chez les jeunes, une explosion de l'offre et de la consommation est observée depuis une quinzaine d'années.

Dans les deux heures qui suivent la prise de cannabis et jusqu'à 24 heures, ce produit suscite un état de bonheur, d'excitation et d'euphorie. Il donne l'impression illusoire d'un antidépresseur, accompagné toutefois d'une importante perturbation de la sphère intellectuelle, une altération de la mémoire et de la concentration à long terme. Les signes de manque peuvent apparaître de façon plutôt tardive, après quatre ou cinq jours d'abstinence. La dépendance vis-à-vis du cannabis est aujourd'hui reconnue et peut être détectée au travers de questionnaires.

En milieu professionnel, il convient d'être attentif aux signes de mal-être chez les jeunes. Les équipes doivent se situer dans une position d'aide et d'alerte.

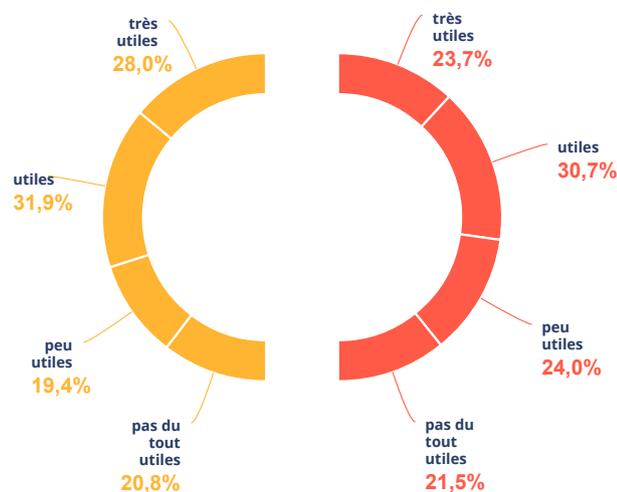
Là encore en forte progression de plus de 5 points, 56,3% des apprentis sondés estiment que les actions de sensibilisation menées au CFA sur les risques liés à la consommation de drogues sont utiles.



Sensibilisation risques – IST

Les jeunes représentent une population particulièrement exposée et vulnérable face au VIH et aux infections sexuellement transmissibles (IST). La prévention est donc une nécessité pour les équipes éducatives dans le cadre des cours dispensés, mais également dans le cadre de partenariats et d'actions de sensibilisation.

Ainsi, les actions menées au CFA sur les risques liés aux IST sont considérées aujourd'hui comme utiles à 59,9%, en progrès de 5,5 points.



Année 2018/2019



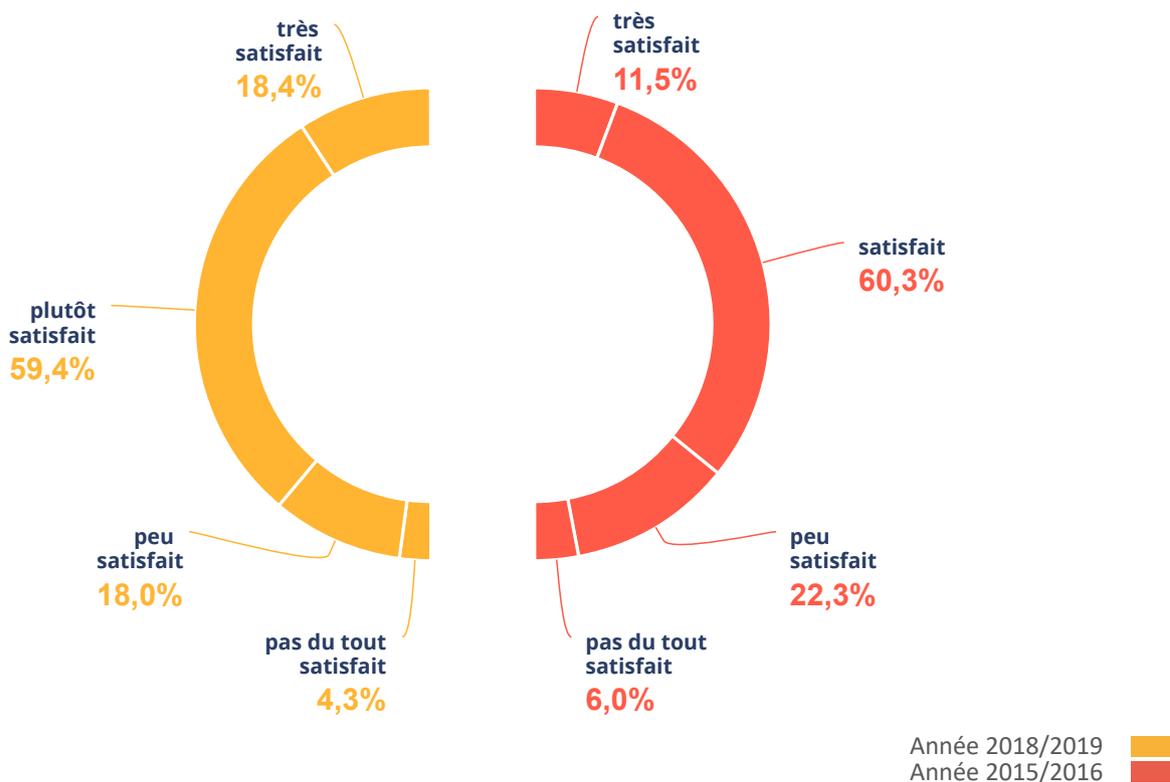
Année 2015/2016



Perception de l'accompagnement au CFA

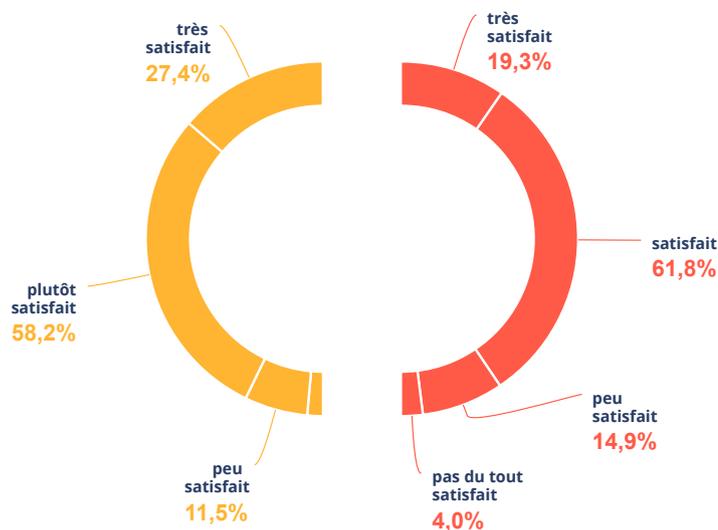
L'existence de dispositifs d'accueil, d'écoute et de conseil dans un CFA, la participation à des actions de prévention, d'ouverture professionnelle et culturelle, d'apprentissage de la citoyenneté, la construction de compétences socio-professionnelles tout au long du parcours, l'accès à un choix d'activités sportives et culturelles en CFA, représentent des éléments incontournables dans la construction de la professionnalité d'un individu. Il en va de même pour toutes les actions de suivi, d'accompagnement et de tutorat menées au service du jeune accueilli et développées dès ses premiers contacts avec l'entreprise et le CFA, jusqu'à son intégration en tant que salarié. Il s'agit d'accompagner l'apprenant dans la construction de son projet personnel et professionnel.

77,8 % sont satisfaits de l'accompagnement dispensé au CFA. Ils étaient 71,8% en 2015/2016.



Perception de la formation au CFA

La qualité de la formation suivie au CFA est jugée satisfaisante par les apprenants à plus de 85%. Ils sont même de plus en plus nombreux à la trouver très satisfaisante (27% actuellement contre 19% en 2016). Très peu d'entre eux s'estiment peu satisfaits sur cette dimension. La formation proposée par les CFA répond bien aux attentes des apprenants et à leur souhait d'apprendre un métier et de s'insérer dans l'univers professionnel.



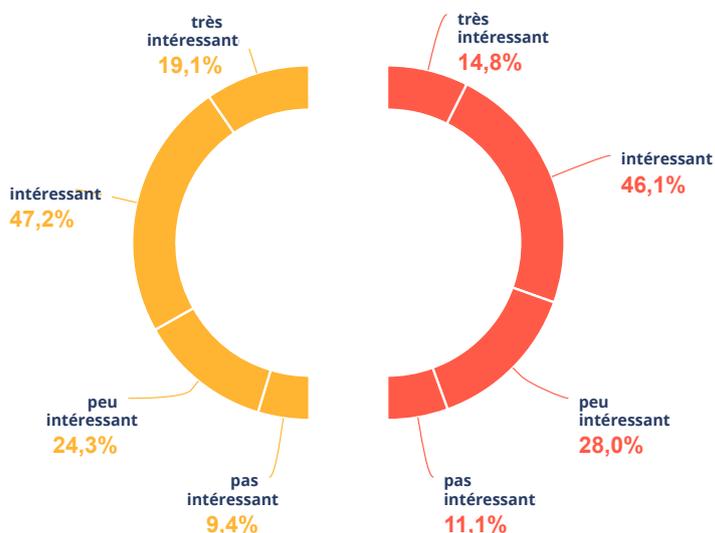
Année 2018/2019 ■
Année 2015/2016 ■

Enseignement général et enseignement professionnel

La mise en place des dispositifs de formation par la voie de l'apprentissage est encore aujourd'hui largement comprise comme une déclinaison de contenus de cours organisés par « matière ». Les actions d'évolution de l'acte pédagogique conduisent vers une approche plus transversale des savoirs, contextualisés aux situations rencontrées par exemple, et permettent idéalement de traverser les différents domaines académiques. Restent les programmes publiés, les spécialités de recrutement des formateurs (et formatrices), les habitudes et modes d'organisation qui renvoient encore à la grande distinction entre l'enseignement général (« EG ») et l'enseignement professionnel (« EP »). Ces distinctions sont naturellement portées par la personnalité de l'enseignant qui organise et dirige la séance de formation (le cours) : recruté plutôt pour ses compétences relatives aux métiers enseignés, il/elle sera perçu/e « EP » ; recruté pour ses compétences relatives aux matières plus académiques, il/elle sera perçu/e « EG. »

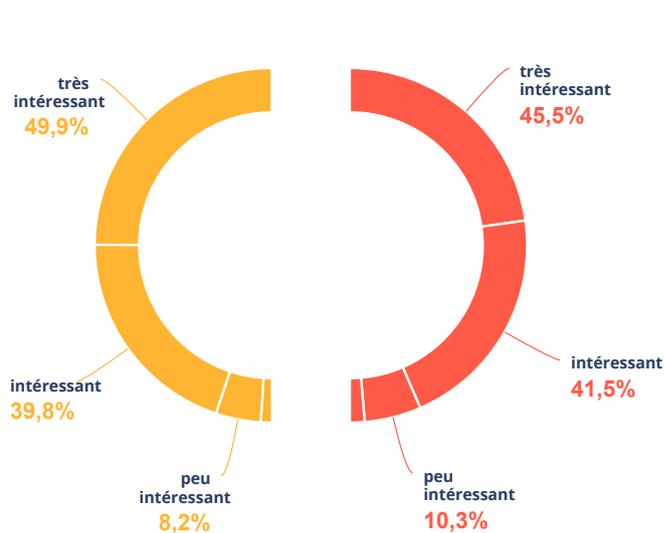
Avis sur enseignement général

Les différents dispositifs de formation en CFA proposent de l'enseignement général que les apprenants jugent intéressant à 66,3% (en hausse de 5,4 points). L'enseignement du français, des mathématiques et tout ce qui renvoie à l'ouverture culturelle et à la construction de compétences transversales témoignent d'éléments incontournables pour les poursuites de formation comme pour l'insertion socio-professionnelle.



Avis sur enseignement professionnel

L'enseignement professionnel renvoie à l'apprentissage concret du métier que l'apprenti a choisi. Il est perçu comme étant très intéressant pour 49,9% des personnes sondées et intéressant pour 39,8% d'entre elles. Ces chiffres sont stables par rapport à l'enquête précédente.

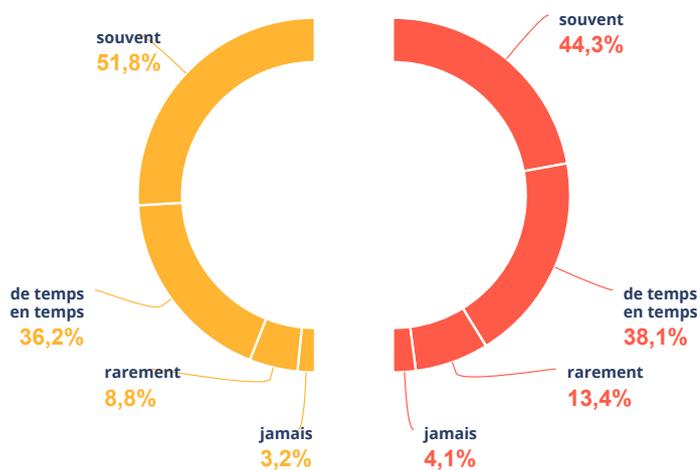


Année 2018/2019 ■
Année 2015/2016 ■

Atelier - analyse des risques

Les métiers du bâtiment et des travaux publics s'exercent soit sur les chantiers, soit en atelier. Dans l'un et l'autre cas, l'utilisation sur un site par nature évolutif (on construit bien quelque chose) des matières d'œuvre, des outils et machines, nécessite de bien appréhender les risques potentiellement encourus par les salariés. Cette analyse est incontournable pour exercer un métier et est prioritaire dans les formations du BTP.

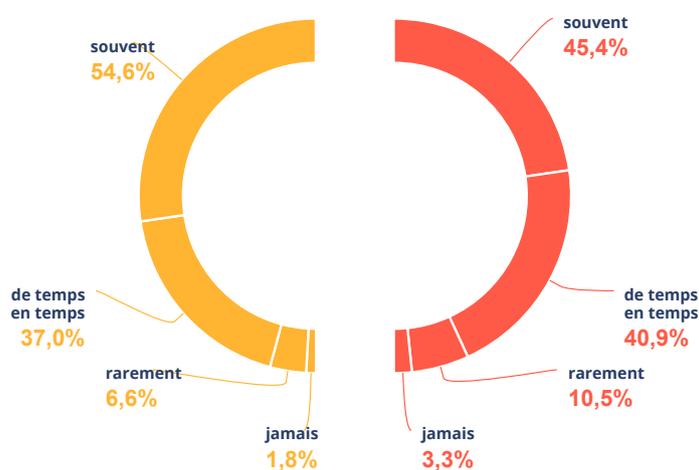
En CFA, l'activité étant normée et relativement indépendante des autres métiers enseignés, les ateliers sont des lieux bien moins exposés aux risques qu'un chantier ou un atelier de production en entreprise. 51,8% des formateurs mettent souvent en œuvre une analyse des risques dans leurs séquences, contre 44,3% en 2016. L'évolution positive très nette de ces chiffres (+7,5 points) témoigne de l'importance de cette action pédagogique. Il semblerait que la mise en place d'actions et de formations des formateurs liées à la santé et sécurité au travail soit à mettre en relation avec l'évolution positive de ce résultat.



Atelier - travail en sécurité

Interrogés sur le travail en sécurité, les apprentis expriment un ressenti, sans qu'il y ait nécessairement de réalité à la situation. Ainsi, lorsqu'un jeune exprime sa propre position par rapport à l'ensemble des règles qu'il a conscience de devoir respecter, cela ne signifie pas qu'il travaille ou non réellement en sécurité.

Sur cet axe, 54,6% des apprenants pensent souvent faire ce qu'il faut pour travailler en sécurité, contre 45,4% en 2016. Cette dimension sécuritaire devient prépondérante dans les enseignements en CFA. De nombreux partenariats ont été développés (OPPBT, INRS par exemple) et de nombreuses interventions conjointes avec les partenaires en santé et sécurité au travail sont proposées aux apprenants, afin de les sensibiliser aux risques liés à leur métier. De même, les formations à la préparation à la réalisation de l'activité professionnelle (PRAP), à la prévention santé environnement (PSE) et à l'éducation physique et sportive (EPS) participent de cette dynamique.

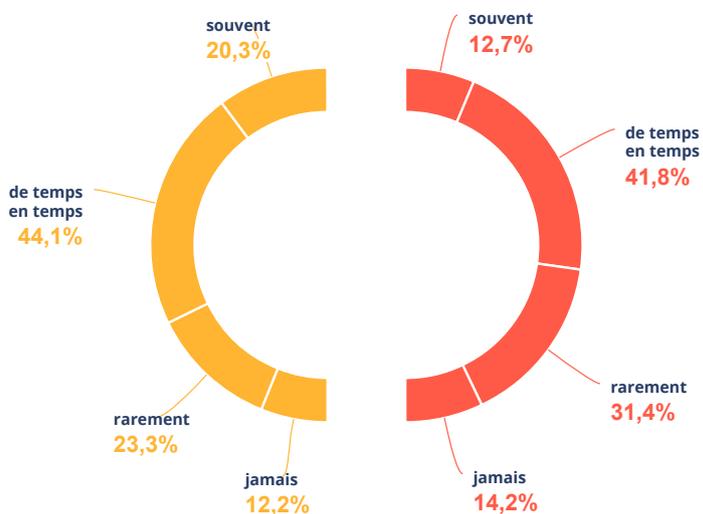


Année 2018/2019
Année 2015/2016



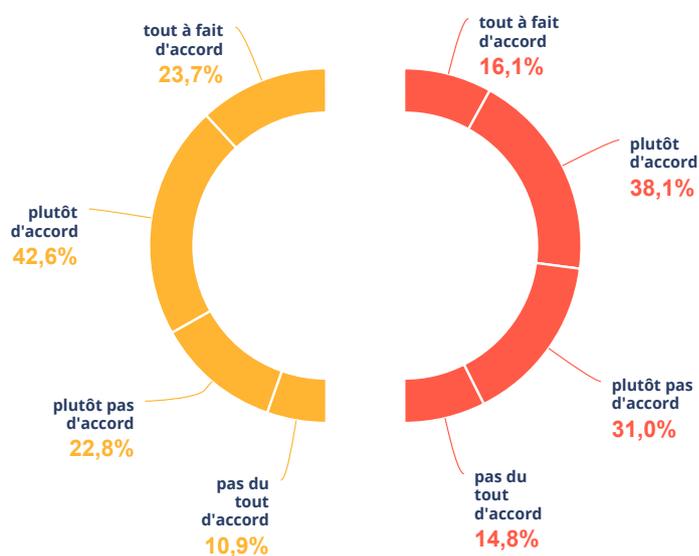
Économies d'énergie des bâtiments

L'intégration de l'éducation au développement durable est inscrite dans les actions nationales souhaitées par les branches du bâtiment. Les conventions FEEBAT (Formations à l'Efficacité Énergétique des BATiments), co-signées par l'État et les partenaires sociaux, commencent à porter leurs fruits. Ainsi, un travail sur les économies d'énergie des bâtiments est d'avantage proposé par les formateurs aux apprentis, car 20,3% des formateurs les font souvent aujourd'hui travailler sur cette thématique contre 12,7% en 2016.



Aide de l'informatique/numérique

L'intégration du numérique dans les pratiques pédagogiques et éducatives représente aujourd'hui une dimension essentielle dans les modalités d'enseignement. En ce sens, l'outil informatique et les solutions numériques sont identifiées comme des aides à l'apprentissage par 66,3% des apprentis sondés contre 54,2% en 2016. Cette croissance s'accélère avec la généralisation du BIM, du blended learning, etc.



Année 2018/2019 ■
Année 2015/2016 ■

Entreprise - type d'organisation

Les entreprises formatrices sont principalement composées d'un chef d'entreprise sans management intermédiaire avec les ouvriers, à 37,5%. L'enquête montre une certaine tendance croissante à trouver des chefs d'équipe, des conducteurs de travaux, des chargés d'affaire, des techniciens de chantier ou de maintenance dans les entreprises formatrices. C'est en toute logique que les entreprises se diversifient et recrutent du personnel leur permettant de répondre aux attentes et besoins du secteur.

TRAVAIL EN ENTREPRISE

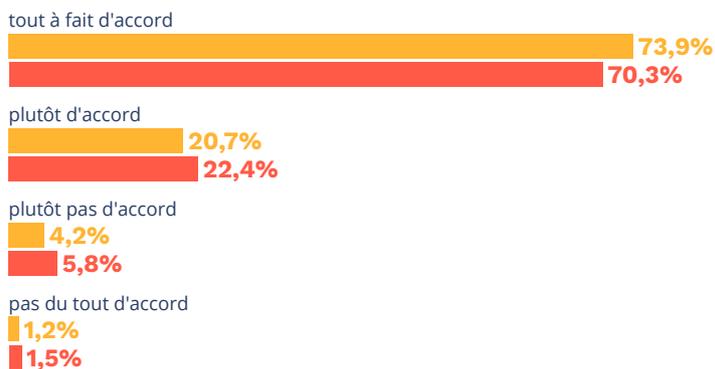
L'avis des apprentis sur leur travail en entreprise est essentiel pour déterminer la réussite de la formation. La notion de travail en entreprise est ici dans une acception très large car elle englobe l'activité salariée en tant que telle (missions confiées par exemple), l'autonomie laissée ou ressentie, les relations au travail avec le maître d'apprentissage et les autres salariés. La construction de l'identité professionnelle du jeune est transverse aux questions posées, car elle est centrale dans la mise en œuvre de la réussite professionnelle, dans la thématique des ruptures et des abandons et bien entendu dans la perception de l'appropriation de la mission formatrice des entreprises par les jeunes.

Votre entreprise d'accueil se rapproche le plus de quel type ?

Cette question fournit une photographie des entreprises d'accueil des apprentis. Elle n'amène pas de commentaire particulier, mais les quelques réponses selon lesquelles le jeune n'a pas signé un contrat d'apprentissage dans une entreprise du BTP pourraient étonner. Il s'agit dans ce cas de structures telles des collectivités territoriales, des associations ou des établissements publics, qui ont recruté dans un des métiers du BTP, exercé en leur sein, sans pour autant être une entreprise du secteur.

L'accueil à l'arrivée dans l'entreprise

Les apprentis se déclarent remarquablement bien accueillis à leur arrivée dans leur entreprise, avec un total de 94,6%, en progression de près de 2 points par rapport à l'enquête précédente. Il faut ici rappeler que les ruptures précoces de contrats d'apprentissage sont très majoritairement liées à la perception par le jeune d'une entreprise dans laquelle il aura du mal à se projeter. L'effort manifeste d'accueil est à mettre en perspective de cette réalité.

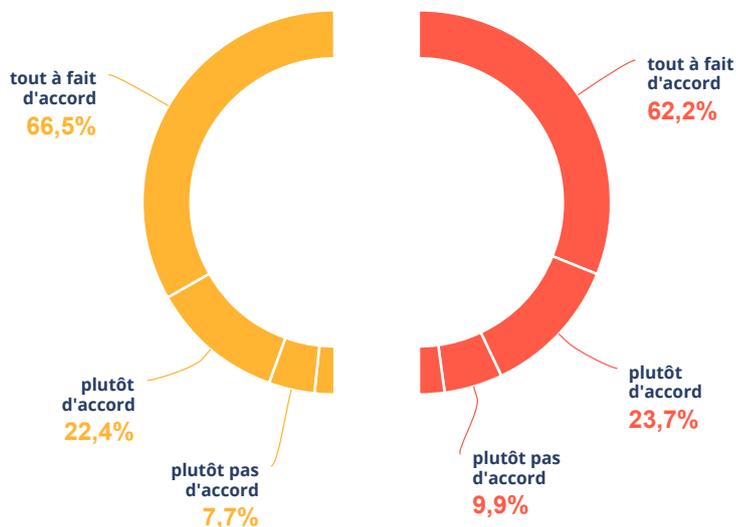


Année 2018/2019 
Année 2015/2016 

Mon maître d'apprentissage m'aide à progresser

Les études sociologiques comme les études en psychologie sociale du travail montrent qu'une relation positive et porteuse entre l'apprenti et le maître d'apprentissage (MA) se construit sur une estime professionnelle réciproque et l'identification du MA comme pair par l'apprenti. La perception du MA comme aidant à progresser professionnellement est donc une question centrale, tant dans la construction de la professionnalité que dans la sécurisation du parcours de formation.

