LES baro-mètres DU CCCA-BTP

BVA
BAROMÈTRE VIE APPRENTI

BVE
BAROMÈTRE VIE ENTREPRISE

L'AVIS DES APPRENTIS ET DES ENTREPRISES

L'apprentissage du BTP par ceux qui le vivent

Édition 2025

CCCA BTP

SOMMAIRE

→ **Édito** 3
Par Christophe Possémé, président du CCCA-BTP

→ **Ils témoignent** 4
Les BVA et BVE au service des organismes de formation

→ **Caractéristiques des répondants** 6

→ **L'apprentissage au cœur des transitions du BTP** 8
Comment l'environnement et l'innovation infusent dans les formations

→ **Pourquoi ils s'engagent dans l'apprentissage** 18
Les motivations des apprentis et des entreprises

→ **Un parcours de formation qui donne satisfaction** 32
De l'accueil au diplôme, le retour positif des apprentis et des entreprises

→ **Une meilleure coordination des acteurs** 46
Entre entreprises et CFA, une relation renforcée au service des apprentis

→ **Retrouvez l'intégralité des baromètres du CCCA-BTP sur Repères** 61

→ **Le CCCA-BTP, acteur n°1 de l'apprentissage en France** 62

90,8%
des apprentis affirment que l'apprentissage a répondu à leurs attentes.

89,8%
des apprentis recommanderaient leur formation à un proche.

90,3%
des entreprises ont une image positive du CFA où a été formé leur apprenti.

84,8%
des apprentis jugent que c'est à leur génération de porter l'innovation dans le secteur du BTP.

97,2%
des maîtres d'apprentissage estiment que les entreprises du BTP auront un rôle décisif dans la préservation de l'environnement dans les 10 ans à venir.

ÉDITO

Par Christophe Possémé, président du CCCA-BTP

Réalisés chaque année par le CCCA-BTP, les Baromètres Vie Apprenti (BVA) et Vie Entreprise (BVE) nous offrent un regard unique sur la réalité de l'apprentissage aux métiers du BTP en France. En ces temps complexes pour les acteurs des secteurs du bâtiment et des travaux publics, les résultats que vous allez découvrir dans cette nouvelle édition constituent un motif de fierté au regard des efforts engagés ces dernières années sur l'apprentissage, ainsi qu'un encouragement à les maintenir.

Cette année plus encore que dans les précédentes éditions, **les BVA et BVE font état d'un niveau de satisfaction record des apprentis comme des entreprises de notre secteur du BTP** sur les formations délivrées par les CFA. Les résultats font également apparaître de nets progrès sur l'information des apprentis et des entreprises avant l'entrée en formation. Ils mettent ainsi en lumière une meilleure coordination entre CFA et entreprises sur les différents temps de la formation et un engagement partagé sur la montée en compétences des futurs professionnels de notre secteur.

Certes, des marges de progression existent pour améliorer plus encore le suivi de l'apprenti tout au long de son parcours de formation jusqu'à son insertion socio-professionnelle. Mais sachons avant tout **voir dans ces résultats une double reconnaissance du travail des entreprises et des organismes de formation aux métiers du BTP**.

En quelques années, les CFA ont su faire évoluer leur offre de formation aux besoins en compétences des entreprises et aux évolutions de la filière. Dans un contexte financier parfois complexe, ils ont atteint les hauts standards de qualité pédagogique et de services voulus par les professionnels du BTP et le législateur ont été certifiés par Qualiopi. Au quotidien, les équipes des établissements de formation s'engagent pour l'accueil et l'insertion professionnelle de publics toujours plus diversifiés.

L'engagement des entreprises du BTP doit lui aussi être salué. Sur un marché de plus en plus incertain, elles continuent d'accueillir et de former massivement des apprentis, conscientes que la transmission des savoir-faire et de l'excellence de leurs métiers fait partie de leurs missions. **C'est un investissement dans l'avenir, car ce sont les jeunes que nous formons aujourd'hui qui demain assureront la relève et seront les forces vives de notre secteur**. Les entreprises maintiennent aussi le cap sur la transition numérique et environnementale de nos métiers, qui est un impératif pour notre secteur et, plus généralement, pour notre pays. Dans cette évolution, les entreprises comptent aussi sur les apprentis pour porter l'innovation dans le BTP, que ce soit sur les méthodes ou les matériaux utilisés.

À l'heure où la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) s'affirme comme une priorité, entreprises et centres de formation à nos métiers du BTP forment et accompagnent chaque jour des dizaines de milliers d'apprentis vers une insertion socio-professionnelle réussie. Ils s'engagent aussi sur des pratiques plus innovantes et plus durables pour la planète. Le CCCA-BTP porte et soutient leur engagement au long cours, pour faire de l'apprentissage la voie de formation d'excellence et de réussite pour les jeunes qui choisissent nos métiers du bâtiment et des travaux publics, mais aussi pour faire de l'apprentissage le vecteur des grandes transitions du secteur.

ILS TÉMOIGNENT

LES BVA ET BVE AU SERVICE DES ORGANISMES DE FORMATION

Mélanie Cosmides,
Responsable Qualité régionale,
CFA du Bâtiment PACA
6 sites, 5 000 apprenants

Comment utilisez-vous les Baromètres Vie Apprenti et Vie Entreprise dans votre politique de qualité ?
Dans le BVA et le BVE, nous apprécions bien sûr la mesure des différents taux de satisfaction mais aussi la possibilité laissée aux répondants de s'exprimer librement en fin de questionnaire. Ces verbatims complètent bien les données chiffrées, et nous permettent de dégager les éléments les plus significatifs sur l'expérience des apprentis et des entreprises.
Nous complétons ces baromètres par des enquêtes de satisfaction internes, avec des questionnaires plus courts et ciblés. C'est sur cette base que nos CFA construisent leurs plans d'actions qualité. Ils intègrent ensuite ces éléments dans des « plans de progrès » qui ont une dimension plus large permettant d'inscrire leurs actions dans le temps. Il s'agit de capitaliser sur ce qui fonctionne et d'agir sur les points d'insatisfaction.

Pouvez-vous nous citer des exemples d'actions engagées à la lumière des résultats des Baromètres ?
Nos CFA sont engagés dans une démarche d'amélioration continue, avec des revues de direction qui leur permettent de capitaliser sur les données collectées au fil des ans, et d'observer avec le recul si les actions entreprises ont porté leurs fruits. Un bon exemple d'actions engagées à la lumière des Baromètres porte sur la coordination de la pédagogie avec les entreprises. Ces dernières années, et particulièrement après la crise du Covid, nous avons insisté sur le besoin de recréer du lien entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage : les derniers résultats du BVE montrent que cela a fonctionné. Alors qu'il y a quelques années, près de la moitié des entreprises déclaraient ne pas avoir reçu de visite de formateurs en cours de contrat, aujourd'hui les deux tiers nous disent en avoir bénéficié. Les maîtres d'apprentissage nous disent aussi mieux savoir ce que l'apprenti fait pendant son temps au CFA.

Certains résultats peuvent-ils vous inciter à adapter l'approche pédagogique ?
Nous avons un exemple intéressant avec le CFA de Toulon. Au sein de cet établissement, le BVA mettait en lumière une dégradation de la satisfaction par rapport aux locaux et aux équipements. Nous venons de lancer un projet ambitieux pour restructurer et rénover les bâtiments, mais au regard de nos intentions pédagogiques.

> « Il s'agit de capitaliser sur ce qui fonctionne et d'agir sur les points d'insatisfaction.

L'idée, ce n'est pas de rénover pour rénover, mais de lier ce projet à l'amélioration de l'offre, en repensant la manière dont va s'articuler la pédagogie de l'alternance. Dans ces nouveaux locaux, il s'agira de repenser les espaces d'acquisition théorique et pratique, en intégrant des équipements innovants, de manière à disposer d'espaces plus ouverts, modulables et collaboratifs. Il s'agit d'impliquer les apprentis dans la définition de leur propre parcours de formation, pour les rendre davantage autonomes et les préparer aux conditions dans lesquelles ils évolueront sur les chantiers avec les différents corps de métier.

Céline Pereda-Arnaud,
Directrice IFTP Occitanie
14 sites de formation,
700 apprenants

Comment le BVA et le BVE s'intègrent dans vos politiques de qualité ?
Le BVA et le BVE sont complètement intégrés à notre politique de qualité. Les enquêtes sont diffusées par les chargés de mission auprès des apprentis, en leur rappelant la nécessité de répondre à l'intégralité du questionnaire. On a plutôt de bons taux de retour, entre 70 et 80% pour le BVA, qui nous permettent de nous appuyer sur des données représentatives. Côté entreprises, nous complétons les résultats du BVE par d'autres mesures, réalisées à l'occasion des différents échanges que nous avons avec elles en cours d'année. Nous les interrogeons par exemple sur leurs besoins d'alternance ou sur leurs projets de reconduction de contrat d'apprentis avec nos établissements, qui viennent compléter les taux de satisfaction et de recommandation du BVE.
Les résultats du BVA et du BVE sont ensuite intégrés dans nos indicateurs de performance. Les résultats sont très détaillés : nous sommes surtout attentifs aux taux de satisfaction sur les formations et aux taux de recommandation, qui montrent la satisfaction globale par rapport au centre de formation.
Certaines données des Baromètres sont plus difficilement exploitables pour notre centre, qui s'appuie sur un modèle hors les murs, avec un réseau de partenaires pédagogiques qui accueillent nos formations. Sur les questions ayant trait au matériel ou aux locaux par exemple, nous traitons ces problématiques dans une approche d'amélioration continue, en lien avec nos partenaires, en visant une réponse rapide aux problèmes rapportés par nos apprentis.

Les résultats des Baromètres vous aident-ils dans le suivi du référentiel Qualiopi ?
Parmi les indicateurs importants pour Qualiopi, le BVA et le BVE nous donnent des informations capitales sur les taux de satisfaction des apprentis et des entreprises, ainsi que sur les taux de recommandation. Hors Baromètres, le taux de réussite aux examens et les taux d'insertion et de poursuite d'études sont décisifs. Plus largement, les enquêtes du BVA et du BVE nous permettent de définir des seuils d'alerte, en dessous desquels il faudrait intervenir. Par exemple, si demain notre taux de recommandation devait descendre en dessous des 80%, on s'organiserait pour traiter le sujet. Heureusement, nous n'avons pas encore été confrontés à cette situation, grâce à des taux de satisfaction qui restent largement au-dessus des seuils d'alerte que nous avons définis.

> « Si demain notre taux de recommandation devait descendre en dessous des 80%, on s'organiserait pour traiter le sujet.

Au-delà des indicateurs qui concernent votre établissement, êtes-vous attentive aux résultats globaux des Baromètres ?
Effectivement, nous nous intéressons aussi bien aux résultats sur notre centre de formation, qu'au document général du BVA-BVE. Ce qui est intéressant avec le BVA et le BVE, c'est de disposer de documents de synthèse, qui permettent d'avoir un regard global et précis sur l'apprentissage dans les métiers du BTP. Pour la filière, il est très utile de disposer d'un tel outil, normé, pour établir des points de comparaison d'année en année.

CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS

BAROMÈTRE VIE APPRENTI

→ Rappel méthodologique

Réalisée en 2024, cette enquête en ligne a été rendue possible par la participation de 157 CFA, soit 7 de plus que l'an dernier. Ces établissements accueillaient, ensemble, 67% des apprentis préparant une formation du BTP en 2022/2023. Ils ont relayé auprès de leurs apprentis le lien électronique vers l'enquête : **ce sont 30 620 réponses** qui ont ainsi pu être collectées, **soit 30% des apprentis** préparant une formation du BTP.

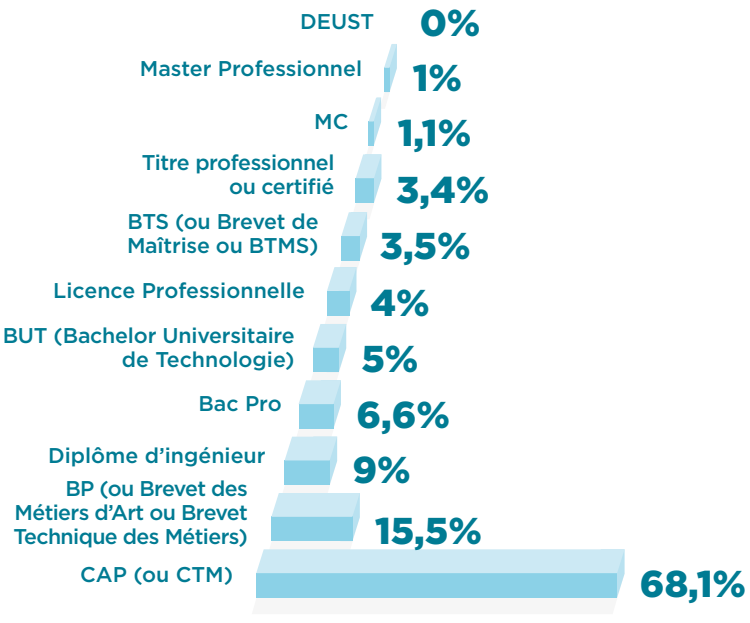
Il s'agit de la **8e édition** de l'enquête BVA, et de la **troisième réalisée à une fréquence annuelle** afin de mettre à disposition des organismes de formation des informations plus régulières dans le cadre de leurs audits Qualiopi.
Dans leur majorité (64%), les apprentis viennent de **familles dont au moins un membre proche** (parents, frères ou soeurs, oncles ou tantes) **travaille ou a travaillé dans le BTP**. Et pour 56%, la famille compte au moins un membre qui a été apprenti.

Sept jeunes sur dix (70,5%) indiquent que c'est **la première fois qu'ils sont apprentis.** Avant d'être apprentis, **39% étaient élèves au collège** dont 36% en classe de 3e, 22% **préparaient un bac** dont 14% un bac pro, 11% étaient scolarisés en CAP au lycée, 8% étaient en emploi, 5% **suivaient des études post-bac**, 5% étaient déscolarisés, 9% se trouvant dans d'autres situations.

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

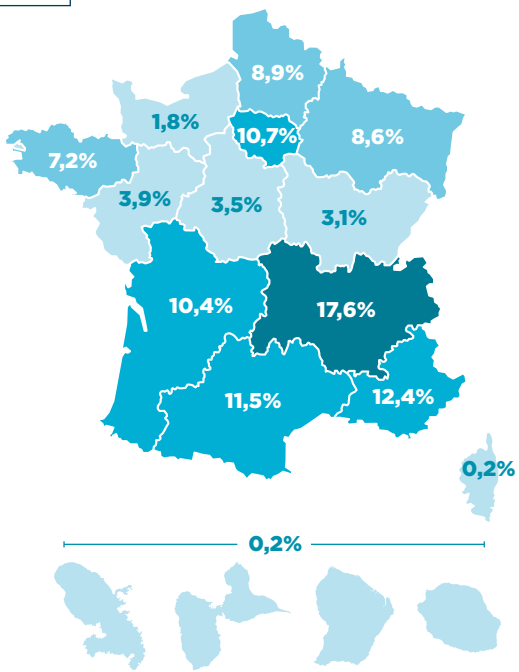
Quel diplôme préparez-vous actuellement ?

TABLEAU 0.1



Dans quelle région se trouve le CFA où vous êtes inscrit(e) ?

TABLEAU 0.2



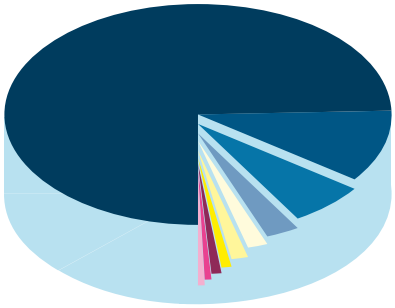
BAROMÈTRE VIE ENTREPRISE

→ Rappel méthodologique

Cette enquête en ligne a été réalisée, en 2024, avec le soutien de **180 CFA**, soit 16 de plus que l'an dernier. Ces établissements regroupent **67%** des apprentis du BTP en 2022/2023. La collecte des informations sur les entreprises formatrices a été faite par le CCCA-BTP qui, après dédoublonnage, a envoyé le questionnaire au nom du directeur du CFA où est formé l'apprenti. Le **taux de réponse se situe à 20%** sur le périmètre des CFA partenaires.
Au final, **près de 8 800 réponses** ont ainsi été collectées, dont 75% par le dirigeant lui-même. Le profil de ces dirigeants est intéressant puisqu'ils sont eux-mêmes, pour **44% d'anciens apprentis**. Pour sept sur dix (70%), leur domaine de formation initiale était le BTP. Dans leur majorité, ils sont **détenteurs d'un CAP ou BEP (30%) ou d'un diplôme de niveau 4 (23%)** type BP ou Bac Pro. Ils sont aussi **19% à avoir obtenu un diplôme à bac+2** (BTS ou IUT), 15% un diplôme à bac+3, et 6% un bac général ou technologique - 7% étant ans une autre situation.
Il s'agit de la **7e édition de l'enquête BVE**, et de la troisième réalisée à une fréquence annuelle.
Les tableaux présentés **en rose** dans le document sont issus du Baromètre Vie Entreprise.

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

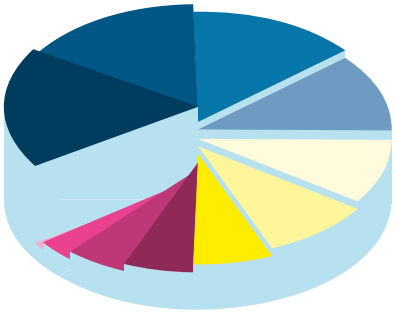
TABLEAU 0.3



74,7%	Chef d'entreprise, dirigeant, gérant, artisan
10,5%	Assistante(e) de direction, administratif(ve)
6,2%	Ressources humaines
2,8%	Conjoint du chef d'entreprise
1,9%	Comptable, expert-comptable
1,2%	Responsable technique
0,9%	Chargé d'affaires, chargé d'études, métreur, commercial
0,7%	Autre
0,6%	Conducteur de travaux
0,5%	Chef d'atelier

Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?

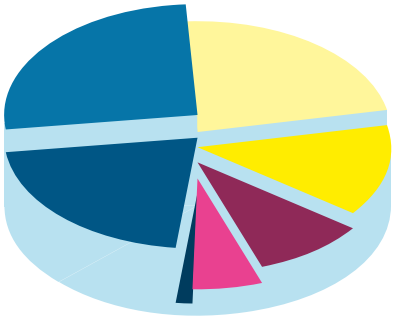
TABLEAU 0.4



17,9%	Bois (menuiserie, charpente, construction bois)
15,7%	Énergie (plomberie, chauffage)
14,4%	Finition (peinture, revêtements, plâtrerie, carrelage, miroiterie)
11,3%	Entreprise générale du bâtiment
9,5%	Électricité
9,1%	Gros oeuvre
6,7%	Couverture
5,7%	Travaux publics
5,2%	Serrurerie métallerie
3,3%	Entreprise privée hors secteur BTP
1,1%	Administration, collectivité territoriale...

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

TABLEAU 0.5



1,6%	0 salarié
21%	1 à 2 salarié(s)
26,2%	3 à 5 salariés
22,6%	6 à 10 salariés
13,4%	11 à 20 salariés
9,6%	21 à 50 salariés
5,6%	50 salariés et plus

01

L'apprentissage au cœur des transitions du BTP

Comment l'environnement et l'innovation infusent dans les formations

Dans un secteur de la construction en pleine mutation, apprentis et entreprises prennent leurs responsabilités sur deux défis majeurs : l'environnement et l'innovation. Ils se positionnent sur ces deux thèmes comme des acteurs engagés, qui font déjà évoluer leurs pratiques.

Déjà reconnues pour leur engagement dans la transmission des savoir-faire, **les entreprises du BTP assument plus largement leur responsabilité sociétale** : une sur deux indique avoir déjà une bonne connaissance de l'approche RSE, et plus de 90% reconnaissent que les entreprises du BTP ont dès aujourd'hui un rôle décisif dans la préservation de l'environnement.

Les apprentis partagent ce constat puisqu'à près de 80%, **ils mettent en avant le rôle des entreprises du BTP dans la préservation de l'environnement**. Et cette prise de conscience se double d'un changement dans les pratiques. À une écrasante majorité, les entreprises indiquent inciter leurs salariés (apprentis compris) à réduire les nuisances environnementales dans leur travail, et notamment les déchets et le gaspillage. Les apprentis confirment l'engagement de leur maître d'apprentissage pour améliorer l'impact environnemental des chantiers, avec un regard parfois plus critique sur certains points qui seraient moins pris en compte comme la réduction du bruit et des différentes sources de pollution.

Cette année, la part des entreprises qui disent utiliser des matériaux bas carbone ou biosourcés progresse encore, pour atteindre 29%. Et parmi elles, 78,5% forment leurs apprentis à ces solutions plus respectueuses de l'environnement. Dans cette lente mutation, les apprentis ont conscience de leur responsabilité : ils sont 8 sur 10 à juger que c'est à leur génération de porter le thème de la protection de l'environnement dans le secteur du BTP.

On retrouve cette idée d'une responsabilité générationnelle sur l'autre défi majeur de la filière, celui de l'innovation. Les entreprises elles-mêmes misent sur la génération des apprentis pour aller plus loin sur le sujet. **Au quotidien, les outils numériques confirment leur ancrage dans la profession** : près d'un apprenti sur deux affirme désormais avoir été formé aux solutions collaboratives de suivi et de gestion de chantier, au CFA comme en entreprise. Et 58% des entreprises disent utiliser des outils ou EPI connectés dans leur activité. Les employeurs attendent de ces outils innovants des gains en matière de sécurité et de productivité, mais aussi d'image et *in fine* d'attractivité pour continuer à attirer les jeunes vers les métiers du BTP.

93,7%

des maîtres d'apprentissage pensent que les entreprises du BTP ont un rôle important dans la préservation de l'environnement.

82,4%

des apprentis estiment que la préservation de l'environnement sera importante dans leur métier dans 5 à 10 ans.

57%

des apprentis jugent innovantes les pratiques de leur CFA.

DES ENTREPRISES CONSCIENTES DE LEUR RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

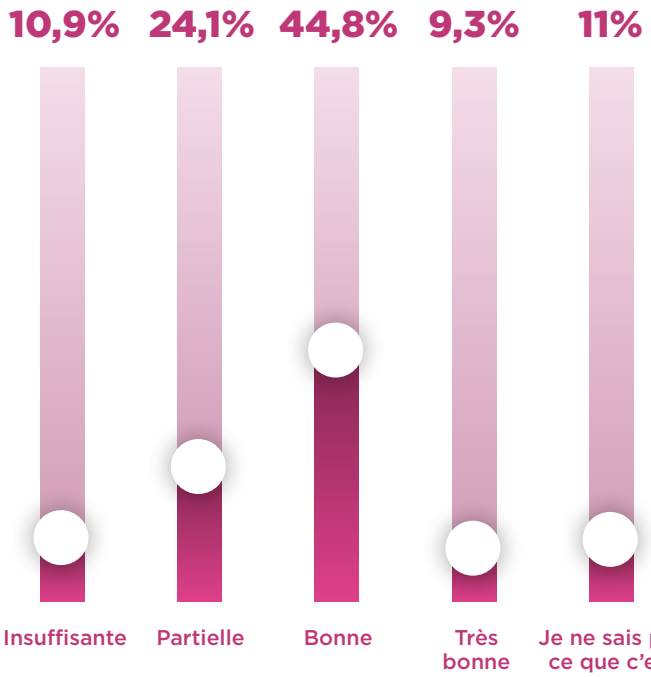
À une courte majorité, **les entreprises accueillant les apprentis formés aux métiers du BTP disent avoir une bonne (45%) voire une très bonne (9 %) connaissance de l'approche RSE**. Un quart d'entre elles (24%) jugent leur connaissance partielle et 11% insuffisante, quand 11% admettent ne pas savoir ce que le sigle de RSE peut recouper.
Quand on les interroge sur leurs besoins en termes de formation continue, les dirigeants des entreprises formatrices sont 15% à citer la RSE. Ce résultat se situe certes loin derrière des thèmes comme les nouvelles règlementations (31%), les nouvelles techniques de mise en œuvre (28%) ou les nouveaux matériaux (23%), mais au même niveau que la santé et sécurité au travail (17%) et devant d'autres compétences majeures comme le numérique professionnel (14%) ou l'organisation de la production (11,5%). Les dirigeants ne sont en revanche que 10% à se dire intéressés par une formation de leurs salariés à la RSE.

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) repose sur trois piliers : social, économique et environnemental. Le Baromètre Vie Entreprise creuse surtout la perception des dirigeants sur la dimension environnementale, et révèle leur prise de conscience sur le sujet. Ainsi, **94 % des répondants jugent important ou très important le rôle des entreprises du BTP dans la préservation de l'environnement dès aujourd'hui**, et 97% dans les 5 à 10 ans à venir. Cela dit, en affinant les résultats, on se rend compte que la part des dirigeants qui estiment ce rôle « très important » dès aujourd'hui s'est érodée sur un an, à 56% (-5,5 points), alors qu'ils restent très majoritaires (74%) à juger « très importante » la responsabilité des entreprises sur l'environnement dans les 5 à 10 ans.

Fait notable, la part des entreprises déclarant utiliser des matériaux bas carbone ou biosourcés est en progression sensible sur un an, à 29% (+3,5 points) tandis que 10,5% des répondants disent ne pas utiliser ces matériaux mais le regretter. Une majorité d'entreprises (54%) indique encore ne pas avoir l'utilité de ces matériaux, et elles ne sont plus que 7% à ne pas savoir ce que c'est : ces deux indicateurs sont en baisse de 1 à 2 points sur un an. Quand elles utilisent des matériaux bas carbone ou biosourcés, une large majorité d'entreprises (78,5%) forment ensuite leurs apprentis à leur mise en œuvre.

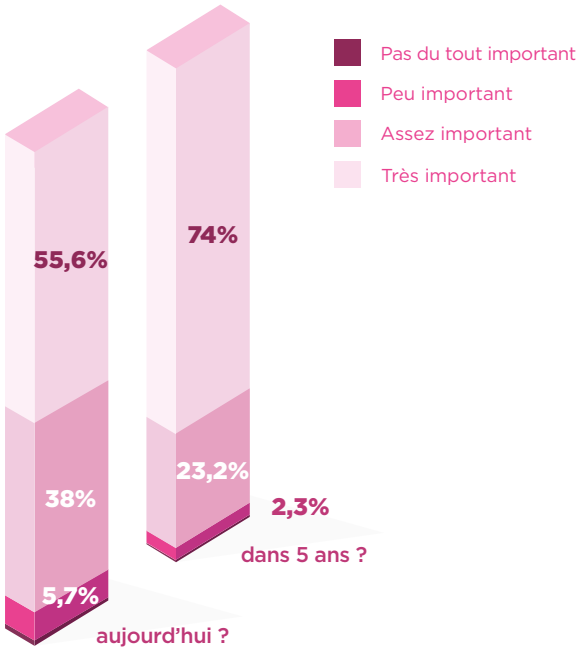
Comment qualifieriez-vous votre connaissance de l'approche RSE (responsabilité sociétale des entreprises) ?

TABLEAU 1



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

TABLEAU 2



Comme les dirigeants, **les apprentis estiment que les entreprises du BTP ont un rôle central dans la préservation de l'environnement** *(voir pages suivantes)*. Et ils font un retour globalement positif de leurs pratiques quotidiennes sur les chantiers. Ils sont ainsi 71% à juger que les techniques du développement durable sont utilisées durant leur travail en entreprise (+2,4 points sur un an), parmi lesquels 29% se retrouvent pleinement dans cette affirmation, et 43% se disent plutôt d'accord.

Les apprentis sont plus nuancés quand on les interroge sur l'implication des entreprises dans la réduction des nuisances environnementales. Les tendances générales restent positives, notamment sur les sujets qui permettent de concilier écologie et économie comme la réduction du gaspillage et des déchets. Dans le détail, les dirigeants sont 99% à dire qu'ils incitent au moins de temps en temps leurs salariés (apprentis compris) à gérer les déchets sur chantiers (dont 69,5% systématiquement), ce que confirment 81% des apprentis. De même, **99% des entreprises encouragent au moins de temps en temps la réduction du gaspillage (dont 65% systématiquement), un constat partagé par 83% des apprentis.**

Le décalage de perception est plus sensible quand on demande aux dirigeants s'ils incitent leurs salariés à ne pas polluer l'eau, l'air et le sol : 97% répondent par l'affirmative, ce que confirment 74% des apprentis. Idem sur la réduction du bruit, que 94% des entreprises disent encourager quand seulement 62% des apprentis font ce constat. Neuf dirigeants sur dix disent aussi inciter leurs salariés à protéger les végétaux et les animaux à proximité du chantier, suivis par 69% des apprentis.

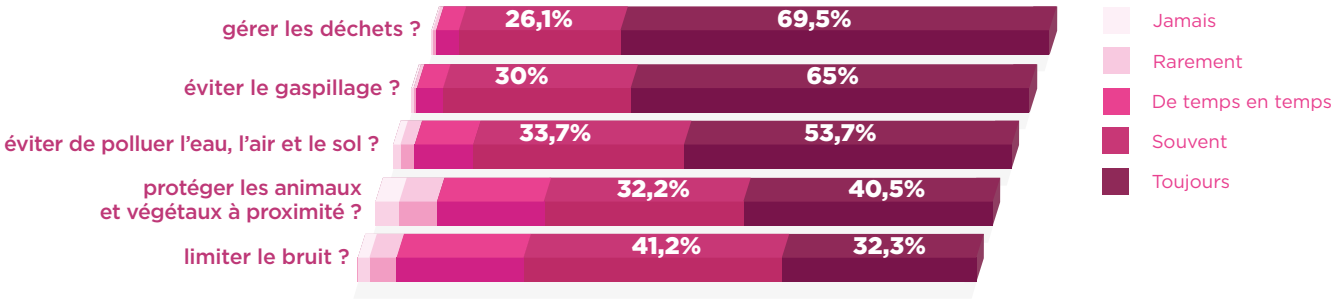
BVE

29,1%

des entreprises utilisent des matériaux biosourcés ou bas carbone, un chiffre en progression de 3,5 points sur un an.

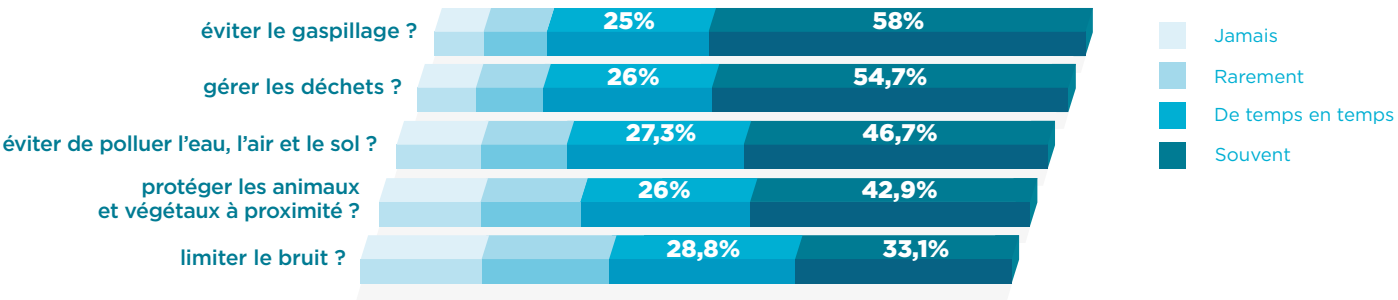
Incitez-vous vos salariés (apprentis compris), sur les chantiers, à…

TABLEAU 3



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

TABLEAU 4



LA QUESTION ENVIRONNEMENTALE MAJEURE CHEZ LES APPRENTIS

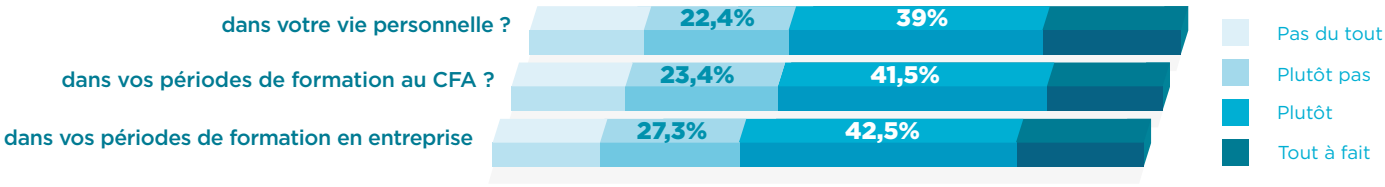
La protection de l'environnement devient année après année un thème toujours plus important pour les apprentis. Ils sont désormais 60% à se dire sensibles à ce sujet dans leur vie personnelle, en hausse de 1,4 point sur un an, mais de près de 9 points si on réfère à l'enquête menée en 2020/2021. Quand on les interroge sur leurs valeurs *(voir aussi page 21)*, une large majorité d'apprentis (84%) fait de l'environnement une notion importante, voire très importante pour 44% d'entre eux.