Près de 89% des apprentis (88,9%) reconnaissent que leur MA est présent pour les faire progresser, en accroissement de 3 points par rapport à l'enquête précédente. Cela confirme l'engagement fort des professionnels dans la formation des générations de jeunes.



Je m'entends bien avec mon maître d'apprentissage

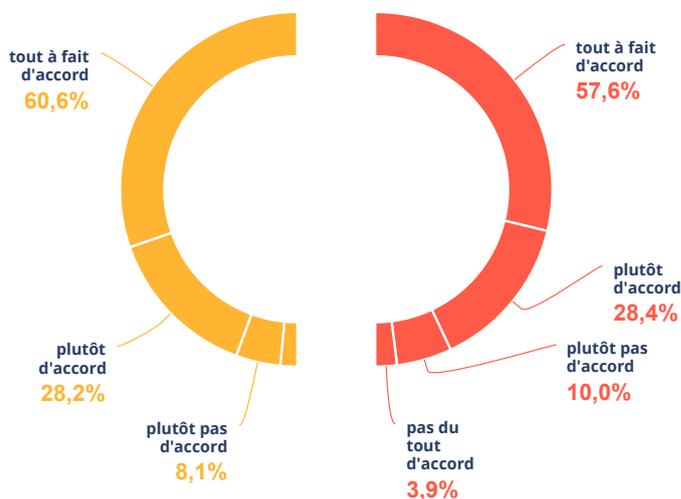
Plus large que la question de la mission formatrice des MA, cette « entente » permet d'élargir le champ de la perception des relations sociales et professionnelles par les apprentis. Elle est une des conditions de mise en place de dialogue et d'espaces de discussion, absolument nécessaires à la fois au bon déroulement du contrat d'apprentissage, à la prévention des ruptures et des abandons, et à la construction de l'identité de jeunes souvent encore adolescents.

91,7% des apprentis déclarent bien s'entendre avec leur MA, là encore en progression par rapport à l'enquête précédente (+2,3 points).

Mon maître d'apprentissage me fait confiance

En poursuivant l'élargissement du spectre de la notion de travail en entreprise, la notion de confiance est abordée. Si elle peut paraître subjective car perçue différemment par les uns ou les autres, elle concourt à la réussite dans le geste professionnel (pas de peur de l'échec et proactivité facilitée par exemple). Elle est également essentielle lorsque l'apprenti ressent le besoin de partager des informations plus sensibles comme la santé et sécurité au travail, ou un événement personnel impactant (voir infra sur ce dernier point).

La confiance est présente dans 88,8% des relations entre apprentis et maîtres d'apprentissage, en progression de 2,8 points par rapport à l'enquête précédente. Cette donnée confirme, elle aussi, l'engagement des MA du BTP dans l'accompagnement des apprentis.



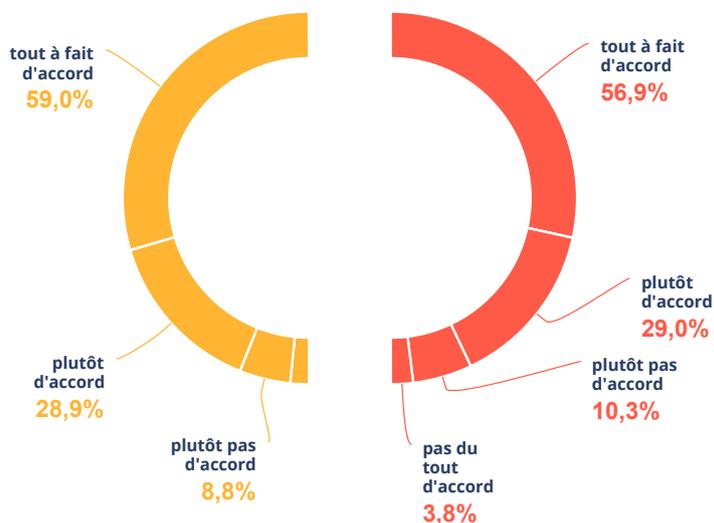
Année 2018/2019
Année 2015/2016



Mon maître d'apprentissage me laisse prendre des initiatives

La confiance ressentie est le terreau de la proactivité. Elle est matérialisée par la responsabilité confiée à l'apprenti et nécessairement liée à la prise d'initiative. Réclamées par les entreprises interrogées, les prises d'initiative par les apprentis ne sont que rarement spontanées. Elles nécessitent encouragement et équilibre entre permissivité et respect des règles de sécurité sur les chantiers et dans les ateliers.

87,9% des apprentis estiment être libres de prendre des initiatives, contre 85,9% lors de la précédente enquête.



Année 2018/2019 
Année 2015/2016 

Je me sens libre de parler de mes difficultés avec mon maître d'apprentissage

Dans le droit fil des questions précédentes, celle relative aux sujets personnels et professionnels est posée. Il faut cependant circonscire le sujet et ne pas y voir systématiquement des interrogations d'ordre social mais plutôt des échanges d'apprenti à pair sur des sujets variés et prégnants comme la réussite aux examens, les soucis de transport, les problématiques d'insertion sociale par exemple.

Là encore, le maître d'apprentissage est très clairement identifié comme une personne de confiance avec qui l'apprenti peut librement échanger : 85,1% des jeunes ont cette perception, contre 82,1% lors de la précédente enquête (+3 points).

Les relations avec les autres ouvriers

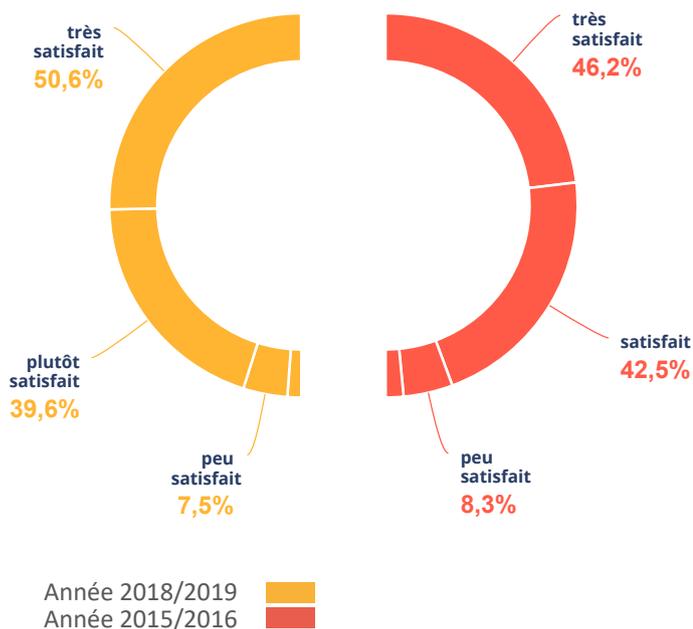
Il a été abordé le sujet de la construction de l'identité professionnelle, ainsi que celui de la qualité de l'accueil en entreprise. Les relations entretenues par l'apprenti avec les autres ouvriers est assez régulièrement au centre des questionnements sur une possible rupture de contrat. Le jeune qui donne un avis sur « les autres ouvriers » est dans une situation différente de celui qui donne un avis sur « ses collègues de travail », le second étant identifié comme intégré dans le collectif de travail, là où le premier est encore en périphérie de ce collectif.

92,4% des jeunes estiment avoir de bonnes relations avec les autres ouvriers, en hausse de 1,7 point par rapport à l'enquête précédente.

Satisfaction du travail en entreprise

Plus globalement, au-delà des relations avec le MA et les autres salariés, un apprenti peut être, ou non, satisfait du travail qu'il a à réaliser. Cette question, pour relativement subjective qu'elle soit, est importante car elle est posée à des jeunes ayant effectué pour la plupart des missions assez secondaires, voire subalternes, en début de contrat. Celle réalité est portée par l'évidence de la montée en compétences de l'apprenti au long des mois : il est impossible de lui confier des missions essentielles en début de formation.

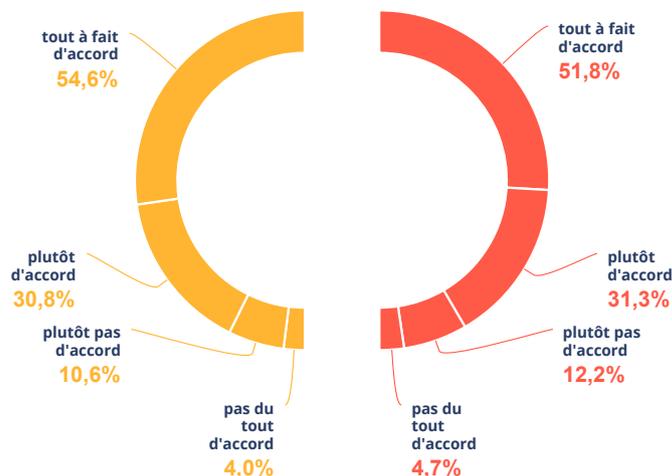
9 apprentis sur 10 (90,2%) s'estiment satisfaits du travail qu'ils réalisent en entreprise, contre 88,7% lors de l'enquête précédente.



Le travail que j'effectue correspond tout à fait à ce que j'apprends

L'apprenti prépare, en toute logique, un diplôme correspondant au travail réalisé en entreprise. Les deux lieux de formation se croisent ou se complètent pour amener le jeune à l'acquisition des savoir-faire nécessaires à l'exercice de la profession visée. Certaines entreprises embrassent par nature des savoir-faire diversifiés et d'autres positionnent leur activité sur une partie des missions théoriques de ce corps de métier. Cela peut être le fait par exemple de la présence d'une concurrence en zone très urbanisée, ou de l'absence de certains chantiers en zone rurale. Il en va ainsi du peintre qui n'applique pas de revêtements, de l'électricien qui n'intervient pas sur les réseaux de communication ou du constructeur de routes qui ne réalise pas de route neuve (et d'ailleurs rares sont les chantiers de construction neuve de voirie). Il arrive donc qu'une distorsion apparaisse entre les missions réalisées en entreprise et les gestes travaillés en CFA.

85,4% jugent qu'il y a bien une adéquation entre la formation en CFA et celle en entreprise (en progression de 2,3 points).



Les techniques de travail sont modernes dans l'entreprise

Le choix du terme « moderne » peut paraître étonnant du point de vue sémantique mais il est particulièrement bien appréhendé par les apprentis. Il revêt les notions d'actualité, de mise à jour, d'adaptation aux nouveaux matériaux et englobe l'idée selon laquelle l'entreprise a su intégrer les outils et méthodes les plus actuels. La question est particulièrement importante en formation par apprentissage, car la mission d'un CFA est de préparer les jeunes à être compétents demain, sur des missions réalisées aujourd'hui, à partir d'un référentiel d'activité écrit hier. Le jeu d'équilibre est donc parfois complexe à mettre en place.

Par ailleurs, les entreprises du BTP se sont largement investies dans des actions de modernisation de leurs équipements, de leurs outils et de leurs méthodes. L'arrivée du numérique a par exemple impacté assez fortement les habitudes de travail. Par ailleurs, l'évolution des matériaux et l'interdépendance entre les innovations industrielles et les innovations de la construction conduisent à une adaptation constante des entreprises. Enfin, les branches du bâtiment et des travaux publics ont mené avec les Ministères concernés les travaux de rénovation des diplômes du BTP, permettant une proximité entre l'objectif de l'évaluation académique et les missions de terrain.

Il n'est donc pas étonnant que 82,8% des apprentis interrogés estiment que les techniques de travail en entreprise sont modernes (+1,3 point). Les « pas du tout d'accord » sont stables, avec 3,6%. Les 13,6% de « plutôt pas d'accord » sont à creuser, avec deux pistes non vérifiées d'entreprises investies de près ou de loin dans les marchés de niche de la rénovation du patrimoine et celles très traditionnelles, peu impactées par les innovations.

J'effectue toujours le même travail

Pour être présent, le sujet de la répétitivité professionnelle supposé par la question n'est pourtant pas le seul axe d'analyse recherché. Très pragmatiquement, le jeune est préparé à la passation d'épreuves certificatives afin de délivrer un diplôme en fin de parcours. Sa formation doit donc lui permettre d'embrasser l'ensemble (ou la plus grande partie) des situations de travail accessibles avec la certification professionnelle. Il est de l'obligation du CFA de prévoir, préparer et compléter les missions réalisées en entreprise par l'apprenti.

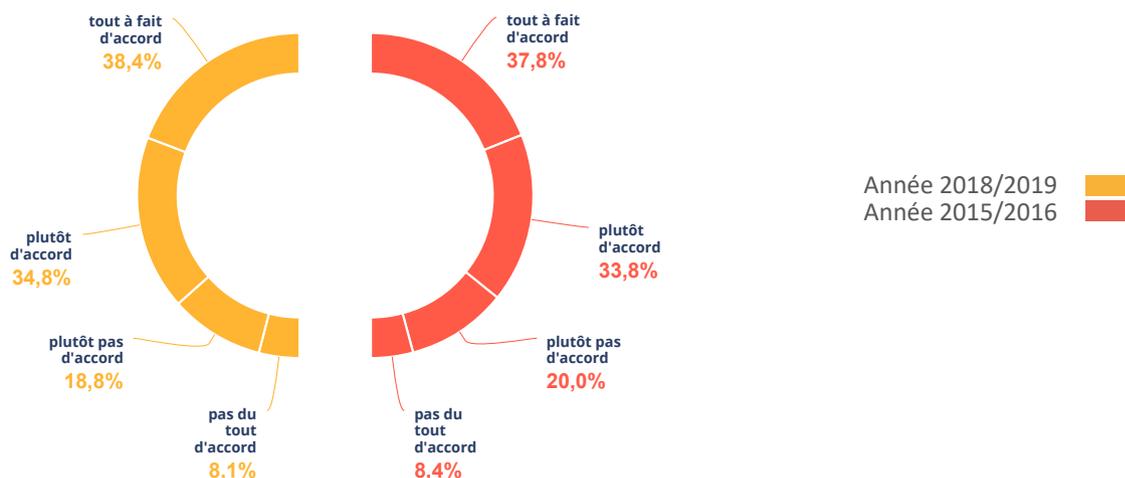
59,3% des apprentis interrogés déclarent ne pas être confrontés à un travail répétitif (en retrait de 1,4 point par rapport à la précédente enquête).

Les apprentis à qui sont toujours confiées les mêmes tâches sont en augmentation de 1,4 point, totalisant 14,9% contre 13,5% précédemment.

L'entreprise est plus exigeante que le CFA sur la manière de travailler

Cette question touche elle aussi à la nature des actions de formation en entreprise et au CFA. Là où les enseignements professionnels en CFA sont entièrement orientés vers l'acquisition des gestes et des savoir-faire, l'entreprise est quant à elle également confrontée à une réalité économique. Les ouvrages des apprentis ou leur participation aux ouvrages, doivent être suffisamment qualitatifs pour justifier une activité économique.

Il est donc assez logique que 73,2% des apprentis expriment le fait que l'entreprise est plus exigeante que le CFA sur la manière de travailler, contre 71,6% précédemment. Les « pas du tout d'accord » sont stables (8,1% à cette enquête). Les 18,8% de « plutôt pas d'accord » sont importants mais peuvent recouvrir des situations très variées d'entreprises strictes sur le cœur de leur activité métier (offre économique pointue), celles qui peuvent être moins exigeantes sur certains ports d'équipements de protections individuels, voire celles qui sont un peu moins strictes sur l'heure précise d'arrivée au travail.



On utilise des techniques de développement durable dans l'entreprise

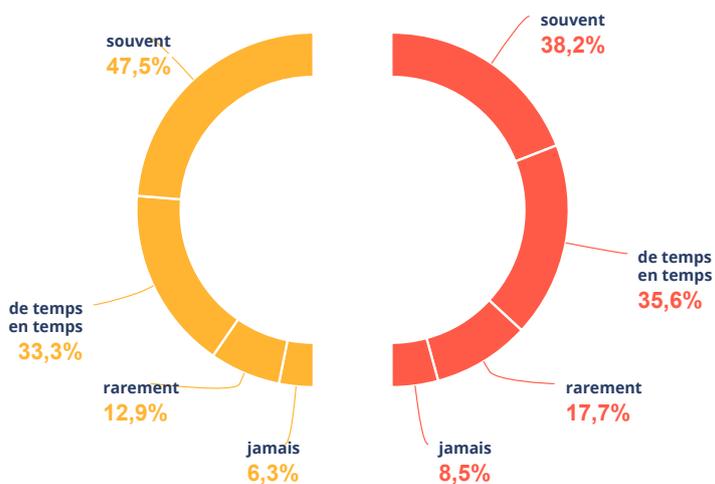
Les branches du bâtiment et des travaux publics se sont fortement mobilisées dans la démarche de développement durable. Elles sont signataires de l'accord FEEBAT (Formation aux Efficacités Énergétiques du BATiment) et elles s'investissent dans les modes de construction écoresponsables ou en approche économie circulaire.

Les apprentis « plutôt d'accord » ou « tout à fait d'accord » représentent 59,8% des participants à l'enquête (en très léger retrait de 0,6 point par rapport à l'enquête précédente), laissant entrevoir une relative stagnation de la préoccupation « développement durable. »

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

L'engagement du monde du BTP dans la prévention des risques professionnels est très ancien et a conduit à travailler depuis plusieurs années sur l'anticipation des situations de danger et à entrer dans les démarches d'analyse de risques. Le sujet se prête naturellement très bien à la complémentarité des phases d'apprentissage entre le CFA et l'entreprise.

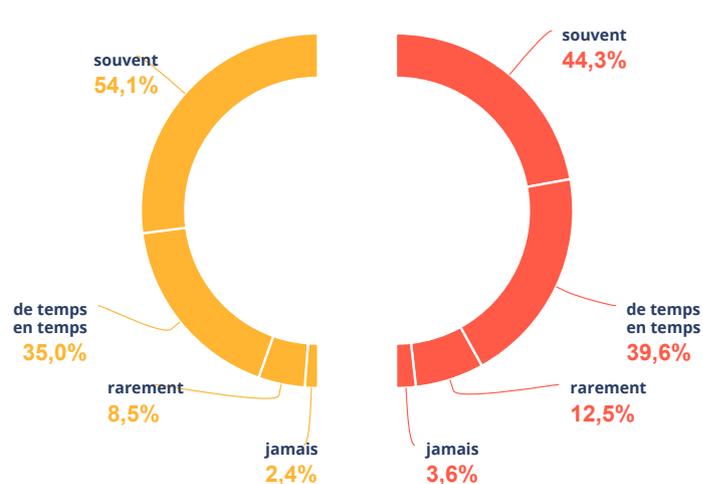
47,5% des Maîtres d'Apprentissage s'investissent souvent dans la prévention des risques liés à l'activité professionnelle, en augmentation de 9,3 points par rapport à la précédente enquête. Avec 6,3% (en baisse de 2,2 points), les MA jamais investis dans cette démarche sont de moins en moins nombreux.



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

Le précédent score de 44,3% de réponses « oui, souvent » étant très peu satisfaisant, un effort particulier a été concentré sur le sujet. Les effets se mesurent immédiatement avec une progression de près de 10 points pour un total de 54,1% de réponses positives régulières.

Le sujet reste cependant préoccupant, notamment sur les « rarement » et « jamais » qui représentent encore 10,9% des apprentis ayant répondu à l'enquête.



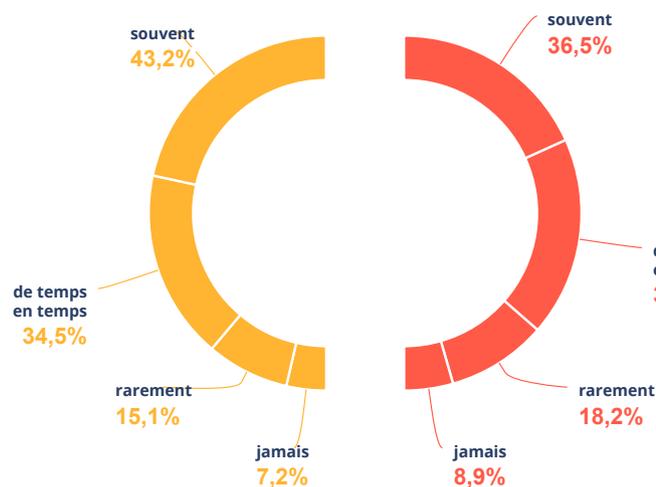
Année 2018/2019 ■
Année 2015/2016 ■

COMPLÉMENTARITÉ ENTRE CFA ET ENTREPRISE

Formation en entreprise utile au CFA

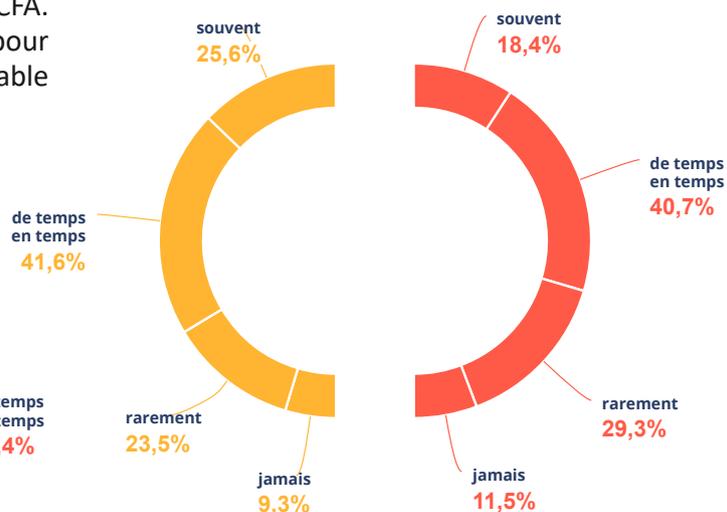
Il a été vu combien la dualité de lieux est un élément essentiel de la formation par la voie de l'apprentissage. La formation en CFA anticipe et complète normalement les acquisitions de savoirs de l'entreprise. Il est également régulièrement possible que l'inverse soit vrai : missions confiées sur un chantier, besoins d'un certificat de formation en entreprise plus tôt que cela n'ait été planifié en CFA (exemple des habilitations électriques), voire programmation d'une intervention professionnelle particulière pour l'entreprise qui donne à l'apprenti une certaine avance professionnelle par rapport à son groupe de formation. Dans tous les cas, il est avant tout important que le jeune puisse comprendre les raisons d'un décalage certain et parfois souhaité.

Plus de $\frac{3}{4}$ des apprentis constatent que ce qu'ils font en entreprise leur sert au moins de temps en temps au CFA. (« souvent » pour 43,2% et « de temps en temps » pour 34,5% d'entre eux). Ce résultat est en progression notable de 4,8 points par rapport à l'exercice précédent.



Formation en CFA utile en entreprise

La question inverse de la relation entre ce qui est appris en CFA et utile en entreprise ressort du même processus. Si seul $\frac{1}{4}$ des apprentis considèrent que ce qu'ils apprennent au CFA leur sert souvent en entreprise, ce score est en progression conséquente de 7,2 points (25,6% contre 18,4%). Ils sont presque autant à constater que ce qu'ils apprennent au CFA ne leur sert que rarement en entreprise (23,5%). La plus grande part de perception porte sur une relation légère entre les deux lieux de formation (41,6% « de temps en temps » contre 40,7% lors de l'enquête précédente).