Chez les apprentis, cette sensibilité à l'environnement se double d'une prise de conscience de leur responsabilité pour changer les pratiques. **Huit sur dix estiment que c'est à leur génération de porter la protection de l'environnement**, que ce soit en général, en tant que citoyen (80,5%), dans l'entreprise où ils sont formés (80%) ou globalement dans le secteur du BTP (80%).

Sensibles à la question environnementale et conscients de leur responsabilité, les apprentis estiment que le sujet va de plus en plus influer leurs pratiques professionnelles. Ils sont 79% à juger que la préservation de l'environnement est une question importante dès aujourd'hui dans leur métier, et 82% qu'elle le sera dans 5 à 10 ans. Ces deux chiffres sont en progression de 1 à 2 points sur un an.

Êtes-vous personnellement sensible à la protection de l'environnement...

TABLEAU 5



Plus globalement, **les apprentis attendent des entreprises une implication dans la préservation de l'environnement**. Cette tendance est plus nette encore cette année que dans les précédentes éditions du BVA. **Les apprentis sont 78% à juger que le rôle des entreprises du BTP dans la préservation de l'environnement est important dès aujourd'hui** (+2,3 points sur un an) et 82% à estimer qu'il le sera dans 5 à 10 ans (+2,3 points également).

Les apprentis semblent avoir été notamment sensibles aux messages sur l'amélioration de la performance énergétique du parc bâti. Ils sont 79% à juger que les questions de la rénovation énergétique des bâtiments et des économies d'énergie sont importantes dès aujourd'hui (+2,4 points en un an), et 83% qu'elles le seront dans 5 à 10 ans (+2,3 points).

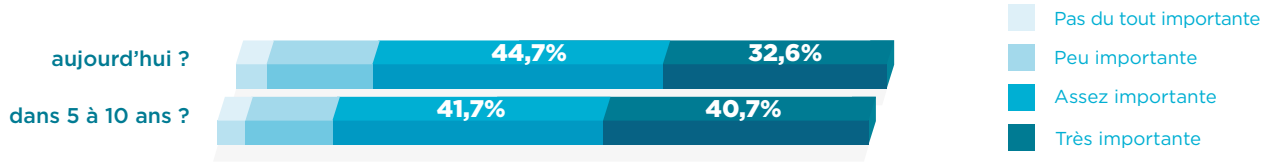
BVA

80,4%

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

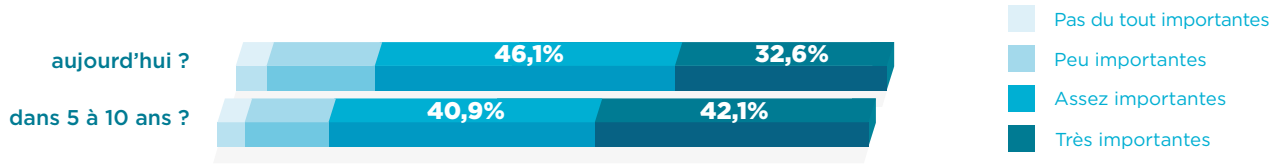
Dans votre métier, la question de la préservation de l'environnement, la jugez-vous...

TABLEAU 6



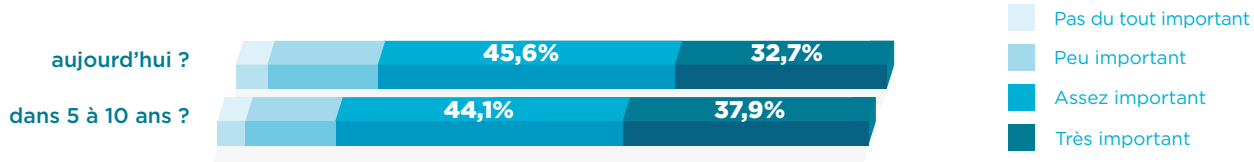
Les questions de rénovation énergétique des bâtiments et d'économies d'énergie, les jugez-vous...

TABLEAU 7



Le rôle des entreprises du BTP dans la préservation de l'environnement, le jugez-vous...

TABLEAU 8



→ Des CFA mobilisés sur le sujet de la rénovation énergétique

Les impératifs de rénovation énergétique et de réduction des consommations poussent les CFA formant aux métiers du BTP à adapter leur offre de formation. Selon le dernier Baromètre Vie Organisme de Formation (BVOF), les deux tiers d'entre eux (67%) prévoient d'intégrer des modalités pédagogiques liées aux enjeux de la transition / rénovation énergétique dans leurs cursus, sachant que 10% indiquent avoir déjà développé des contenus sur le sujet.

La rénovation énergétique est aussi l'un des thèmes sur lesquels les organismes de formation sont le plus en attente d'innovation : 87% aimeraient découvrir de nouvelles solutions sur le sujet. Les CFA expriment également des besoins sur les matériaux innovants (88%), et dans une moindre mesure sur des sujets comme les outils collaboratifs de gestion et de suivi des chantiers (64%), ou des solutions de décarbonation (71%).

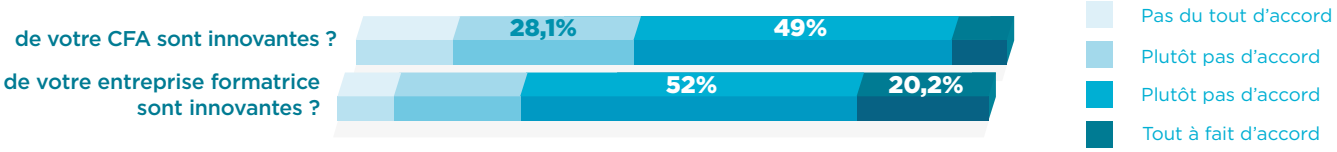
DES ATTENTES PARTAGÉES SUR L'INNOVATION

Comme l'environnement, **l'innovation est une thématique où professionnels et apprentis expriment des attentes mutuelles.** Pour les trois quarts des entreprises (76%), c'est à la génération des apprentis de porter l'innovation dans le secteur du BTP. Quand on leur demande ce qu'ils aimeraient savoir du temps de l'apprenti au CFA, les maîtres d'apprentissage citent bien entendu les nouvelles compétences qu'il a acquises (82%), mais aussi les nouvelles méthodes auxquelles il a été formé (70%), les nouveaux outils (53%) et les nouveaux matériaux (47%).

Les apprentis expriment une image très positive de l'innovation, jugée à 88% utile pour les entreprises du BTP. Ils partagent avec les entreprises l'idée que c'est à leur génération de porter ce thème dans le secteur du BTP (85%, en hausse de presque 4 points sur un an). Et ils pensent à 63,5% que c'est déjà le cas actuellement. Convaincus de leur rôle dans la diffusion de l'innovation, les apprentis renvoient dans le même temps une image des pratiques de formation plus moderne que les années précédentes. **Les apprentis sont ainsi 57% à juger innovantes les pratiques de leur CFA**, en hausse de 6,5 points par rapport à la dernière enquête du BVA. La tendance est tout aussi positive pour leur entreprise d'accueil : les apprentis sont 72% à juger ses pratiques innovantes, en hausse de 7 points sur un an. Malgré une utilisation toujours limitée de certains outils numériques *(voir pages suivantes)*, **les efforts d'innovation des entreprises et des CFA semblent porter leurs fruits, et convaincre les apprentis**.

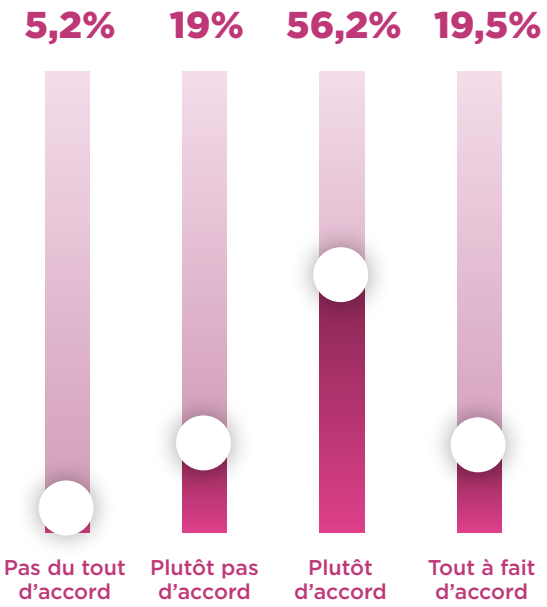
Diriez-vous que les pratiques...

TABLEAU 9



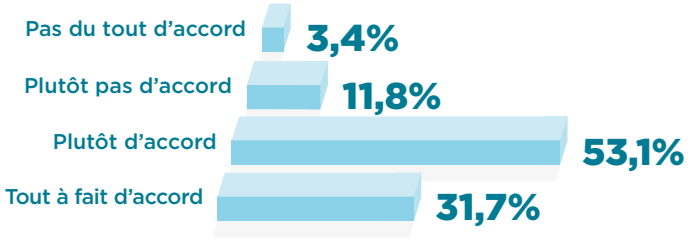
Pensez-vous que c'est à la génération des apprentis de porter l'innovation dans le secteur du BTP ?

TABLEAU 10



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

TABLEAU 11



BVA

88,4%

des apprentis jugent que l'innovation est utile pour les entreprises.