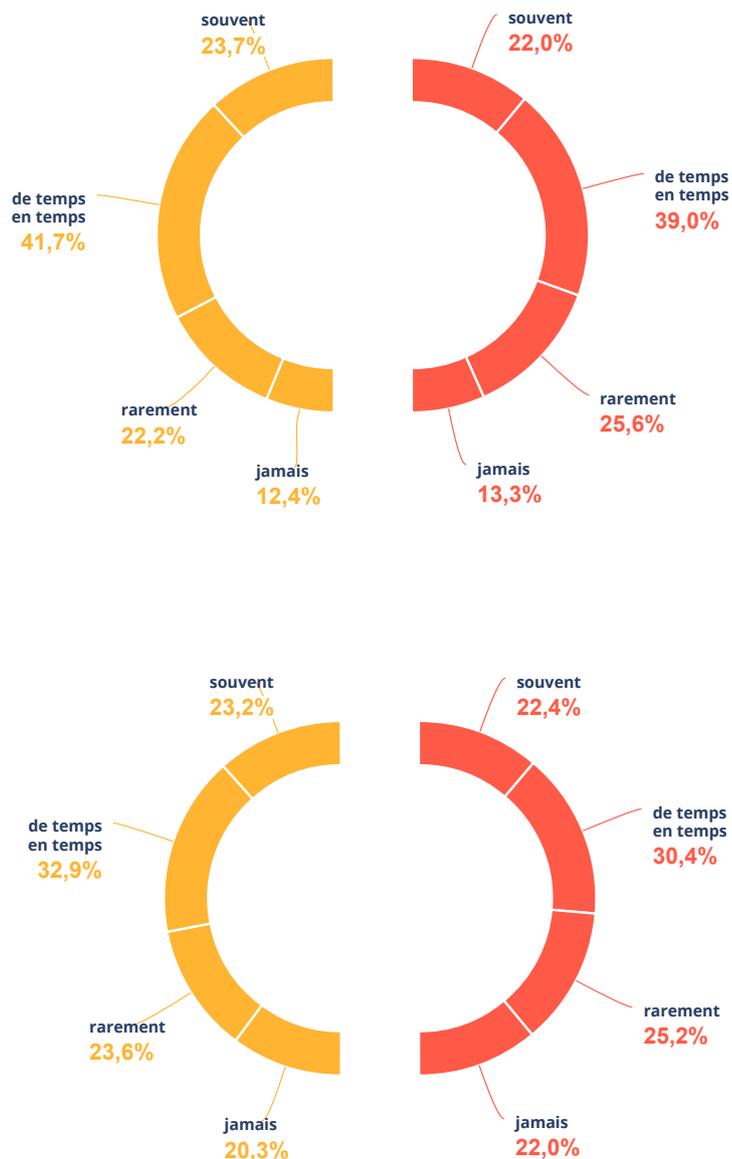
Année 2018/2019
Année 2015/2016

Livret d'apprentissage - prise en compte par le CFA et l'entreprise

Physique ou dématérialisé, simple carnet de liaison ou logiciel de programmation de formation alternée, le livret d'apprentissage a, a minima, pour objet de permettre une communication régulière et qualitative entre les deux lieux de formation de l'apprenti. Les missions confiées au jeune y sont normalement présentées et les points abordés en entreprise et en CFA consignés. Mis en parallèle avec les changements apparus dans les livrets depuis deux ans, ces chiffres sont à rapprocher notamment de la mise en place de livrets dématérialisés.

Il est cependant notable que seuls 23,7% des sondés estiment que ce qui est indiqué dans le livret d'apprentissage est souvent pris en compte au CFA, même si 41,7% considèrent que cela est le cas de temps en temps.

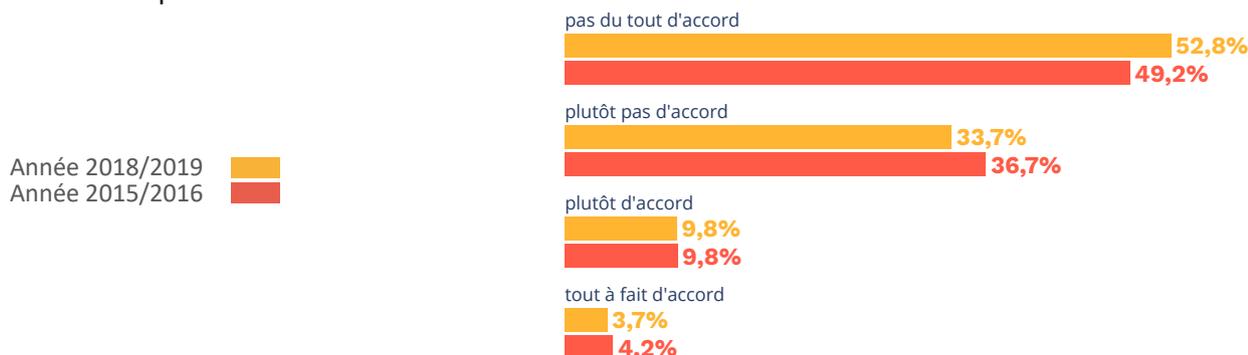
Côté entreprise, 23,2% des apprentis considèrent que ce qui est indiqué dans le livret d'apprentissage est souvent pris en compte. Il convient d'y ajouter les 32,9% qui estiment que l'entreprise en tient compte de temps en temps.



Année 2018/2019 ■
Année 2015/2016 ■

Ceux qui vont en apprentissage sont ceux qui ne réussissent pas à l'école ?

Avec la réforme de la formation, l'image de l'apprentissage évolue et les idées reçues, très présentes il y a encore peu de temps, s'estompent. Les apprentis évoluent aussi dans leur perception de l'apprentissage et sont désormais 86,5% à invalider la proposition : l'apprentissage n'est pas réservé aux élèves qui ne réussissent pas à l'école.



En effet, près de neuf apprentis sur dix (87,7%) affirment qu'il vaut mieux préparer un CAP ou un Bac pro en apprentissage plutôt qu'en lycée professionnel.

Pour réussir dans la vie, il vaut mieux avoir un métier dans les mains plutôt que d'avoir fait des études générales, c'est ce que pensent les trois quarts des apprentis interrogés (74,1%).

Ressources financières de l'apprenti

En préambule, rappelons que le salaire des apprentis est relativement plus élevé dans le BTP que dans les autres secteurs d'activité.

Si près de 60% des apprentis se tournent vers l'apprentissage notamment parce qu'il permet de toucher un salaire, deux tiers considèrent que leur salaire leur permet de subvenir à leurs besoins, et ce, bien qu'un tiers des apprentis en versent une partie à leurs parents (ou à d'autres membres de leur famille). Par ailleurs, 34% des apprentis bénéficient d'une aide financière de leurs parents, que ce soit sous forme d'argent de poche (28,5%), de prêt d'argent (30,5%) ou de véhicule (15%), pour leur loyer (18%) ou pour se nourrir (36,3%).

Quelles seraient les trois innovations les plus utiles pour les entreprises du BTP ?

Cette question amène les apprentis à se positionner en tant que « digital native » sur les innovations qui sont ou seront les plus utiles aux entreprises du BTP.

Probablement signe d'une transformation digitale profonde du secteur de la construction et plus largement de notre société, nous retrouvons les mêmes innovations que celles identifiées par les chefs d'entreprises. Pour les apprentis, ce sont le BIM (43,4%), les objets connectés (42,3%) et l'impression 3D (38,5%) qui vont apporter le plus de valeur ajoutée aux entreprises du BTP.

Comme nous le verrons plus loin, le drone peut être assimilé à un robot. À ce titre, plus d'un apprenti sur deux (54,7%) pense que les robots vont vraiment apporter une plus-value aux entreprises du BTP.

BIM

Le BIM, « Building Information Model », se traduit par modélisation des informations du bâtiment (englobant également les infrastructures). Le BIM, avant d'être un outil de modélisation, est avant tout un ensemble de méthodes de travail et maquette numérique 3D contenant des données intelligentes et structurées. Les outils du BIM permettent de favoriser le partage de l'ensemble des informations inhérentes au bâtiment, de sa conception jusqu'à son exploitation. Le gros avantage du BIM réside dans son approche collaborative qui s'organise autour de la maquette numérique, d'abord au sein de l'entreprise du BTP, puis entre l'ensemble des intervenants d'un chantier : maîtrise d'ouvrage, architecte, maître d'œuvre, entreprises, exploitants et gestionnaires. Optimiser le travail du bureau d'études au chantier, fluidifier la communication, gagner en productivité et en qualité constituent des éléments forts du BIM.

Le développement des modules pédagogiques déployés et des équipements mis en œuvre favorisent largement la perception qu'ont les jeunes de leur formation au BIM. Sept apprentis sur dix (72,2%) ne savent pourtant pas ce qu'est le BIM et moins d'un sur dix déclare s'y former au CFA (8%).

L'entreprise dans laquelle vous êtes formé utilise-t-elle cette technique ?

Parmi les 27,8% d'apprentis qui savent ce qu'est le BIM, la majorité (51,5%) confirme ce que nous avons pu constater dans les réponses fournies par les entreprises, à savoir que peu d'entreprises l'utilisent. Notons également que les entreprises semblent ne pas toujours communiquer sur l'utilisation du BIM auprès de leurs apprentis (36,4% déclarent ne pas savoir si leur entreprise formatrice utilise le BIM).

Votre entreprise vous forme-t-elle à l'utilisation du BIM (question posée uniquement aux apprentis formés dans une entreprise utilisant le BIM)

Parmi les apprentis accueillis dans une entreprise utilisant le BIM, 48% y sont formés, et près de quatre sur dix (38,6%) ne le sont pas et le regrettent. Ce pourcentage a tendance à évoluer à la hausse au regard de la digitalisation de l'ensemble des entreprises du BTP.

ROBOTS ET DRONES

Tout comme le BIM, les robots se généralisent dans le BTP. L'utilisation des robots permet en effet de limiter la pénibilité, mais aussi de faciliter l'intervention sur des zones dangereuses ou difficiles d'accès (contrôle de canalisations, toitures, etc).

De nombreux CFA se sont équipés de robots et ont développé des modules de formation à destination des entreprises et des apprentis. La diffusion et la réplication prennent du temps et cela se traduit dans les réponses des apprentis, qui sont seulement 4% à y être formés au CFA, près d'un tiers à regretter de ne pas y être formés (31%) et quatre sur dix à ne pas savoir en quoi consiste cette innovation.

Parmi les 60% d'apprentis qui savent ce qu'est un robot, 85% déclarent que leur entreprise formatrice n'utilise pas cette technologie. En revanche, les apprentis des entreprises utilisatrices de robots sont 52,1% à y être formés par celles-ci. Ce dernier taux n'est que de 31,3% pour les entreprises utilisatrices de drones.

IMPRESSION 3D

Grâce au BIM, la fabrication additive ou impression 3D se développe fortement dans le secteur du bâtiment et permet d'inscrire le secteur dans cette dynamique plus économique grâce, notamment, aux gains de temps réalisés.

En constante augmentation, l'impression 3D représente désormais 3,2% du marché mondial dans le secteur du bâtiment ; un chiffre qui devrait tripler d'ici 2030.

Les applications autour de l'impression 3D se multiplient dans tout le secteur, y compris dans les CFA, ce qui se traduit dans les réponses puisque plus de six apprentis sur dix (62,6%) savent ce qu'est l'impression 3D. Par ailleurs, il reste des voies de progrès avec seulement 6,2% des apprentis qui y sont déjà formés au CFA et 35% qui déclarent regretter de ne pas être formés à ce sujet.

La réponse des apprentis permet de constater de belles voies de progrès quant à l'utilisation de la fabrication additive par les entreprises : parmi les 62,6% d'apprentis qui savent ce qu'est l'impression 3D, 5,5% l'utilisent et parmi elles, près d'un tiers (32,6%) forment leur apprenti à sa mise en œuvre.

OBJETS CONNECTÉS

Les objets connectés sont omniprésents dans notre quotidien et a fortiori dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. En effet, grâce à eux, les chantiers sont plus sûrs (EPI connectés), l'utilisation des matériels est facilitée (maintenance prédictive). D'ici 2030, avec notamment l'avènement de la 5G, notre société comptera près de 80 milliards d'objets connectés. Le CCCA-BTP dans le cadre de son incubateur WinLab' a investi l'IoT pour permettre aux apprentis, start-up et entreprises de la construction d'expérimenter notamment les nouveaux usages de ces objets connectés : armoire intelligente, gants connectés ou casque à réalité virtuelle, chaussures connectées, etc. Tous ces nouveaux objets connectés contribuent à améliorer la productivité des ouvriers sur les chantiers, leur faisant gagner un temps considérable dans leurs tâches.

Les applications autour des objets connectés se multiplient, notamment dans le cadre d'expérimentations menées entre les CFA et des acteurs innovants. Ceci se traduit dans les réponses puisque plus de six apprentis sur dix (64%) connaissent les applications des objets connectés dans leur environnement professionnel. Par ailleurs, il reste des voies de progrès avec seulement 11,2% des apprentis qui sont formés sur cette technologie et 32,2% qui regrettent de ne pas l'être.

La réponse des apprentis permet de constater de belles voies de progrès quant à l'utilisation des objets connectés par les entreprises, puisque sur les 64% d'apprentis qui connaissent les objets connectés, 27,3% disent que leur entreprise formatrice en utilise et, parmi elles, plus de la moitié (56,8%) forment leur apprenti à leur mise en œuvre, presque deux fois plus que sur l'impression 3D.

OUTILS DE REALITÉ VIRTUELLE OU AUGMENTÉE

La filière BTP, depuis quelques années, rattrape son retard sur l'utilisation de la réalité virtuelle/augmentée en multipliant les applications concrètes, du bureau d'études aux chantiers. Le BIM est bien évidemment un accélérateur de généralisation pour mieux piloter la construction des ouvrages et leur exploitation.

La réalité augmentée permet notamment aux professionnels de la construction de visualiser un projet dans son contexte réel.

Les CFA, depuis plus de trois ans, se sont dotés de nombreux outils et modules de formation immersive afin de mieux accompagner les apprentis dans leur montée en compétences.

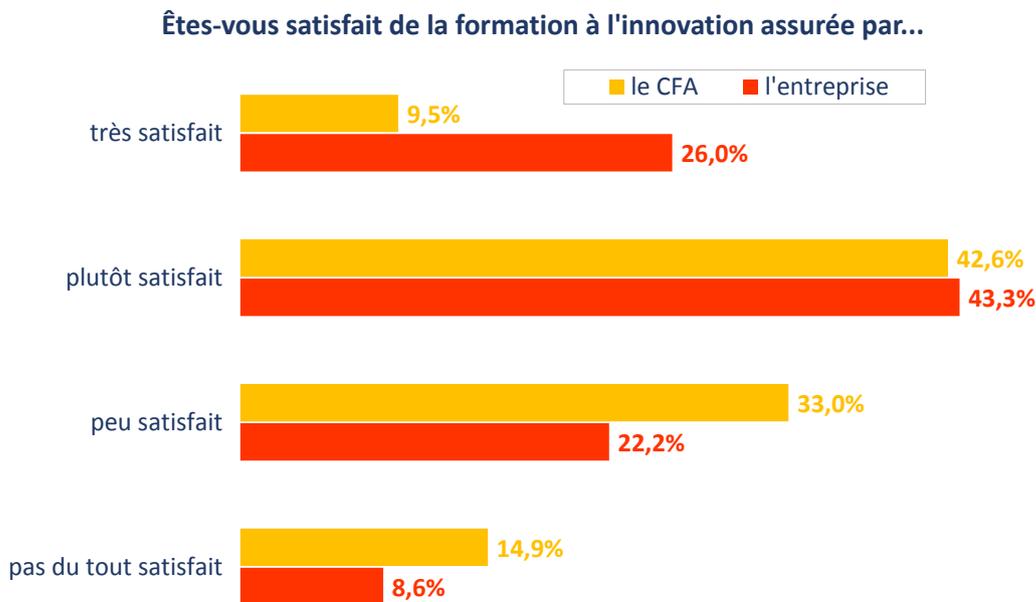
Une large majorité des apprentis (61,2%) connaissent cette technologie et 6,4% y sont formés dans le cadre de leur cursus au sein du CFA. A noter que 33,1% regrettent de ne pas y être formés.

Nous avons confirmation par les réponses des apprentis que les entreprises n'utilisent que très peu les objets connectés, puisque parmi les 61,2% d'apprentis qui connaissent les outils de réalité virtuelle ou augmentée, seulement 4,9% disent que leur entreprise formatrice utilise cette technique. En revanche, celles qui les utilisent sont très enclines à former leurs apprentis (55,3%).

SATISFACTION FORMATION INNOVATION

Êtes-vous satisfait de la formation à l'innovation assurée par le CFA ? par l'entreprise ?

Les apprentis sont davantage satisfaits de leur formation à l'innovation assurée par l'entreprise (69,3% de satisfaits dont 26% de très satisfaits) que par le CFA (52,1% de satisfaits dont 9,5% très satisfaits).



Selon les apprentis interrogés, pour bien utiliser l'innovation dans le BTP, il faut majoritairement des compétences manuelles (35,9%), ainsi qu'une bonne adéquation entre compétences manuelles et digitales (27,6%), mais 82% ne se positionnent pas par rapport à cette question.

Est-ce à votre génération de porter l'innovation dans le BTP ?

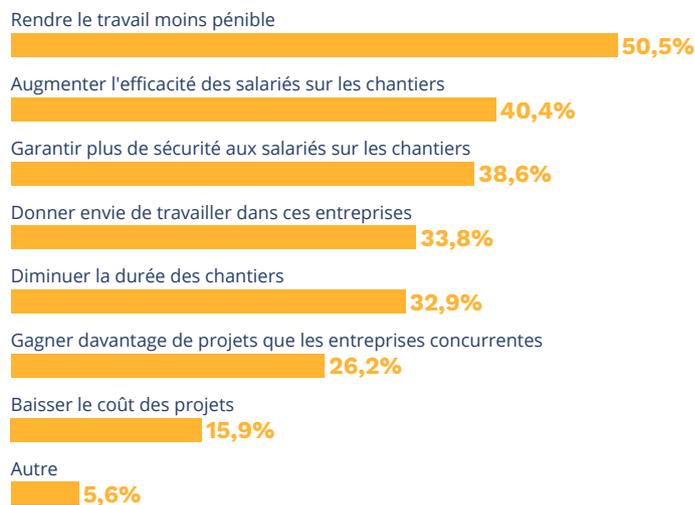
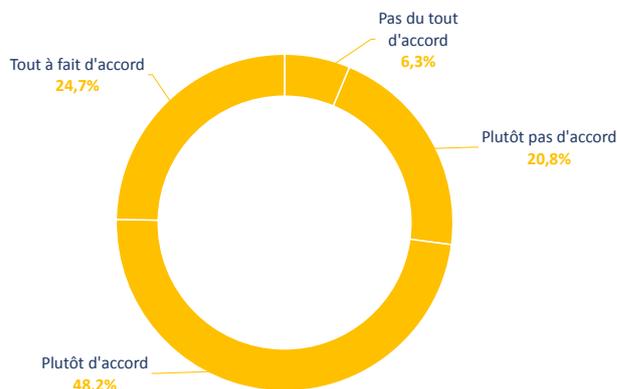
Cette génération qui déclare être plutôt à l'aise avec l'innovation (60,1% de 6 à 10 sur une échelle de 1 à 10), voire très à l'aise pour 15,7% d'entre eux (9 ou 10 sur une échelle de 1 à 10), estime que c'est à elle de porter l'innovation (72,9%) et d'accompagner les entreprises dans leur mutation.

Quels sont les trois principaux bénéfices de l'innovation pour les entreprises du BTP ?

Les résultats traduisent, pour les apprentis, une vraie vision pragmatique de ce que doit apporter l'innovation pour dessiner la construction et les métiers du BTP de demain. L'innovation doit leur apporter des résultats concrets et doit avant tout leur permettre de rendre le travail moins pénible (50,5%), d'augmenter l'efficacité des salariés sur les chantiers (40,4%) et de garantir plus de sécurité aux salariés sur les chantiers (38,6%). Selon eux les innovations devront également permettre aux entreprises de gagner en attractivité pour recruter (33,8%), en productivité avec des chantiers plus courts (32,9%) et d'avoir un avantage concurrentiel notable (26,2%).

Quelles sont les trois principales difficultés rencontrées par les entreprises du BTP pour être davantage innovantes ?

Dans cette dernière question, la vision très opérationnelle des apprentis se confirme en faisant ressortir quatre problématiques, déjà énoncées par les chefs d'entreprises : manque de moyens financiers (49,4%), nécessité d'être plus informé sur les techniques innovantes (41,5%), de recevoir une formation professionnelle adaptée (40,6%) et enfin d'accroître la montée en compétences sur la mise en œuvre de l'innovation (35,7%).



PROJET PROFESSIONNEL

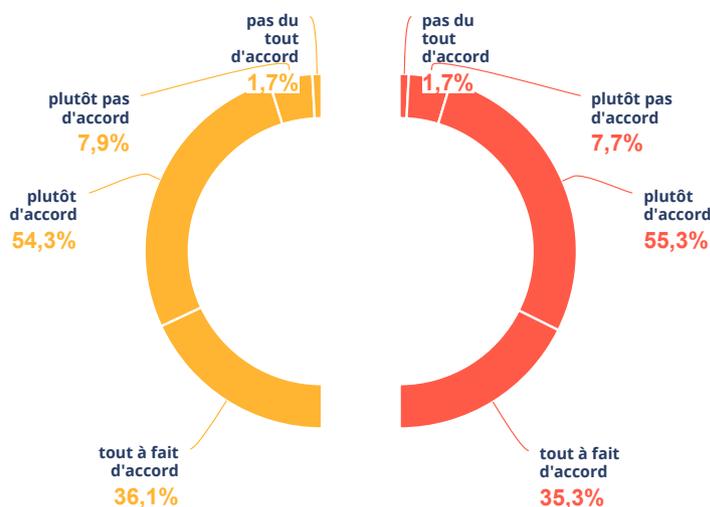
Auriez-vous finalement souhaité apprendre un autre métier ?

Remarquable stabilité des réponses aux dernières enquêtes, avec un taux identique entre les réponses actuelles et celles de la précédentes : 79,8% des jeunes sont satisfaits du métier appris. L'expression de cette satisfaction se mesure également grâce à l'indicateur de poursuite de formation, qui se fait très majoritairement, soit dans une poursuite vers un niveau supérieur dans le même métier, soit par la préparation d'un diplôme connexe pour acquérir des compétences complémentaires.

Aujourd'hui, diriez-vous que l'apprentissage a répondu à vos attentes ?

L'acquisition d'un métier est une chose différente de celle de la voie suivie pour l'acquérir. Les données statistiques montrent que l'insertion professionnelle est considérablement plus aisée pour un jeune ayant suivi sa formation par la voie de l'apprentissage. Il reste que la question du ressenti de satisfaction par les jeunes est centrale, pour pouvoir mesurer globalement la pertinence du modèle proposé aux jeunes.

Avec 90,4% de jeunes qui estiment que l'apprentissage a répondu à leurs attentes, en très léger retrait de 0,2 point, le modèle de l'apprentissage est toujours largement plébiscité par les jeunes qui l'ont vécu.



Année 2018/2019
Année 2015/2016



Une fois que vous aurez obtenu le diplôme que vous préparez actuellement, que comptez-vous faire ?

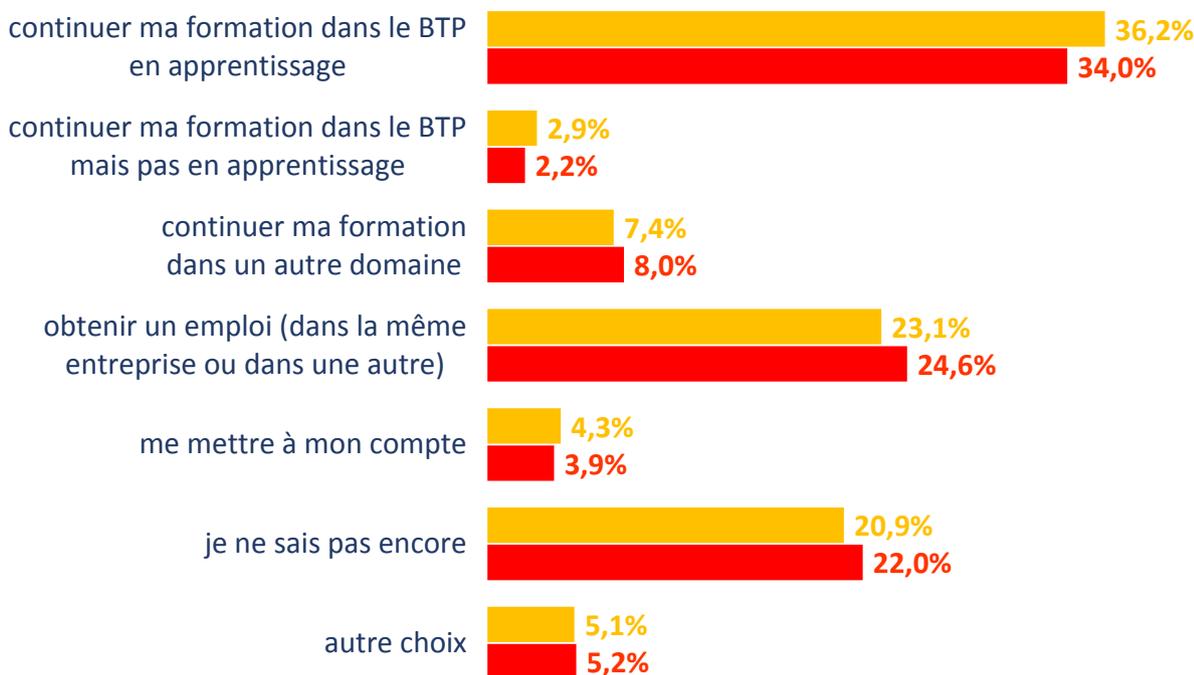
Cette question s'entend plus comme l'approfondissement du projet professionnel que comme la poursuite de la formation stricto sensu. Elle est importante pour corrélérer les aspirations des jeunes et les besoins à venir du secteur professionnel.

Le goût de l'étude et de la formation professionnelle semble s'installer avec 46,5% des apprentis interrogés qui souhaitent poursuivre dans un autre diplôme. Plus du tiers des apprentis déclarent vouloir poursuivre leur formation par la voie de l'apprentissage (36,2% d'entre eux, en progression notable de 2,2 points par rapport à la précédente enquête). La poursuite de formation est également envisagée dans le BTP hors apprentissage pour 2,9% ; et dans un autre domaine pour 7,4%.

La part d'indécis recule un peu avec 20,9% des jeunes interrogés.

Les vocations de création d'entreprise immédiate progressent légèrement de 0,4 point avec 4,3%.

Enfin, l'insertion dans l'emploi continue de décroître de 1,5 point avec seulement 23,1% des apprentis formés qui souhaitent trouver un travail dans les entreprises où ils sont formés ou dans une autre.



Pourquoi comptez-vous poursuivre votre formation ?

La part de souhait de poursuite étant très importante, l'enquête précise les motivations pour des jeunes dans cette situation. Plusieurs réponses sont possibles, mais le thème de la spécialisation, s'il régresse de 3,6 points depuis la dernière enquête, reste largement en tête avec pratiquement un jeune sur deux (49,5%). La question de l'employabilité se décline en trois choix possibles, qui ont pu être cumulés et qui sont à mettre en regard d'une période d'emploi plus porteuse que lors de la dernière enquête :

- 32,7% estiment avoir plus de chance de trouver un emploi avec une formation complémentaire, en net recul de 6,2 points,
- 12,4% par peur de ne pas trouver d'emploi en s'arrêtant, en recul très significatif de 8,1 points,
- 9,2% car leur employeur les garde à la condition de continuer en apprentissage (contre 12,7% lors de la précédente enquête).

Les aspirations à la création, la reprise ou la transmission d'entreprises restent conséquentes dans les projets professionnels des apprentis, avec 31,9% (en recul de 1,5 point). Elles sont à appréhender avec les souhaits de créations d'entreprise exprimés très faiblement à court terme à la question précédente (4,3%) et semblent montrer qu'une marche bien réelle est à franchir entre la projection dans l'avenir et l'accomplissement d'un projet.

Enfin, les réorientations professionnelles continuent de s'étioler, confirmant l'orientation assumée et réussie des jeunes vers les métiers du BTP avec 8,1%, en baisse de 3,4 points.



Année 2018/2019 
Année 2015/2016 

Pour poursuivre ma formation, je suis prêt à changer de département

La question de la mobilité géographique des jeunes en général et des apprentis en particulier est assez importante dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics. L'âge de sortie de collège n'est très généralement pas facilitant pour tenter une aventure professionnelle par apprentissage dans une entreprise ou un CFA éloigné du domicile familial. La question est un peu différente en sortie de premier diplôme, deux ans plus tard. Les apprentis se sont engagés dans l'autonomie et sont plus réceptifs aux opportunités éloignées de leur propre territoire.

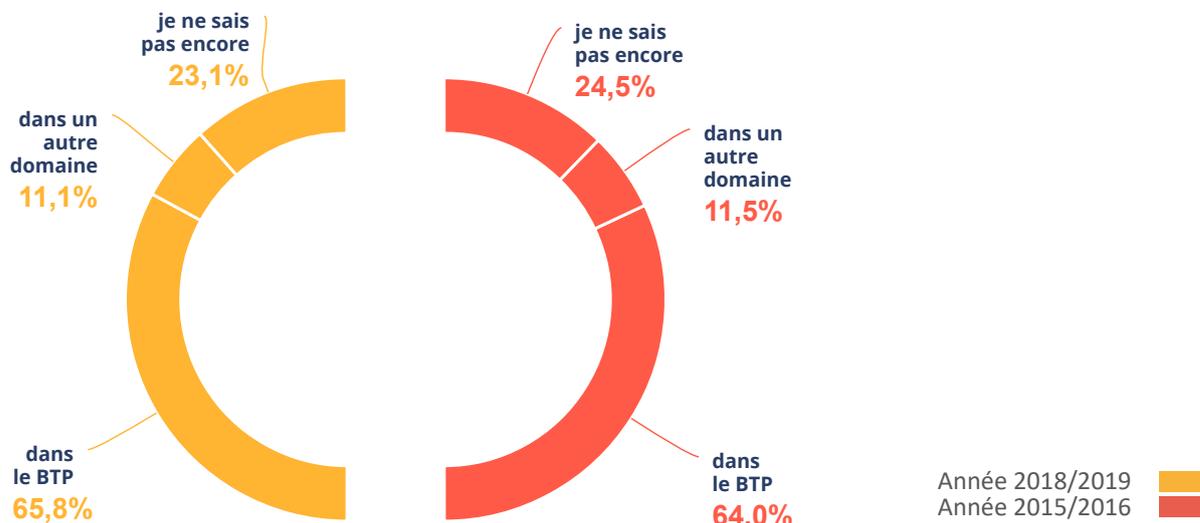
Comme lors de l'enquête précédente, un peu plus de la moitié des apprentis interrogés (54%) se disent prêts à changer de département.

Pour poursuivre ma formation, je suis prêt à changer de région

La question de la mobilité est creusée avec ceux qui sont prêts à changer de région. Seuls 43,4%, en baisse de 0,8 point, se disent prêts à changer de région.

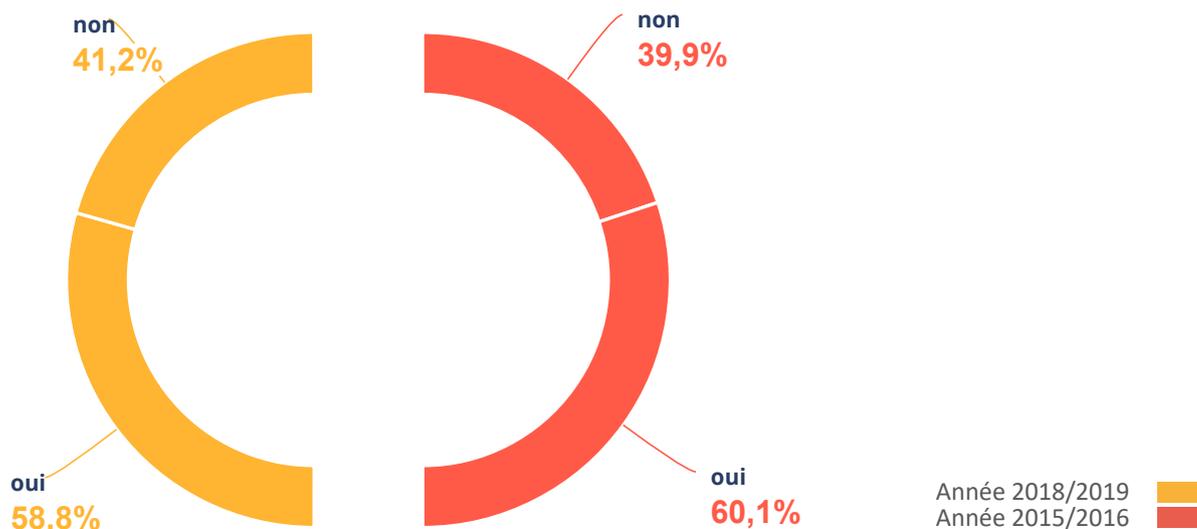
Quand vous aurez terminé votre formation, envisagez-vous de travailler dans le BTP ?

Les séries de questions précédentes ont montré un engagement assez fort, voire très net, envers le secteur professionnel du BTP. Pourtant, seuls 65,8% (tout de même en hausse de 1,8 point), se projettent dans une carrière dans le secteur. La part des indécis est cependant forte, avec 23,1%.



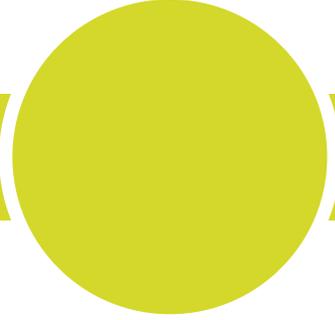
Je suis prêt à partir dans une autre région pour y trouver du travail

La question est ici différente de celle relative à la poursuite de formation et les résultats sont intéressants, avec près de 6 apprentis sur 10 qui sont prêts à envisager une installation dans la vie active dans une autre région que celle d'origine. Le résultat est en retrait de 1,3 point par rapport à la dernière enquête.



Je suis prêt à partir à l'étranger si je suis sûr d'y trouver des perspectives de travail intéressantes

Il est certain que l'exotisme continue à faire rêver, quoique la question suppose une certaine sécurisation du parcours professionnel. Un peu plus d'un apprenti sur deux (51%) est prêt à envisager une installation à l'international post-formation. Il est vrai que les programmes de mobilité des apprentis, courte ou longue, sont en fort développement dans le secteur du BTP et qu'il a été constaté à quel point ils sont vecteurs d'attractivité pour l'inscription des jeunes. On y lit donc une certaine continuité dans les aspirations professionnelles.



BAROMÈTRE VIE ENTREPRISE

Miroir du Baromètre Vie Apprenti, le Baromètre Vie Entreprise focalise son attention sur ce que les entreprises attendent de l'apprentissage en général, des jeunes générations et des CFA en particulier. Le champ du questionnement est assez large pour couvrir le spectre des relations actuelles et attendues entre un centre de formation et une entreprise apprenante. Les sujets prospectifs sont nombreux et se basent sur l'expérience d'entreprises qui accueillent un apprenti au moment de l'enquête. Ils doivent donc être considérés de ce point de vue concret et objectivé par des situations vécues.

Par rapport à la dernière enquête, quelques points saillants sont à prendre en compte. Il apparaît premièrement que les CFA ont des marges de progrès sur l'information et les services à proposer à destination des entreprises. Ces axes, véritablement dynamisés par la mise en œuvre de la Loi « avenir professionnel », sont assez signifiants pour que les entreprises interrogées se positionnent sur des attentes certaines. Le centre de formation d'apprentis se transforme-t-il progressivement en centre de formation professionnelle ?

Un second élément corrobore la piste de l'évolution des CFA. Le sujet du développement d'une offre de formation continue est traité dans l'enquête. Il montre sur ce point une évolution assez notable des attentes des entreprises, au-delà d'une disponibilité des journées et des sujets de formation, quant au rôle de proximité des centres de formation. Au travers des réponses données, il transparaît une perception d'une mission territoriale attendue. Plus qu'un acteur de formation des jeunes, le centre a semble-t-il un rôle certain dans le décroisement des services accessibles aux entreprises. Elles voient de plus en plus mal les raisons de l'usage des cotisations qu'elles versent et des investissements publics à des strictes fins de formation initiale. L'engagement de certains centres sur l'appel à manifestation d'intérêt lancé par l'État « les fabriques de territoires » est un signe certain en ce sens.

Un troisième élément notable est la question de l'insertion professionnelle. Très impliqué dans l'apprentissage, le secteur du BTP privilégie la formation comme voie d'accès à l'emploi. Avec un accroissement fort de 9,1 points, c'est aujourd'hui plus d'une entreprise sur deux qui signe un contrat d'apprentissage dans l'objectif d'un recrutement pérenne à la suite du parcours de formation. La reprise de l'activité économique, le développement de compétences nouvelles, les besoins en savoir-faire particuliers semblent liés à cette évolution, qui sera elle aussi creusée lors de la prochaine édition du BVE.

Enfin, la question de la satisfaction des entreprises quant à la formation suivie par l'apprenti au CFA est en progrès par rapport à la dernière enquête. Cet élément positif sur la qualité de l'action est cependant

à mettre en regard d'une autre donnée qui la relativise. La satisfaction globale de l'entreprise vis-à-vis du CFA est en recul. Sont-elles plus satisfaites des actions de formation (pédagogie et accompagnement socio-éducatif), mais moins des services commerciaux ou relationnels attendus d'un centre de formation de proximité ? Attendent-elles la mise en place de relations partenariales plus soutenues, en complément des missions « apprentissage » des CFA ? La prochaine enquête BVE creusera ces éléments.

Préalable méthodologique

Une lettre d'information expliquant la démarche du BVE a été adressée fin avril 2019 aux CFA pour qu'ils la transmettent aux entreprises formatrices de leurs apprentis, avant qu'elles reçoivent le premier mail avec le lien vers l'enquête en ligne.

En parallèle, le CCCA-BTP a récupéré de chaque CFA le fichier d'entreprises formatrices avec une ligne par apprenti, comportant la raison sociale de l'entreprise, son code SIRET, ainsi que les nom, prénom et adresse électronique de son dirigeant (une entreprise apparaissant autant de fois qu'elle accueille d'apprentis).

Après agrégation, le fichier global d'entreprises formatrices comptait 46 000 lignes.

Mais comme il n'était pas question d'envoyer plusieurs fois l'enquête à une même entreprise, le fichier a été dédoublonné selon les codes SIRET et les adresses électroniques des dirigeants.

Le fichier d'entreprises formatrices auquel l'enquête a été adressée comportait 33 000 lignes après dédoublonnage.

Le mail d'envoi de l'enquête était signé du nom du directeur du CFA accueillant l'apprenti formé dans l'entreprise. Dans le cas où une entreprise accueillait des apprentis formés dans différents CFA, le mail était signé aléatoirement du directeur d'un des CFA.

Entre mi-mai et fin juin 2019, 10 000 entreprises ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 30%, excellent taux de réponse pour un questionnaire destiné aux entreprises. Pour obtenir autant de réponses, plusieurs relances ont été lancées dès que le nombre de réponses à l'enquête baissait sensiblement.

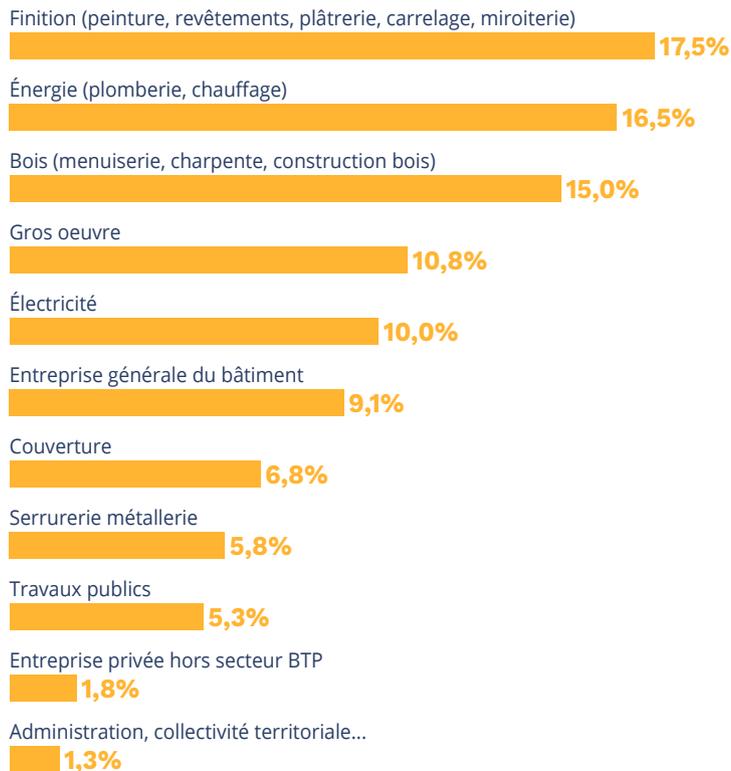
CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE

Pour comprendre les résultats aux questions posées dans le BVE, il est important de connaître les caractéristiques des entreprises y ayant répondu, en termes d'activité, de taille et de type d'organisation, ces trois critères n'étant pas indépendants les uns des autres.

Activité principale des entreprises formatrices

91,6% des entreprises formatrices ayant répondu au Baromètre Vie Entreprise 2018/2019 ont déclaré exercer une activité relevant du Bâtiment et 5,3% des Travaux Publics. Par ailleurs, 1,8% sont des entreprises privées hors BTP et 1,3% des administrations ou collectivités territoriales.

Parmi les entreprises du Bâtiment ayant répondu à l'enquête, 17,5% interviennent dans le champ de la finition, 16,5% dans celui de l'énergie, 15% dans celui du bois, 10,8% dans celui du gros œuvre, 10% dans celui de l'électricité, 9,1% sont des entreprises générales du Bâtiment, 6,8% des entreprises de couverture et 5,8% de serrurerie métallerie.

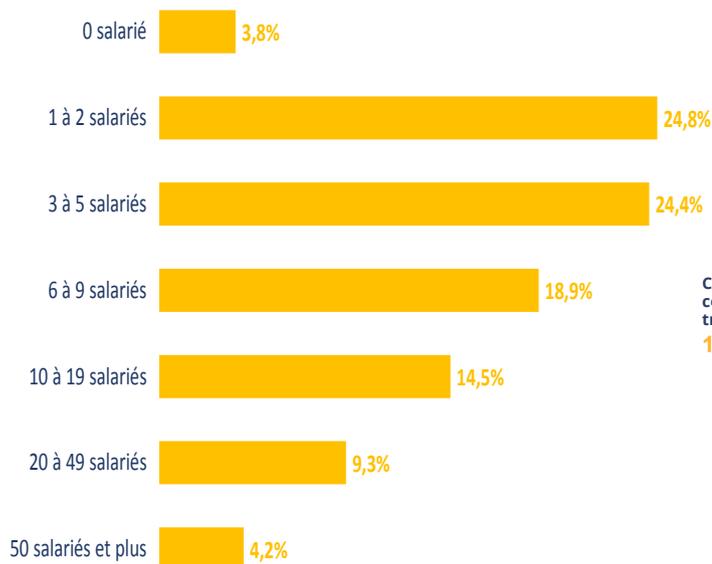


Effectif salarié de l'entreprise (apprentis inclus et hors intérim)

Près de 4% des entreprises ont déclaré n'avoir aucun salarié (pas même un apprenti ?), 25% un à deux salariés, presque autant de 3 à 5 salariés, 19% de 6 à 9 salariés, 14,5% de 10 à 19 salariés, 9,3% de 20 à 49 salariés, les 4% restants ayant déclaré avoir au moins 50 salariés.

Il convient de noter que les entreprises de finition, du secteur énergétique, du bois et d'électricité sont sur-représentées parmi les entreprises ayant déclaré n'avoir aucun salarié, et celles du gros œuvre, des travaux publics et de la serrurerie-métallerie sont sur-représentées parmi les entreprises ayant déclaré au moins 10 salariés.

Les entreprises générales du bâtiment sont sur-représentées parmi les entreprises ayant déclaré entre un et 9 salariés.

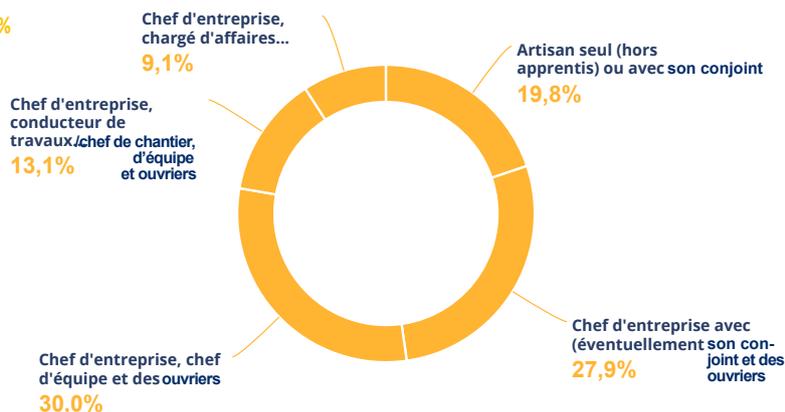


Type d'organisation de l'entreprise

Les artisans seuls (ou avec leur conjoint) représentent 20% des entreprises ayant précisé le type d'organisation de leur entreprise. Les chefs d'entreprise accompagnés uniquement d'ouvriers en représentent 28%, ceux entourés de chefs d'équipe et d'ouvriers 30%, ceux avec des conducteurs de travaux ou chefs de chantier en plus des chefs d'équipe et ouvriers 13%, et ceux dont l'entreprise se compose de chargés d'affaires ou bureaux d'études 9%.

Logiquement, dans les entreprises de 1 à 5 salariés, les artisans seuls (ou avec leur conjoint) représentent près d'un tiers des entreprises, les chefs d'entreprise accompagnés uniquement d'ouvriers 40%, et les chefs d'entreprise entourés de chefs d'équipe et d'ouvriers 24%.

Les chefs d'entreprise accompagnés uniquement d'ouvriers représentent un tiers des entreprises de 6 à 9 salariés ; ceux avec des chefs d'équipe et ouvriers un peu plus de la moitié, et ceux avec des conducteurs de travaux ou chefs de chantier en plus des chefs d'équipe et ouvriers moins de 10%.



Quant aux entreprises d'au moins 10 salariés, elles ont généralement au moins des chefs d'équipe pour encadrer les ouvriers (30%), et des conducteurs de travaux ou chefs de chantier (36%), voire des chargés d'affaires ou bureaux d'études (27%).

Les entreprises avec conducteurs de travaux ou chefs de chantier sont particulièrement nombreuses dans les entreprises de gros œuvre et de travaux publics, respectivement 20% et 42%. Celles avec des chargés d'affaires ou bureaux d'études sont bien implantées dans les entreprises d'électricité et de serrurerie métallerie (respectivement 16% et 18%).