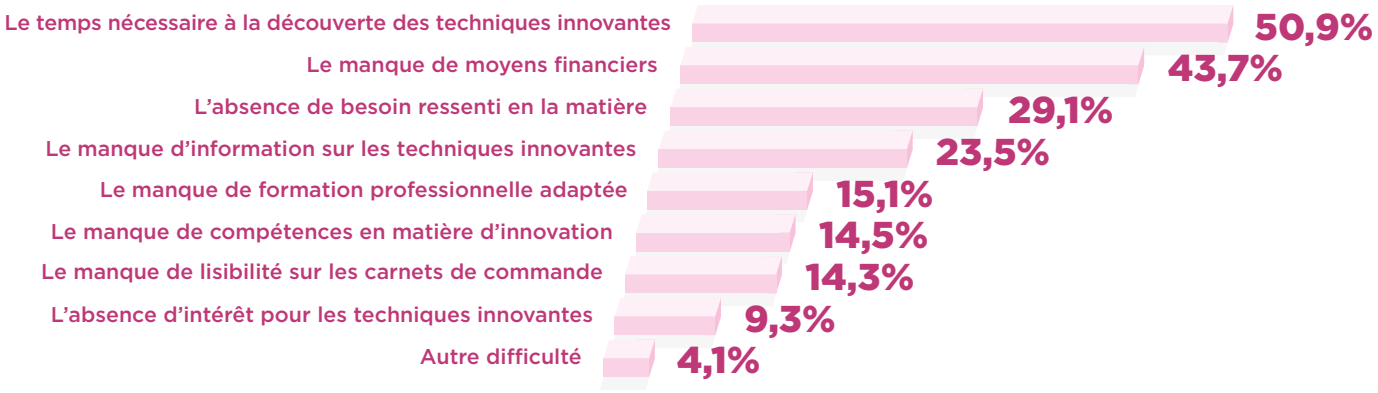
Quand on leur demande quelles innovations leur seraient les plus utiles, les entreprises citent plusieurs familles de solutions. Il y a d'abord **les matériaux qui leur permettraient de réaliser différemment leurs chantiers : matériaux innovants** (41,5%), matériaux biosourcés (16%) et matériaux bas carbone (15%). Viennent ensuite les équipements permettant d'améliorer la santé et la sécurité au travail, comme les exosquelettes (32%) et les EPI connectés (17%), ou les solutions améliorant l'organisation et le suivi du chantier, comme les outils collaboratifs de gestion de chantier (29%), les outils connectés (18%), les objets connectés (12%) et le BIM (6%). Les entreprises citent enfin des modes de production innovants comme les machines à commande numérique (15%), et les imprimantes 3D (4%).

Les bénéfices attendus sont eux aussi de plusieurs ordres. **La principale attente des entreprises concernant l'innovation porte sur la santé et la sécurité au travail** : elles espèrent avant tout rendre le travail moins pénible (48,5%) et garantir plus de sécurité aux salariés sur les chantiers (27%). Elles sont aussi attentives à la productivité, qu'il s'agisse d'augmenter l'efficacité des salariés sur les chantiers (32,5%), d'augmenter la qualité et de réduire le risque d'erreurs (23%), de diminuer la durée des chantiers (13,5%) ou d'en baisser le coût (12%). L'innovation est aussi une affaire d'attractivité, puisque 23% des dirigeants espèrent qu'elle donne envie de travailler dans leur entreprise et 16% qu'elle améliore leur image auprès des clients. À la croisée de ces différentes attentes, 23% des répondants attendent de l'innovation qu'elle améliore le service aux clients, et 22,5% qu'elle pérennise leur entreprise.

Quand on leur demande ce qui freine leur passage à l'acte sur l'innovation, **les entreprises citent toujours le manque de temps comme la principale raison** (51%). Le manque de moyens financiers suit à 44%, en hausse de plus de trois points en un an : si l'on y ajoute les 14% qui citent le manque de lisibilité sur les carnets de commande (+3 points également), on peut y voir la conséquence des difficultés croissantes du marché de la construction. Près de trois entreprises sur dix (29%) citent aussi le manque de besoin ressenti en la matière, mais seules 9% font état d'un manque d'intérêt pour les techniques innovantes. Manque d'informations (23,5%) ou de formations adaptées (15%) font également partie des freins à l'innovation cités par les entreprises.

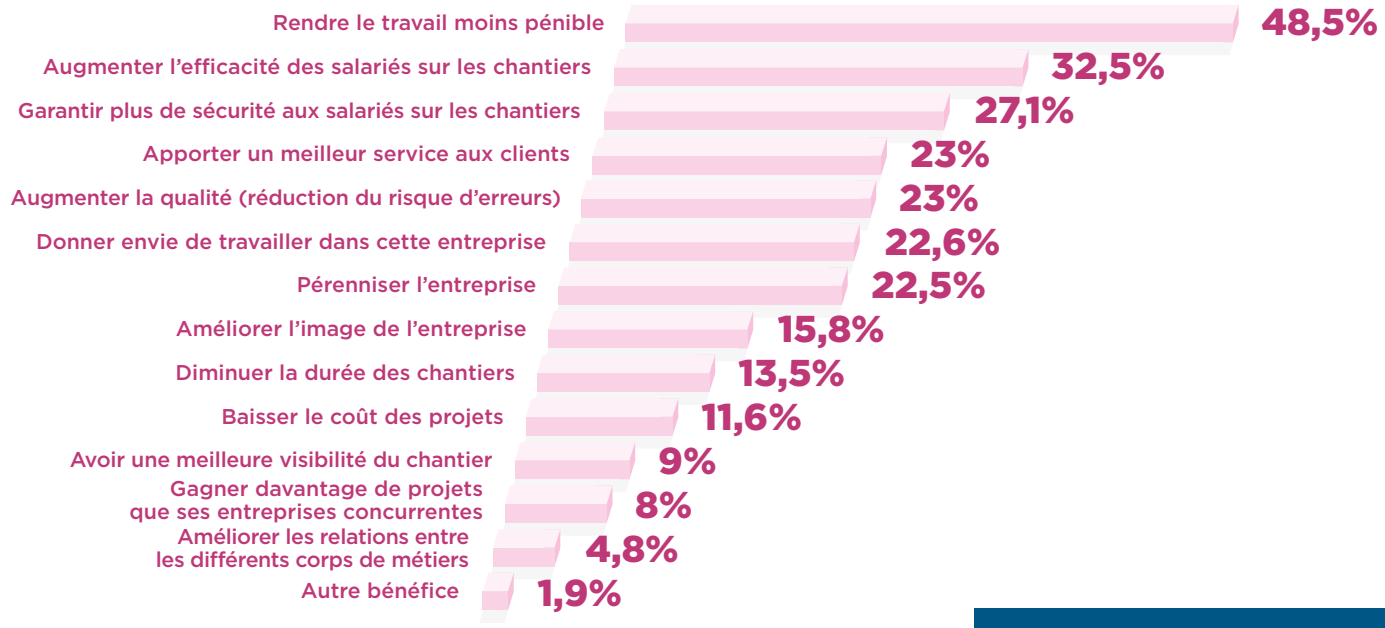
Quelles sont les 3 principales difficultés qui empêchent votre entreprise d'être plus innovante qu'elle ne l'est actuellement ?

TABLEAU 12



Quels seraient les 3 principaux bénéfices pour votre entreprise ?

TABLEAU 13



LES OUTILS NUMÉRIQUES, TOUJOURS PLUS PRÉSENTS DANS LES FORMATIONS

Ouverts à l'innovation, les apprentis utilisent de plus en plus les solutions numériques durant leur formation, et s'en disent satisfaits. De façon générale, **ils estiment à 71% que le numérique est une aide dans leur formation au CFA**, en hausse de près de 3 points sur un an, et de 17 points si l'on se réfère à l'enquête menée dix ans plus tôt, en 2013/2014. Ils sont aussi **76% à se dire satisfaits des équipements numériques qui sont mis à leur disposition au CFA**, en hausse de 2,7 points sur un an. Là encore, un regard sur le temps long montre le chemin parcouru : ce taux de satisfaction a augmenté de près de 8 points par rapport à la première année où la question a été posée aux apprentis, en 2020/2021. On peut y voir là encore le fruit des efforts engagés ces dernières années par les CFA pour s'équiper et former leurs équipes pédagogiques.

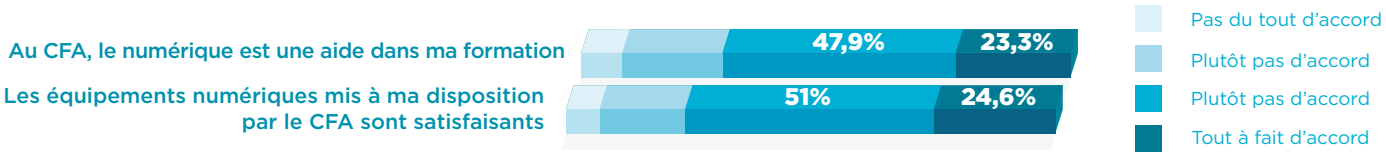
Globalement, la famille d'outils la plus courante reste les outils ou applications dédiés à leur métier : désormais près d'un apprenti sur deux (50%) dit y avoir été formé au moins de temps en temps au CFA, avec une progression spectaculaire de 12 points en un an. En entreprise, l'utilisation de ces outils est à peine moins courante, à 48%, en hausse de plus de 16 points en un an.

La deuxième famille d'outils la plus courante concerne les maquettes numériques (BIM) et visionneuses, auxquelles 33,5% des apprentis disent être formés souvent ou de temps en temps, un chiffre là encore en hausse sensible sur un an (+5 points). Près d'un apprenti sur cinq (20,5%) dit aussi utiliser ces outils en entreprise (+2,5 points sur un an). Le BVA met aussi en évidence des progrès sur les simulateurs numériques, expérimentés au moins de temps en temps par 25% des apprentis au CFA (+2,6 points) et 19% en entreprise (+2,3 points) et sur les modules de réalité virtuelle, que les apprentis sont 21% à avoir découvert au CFA (+3,4 points) et 17% en entreprise (+2,6 points). L'outil le moins utilisé reste l'imprimante 3D : 18% des apprentis y ont été formés au moins de temps en temps au CFA et 16% en entreprise, mais là encore ces chiffres sont en hausse sur un an, de respectivement 2,1 et 2,6 points.

Dans le détail, l'utilisation des solutions numériques varie selon les spécialités préparées. **Les apprentis en études d'encadrement sont par exemple beaucoup plus souvent formés aux maquettes numériques et visionneuses 3D** : 66% les utilisent au moins de temps en temps durant leur temps au CFA, soit le double de la moyenne. Le niveau du diplôme joue aussi : durant leur temps en entreprise, 68% des apprentis formés à des diplômes de niveau 5 à 7 utilisent au moins de temps en temps des outils numériques ou applications dédiés à leur métier, soit 20 points de plus que la moyenne.