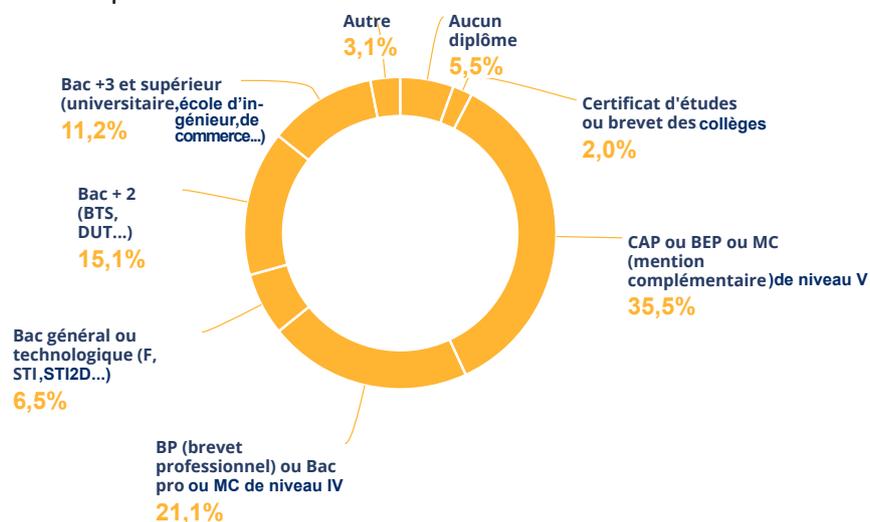
Caractéristiques du chef d'entreprise

En plus des informations sur les entreprises elles-mêmes, il est également intéressant de savoir qui en sont les dirigeants, notamment en termes de formation et d'expérience dans le BTP. Selon le niveau et le domaine de formation du dirigeant de l'entreprise et suivant son expérience dans le BTP, le CFA ne s'adressera pas à lui de la même manière.

Dans 84% des cas, le dirigeant de l'entreprise est un ancien salarié du BTP.

C'est par ailleurs un ancien apprenti dans 43% des cas, mais ce taux n'est que de 30% dans les entreprises d'au moins 10 salariés.

7,5% des dirigeants des entreprises ayant répondu à l'enquête ont au plus le certificat d'études ou le brevet des collèges ; 35,5% sont titulaires d'un diplôme professionnel de niveau V ; plus de 20% sont titulaires d'un diplôme professionnel de niveau IV ; 6,5% d'un diplôme général ou technologique de niveau IV, et 26% sont diplômés du supérieur.



Dans les entreprises sans salarié, près de 13% ont au plus le certificat d'études ou le brevet des collèges, 48% ont un diplôme professionnel de niveau V et moins de 10% ont suivi des études supérieures.

Chez les dirigeants d'entreprise d'au moins 10 salariés, les titulaires d'un diplôme professionnel de niveau V ne représentent que 21%, ceux d'un diplôme professionnel de niveau IV que 13,7%, mais ils sont un sur deux à avoir suivi des études supérieures.

Deux tiers des dirigeants d'entreprise ayant répondu à l'enquête ont suivi une formation initiale dans le BTP, 17,5% dans un autre domaine technique, 10% dans le domaine de la gestion, du commerce et du management et 6,5% dans un autre domaine général.

La proportion ayant suivi une formation initiale dans le BTP atteint 74% chez les dirigeants d'entreprise sans salarié. Chez les dirigeants d'entreprise d'au moins 10 salariés, cette proportion est de 61%, la part de ceux ayant suivi une formation dans le domaine de la gestion, du commerce et du management étant alors de 15,5%.

Mise en relation avec l'apprenti

Connaître les raisons qui poussent les chefs d'entreprise à former un apprenti du BTP, permet aux CFA de mettre en avant les arguments favorables au développement de l'apprentissage dans le secteur. Savoir comment les entreprises ont été mises en contact avec les apprentis et connaître leurs critères de sélection, permet aux CFA de savoir quels canaux privilégier pour mettre en relation les jeunes avec les entreprises et de présenter le cas échéant aux entreprises des jeunes répondant à leurs attentes.

En l'occurrence, une grande majorité des chefs d'entreprise (58,4%) forment des apprentis des CFA conventionnés avec le CCCA-BTP pour transmettre ce qu'ils savent et assurer le renouvellement du métier. Par ailleurs, 56% considèrent que former des jeunes fait partie des missions de l'entreprise.

En 2018/2019, 52,4% des chefs d'entreprise disent former un apprenti dans le but de le garder ensuite en tant que salarié de l'entreprise. Ce taux n'était que de 43,3% en 2016/2017 et de 40% en 2014/2015. Cette évolution montre l'optimisme retrouvé des chefs d'entreprise du BTP après la crise que le secteur a traversée.

À noter que 6,2% des chefs d'entreprise disent former un apprenti dans le but de lui transmettre leur entreprise et que 7,6% le font pour les savoirs ou compétences que l'apprenti peut apporter à l'entreprise.

Quelles sont les raisons qui vous ont conduit à recruter un apprenti ?

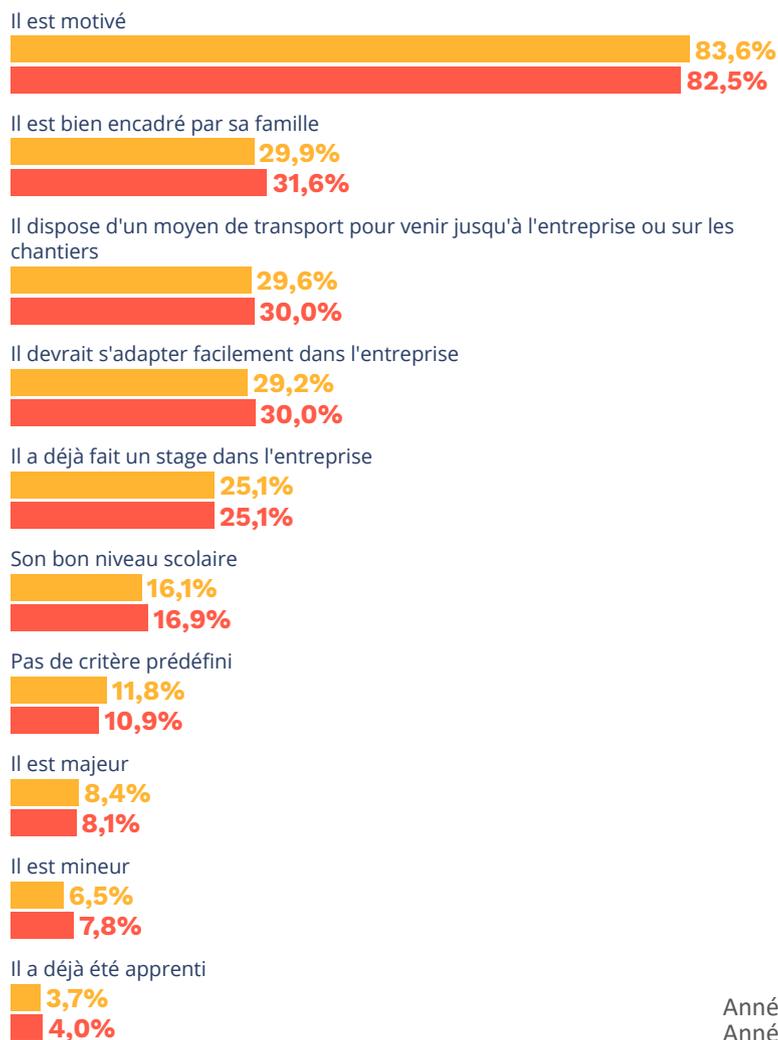


Dans plus de la moitié des cas, c'est l'apprenti qui a contacté l'entreprise. Si l'on y ajoute les entreprises contactées par la famille de l'apprenti, les chefs d'entreprise qui sont de la famille de l'apprenti et celles qui ont connu l'apprenti par l'intermédiaire d'un des salariés de l'entreprise, on dépasse les 8 cas sur 10.

En 2018/2019, le CFA est intervenu dans la mise en relation entre l'apprenti et l'entreprise dans 13,6% des cas. À noter que ce taux, même s'il reste relativement limité, n'était que de 12,1% en 2016/2017 et de 10,5% en 2014/2015. Cette évolution traduit le développement nécessaire de l'aspect commercial des CFA.



La motivation reste de loin le principal critère de sélection des entreprises pour choisir un apprenti (83,6%). Le fait qu'il soit bien encadré par sa famille, qu'il dispose d'un moyen de transport pour se rendre dans l'entreprise ou sur les chantiers, et ses capacités potentielles d'adaptation à l'entreprise jouent également chacun à hauteur de 29%. Le fait d'avoir fait un stage dans l'entreprise favorise également la signature d'un contrat d'apprentissage (25%). Le niveau scolaire du jeune n'intervient qu'à hauteur de 16%.



Année 2018/2019
Année 2016/2017



RELATION CFA ENTREPRISE

Connaissance du CFA - moyens

L'enquête montre à 31,9% que bon nombre d'entreprises connaissent le CFA par le simple fait que tous les apprentis formés l'ont été avec le CFA. À 16,8% le chef d'entreprise a lui-même été apprenti au CFA ou dans le même réseau à 11,3%.

Cependant, dans 25,9% des cas, c'est l'apprenti lui-même qui permet aux entreprises de connaître l'existence du CFA.



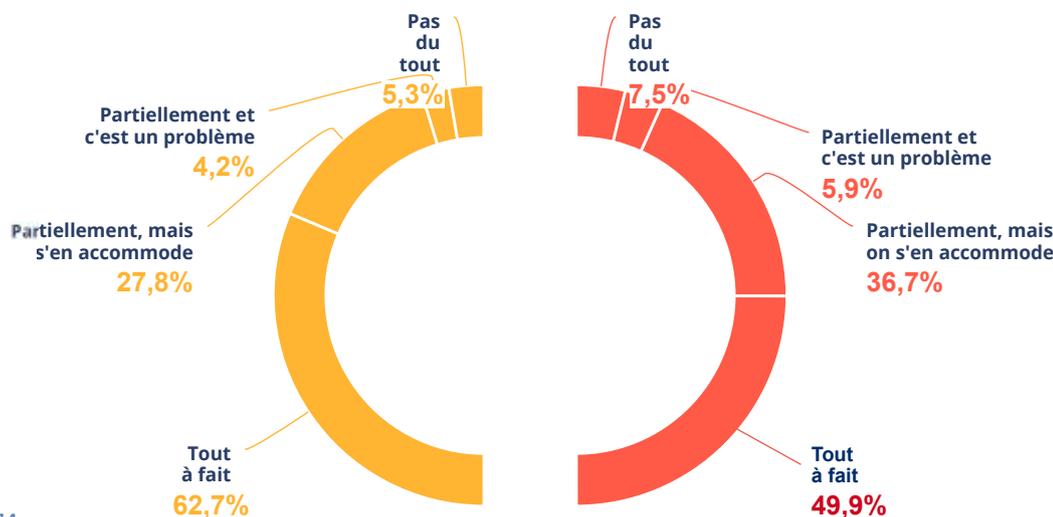
Année 2018/2019 
Année 2016/2017 

Information en amont sur l'articulation entre formation au CFA et en entreprise

L'enquête dévoile que cette articulation entre le CFA et l'entreprise est connue de façon explicite à 62,8% par l'entreprise. Un bon nombre d'entre elles expriment le fait que cette information en amont n'a pas été totalement présentée et qu'elles sont obligées de s'en accommoder dans 26,8% des cas.

Information en amont sur les activités professionnelles couvertes par le diplôme

Les entreprises sont tenues de former les apprentis en correspondance avec le métier et le diplôme que l'apprenti prépare. Pour satisfaire cet impératif, elles doivent avoir connaissance en amont de l'ensemble des activités professionnelles que recouvre le diplôme préparé par l'apprenti : 62,7% contre 49,9% lors de l'enquête précédente estiment avoir cette connaissance nécessaire.



Connaissance formation CFA

Il semble pertinent de comparer avec les années précédentes, (les chiffres sur la connaissance des formations proposées au CFA en lien avec l'activité professionnelle). On constate peu d'évolution entre les résultats des deux dernières enquêtes, puisque 55,8% contre 55,4% des entreprises pensent connaître les formations dispensées au CFA en lien avec leur activité professionnelle. À l'inverse, on relève un accroissement des entreprises qui n'en n'ont aucune connaissance : 19,2% contre 18,3%.

Connaissance de l'activité de l'apprenti au CFA

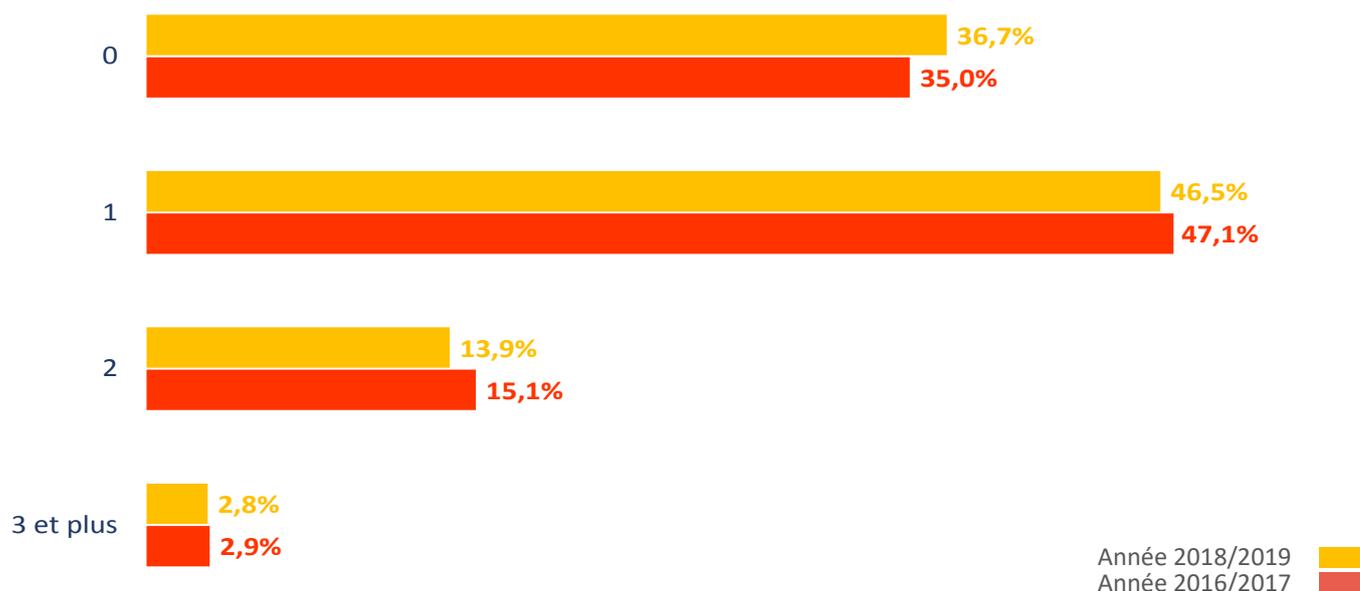
Le maître d'apprentissage s'engage à respecter l'alternance entre l'entreprise et le CFA. Pour ce faire, il a connaissance du calendrier de présence du jeune au CFA. Lorsque l'apprenti revient en entreprise, il convient de s'interroger sur le retour qu'il peut lui faire de son travail au CFA. Les réponses de l'enquête prouvent que 38,4% des entreprises contre 34,4% lors de l'enquête précédente aimeraient en connaître davantage sur ce que fait l'apprenti au CFA.

Mode relationnel avec le CFA

L'étroite relation entre l'entreprise et le CFA reste primordiale pour que l'apprenti puisse s'épanouir dans sa formation. Tous les acteurs - le maître d'apprentissage et les formateurs - doivent échanger en permanence sur le suivi de la formation du jeune. Le mode de communication à privilégier par le CFA vers l'entreprise resterait, selon l'enquête, l'e-mail à 55,6% et ensuite les rencontres des formateurs en entreprises à 37,8%.

Nombre de visites de formateurs en entreprise

Les visites de formateurs en entreprise sont liées à la mise en œuvre de la formation alternée : l'apprenti acquiert ses compétences dans des situations de travail se déroulant, soit en entreprise, soit au CFA. Les visites de formateurs en entreprise sont indispensables dans le suivi pédagogique des jeunes. Elles sont également essentielles pour le suivi socio-éducatif d'un jeune qui devient professionnel. Les chiffres traduisent la réalité ou l'absence de la visite d'un formateur à un maître d'apprentissage, sur son lieu de travail, sur la question du suivi de l'apprenti qu'ils ont l'un et l'autre en charge. L'enquête montre une augmentation de 1,7 points du nombre de formateurs n'ayant réalisé aucune visite pour atteindre 36,7%. Le nombre de formateurs ayant réalisé une visite est aussi en diminution de 0,6 points.

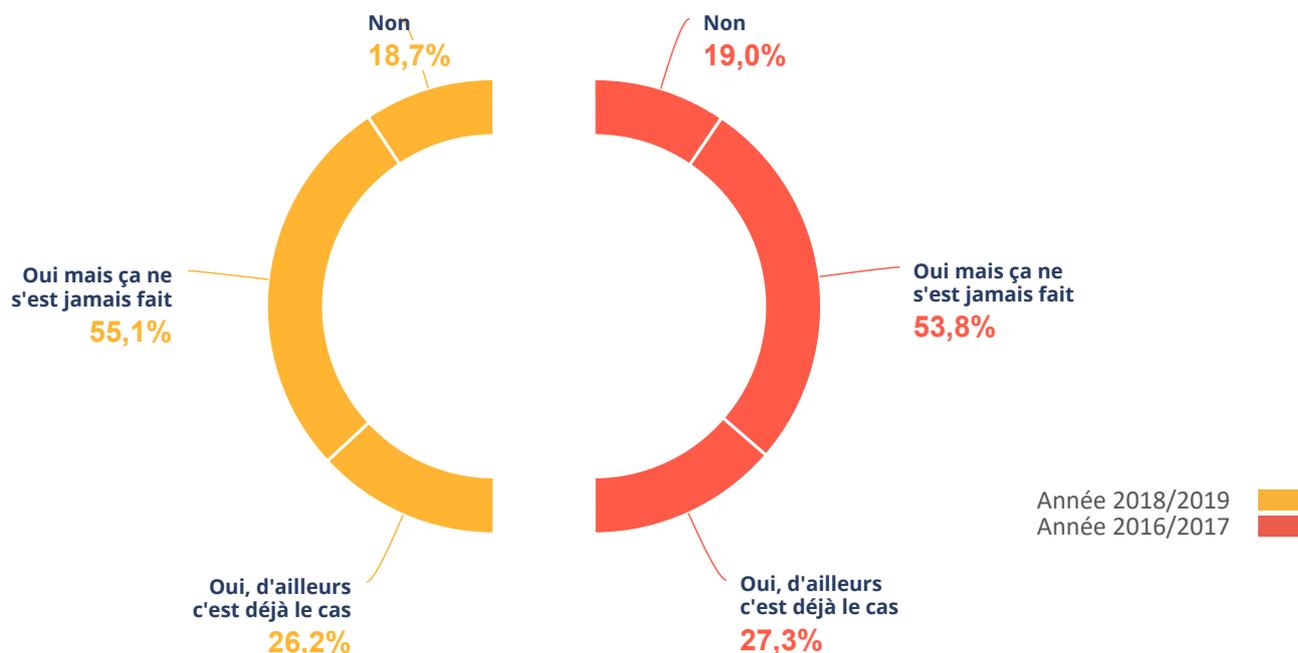


Modalités des visites de formateurs en entreprise

La question porte non pas sur le nombre de visites à effectuer mais sur le fait de trouver le moment opportun pour les effectuer. Il faut que cette visite puisse être un moment de faire le point sur le travail du jeune en entreprise, de connaître les tâches professionnelles qui lui sont confiées et d'aborder avec le maître d'apprentissage les modalités du diplôme. Ce moment est capital dans cette alternance entre le CFA et l'entreprise, c'est pourquoi 63,1% (pour 62,6% lors de l'exercice précédent) estiment que cette visite doit se faire en présence du jeune et lorsqu'il est en situation de travail.

Favorable à la visite de chantier par le formateur

Les entreprises regrettent à 55,1% de ne jamais avoir vu de formateur sur un chantier alors qu'elles ne sont pas contre le fait qu'ils se déplacent. L'enquête semble mettre en évidence qu'un bon nombre d'entreprises sont désireuses d'accentuer leur collaboration avec les formateurs de CFA. 26,2% des entreprises ont déjà eu l'occasion de voir un formateur sur leurs chantiers.



Nombre de visites de l'entreprise au CFA

On reconnaît l'importance des visites du formateur en entreprise mais est-ce que la réciprocité est réelle ? Combien d'entreprises se déplacent au CFA sachant que des possibilités sont offertes comme la signature de la charte de l'apprentissage (entre le CFA, le jeune et l'entreprise) ou les rencontres semestrielles avec les formateurs.

Le taux d'entreprises n'étant pas venues au CFA depuis la rentrée est du même ordre qu'en 2016/2017 : 62,2%. Le taux de celles étant venues une fois reste lui aussi stable à 23,5%.

Occasion de la venue de l'entreprise au CFA

Quels seraient alors les événements susceptibles de faire déplacer les entreprises au CFA ? Les réponses sont multiples, cependant la grande majorité des réponses (49,6%) porte sur un rendez-vous avec un formateur au sujet de l'apprenti. L'apprenti reste au cœur de l'apprentissage par alternance ; son maître d'apprentissage est prêt à l'accompagner et à se déplacer au CFA pour rencontrer l'équipe éducative et notamment le formateur-tuteur.

Les entreprises sont prêtes à 34% contre (39,6% en 2017) à se déplacer pour la cérémonie de remise de diplômes. Cependant, la participation à l'évaluation des épreuves professionnelles organisées au CFA enregistre une forte baisse de 8 points, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que le nombre d'épreuves ponctuelles

proposées à l'examen est en baisse, du fait de la mise en place croissante des contrôles en cours de formation.

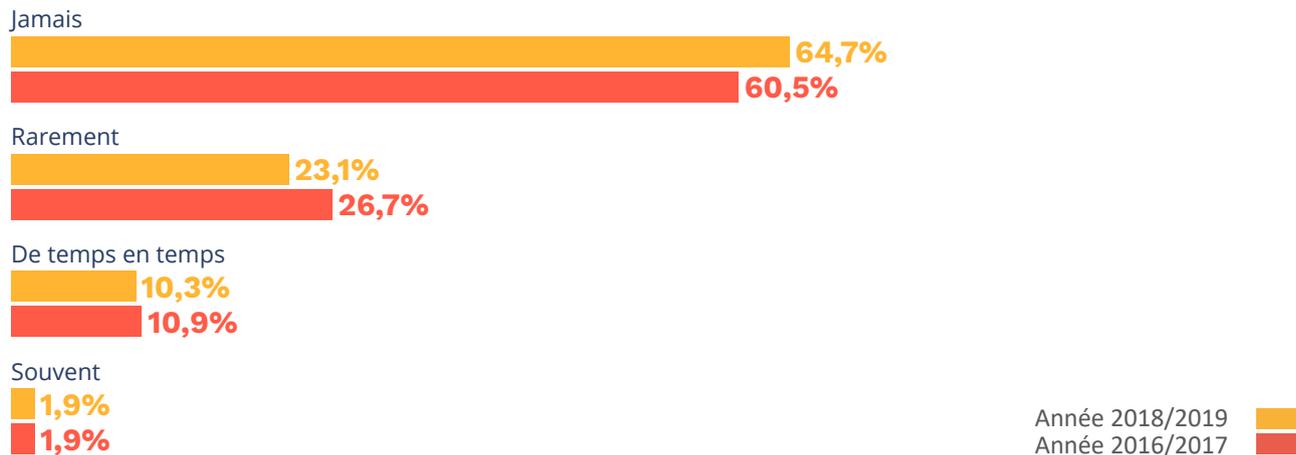
La participation potentielle aux journées portes ouvertes est elle aussi en nette baisse (24,7% contre 35,6% en 2016/2017). À noter que plus d'une entreprise sur 5 se dit prête à participer à un job dating d'apprentis au CFA.



TRAVAIL DE L'APPRENTI EN ENTREPRISE

Activités confiées à l'apprenti / fréquence des difficultés

Les activités confiées aux apprentis sont liées aux savoirs, savoir-être et savoir-faire nécessaires à l'acquisition des compétences du métier préparé. Elles sont normalement également en relation avec les référentiels de formation du diplôme préparé par le jeune. Par rapport au diplôme préparé par l'apprenti, 64,7% des entreprises disent jamais ne pas savoir quelles activités confier à l'apprenti. Par rapport à la dernière enquête, ce taux a augmenté de 4,2 points.



Activités confiées à l'apprenti / Raisons des difficultés

Les réponses multiples font apparaître des cumuls possibles de causes.