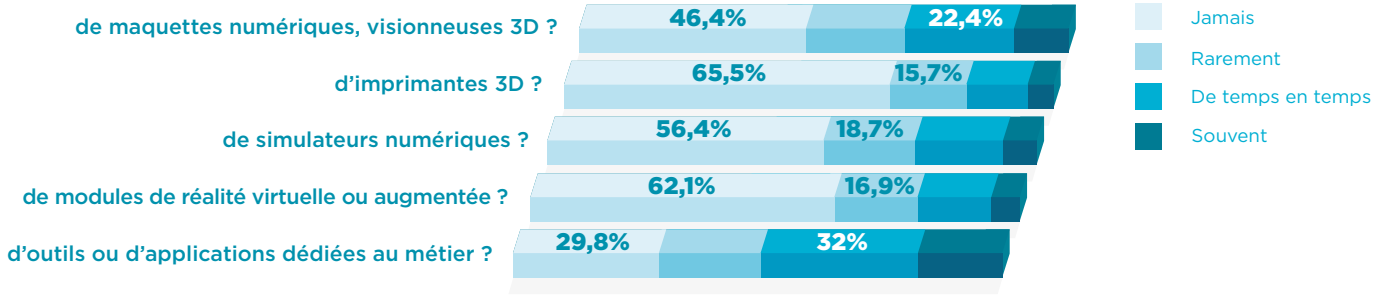
Votre avis sur le numérique ?

TABLEAU 14



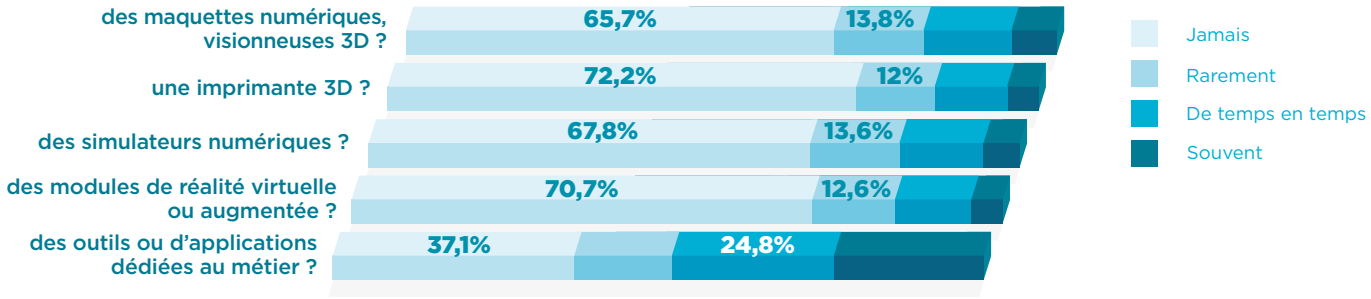
Le CFA vous forme-t-il à l'utilisation...

TABLEAU 15



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

TABLEAU 16



Dans leurs réponses au BVE, **les entreprises confirment la percée des outils collaboratifs de gestion et de suivi des chantiers**, qu'elles sont désormais une sur trois (34,5%) à utiliser dans leurs pratiques quotidiennes, en hausse de près de 3 points en un an. Il faut y ajouter les 13% d'entreprises qui indiquent ne pas utiliser ces solutions mais le regretter. Cela dit, près d'une entreprise sur deux (48%) dit encore ne pas avoir l'utilité de ces outils collaboratifs. L'utilisation du BIM reste rare (9%) et c'est aussi la solution la moins connue puisque 30% des entreprises formatrices disent ne pas savoir ce que c'est. Le recours à l'imprimante 3D est encore plus marginal puisque seuls 3% des maîtres d'apprentissage disent utiliser cette technique, quand 89% n'en voient pas l'utilité dans leur activité. L'utilisation des machines à commande numérique progresse légèrement (16%) mais reste surtout liée à l'activité : 35% des entreprises exerçant dans le bois et 45% de celles qui travaillent dans la métallerie y ont recours.

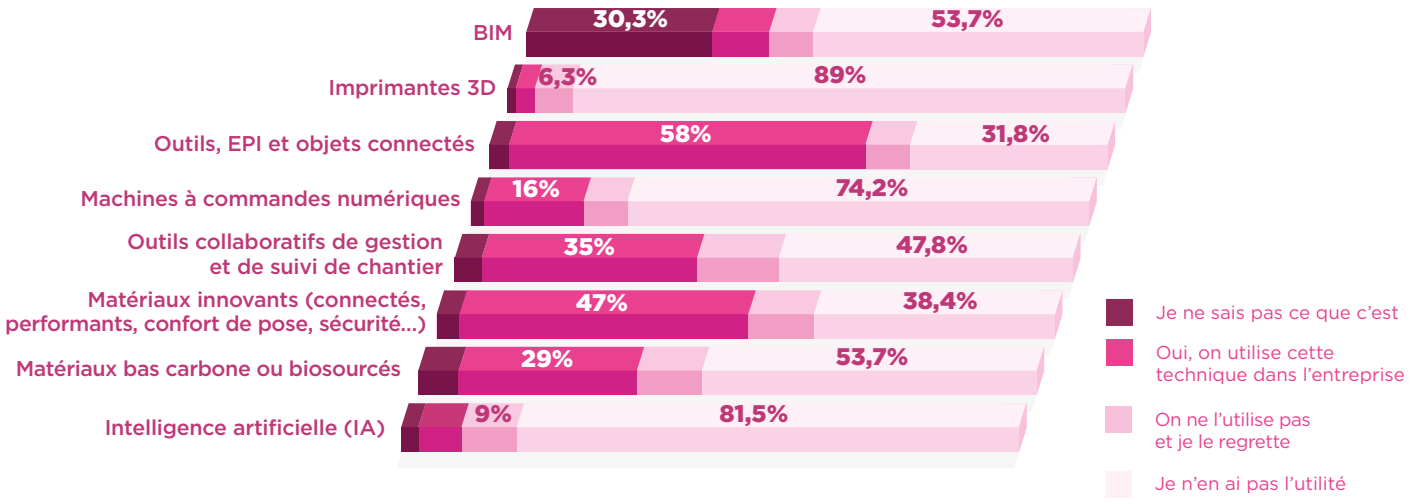
Interrogées pour la première fois cette année **sur les solutions liées à l'intelligence artificielle (IA), les entreprises restent encore peu nombreuses à les utiliser** : 7% disent déjà y avoir recours, et 9% regrettent de ne pas le faire. On notera que, si 81,5% des entreprises ne ressentent pas l'utilité de l'IA, seules 3% d'entre elles disent ne pas savoir ce que c'est - dix fois moins que le BIM donc.

Si on élargit le spectre de l'innovation, les solutions connectées restent les mieux connues des entreprises, qu'il s'agisse d'outils, EPI ou objets utilisés sur les chantiers : 58% des répondants disent utiliser ces outils, et 7% regretter de ne pas le faire. **De façon générale, près d'une entreprise sur deux (47%) dit utiliser des matériaux innovants**, que la plus-value de ces matériaux porte sur le confort de pose, la sécurité, la connectivité ou la performance.

Quand elles sont utilisatrices de solutions innovantes, les entreprises sont plutôt enclines à transmettre ces nouveaux savoir-faire. Elles sont 89% à former leurs apprentis à l'utilisation des outils ou EPI connectés, 84% aux matériaux innovants, 68% aux machines à commande numérique. Pour les outils collaboratifs de gestion et de suivi de chantier, la part des entreprises utilisatrices qui forment leurs apprentis est déjà plus faible, à 50%, et ce taux tombe à 39% pour le BIM et 26% pour les imprimantes 3D. La complexité technique de ces outils semble freiner la transmission des compétences.

Utilisez-vous les innovations suivantes dans votre entreprise ?

TABLEAU 17



02

Pourquoi ils s'engagent dans l'apprentissage

Les motivations des apprentis et des entreprises

Que l'on interroge les apprentis ou les entreprises, un constat s'impose : l'engagement dans l'apprentissage correspond à un choix mûri, mêlant des considérations personnelles et professionnelles. Pour une majorité des apprentis, ce mode de formation est une façon d'intégrer le monde du travail et de toucher un salaire : ils apprécient aussi l'organisation des études qui alternent entre CFA et entreprise.

Les entreprises sont quant à elles guidées par le désir de contribuer au renouvellement des métiers tout en répondant à leurs besoins de main d'œuvre sur les chantiers.

Au moment de choisir leur métier, les apprentis suivent à 54% leur goût personnel, mais intègrent aussi des considérations plus pratiques sur les rémunérations et les possibilités de trouver un emploi. Dans leur grande majorité, ils attendent de leur futur métier de pouvoir bouger et de faire quelque chose de leurs mains, mais apprécient aussi le travail en équipe et l'ambiance sur les chantiers.

Ces motivations posées, les apprentis se disent globalement satisfaits de l'information qu'ils ont reçue sur l'apprentissage, avant même la mise en relation avec leur structure de formation. La recherche du CFA et celle de l'entreprise sont portées avant tout par l'apprenti et ses proches : les entreprises confirment le rôle moteur des apprentis dans la prise de contact.

Engagées dans l'apprentissage qu'elles perçoivent comme une mission, les entreprises attendent en retour des apprentis curieux d'apprendre et de s'adapter : 81,5% font de la motivation un de leurs critères de recrutement. Un positionnement cohérent avec leur attention aux compétences comportementales de leurs salariés, considérées comme au moins aussi importantes que leurs compétences techniques par 95% des dirigeants.

54,1%

des apprentis suivent leur goût personnel au moment de choisir leur métier.

86,3%

des entreprises font de la motivation un de leurs critères de recrutement des apprentis.

94,6%

des dirigeants considèrent les compétences comportementales de leurs salariés au moins aussi importantes que leurs compétences techniques.