Le premier point à noter est une certaine franchise des entreprises à qui il est arrivé de ne pas savoir quelles activités confier à l'apprenti sur deux nouvelles occurrences proposées cette année. Elles annoncent ne pas avoir pris le temps de réfléchir aux activités à confier à 9,6% et/ou ne pas avoir une activité suffisante pour confier des missions au jeune à 9%. Quatre réponses nouvelles sont proposées cette année et expliquent la baisse des taux sur deux causes, qui restent pourtant majeures : une progression jugée trop lente de l'apprenti (39,6%) et une réglementation contraignante sur le travail des mineurs (35,5%). Sur ce dernier point, la question de la santé et sécurité au travail est presque accessoire avec 4,4% (en diminution de 1,4 point par rapport à l'enquête précédente).

La notion d'implication de l'apprenti est proposée pour la première année et recueille 32,8% des réponses. Elle recouvre très certainement différentes réalités qu'il conviendrait de préciser à l'avenir. Le décalage entre les attentes des entreprises et la préparation amont en CFA est proposé également pour la première année avec 24% des réponses. Il est à noter également que l'absence de permis de conduire du jeune reste un frein aux activités à confier : 20,7% (en baisse de 2,7 points).

Il ne progresse pas aussi vite que je le souhaiterais

39,6%

En raison de la réglementation concernant le travail des mineurs

35,5%

Il ne s'implique pas assez

32,8%

Il n'a pas été formé au CFA à la tâche à réaliser

24,0%

Il n'a pas le permis de conduire

20,7%

J'ignore où en est l'apprenti dans sa formation

18,8%

Je ne mets pas en oeuvre toutes les activités abordées dans sa formation

11,5%

Je n'ai pas pris le temps de réfléchir à la question

9,6%

En raison du manque d'activité de l'entreprise

9,0%

Il n'a pas suivi les formations en matière de santé et sécurité au travail

4,4%

Pour une autre raison

6,8%

Activités confiées à l'apprenti / Les critères

Les activités confiées à l'apprenti doivent être en relation avec les référentiels de formation du diplôme préparé par le jeune. Les entreprises ont fait preuve d'honnêteté dans les réponses données à l'enquête, comme 71,1% d'entre elles disent tenir compte de leurs propres besoins, mais aussi de l'évolution des acquis de la formation du jeune au CFA (70,7%). Cela tend à affirmer que l'apprentissage d'un métier se fait en relation entre les besoins de l'entreprise au quotidien et l'acquisition des savoirs du jeunes en entreprise et au CFA.

Fréquence de l'analyse de risque de l'apprenti

L'apprenti est quotidiennement exposé à des risques professionnels dont il n'a pas toujours conscience. Son corps reste son outil de travail et il doit en prendre soin pour préserver son intégrité physique dans la durée. L'enseignement de la santé et sécurité au travail est un axe fort dans les CFA, par l'intermédiaire de l'enseignement de la Prévention Santé et Environnement (PSE), la mise en place de la Préparation à la Réalisation de l'Activité Professionnelle (PRAP) et des formations en Santé et Sécurité au Travail (SST).

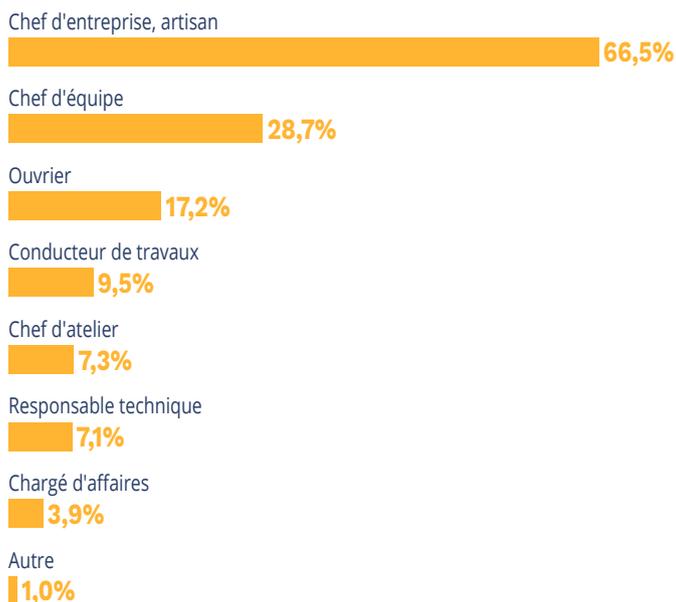
L'enquête montre que 11% des entreprises pensent que l'apprenti analyse souvent les risques liés à leurs activités professionnelles (comme dans la dernière enquête) et 41% de temps en temps. Force est de constater que ces résultats demeurent insuffisants dans ce processus d'analyse des risques en fonction des situations de travail puisque 48% le font rarement ou jamais.

L'APPRENTI EN ENTREPRISE

Fonction du maître d'apprentissage

L'apprenti passe une grande partie de son temps de formation en entreprise ; une personne désignée devient son maître d'apprentissage. Cette personne lui transmet son savoir et lui apprend son métier en l'accompagnant dans sa formation. Les entreprises apprenantes, celles qui accueillent un apprenti et s'investissent dans sa formation, ont majoritairement moins de 10 salariés. Pas de réelles surprises dans les résultats de l'enquête puisque 66,5% des maîtres d'apprentissage sont chefs d'entreprise/artisan ou alors chefs d'équipe à 28,7%.

Quelle est la fonction du maître d'apprentissage ?



Formation du maître d'apprentissage

Si le maître d'apprentissage peut disposer d'une certaine expérience dans l'accompagnement des jeunes, l'idéal est qu'il puisse avoir été formé aux missions de formateur qu'il a à assurer. Bien que particulièrement engagés dans la formation en alternance, peu de maîtres d'apprentissage du BTP ont reçu une formation pour les aider dans cette mission. Cette orientation a même tendance à s'amplifier puisque la part des personnes qui ont reçu une formation baisse de 24,5% à 22,3% (ou 32,1% à 30,1% si on y ajoute les entreprises où certains des maîtres d'apprentissage ont été formés).

Accueil de l'apprenti par l'entreprise

L'apprenti est un salarié à part entière de l'entreprise et, comme tout nouveau personnel dans une structure, il est en attente d'un accueil. Une journée d'intégration, un temps de découverte de la structure, une présentation des collègues de travail, du règlement intérieur et une connaissance des organes de sécurité sont donc à prévoir. En regardant les résultats de l'enquête, 47,8% des entreprises disent accorder un moment particulier à l'accueil de l'apprenti en entreprise et 17,4% utiliser la procédure de l'entreprise pour le réaliser. Cependant, dans 34,7% des cas, cet accueil n'est pas formalisé et se fait « au fil de l'eau ».

Fréquence des points d'étape avec les apprentis

Faire un point d'étape avec les apprentis sur le travail réalisé en entreprise mais aussi au CFA demeure une tâche qui incombe au maître d'apprentissage. Il faut qu'il puisse suivre en permanence le travail de l'apprenti sur les deux lieux de formation afin de l'accompagner dans sa formation. Il s'avère, au regard des résultats de l'enquête, que plus de deux tiers des apprentis bénéficient d'un point d'étape à chacune de leurs périodes dans l'entreprise (34,6%), et une fois par trimestre pour 31,3% d'entre eux.

Problème de comportement

Quand il signe un contrat d'apprentissage avec une entreprise, le jeune s'engage sur la qualité et l'implication qu'il engage dans son travail, en entreprise mais aussi au CFA. Généralement, l'apprenti découvre la vie d'un jeune salarié avec des périodes d'alternance entre l'entreprise et le CFA. Il acquiert un autre rythme de vie et une certaine autonomie financière. Face à ces changements importants et à une période d'entrée dans l'âge adulte, des difficultés de comportement peuvent apparaître.

Dans le BTP pourtant, 76,8% des entreprises répondent n'avoir pas eu à gérer d'éventuels problèmes de comportement depuis la rentrée de septembre (stable par rapport à la dernière enquête).

Problème de comportement / liste

La question de la fréquence des problèmes de comportement des apprentis est posée au quart des entreprises accueillant un jeune et ayant eu à gérer ce problème. Les causes en elles-mêmes peuvent être nombreuses.

Il s'avère que le manque d'implication dans le travail demeure de loin la première explication à 64,6%, devant les absences injustifiées à 45,2%. Il n'est pas précisé si les absences sont celles constatées au CFA et/ou en entreprise, cependant elles sont en augmentation de 1 point depuis la dernière enquête. Les causes liées à la ponctualité et donc des problèmes de retard viennent ensuite à 37,7%.

L'utilisation permanente du téléphone portable devient un problème sociétal ; les apprentis comme tous les autres jeunes ne peuvent plus s'en passer et cela génère des problèmes avec les entreprises. Sur ce dernier point, l'enquête met en évidence l'explosion de cette problématique puisque les chiffres progressent de 12,6 points (de 21% à 33,6%).

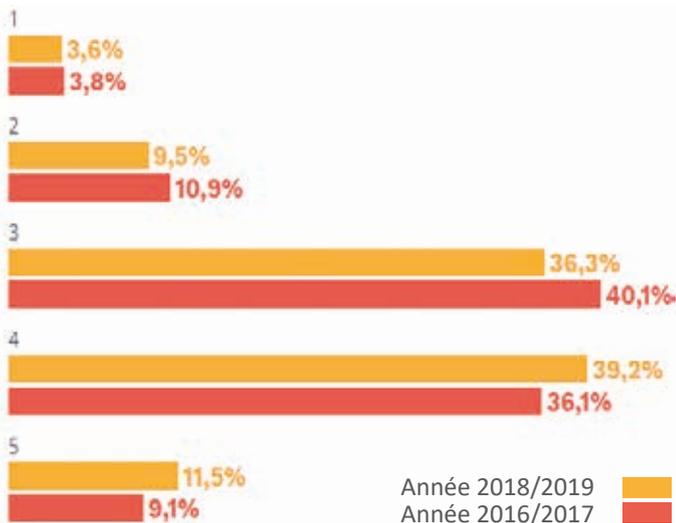
Le manque de respect des consignes est, lui, cité par près d'un tiers des entreprises ayant connu des problèmes de comportement de leur apprenti.

FORMATION DE L'APPRENTI AU CFA

Formation au CFA / satisfaction

L'apprenti se forme en entreprise et au CFA. Il ne peut pas faire sans les deux. Les échanges et les relations entre l'entreprise et le CFA sont des gages dans la qualité de la formation de l'apprenant. Lors de l'enquête, il a été demandé aux entreprises d'exposer leur degré de satisfaction concernant la formation de l'apprenti au CFA, sous la forme d'une échelle de 1 à 5 étoiles (1 = déception, 5 = excellence).

Les résultats sont encourageants puisque, sur une échelle graduée de 1 à 5, les entreprises sont plus nombreuses à donner 5 (11,5% contre 9,1% en 2016/2017), et comme la proportion entre 3 et 4 s'est inversée (36,3% de 3 et 39,2% de 4 en 2018/2019, contre respectivement 40,1% et 36,1% en 2016/2017).



Proximité entre CFA et situations réelles

Le CFA et l'entreprise restent complémentaires l'un de l'autre dans le processus de formation par alternance de l'apprenti. C'est au CFA que l'apprenant aborde des situations et des notions qu'il n'a pas la possibilité, ou le temps, de voir en entreprise. C'est là également qu'il se prépare aux modalités d'examen mises en place pour la délivrance du diplôme préparé. Par conséquent, le CFA et l'entreprise se doivent de travailler au plus près l'un de l'autre pour réaliser un travail collaboratif.

Sur ce sujet, l'enquête met en évidence un rapport mitigé puisque les entreprises estiment que les situations d'apprentissage proposées au CFA sont assez proches à 44,6%, et très proches à 4% (contre 39,8% assez éloignées et 11,6% très éloignées).

Décalage entre CFA et situations réelles / problème

Nombre d'entreprises semblent avoir pris conscience du décalage entre ce qui se passe au quotidien sur les chantiers et ce qui est proposé au CFA : situation de travail isolée en centre, peu de co-intervention entre corps de métier et temps long consacré à l'apprentissage d'un côté, contre temps court de situation de production de l'autre. Les exemples sont détaillés dans les questions suivantes de l'enquête.

47,7% des entreprises considérant les situations d'apprentissage en CFA éloignées des situations réelles de chantier, pensent qu'il est normal qu'il en soit ainsi.

Décalage entre CFA et situations réelles / aspects

Les entreprises qui considèrent que les situations d'apprentissage diffèrent d'un lieu à l'autre pour l'apprenti, mettent en avant quatre aspects d'éloignement entre les situations d'apprentissage au CFA et les situations réelles du chantier :

- Le premier est la situation de travail simplifiée au CFA,
- Le second est l'absence de prise en compte de la notion d'efficacité au CFA,
- Le troisième est le manque d'interaction avec les autres corps de métiers,
- Le dernier correspond aux matériaux et aux techniques utilisés plus anciens au CFA qu'en entreprise.

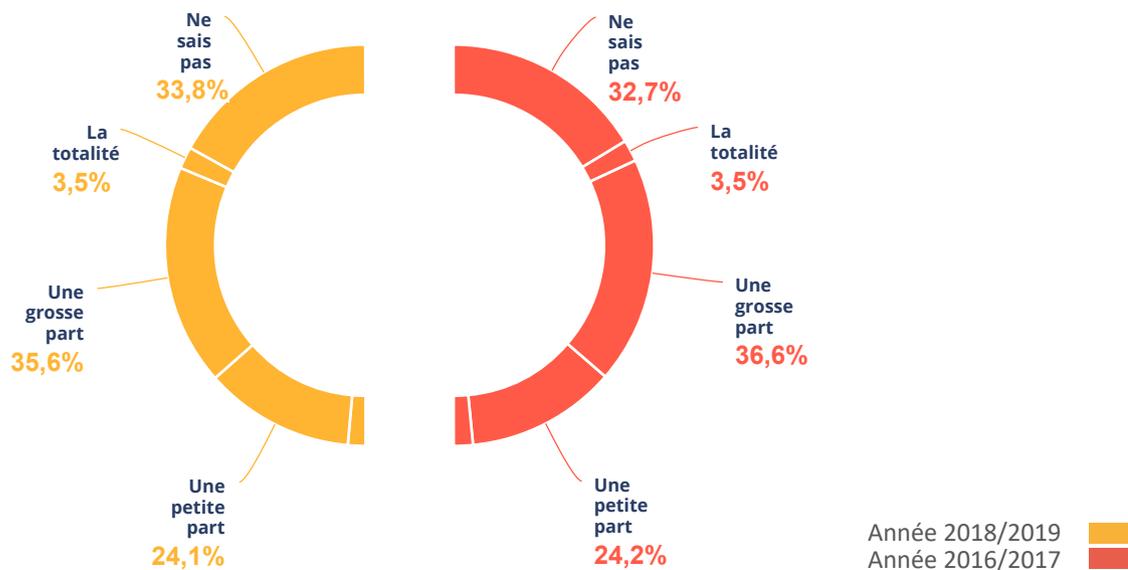
Sur quels aspects les situations d'apprentissage au CFA sont-elles le plus éloignées des situations réelles de chantier ?



Formation santé et sécurité par le CFA

Le CFA travaille conjointement avec l'entreprise et s'engage dans l'intégration de la santé et sécurité au travail dans l'enseignement donné aux apprenants. C'est pourquoi la S&ST est devenu un axe fort de la formation dans les CFA. En fonction des diplômes et métiers préparés, on y forme les apprentis à la santé et sécurité au travail (SST), à la préparation à la réalisation des activités professionnelles (PRAP), au travail en hauteur sur échafaudage (R408), aux habilitations électriques et aux certificats à la conduite d'engins (CACES).

Selon l'enquête, 39,1% des entreprises affirment que le CFA assure au moins une grande part, voire la totalité de la formation à la santé au travail, 33,8% n'en savent rien et 24,1% estiment que le CFA n'en assure qu'une petite part.



L'entreprise a-t-elle bénéficié d'un appui CFA ? Sinon, souhaite -t-elle en bénéficier ?

L'appui aux entreprises fait partie des missions des centres de formation par alternance. Celles-ci regroupent l'ensemble des missions de conseils, éléments de réponses et/ou ressources proposées aux entreprises tout au long de leur processus de recrutement, du parcours de formation de leur apprenti et ce jusqu'à la fin du contrat.

PHASE DE RECRUTEMENT ET D'ACCUEIL DE L'APPRENTI

Le CFA peut proposer à l'entreprise un soutien opérationnel dès la définition de son besoin de compétences.

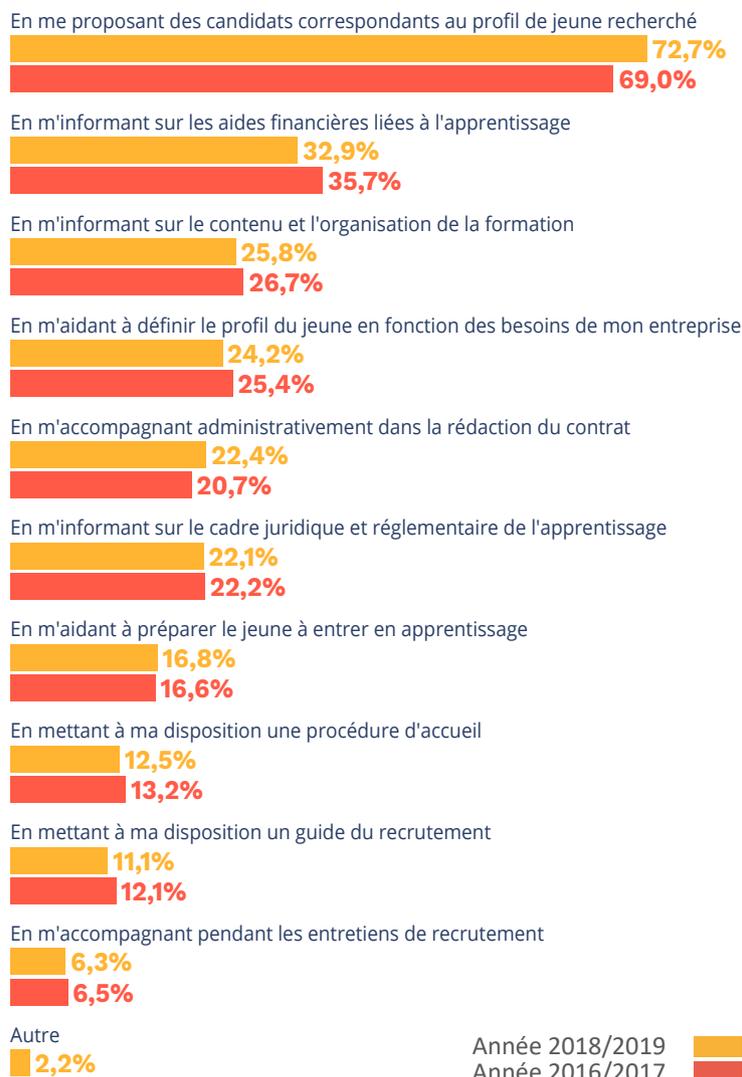
Plus d'un quart des entreprises formatrices (28%) a profité de ce service conseil du CFA et, parmi celles n'en ayant pas bénéficié, plus d'une entreprise sur quatre en est demandeuse (26,9%) devant la complexité du dispositif apprentissage et de son environnement.

Ce nouveau service semble à renforcer dans les CFA du fait qu'il intègre les missions nouvellement dévolues à un centre de formation. Cette évolution devrait permettre aux experts de la relation entreprise de mieux identifier le besoin des entreprises d'aujourd'hui et définir les nouveaux besoins en compétences de demain.

Notons que ce service a été apprécié des entreprises en ayant bénéficié puisque, sur une échelle de 1 à 5, elles sont 66% à avoir mis 4 ou 5.

Les entreprises attendent principalement du CFA qu'il leur propose des candidats correspondant aux profils qu'elles recherchent (72,7%), qu'il les informe sur les aides financières liées à l'apprentissage (32,9%), ainsi que sur le contenu et l'organisation de la formation (25,8%) et qu'il les aide à définir le profil du jeune correspondant à leurs besoins (24,2%).

Comment le CFA pourrait-il vous aider au moment du recrutement et de l'accueil d'un apprenti ?



Avez-vous déjà bénéficié d'un appui du CFA dans le suivi du parcours d'un apprenti ?

Le suivi du jeune en entreprise est à distinguer de la visite en entreprise. Il peut être nécessaire dans des situations diverses, comme une demande particulière de l'entreprise sur l'acquisition de gestes professionnels ou de compétences complémentaires (exemple d'un besoin d'une habilitation électrique pour un apprenti maçon - hors référentiel de formation au métier), un souci à régler dans le comportement du jeune, une préparation au concours des Olympiades des métiers, une situation personnelle à éclaircir, etc.

Un peu plus du quart des entreprises (26,1%) déclare avoir bénéficié d'un appui du CFA dans le suivi du parcours d'un apprenti, en stabilité par rapport à la précédente enquête.

Pour les entreprises ayant bénéficié d'un appui, quel est le degré de satisfaction ?

Deux tiers des entreprises ayant eu recours à un accompagnement de leur apprenti en sont satisfaites, puisque 66,2% mettent 4 ou 5 sur une échelle de 1 à 5, taux en progression de 7,4 points par rapport à la dernière enquête.

N'ayant pas bénéficié d'un suivi, souhaiteriez-vous en bénéficier à l'avenir ?

Les données montrent une faible distorsion entre les entreprises qui n'ont pas bénéficié d'un suivi et celles qui aimeraient en bénéficier à l'avenir : 26,7% se disent intéressées.

Comment le CFA pourrait vous aider dans le suivi de l'apprenti ?

La question est posée à l'ensemble des entreprises et les réponses peuvent être multiples. Deux des propositions montrent une attente en amont du début du contrat d'apprentissage, à mettre en relation avec la question concernant l'appui du CFA dans le recrutement d'un jeune : demande d'un diagnostic en début de formation par 30,9% des entreprises et définition concertée du parcours par 25,5%.

Plus de la moitié des entreprises (52,7%, en hausse de 1,7 point par rapport à la précédente enquête) plébiscitent des entretiens tripartites (jeune, entreprise, CFA) afin de faire des points d'étape dans le déroulement du contrat d'apprentissage. La nature de la formation alternée se manifeste assez nettement dans les différentes réponses à cette question.

Les demandes d'adaptation du parcours sont en très légère progression (35,9% contre 35,2% dans l'édition précédente). Elles sont en phase avec les demandes régulières d'individualisation des formations professionnelles formulées, tant par les entreprises que par les apprenants. Le parallèle avec les normes de fonctionnement de la formation professionnelle continue se poursuit avec la demande d'accompagnement dans l'évaluation de l'apprenti (31%).

En organisant des entretiens tripartites (jeune, entreprise, CFA) pour faire des points d'étape



En adaptant le parcours si besoin



En m'accompagnant dans l'évaluation de l'apprenti



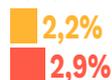
En réalisant un diagnostic en début de formation



En définissant avec moi le parcours en début de formation



Autre



Année 2018/2019
Année 2016/2017



Avez-vous bénéficié d'un appui du CFA pour aider l'apprenti dans sa vie quotidienne ?

L'accompagnement de l'apprenti dans sa vie quotidienne regroupe l'ensemble des éléments socio-éducatif, socio-professionnel et parfois personnel, qui permet de proposer au jeune un soutien dans la construction de son identité d'adulte. Les apprentis, surtout dans les premiers niveaux de formation, sont confrontés à des réalités quotidiennes de salariés, qu'il leur faut appréhender pour acquérir la stabilité de la vie d'adulte. Au-delà des clichés, l'accompagnement des apprentis est très souvent l'élément déclencheur d'une formation réussie et vécue positivement. Ce suivi est assuré tant en entreprise qu'au CFA. Sur ce thème comme sur celui de la montée en compétences professionnelles, les actions concertées donnent les meilleurs résultats.