UN MODE DE FORMATION PROFESSIONNELLE PLÉBISCITÉ PAR LES APPRENTIS

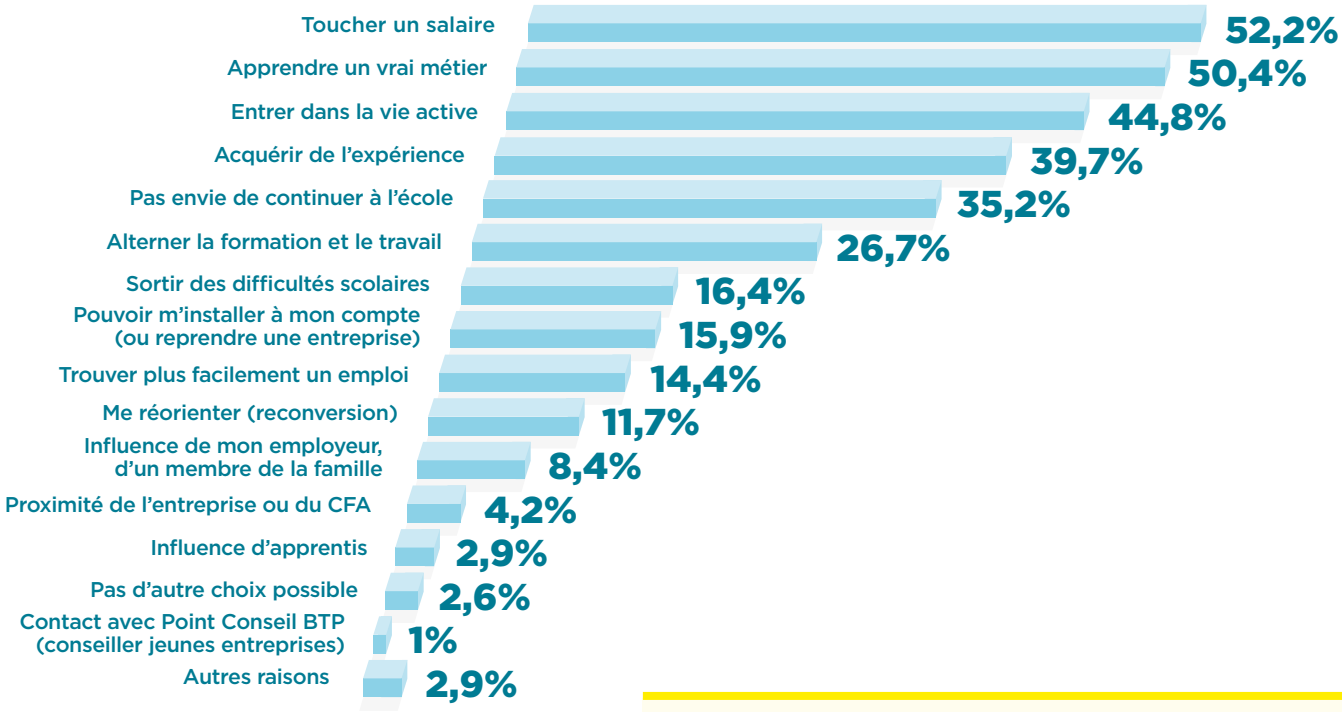
Toucher un salaire (52%), apprendre un vrai métier (50%), entrer dans la vie active (45%) : les trois motivations les plus citées par les apprentis pour expliquer leur choix de l'apprentissage **démontrent leur envie d'insertion professionnelle et d'autonomie financière**. Un apprenti sur six (16%) se projette même plus loin et voit dans l'apprentissage un levier pour s'installer à son compte ou reprendre une entreprise.

L'organisation de la formation en apprentissage est aussi un argument : un quart des répondants (27%) apprécie l'alternance entre les études et le travail, et surtout 40% y voient un bon moyen d'acquérir de l'expérience. 35% des apprentis expliquent qu'ils n'avaient pas envie de poursuivre l'école, et 16% ont vu dans l'apprentissage une façon de sortir des difficultés scolaires. Enfin, seuls 3% indiquent qu'ils n'avaient pas d'autre choix possible.

Globalement, **l'apprentissage est donc perçu par les apprentis du BTP comme la stratégie d'insertion professionnelle la plus adaptée à leurs envies et à leurs moyens**. Dans leur immense majorité (89%), ils sont d'accord pour dire qu'il vaut mieux préparer son diplôme en apprentissage qu'être élève ou étudiant, et pour 64% qu'il vaut mieux faire des études professionnelles que des études générales pour réussir dans la vie. Plus globalement, sept apprentis du BTP sur dix (71%) sont d'accord pour dire qu'être en apprentissage, c'est réussir ses études.

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

TABLEAU 18



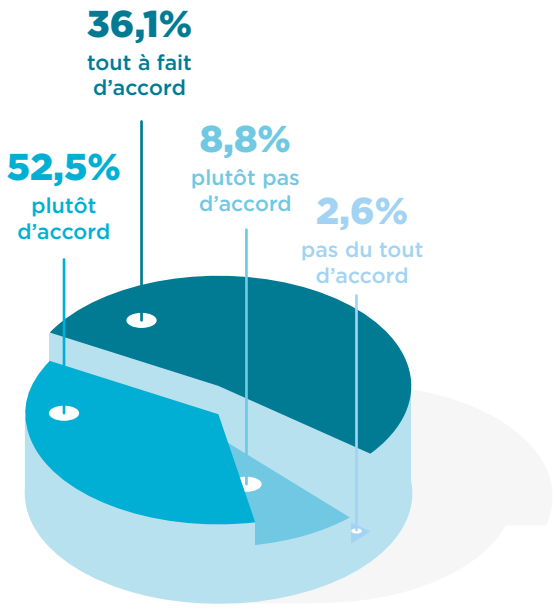
→ Le rôle de l'entourage dans le choix de l'apprentissage

Dans leur projet de formation, les apprentis du BTP peuvent souvent s'inspirer de leurs proches. **Plus d'un sur deux (56%) compte un membre de sa famille (parents, frères et sœurs…) qui est ou a été apprenti**. C'est particulièrement le cas des apprentis formés à la couverture (61%), et beaucoup moins de ceux qui se destinent aux métiers de l'électricité (52%).

Près de deux apprentis sur trois (64%) ont aussi un parent qui travaille ou a travaillé dans les métiers du BTP. Là encore, c'est parmi les apprentis qui se forment aux métiers de la couverture que cette proportion est la plus forte (70%) quand ce taux baisse à 59,5% parmi ceux qui se destinent au secteur de la métallerie. Le modèle familial joue donc certainement un rôle même si, au final, seuls 8% des répondants expliquent leur choix de l'apprentissage par l'influence d'un membre de leur famille ou de leur employeur. On le verra, l'entourage joue un rôle plus décisif au moment de choisir le métier préparé, puisque 28% des apprentis disent avoir été conseillés par un proche, qu'il s'agisse d'un membre de la famille, d'un ami, d'un professeur ou d'un employeur *(voir page suivante)*.

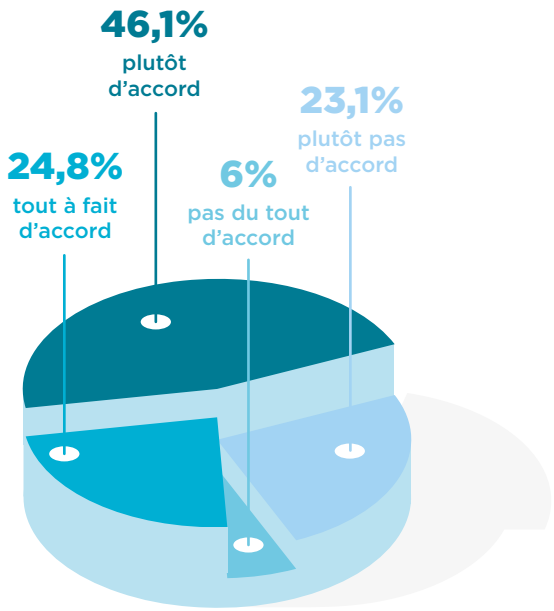
Il vaut mieux préparer son diplôme en apprentissage qu'être élève ou étudiant

TABLEAU 19



Être en apprentissage c'est réussir ses études

TABLEAU 20

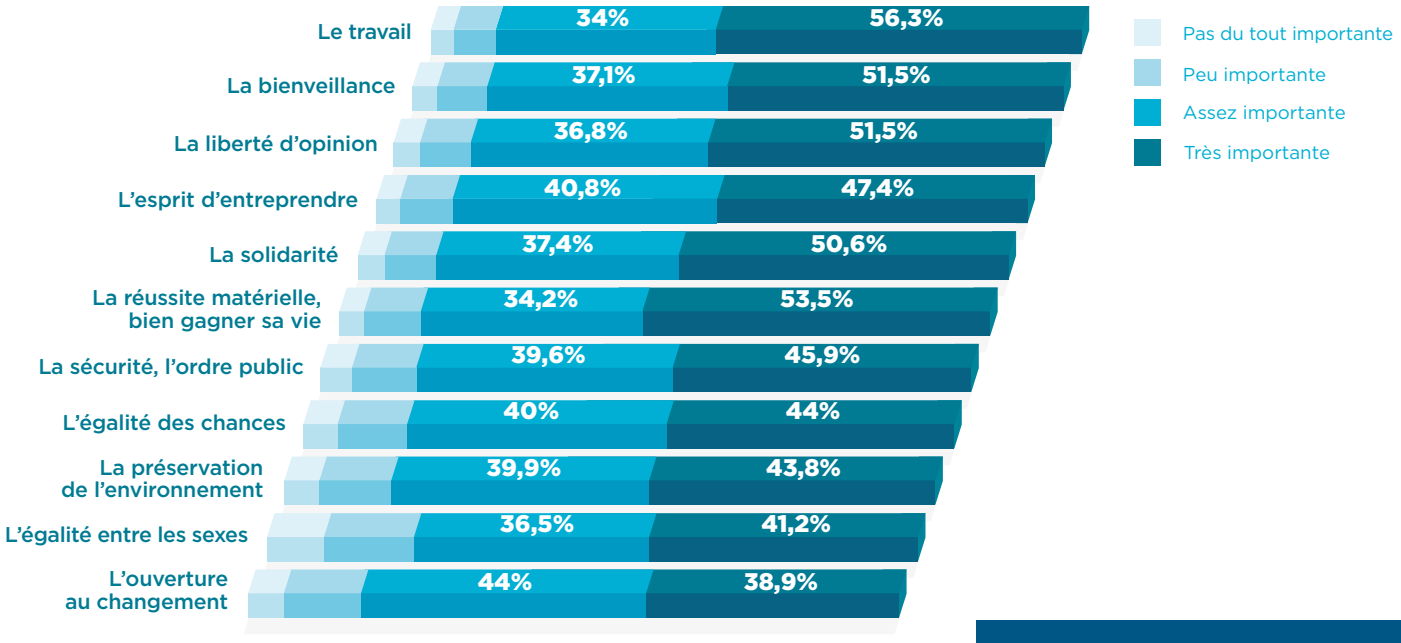


→ Le travail, une valeur toujours fondamentale pour les apprentis

Quand on interroge les apprentis du BTP sur **les valeurs qui comptent pour eux, celle qui remporte le plus d'adhésion reste le travail**, centrale pour neuf répondants sur dix (90%), 56% la jugeant « très importante » et 34% « assez importante ». L'esprit d'entreprendre (88%) et la réussite matérielle (88%) suivent de peu, mais aussi d'autres valeurs comme la bienveillance (89%), la liberté d'opinion (88%) ou encore la solidarité (88%) qui sont fortement plébiscitées. Parmi les valeurs qui leur sont proposées, l'égalité des sexes est la moins soutenue, même si une large majorité des apprentis du BTP (78%) la jugent importante. On notera que ce chiffre est sensiblement moins élevé que dans la première édition du BVA où on a interrogé les apprentis sur leurs valeurs, en 2020/2021 : à l'époque, 87% d'entre eux jugeaient l'égalité des sexes importante.

Pour chacune des valeurs suivantes, diriez-vous qu'elle est...

TABLEAU 21



CHEZ LES ENTREPRISES AUSSI, UN ENGAGEMENT AFFIRMÉ

Plébiscité par les apprentis pour les possibilités d'insertion professionnelle qu'il offre, **l'apprentissage l'est aussi par les entreprises pour deux raisons : leur engagement dans la transmission des savoirs, et les besoins de main d'œuvre liés à leur activité**. Cette année, près de six maîtres d'apprentissage sur dix (60%) indiquent qu'ils ont choisi d'accueillir un apprenti pour transmettre ce qu'ils savent et assurer le renouvellement du métier. Un chiffre en hausse de 2 points sur un an, et de plus de 5 points par rapport à la première édition du BVE où la question leur a été posée, en 2014/2015. Ils sont aussi 57% à estimer que former des apprentis fait partie des missions de l'entreprise.