Peu d'entreprises déclarent avoir bénéficié d'un tel appui, avec des réponses positives à hauteur de 7,9%, en affaissement de 0,4 point. Ce très faible taux est à mettre en relation avec d'autres éléments traités ailleurs dans les BVA et BVE : les ruptures et abandons et les thèmes abordés lors des visites en entreprise.

Quel en est votre degré de satisfaction ?

Deux tiers des entreprises ayant bénéficié de cet appui de la part du CFA en sont satisfaites ou très satisfaites puisque 65,5% mettent 4 ou 5 sur une échelle de 1 à 5. Ces chiffres montrent à quel point la jeunesse des apprentis du BTP est prise en compte, dès qu'un accompagnement est mis en place.

Les entreprises n'en ayant pas bénéficié souhaitent-elles y avoir recours à l'avenir ?

Même si une très large majorité d'entreprises ne semble pas avoir identifié le besoin d'un accompagnement (peut-être s'estiment-elles déjà outillées et/ou performantes sur le sujet), un nombre croissant d'entre elles veulent être accompagnées à l'avenir (16,1% contre 15% lors de l'enquête précédente).

Comment le CFA pourrait-il vous aider à accompagner l'apprenti dans sa vie quotidienne ?

Une très grande majorité des entreprises, bénéficiaires ou non d'un accompagnement, souhaite être très rapidement alertée dès que le CFA rencontre des difficultés avec l'apprenti : 80,7% cependant en retrait de 3 points. Cette position est manifeste d'une demande de liens suivis et réguliers entre les deux lieux d'apprentissage du jeune.

Les propositions liées à la connaissance et au recours à des solutions extérieures au triangle de l'alternance sont moins plébiscitées, même si elles restent essentielles : recours à une assistante sociale à 20,6%, information sur les ressources sociales disponibles à 18,8%, les actions socio-éducatives du CFA à 17% ou les solutions d'hébergement à 16,3% (en hausse de 4,6 points par rapport à la précédente enquête). Elles montrent l'appréhension fine par l'entreprise de l'ensemble des problématiques rencontrées par un jeune qui entre dans la vie active par la voie de l'apprentissage.

Le besoin de recours à de la médiation sociale et juridique reste en retrait, avec 8,3% des réponses.

En m'alertant très rapidement des difficultés rencontrées au CFA (comportement, notes...)



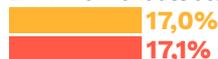
En proposant à l'apprenti de rencontrer une assistante sociale au CFA



En m'informant des ressources disponibles dans le domaine social



En m'informant des actions socio-éducatives proposées par le CFA



En m'informant des aides et solutions d'hébergement et de restauration



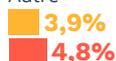
En étant un relais avec des partenaires extérieurs (PROBTP, APAS...)



En me proposant un dispositif de médiation sociale et juridique



Autre



Année 2018/2019 
Année 2016/2017 

Avez-vous déjà bénéficié d'un appui du CFA en fin de contrat ?

Comme pour sa mise en place, la fin de l'apprentissage pour un jeune en formation en entreprise peut nécessiter un appui de la part du CFA. Cet appui est très exceptionnellement demandé sur le sujet des formalités à accomplir à l'occasion de la fin du contrat. Il est surtout un moment privilégié pour faire le bilan de la relation CFA/entreprise et pour envisager l'avenir. Il est aussi l'occasion d'échanger sur l'avenir professionnel de l'apprenti.

Peu d'entreprises (10,4%) déclarent avoir bénéficié d'un appui du CFA à l'occasion de la fin du contrat d'apprentissage du jeune. C'est néanmoins un chiffre en hausse de 1,2 point par rapport à la précédente enquête. Ce résultat est symptomatique du chemin à accomplir par les CFA dans le positionnement client à développer dans le cadre de la Loi avenir professionnel.

Quel est le degré de satisfaction pour les entreprises ayant bénéficié de cet appui ?

Les entreprises insatisfaites ou très insatisfaites sont extrêmement minoritaires, avec un total de 4% de 1 ou 2 sur une échelle de 1 à 5. Près du quart ont moyennement apprécié cet appui (23%, en diminution de 5,6 points). Près des trois quarts ont exprimé une opinion positive sur le sujet (73% de 4 ou 5, en hausse de 7,5 points). Le service apporté par les CFA est proche du plébiscite et représente un point de progrès évident pour les centres qui ne le proposent pas.

N'en ayant pas bénéficié, les entreprises le souhaiteraient-elles ?

La position des entreprises n'ayant pas bénéficié de cet accompagnement montre une certaine appétence à son égard, avec 23,5% de souhait d'appui, en hausse de 2,4 points.

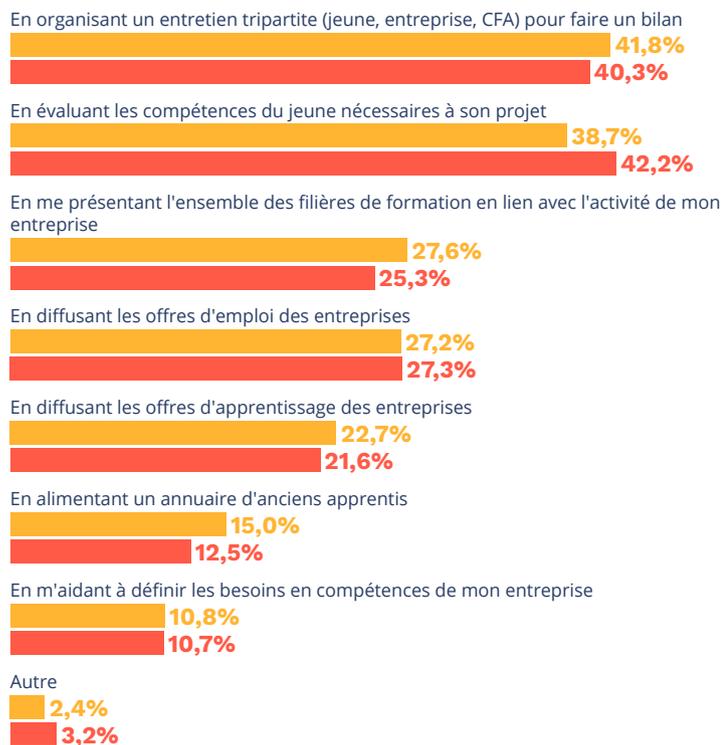
Comment le CFA pourrait-il vous aider à accompagner le jeune en fin de contrat ?

La question est posée à l'ensemble des entreprises, déjà bénéficiaires ou non de l'appui. Les réponses possibles s'orientent, soit autour de l'avenir du jeune, soit autour des besoins de l'entreprise.

Concernant le devenir du jeune, les entreprises apprécient particulièrement de mener à terme leur rôle de formatrice, avec 41,8% d'entre elles qui souhaitent un bilan sur les compétences du jeune. Elles montrent également leur engagement dans l'avenir professionnel de l'apprenti en sollicitant un point sur la pertinence de son projet : 38,7% veulent contribuer à un bilan sur l'adéquation entre les compétences acquises et le projet du jeune.

Concernant l'accompagnement sur leurs besoins, les entreprises expriment leur souhait d'établir une relation durable avec le CFA, au sujet des emplois et des compétences : présentation de l'offre de formation dédiée à 27,6% (en hausse de 2,3 points), diffusion des offres d'emploi à hauteur de 27,2%, diffusion des offres de contrats d'apprentissage à 22,7% et identification des besoins en compétences dont ont besoin les entreprises à 10,8%. Ces éléments montrent l'identification du rôle attendu par l'entreprise d'un CFA facilitateur.

Enfin, l'intérêt de faire vivre un réseau d'anciens du CFA est présent mais passe largement au second plan avec 15%, malgré une hausse de 2,5 points.



Le CFA, par son investissement dans des actions de promotion de l'innovation dans les métiers du BTP et d'expérimentations sur les usages de l'innovation, favorise les synergies et partages de connaissances entre les entreprises du BTP et les acteurs territoriaux innovants.

Quelles seraient les trois innovations les plus utiles pour votre entreprise ?

Cette question amène les dirigeants d'entreprises à répondre à des propositions qui leur sont faites au regard des grands tendances observées dans le secteur de la construction.

Tout comme dans de nombreuses enquêtes qui ont pu être menées par ailleurs auprès du grand public, les objets connectés arrivent en tête (42,8%) des innovations qui leur seraient les plus utiles (productivité, sécurité, etc.). Juste après vient le BIM à 41,1%, même s'il reste encore assez peu employé par les entreprises formatrices.

À noter également que l'impression 3D (19,3%), ainsi que la réalité virtuelle et augmentée sont des innovations très bien identifiées par les chefs d'entreprises comme vecteurs de productivité.

BIM

Outre les 32% de chefs d'entreprise qui ne savent pas ce qu'est le BIM, 61,9% déclarent ne pas l'utiliser. Sur les 6,3% d'entreprises qui utilisent le BIM, 14% y forment leurs apprentis.

Un chef d'entreprise sur dix regrette de ne pas intégrer le BIM dans son activité, soit par manque de temps pour 57,8%, soit par manque de compétences pour 41,3%.

En dehors des 31,9% d'entreprises qui disent ne pas savoir ce qu'est le BIM, 52,8% n'utilisent pas cette technique faute d'en avoir l'utilité, 6,3% utilisent cette technique et 9,1% regrettent de ne pas l'utiliser (essentiellement par manque de temps pour maîtriser la technique). Par ailleurs, 3/4 des entreprises ne savent pas si le CFA forme les apprentis au BIM.

ROBOTS ET DRONES

De nombreux champs d'application émergent :

- Inspection des bâtiments : les images de qualité fournies par le drone servent à réaliser un diagnostic précis et détaillé de l'état d'une architecture. Il est possible également que les données recueillies soient utilisées pour modéliser un bâtiment en 3D.
- Suivi de chantier : il est possible d'obtenir avec précision toutes les informations concernant l'état d'avancement du chantier. Les images en 3D ou les vidéos recueillies permettent par la suite d'estimer

si la construction sera achevée selon le délai fixé ou encore si les travaux réalisés sont en accord avec la demande du client.

- Établissement de diagnostics énergétiques : une prise de vue aérienne réalisée par un drone permet de repérer l'existence d'une éventuelle déperdition d'énergie dans une habitation.

Utilisez-vous des robots dans votre entreprise ?

Même si les applications se multiplient, il apparaît que, dans leur très grande majorité, les entreprises interrogées n'en voient pas encore l'utilité (91,4%). Il est à noter tout de même que près d'un chef d'entreprise sur dix utilise des drones (4,4%) ou est prêt à en utiliser (6,7%), à la condition qu'ils puissent trouver du temps pour se former (24,8%) et acquérir la maîtrise technique de ce nouvel outil (44,7%). Au-delà de la montée en compétence nécessaire, le principal frein à l'utilisation de cette technologie reste le coût d'acquisition (50,1%).

Les entreprises interrogées ne sont que 3,2% à avoir recours à des robots et un peu plus à regretter de ne pas en utiliser (essentiellement en raison de leur coût).

Formation de l'apprenti en entreprise et au CFA ?

Plus d'une entreprise sur trois (35%) qui utilise les robots sur ses chantiers accompagne les apprentis dans l'utilisation de ce nouvel outil, leur permettant ainsi de les rendre acteurs de l'évolution de leur métier et, à terme, de permettre à l'entreprise d'être plus compétitive.

Les 2/3 des entreprises ignorent si le CFA forme les apprentis au BIM.

IMPRESSION 3D

Utilisez-vous l'impression 3D dans votre entreprise ?

L'utilisation de l'impression 3D par les entreprises reste encore embryonnaire. Comme pour l'utilisation des robots, nous retrouvons une grande majorité d'entreprises qui n'utilisent pas encore la fabrication additive (88%) par manque d'utilité. Seulement 4,2% déclarent utiliser cette technologie dans le cadre de leur activité et à peine 10% d'entre elles forment leurs apprentis à cette technologie.

Regrettant que votre entreprise n'utilise pas d'impressions 3D, qu'est-ce qui vous empêche actuellement d'utiliser cette technique ?

Sur les 6,7% d'entreprises qui regrettent de ne pas utiliser d'impression 3D, parmi les principales raisons invoquées pour la non-utilisation de cette technique, nous retrouvons comme pour les robots, le coût que représente l'impression 3D (56,3%), le manque de temps nécessaire à la maîtrise de cette technologie (38,4%) et le manque de formation ou de compétences au sein de l'entreprise (28%).

Votre entreprise utilisant des impressions 3D forme-t-elle l'apprenti à leur utilisation ?

Parmi les entreprises qui déclarent utiliser les impressions 3D, à peine une sur dix (9,2%) forme son apprenti à cette technologie.

Par ailleurs, 70,3% des entreprises disent ne pas savoir si le CFA forme ses apprentis sur la fabrication additive.

OBJETS CONNECTÉS

La réalité augmentée permet notamment aux professionnels de la construction de visualiser un projet dans son contexte réel.

Utilisez-vous des objets connectés dans votre entreprise ? Quelles sont les raisons de la non-utilisation des objets connectés ? Votre entreprise utilisant des objets connectés forme-t-elle l'apprenti à leur utilisation ?

Même si les applications se multiplient, la grande majorité des entreprises interrogées n'utilisent pas les objets connectés (67%) et le regrettent néanmoins pour 5,9% d'entre elles.

Tout comme pour les robots et l'impression 3D, les entreprises qui aimeraient utiliser les objets connectés ne le font pas, principalement pour des raisons économiques à 44,6%, mais aussi en raison du temps que nécessite la maîtrise de cette technologie (41,6%), par manque d'information à 32,6%, de formation (27,6%) et de compétences dans l'entreprise à 23,7%. Par ailleurs, 41,2% des entreprises utilisant les objets connectés accompagnent leur apprenti dans leur utilisation et leur maîtrise dans un cadre professionnel.

Plus de sept entreprises sur dix (73%) ne savent pas si le CFA forme les apprentis à l'utilisation des objets connectés dans le cadre de leur métier.

OUTILS DE RÉALITÉ VIRTUELLE OU AUGMENTÉE

Devenue célèbre depuis quelques années grâce à l'univers des jeux vidéos, la réalité virtuelle et augmentée reste encore peu connue des professionnels du BTP et souvent incomprise.

La filière du BTP a enrôlé tardivement les techniques de réalité virtuelle ou augmentée pour améliorer la conception des projets. La tendance s'accélère avec la généralisation de la maquette numérique. La réalité augmentée combine le monde réel et les éléments numériques en temps réel en superposition, ce qui permet à l'utilisateur d'interagir en temps réel, et repose généralement sur un environnement 3D + BIM.

Adaptée au secteur du BTP, la réalité augmentée rencontre de nombreux usages. Elle permet notamment aux professionnels de la construction de visualiser un projet dans son contexte réel. Cette technologie permet ainsi de visiter virtuellement un bâtiment, d'avoir une vision de l'avancement des travaux, d'obtenir une aide à la lecture d'un plan, de coordonner les artisans, ou encore d'aider à la vente.

Utilisez-vous des outils de réalité virtuelle ou augmentée dans votre entreprise ? Qu'est-ce qui vous empêche actuellement d'utiliser cette technique ? Votre entreprise utilisant des outils de réalité virtuelle ou augmentée forme-t-elle l'apprenti à leur utilisation ? Le CFA forme-t-il l'apprenti à l'utilisation des outils de réalité virtuelle ou augmentée ?

Même si l'apport des outils de réalité virtuelle ou augmentée n'est plus à démontrer, 85% des entreprises interrogées pensent ne pas en avoir l'utilité et très peu d'entreprises les utilisent (4,6%). Cependant 78% des entreprises regrettent de ne pas utiliser cette technologie, principalement pour des raisons économiques à 48,9%, en raison du temps nécessaire à la maîtrise de cette technique (42,7%) et par manque d'information – formation (respectivement 33,9% et 25,8%).

Comparativement aux autres nouvelles technologies introduites récemment dans le secteur du BTP, les entreprises sont plus enclines à former et accompagner la montée en compétences de leur apprenti sur le sujet (13,6%).

Par ailleurs, les 3/4 des entreprises ne savent pas si le CFA forme les apprentis aux outils de réalité virtuelle ou augmentée.

Diriez-vous que vous êtes à l'aise avec l'innovation ? Pour bien utiliser l'innovation dans le BTP, vous pensez qu'il faut...

Si plus de la moitié des entreprises répondantes déclarent être à l'aise avec l'innovation (50,6% de 7 à 10 sur une échelle de 1 à 10), 12,5% se sentent très à l'aise. Pour autant, 70% pensent que c'est à la génération des apprentis de porter l'innovation dans le BTP.

Est-ce à la génération des apprentis de porter l'innovation dans le BTP ?

Pas du tout d'accord

 7,2%

Plutôt pas d'accord

 22,7%

Plutôt d'accord

 54,5%

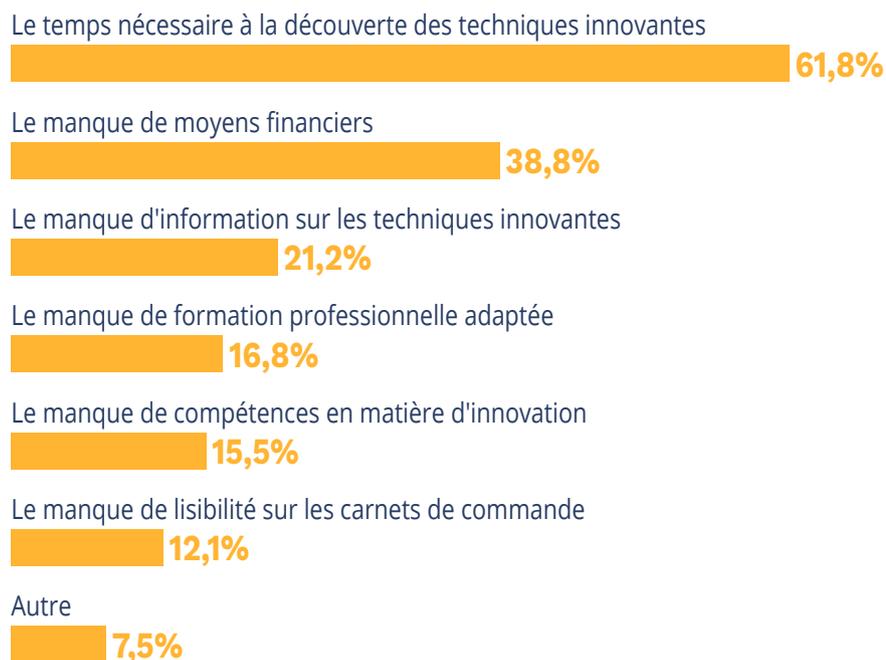
Tout à fait d'accord

 15,6%

Pour les entreprises du BTP, il faut des compétences manuelles à 34,5% pour bien utiliser les innovations émergentes, mais surtout l'association de compétences digitales et manuelles à 48,5%.

Quelles sont les trois principales difficultés pour que votre entreprise soit davantage innovante ?

La possibilité de réponses multiples à cette question fait apparaître un point saillant : les entreprises sont franches et annoncent ne pas consacrer le temps nécessaire à la découverte des techniques innovantes à 61,8%, ne pas avoir les moyens financiers à 38,8% et manquer d'information sur les techniques innovantes à 21,2%.



Cette question fait également ressortir le fait que les entreprises peuvent encore progresser dans le lien qu'elles peuvent faire entre innovation et performance. En effet, elles sont seulement 9,6% à penser qu'elles seraient beaucoup plus performantes si elles étaient davantage innovantes.

Quels seraient les trois principaux bénéfices si votre entreprise était plus innovante ?

Les résultats traduisent bien la nécessité, pour les entreprises, que l'innovation leur apporte des résultats concrets et leur permette avant tout de rendre le travail moins pénible (46,8%), d'augmenter l'efficacité des salariés sur les chantiers (43,4%) et d'accroître l'attractivité de l'entreprise (32,8%), notamment auprès des nouvelles générations comme les « digital native ».

Rendre le travail moins pénible



Augmenter l'efficacité des salariés sur les chantiers



Donner envie de travailler dans cette entreprise



Garantir plus de sécurité aux salariés sur les chantiers



Gagner davantage de projets que ses entreprises concurrentes



Diminuer la durée des chantiers



Baisser le coût des projets

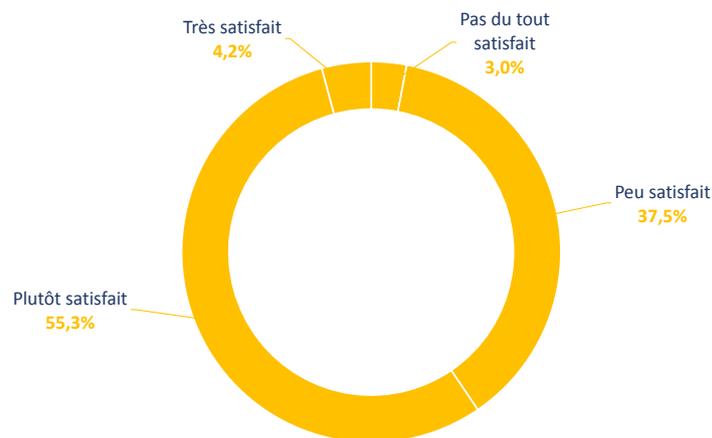


Autre



Êtes-vous satisfait de la formation à l'innovation de votre apprenti au CFA ?

Cette enquête met en exergue que, même si peu d'entreprises savent si le CFA forme les apprentis aux innovations, notamment technologiques, elles sont majoritairement satisfaites de la formation à l'innovation que reçoivent leur apprenti au CFA (59,5%).



En dehors de votre CFA, travaillez-vous avec d'autres établissements de formation pour former des jeunes aux métiers du BTP ?

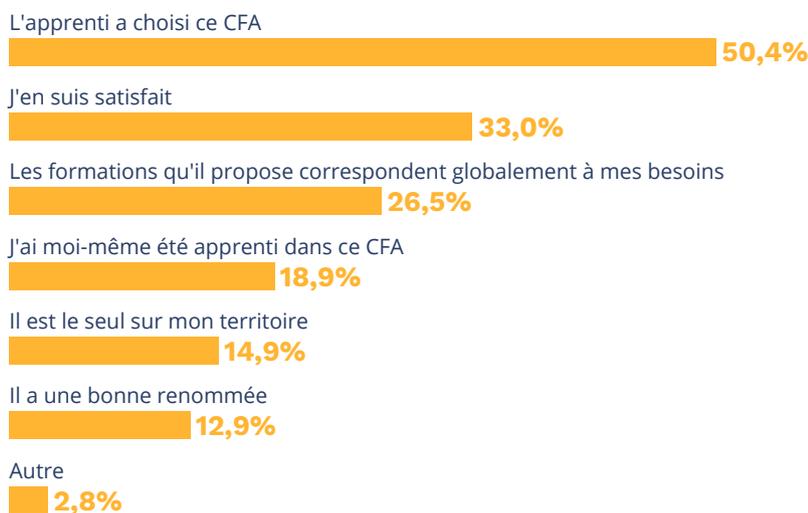
Les entreprises formatrices du BTP s'engagent dans la formation des jeunes par différentes voies : apprentissage, voie scolaire, contrat de professionnalisation. Le panel de jeunes publics ayant accès aux situations de travail en entreprise est donc assez large. La question posée ici est englobante de situations différentes au sein desquelles se trouvent les apprentis.

Les entreprises du BTP travaillent très majoritairement avec un seul établissement (69%). Seules 31% d'entre elles entretiennent des relations avec plusieurs établissements, en légère augmentation par rapport à l'enquête précédente.

Pourquoi travaillez-vous avec un seul établissement, CFA ?

Questionnées sur les raisons multiples du choix d'un seul établissement, elles font apparaître pour moitié le choix de l'établissement par l'apprenti à 50,4%. Cela met en évidence le fait que c'est essentiellement la voie de l'apprentissage qui est proposée en entreprise. La satisfaction apportée par le CFA est un peu plus mise en avant (33%, +0,9 point). Cette satisfaction croise cependant d'autres motifs de contentement, à savoir l'adéquation de l'offre de formation du CFA aux besoins de l'entreprise (26,5%) et, dans une moindre part, la renommée du CFA (+ 12,9%, en hausse de 0,5 point).

L'enquête ayant été menée nationalement, y compris dans les zones rurales, le taux d'entreprise contraintes de travailler avec le seul CFA du territoire paraît assez faible (14,9%).



Quelles sont les raisons de travail avec un autre établissement ?

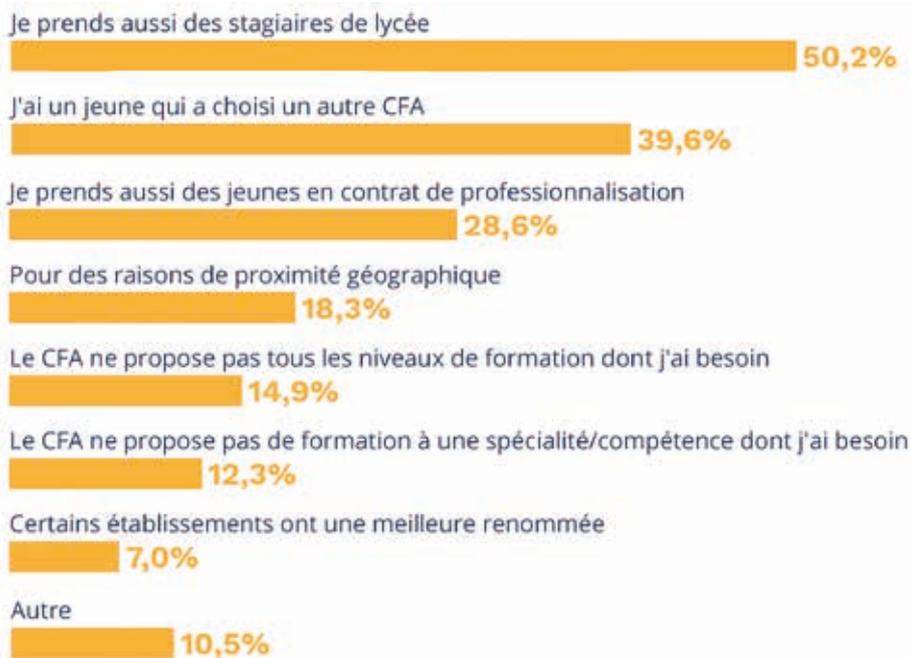
La question a été posée uniquement aux 30,9% d'entreprises qui sont dans cette situation.

Avec près de 40% (39,6%, en hausse de 1,5 point), le choix du CFA par l'apprenti apparaît, à l'identique de la question précédente, comme un élément prégnant pour l'entreprise qui suit la volonté du jeune.

Les entreprises qui proposent des périodes d'immersion professionnelle sous couvert de convention de stage représentent la moitié de celles qui travaillent avec plusieurs établissements (50,2%, en baisse significative de 3,2 points). Le choix peut apparaître forcé, dans la mesure où très peu de CFA du BTP proposent les deux voies de formation initiale (voie scolaire et apprentissage). Les entreprises n'ont en tout état de cause pas d'autre alternative que celle de choisir un autre établissement. De même, les choix de formation sous couvert d'un contrat de professionnalisation sont conséquents, avec 28,6% des entreprises (nouvelle proposition de réponse dans l'enquête de cette année).

L'inadéquation de l'offre du CFA est présente dans certains cas et justifie du choix d'un autre établissement, à 14,9% (en baisse de 0,6 point) en termes de niveaux de formation, à 12,3% (stable) en raison de l'absence d'une spécialité ou d'une compétence.

La renommée du CFA, sans être tout à fait anecdotique, est un critère mineur, avec 7% des critères de choix des entreprises.



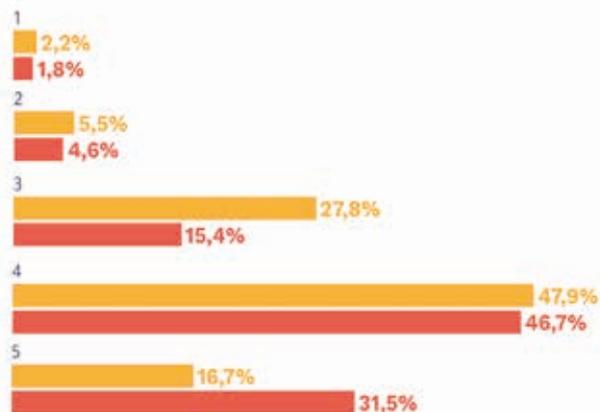
L'image du CFA

Dans une logique qui tend à infirmer la prise en compte de la réputation d'un CFA par les entreprises pour travailler avec lui, les taux de satisfaction vis-à-vis de l'image du CFA avec lequel elles travaillent sont exceptionnellement élevés : 91,3% des entreprises ont une image bonne ou plutôt bonne du CFA (stable).

Au final, quel est votre degré de satisfaction globale par rapport au CFA ?

Alors que la satisfaction vis-à-vis de la formation au CFA progresse, il apparaît une chute notable de la satisfaction globale concernant le CFA. La notation correspond à une évaluation par « étoile » avec 1 = insatisfait et 5 = pleinement satisfait. On note un transfert global des pleinement satisfaits vers les moyennement satisfaits.

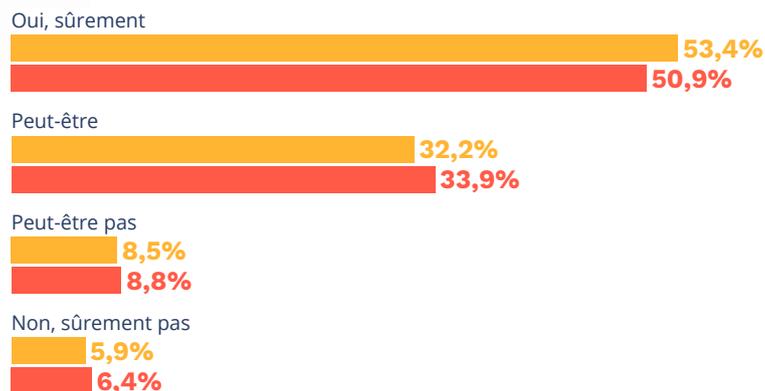
En effet, 64,6% des entreprises attribuent 4 ou 5 sur une échelle de 1 à 5. Ce taux atteignait 78,2% en 2016/2017, un plus grand nombre d'entreprises ayant opté pour 3 en 2018/2019 (27,8% contre 15,4% précédemment).



Année 2018/2019 ■
Année 2016/2017 ■

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

Compte tenu de leur expérience avec le CFA, les entreprises prêtes à former un nouvel apprenti de ce CFA sont nettement majoritaires (85,6%).



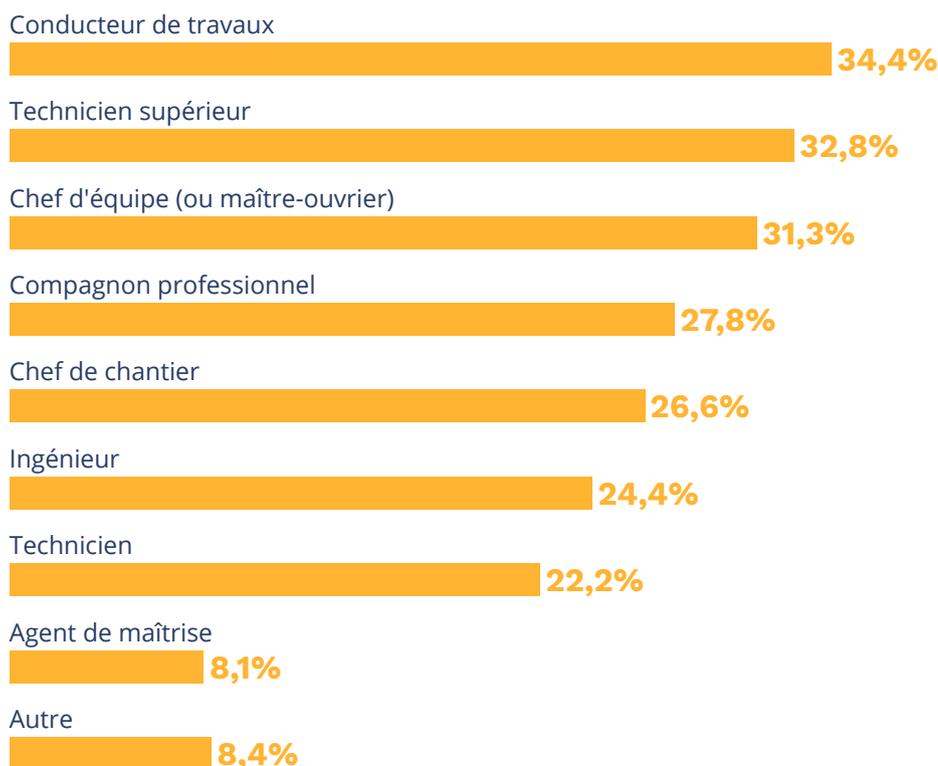
Pour les entreprises qui ne comptent pas former un nouvel apprenti (14,4%) de ce CFA, les raisons invoquées sont essentiellement liées au fait que leur activité ne leur permet pas d'accroître leur effectif (25,8%) et leur plan de charge ne leur permet pas de consacrer de temps à la formation d'un apprenti (24,4%).

Il est à noter que, dans l'absence de volonté de formation d'un nouvel apprenti, les mauvaises relations avec l'apprenti, même si elles ne sont pas prédominantes, restent déterminantes à 23,1%. En revanche, les mauvaises relations avec le CFA ne sont citées que par 5,6% des entreprises.



De quels niveaux de qualification auxquels le CFA ne prépare pas avez-vous besoin ?

Dans une perspective d'une plus grande adéquation entre l'offre de formation des CFA et les besoins des entreprises, ces dernières souhaiteraient voir développer par le CFA des niveaux de qualification post-bac, comme les conducteurs de travaux à 34,4%, les techniciens supérieurs à 32,8%, les chefs d'équipe à 31,3%, les chefs de chantier à 26,6% et les ingénieurs à 24,4%.



L'étude sur les fonctions d'encadrement de chantier du BTP menée par l'observatoire des métiers du BTP, met en exergue que cet accroissement des besoins sur ces qualifications est étroitement lié aux mutations profondes que vivent les entreprises du BTP.

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

L'implication dans la formation des jeunes est un des éléments constitutifs d'une entreprise apprenante. Il a été vu plus haut que de très nombreuses entreprises souhaitent pouvoir réaliser un bilan de fin de contrat d'apprentissage, dans l'intérêt des apprentis comme dans celui de l'entreprise. Cette question (à réponses multiples) relative à la poursuite de formation est un des éléments démonstratifs de cet engagement.

Si 14% des entreprises (en hausse de 0,7 point) considèrent que le conseil ou l'encouragement à poursuivre n'est pas de leur ressort, l'immense majorité d'entre elles semble impliquée dans la poursuite de la formation professionnelle. La plus grande maîtrise d'un métier à 65,1% (en baisse de 2,2 points), la découverte d'un métier complémentaire à 29,9% (en baisse de 2,9 points) ou de compétences spécifiques à 9,8% (nouvelle proposition) montrent l'engagement de l'entreprise dans la réussite professionnelle du jeune. Ces réponses sont peut-être l'apanage d'une vision des besoins en compétences à venir du secteur professionnel.

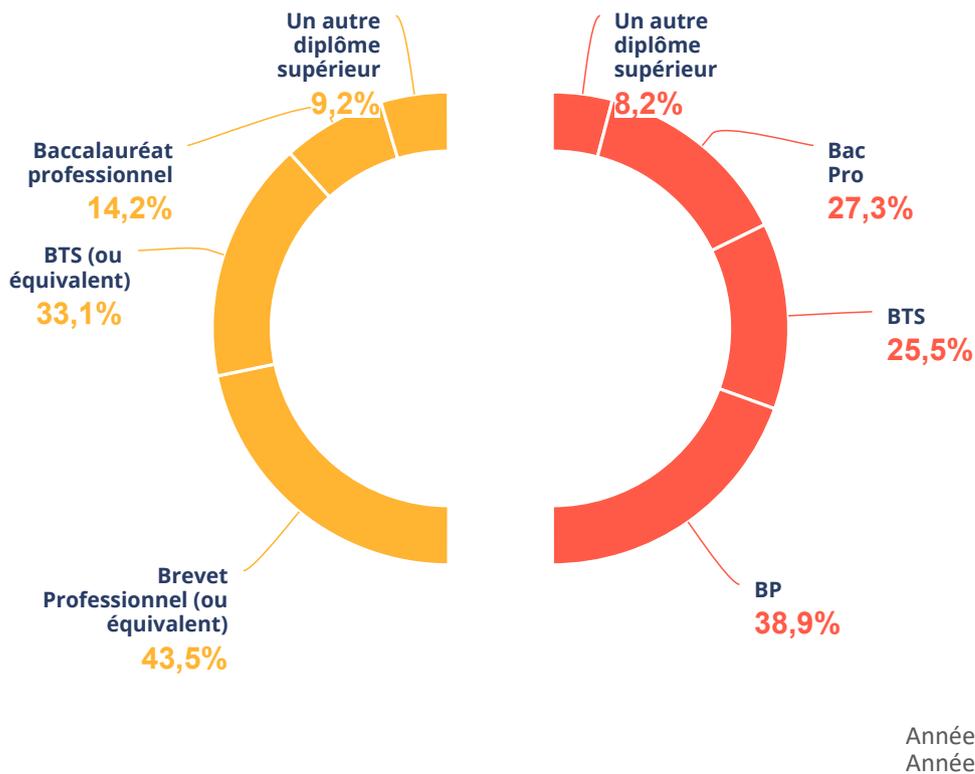
Enfin, le taux de 3% d'entreprises considérant que les jeunes sont suffisamment formés est à mettre en relation avec le pourcentage avoisinant de jeunes inscrits en cursus supérieur (de la licence au diplôme d'ingénieur) par la voie de l'apprentissage.

Jusqu'à quel diplôme encourageriez-vous l'apprenti à continuer sa formation ?

Cette question permet d'affiner la question précédente en lui donnant un relief particulier car elle permet de situer les niveaux d'études des apprentis concernés. Les grosses cohortes d'apprentis se situant en CAP, les encouragements à la poursuite se situent dans cette ligne de parcours de formation. L'entreprise préconise les formations qu'elle sait pertinente pour le marché du travail, par son expérience propre.

Comparativement à la dernière enquête, le baccalauréat professionnel continue de ne pas être considéré par les entreprises comme une fin en soi, avec 14,2% de préconisation, contre 27,3% précédemment (baisse exceptionnelle de 13,1 points). Le Brevet Professionnel est, à l'inverse, identifié comme une poursuite d'études à viser par 43,5% des entreprises (+4,6 points).

La préconisation des BTS ou des premiers niveaux de formation du supérieur continuent de croître, avec 33,1% (+7,6 points). De même, la poursuite de l'élévation du niveau de diplômes accessible par la voie de l'apprentissage pousse les entreprises à encourager les apprentis à poursuivre leur formation vers les niveaux supérieurs au BTS à 9,2% (en hausse d'un point).



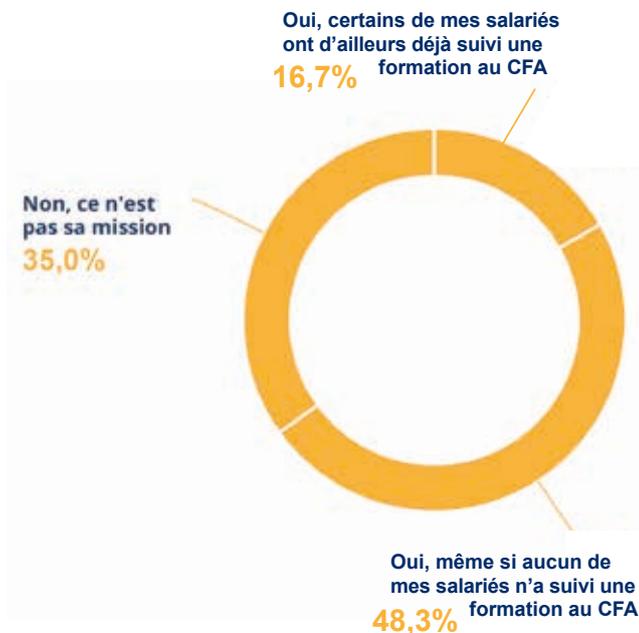
Formation spécifique

Il faut avant tout préciser que ce sont uniquement les 10% d'entreprises souhaitant que leur apprenti suive une formation spécifique qui sont concernés par cette question (soit un peu plus de 700 entreprises). La formation aux nouvelles techniques de mise en œuvre est la plus demandée. Viennent ensuite celles liées à l'efficacité énergétique, à l'encadrement de chantier et aux nouveaux matériaux.

FORMATION CONTINUE

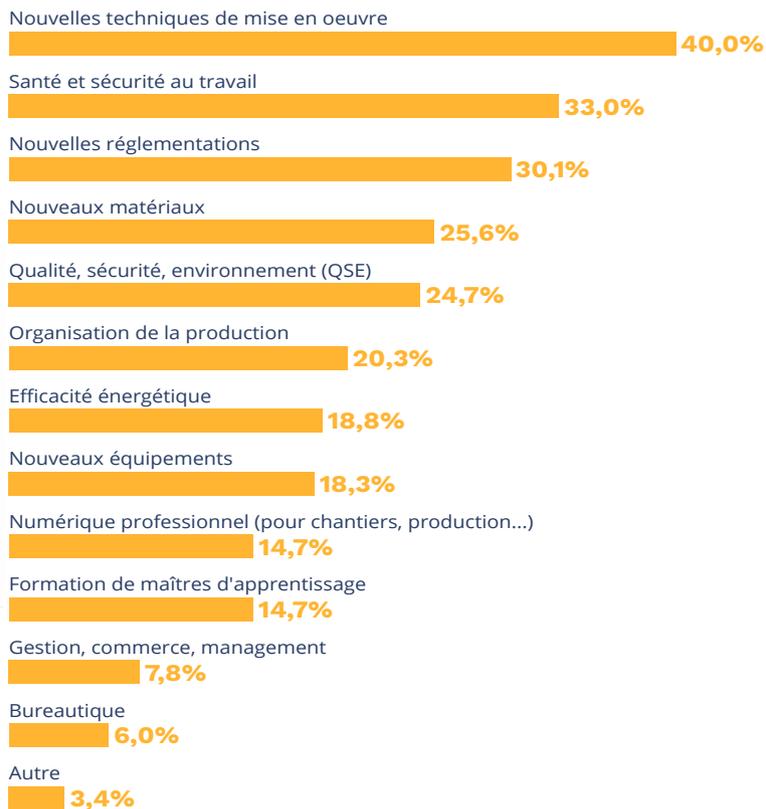
Pensez-vous que le CFA est à même de proposer des actions de formation aux salariés de votre entreprise (hors apprentis) ?

La grande majorité des entreprises interrogées (65%) appréhende le CFA comme un centre de formation pouvant proposer d'autres produits que l'apprentissage. Moins d'une entreprise sur 5 (16,7%) a d'ailleurs déjà envoyé ses salariés se former au CFA.



Dans quels domaines les salariés de l'entreprise (hors apprentis) pourraient-ils avoir besoin de formations ou de perfectionnements ?

La question appelle des réponses qui peuvent être multiples de la part des entreprises. Deux grands domaines ressortent très nettement et font écho aux réponses de ces mêmes entreprises sur leur rapport aux nouvelles technologies et plus largement à l'innovation. Les entreprises ont principalement besoin de formations sur les nouveaux matériaux et techniques de mise en œuvre (65,6% en cumul) et sur les nouvelles réglementations (63,1%), dont 33% rien que sur la santé et sécurité au travail.



Dans quels domaines le dirigeant de l'entreprise pourrait-il avoir besoin de formations ou de perfectionnements ?

Le dirigeant d'entreprise apporte les mêmes réponses que pour ses salariés. En effet, il estime qu'il pourrait avoir besoin en tout premier lieu de formation sur les nouveaux matériaux et techniques de mise en œuvre (52,5% en cumul). Juste derrière vient la formation sur les nouvelles réglementations (32,1%). L'aspect sensibilisation à l'innovation « opérationnelle » se traduit ici au travers un besoin en formation sur les nouveaux équipements à 19,7%, ainsi que sur l'efficacité énergétique à 16,3%. La santé sécurité au travail reste un enjeu clé et représente 16,3% des besoins en formation des dirigeants d'entreprises. Seul un chef d'entreprise sur dix éprouve le besoin de suivre une formation de maître d'apprentissage.

À l'exception des formations sur les nouvelles réglementations moins demandées, ces résultats ont peu évolué depuis l'édition précédente en 2016/2017.



TABLE DES MATIÈRES

Préface	1
Édito	3
Baromètre Vie Apprenti	
Introduction	6
Caractéristiques de l'apprenti	8
Motivation vers l'apprentissage	12
Information sur l'apprentissage	14
La vie au CFA	17
Formation au CFA	38
Vie en entreprise	42
Complémentarité entre CFA et entreprise	50
Relation apprentis / Études	52
Innovation	53
Au final	58
Baromètre Vie Entreprise	
Introduction	65
Caractéristiques de l'entreprise	67
Relation CFA entreprise	73
Travail de l'apprenti en entreprise	78
Formation de l'apprenti au CFA	83
Phase de recrutement et d'accueil de l'apprenti	86
Suivi du parcours de l'apprenti	87
Vie quotidienne de l'apprenti	89
En fin de contrat	91
Innovation	93
Au final	99
Projet professionnel de l'apprenti	104
Formation continue	106

Devenir professionnel est un acte volontaire. S'engager, s'investir, échanger, s'enrichir, rencontrer, c'est ce qui permet de se former. Ces objectifs amènent les jeunes gens à choisir leur voie, des entreprises à les former et des CFA à les accompagner. Depuis 2011, le CCCA-BTP administre deux enquêtes, l'une auprès des apprentis et l'autre auprès de leurs entreprises formatrices dans l'objectif de connaître leur avis, d'anticiper leurs besoins. L'année 2020 donne un relief particulier aux données collectées : c'est dès maintenant qu'un centre de formation d'apprentis doit montrer sa valeur ajoutée et sa performance. Avec 31 000 jeunes et 10 000 entreprises ayant répondu aux enquêtes, les données recueillies constituent une mine d'informations fiables. Mises en perspective avec les enquêtes précédentes, elles permettent d'entrer dans une démarche prospective sur les évolutions générationnelles, techniques et professionnelles bien sûr.

2020 est aussi une année particulière, où le développement durable, l'économie circulaire et la transition énergétique ont été choisis comme priorité nationale par les branches professionnelles. Les enquêtes traitent des attentes des jeunes générations, de leurs souhaits et aspirations. Elles montrent combien le lien entre la profession et l'individu fait sens pour trouver sa place, et combien cette place est envisagée dans son environnement.

Le CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics), est une association nationale, professionnelle et à gouvernance paritaire des branches du bâtiment et des travaux publics. Il est chargé de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle initiale aux métiers de la construction par l'apprentissage définie par les partenaires sociaux du BTP. Acteur incontournable de la formation professionnelle aux métiers du BTP, le CCCA-BTP est l'interlocuteur privilégié des organismes de formation, capable de les accompagner pour anticiper les évolutions, gagner en attractivité et en performance, former les apprenants aux métiers du BTP et répondre aux besoins en compétences des entreprises. Le CCCA-BTP fait de l'innovation un marqueur fort de son action. Il crée les outils pédagogiques adaptés aux besoins des entreprises, à la montée en compétences des apprentis et aux nouvelles formes d'apprentissages (BIM, réalité virtuelle, FOAD...). Il a créé l'incubateur WinLab', laboratoire d'innovation et éclaireur de tendances, pour imaginer les formations aux métiers du BTP de demain.



reperes.apprentissage-btp.com

www.ccca-btp.fr

    /3cabtp