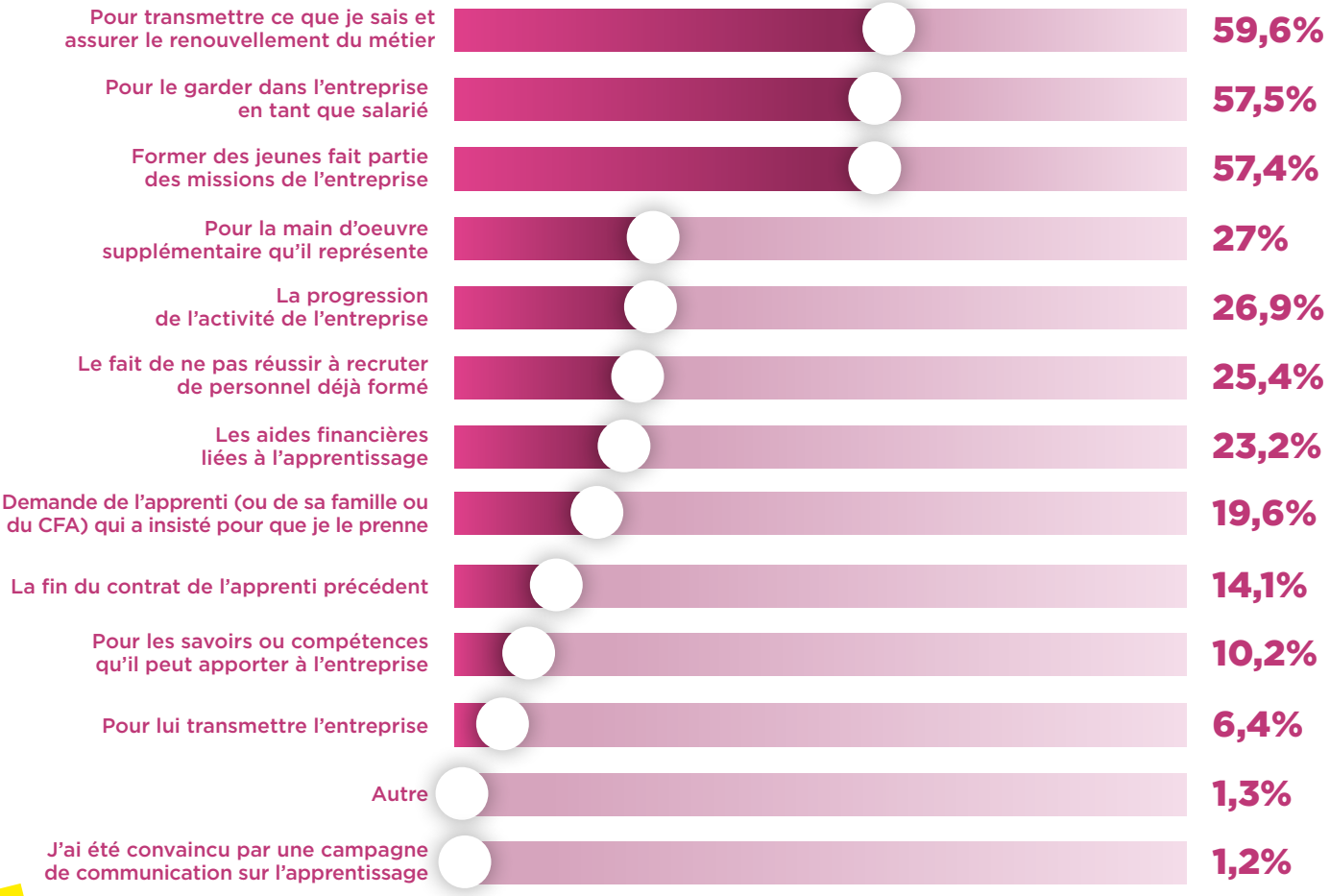
Conscientes de leur rôle dans le renouvellement du métier, **les entreprises voient aussi dans l'apprentissage un moyen de recruter une main d'œuvre qu'elles auront elles-mêmes qualifiée**. Elles indiquent à 57,5% espérer garder l'apprenti en tant que salarié à l'issue de sa formation, un chiffre en légère hausse sur un an (+1,4 point) mais 17,5 points plus élevé qu'en 2014/2015.

Plus d'une entreprise sur quatre (27%) explique l'accueil d'un apprenti par la main d'œuvre supplémentaire qu'il représente durant le temps de sa formation. Elles sont tout aussi nombreuses à citer un moyen de gérer la progression de l'activité de l'entreprise (27%) ou le fait de ne pas réussir à recruter de personnel déjà formé (25%). On notera aussi qu'une entreprise sur dix (10%) recrute un apprenti pour les savoirs ou compétences qu'il peut apporter à l'entreprise. Plus rarement, le dirigeant mise sur le contrat d'apprentissage pour transmettre son entreprise à l'apprenti (6%).

Cette année, la part des entreprises qui expliquent l'embauche d'un apprenti par les aides financières atteint 23%, en légère croissance sur un an (+1,4 point). Elles sont aussi plus nombreuses à dire qu'elles n'auraient pas recruté sans ces aides financières (55%, +4,4 points en un an). **On peut y voir le signe d'un début de fragilisation économique des entreprises face au retournement du marché de la construction**. Enfin, dans un cas sur cinq, l'accueil de l'apprenti correspond à la demande d'un tiers : l'apprenti lui-même, sa famille ou le CFA.

Qu'est-ce qui vous a conduit à recruter un(e) apprenti(e) ?

TABLEAU 22



Pour un certain nombre d'entreprises, **l'accueil d'un apprenti s'inscrit dans un fonctionnement établi de longue date**. Une sur sept (14%) indique ainsi avoir recruté son apprenti actuel après la fin du contrat de l'apprenti précédent, dans une forme de continuité. Par ailleurs, **les trois quarts des entreprises (75%) avaient déjà recruté un apprenti auparavant**. Parmi elles, une majorité (54%) accueille des apprentis depuis plus de dix ans, **signe d'une politique de formation inscrite sur le long terme et dans l'ADN du secteur**. Ce taux augmente en proportion de la taille de l'entreprise : 68% des entreprises de 21 à 50 salariés accueillent des apprentis depuis plus de 10 ans, et 79% des entreprises en comptant entre 101 et 200. D'ailleurs, dans près de huit cas sur dix, les entreprises entre 50 et 500 salariés espèrent garder l'apprenti comme salarié à l'issue de sa formation.

Pour les plus petites structures, l'accueil d'un apprenti est plus souvent une première : c'est le cas de 57% des artisans sans salarié et 52% des entreprises comptant 1 ou 2 salariés. C'est aussi parmi ces TPE que le soutien du gouvernement est le plus attendu par le dirigeant. À titre d'exemple, 27% des entreprises comptant 1 ou 2 salariés citent les aides financières comme l'une des motivations à l'embauche d'un apprenti. Et parmi elles, les deux tiers (65%) reconnaissent qu'elles n'auraient certainement pas ou sans doute pas embauché sans ces aides.

Mais parmi les TPE et PME qui avaient déjà recruté un apprenti, la pratique est là aussi parfois établie de longue date. Ainsi, 45% des artisans sans salarié, 40% des entreprises comptant 1 ou 2 salariés ou encore 56% des structures entre 6 et 10 salariés accueillent un apprenti depuis plus de 10 ans. Ce recrutement, au vu de la taille de l'entreprise, correspond moins souvent à un projet d'embauche : 26,5% des artisans sans salarié et 43% des entreprises avec 1 ou 2 salariés espèrent garder l'apprenti après sa formation. Dans près de six cas sur dix, **la transmission des savoirs est mise en avant par ces petites structures** : 61% des entreprises avec 1 ou 2 salariés et 63% des structures entre 3 et 5 salariés voient dans l'apprentissage l'occasion de transmettre ce qu'elles savent et de participer au renouvellement du métier.

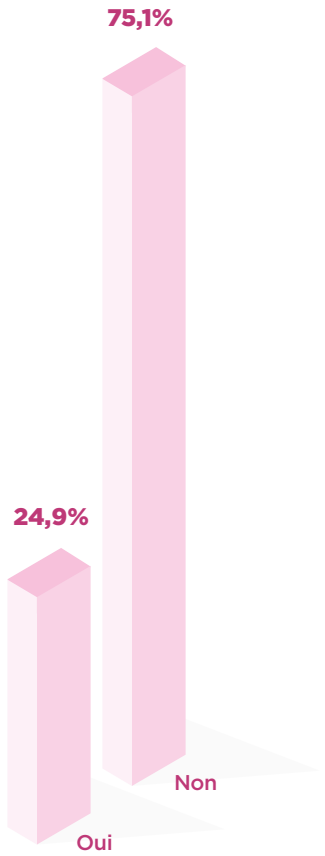
BVE

75,1%

des entreprises d'accueil avaient déjà recruté un apprenti auparavant, signe d'une politique de formation inscrite sur le long terme.

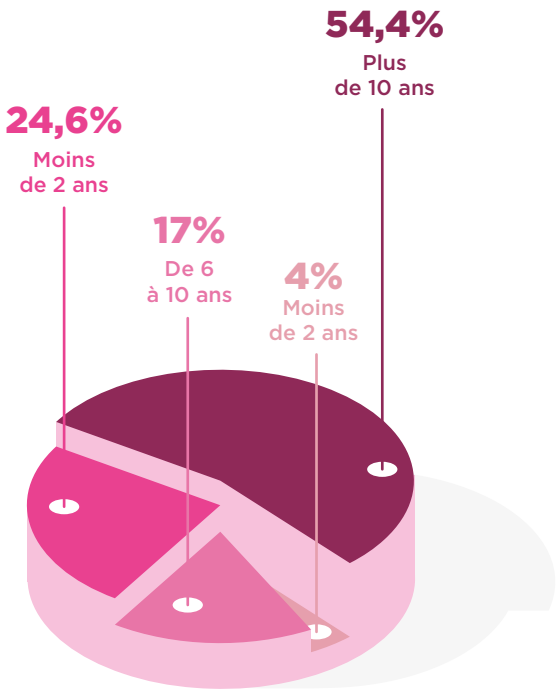
Est-ce la première fois que votre entreprise forme un(e) apprenti(e) aux métiers du BTP ?

TABLEAU 23



Puisque ce n'est pas la première fois que vous formez un(e) apprenti(e), depuis combien d'années en formez-vous ?

TABLEAU 24



CE QUE LES APPRENTIS AIMENT DANS LE MÉTIER CHOISI

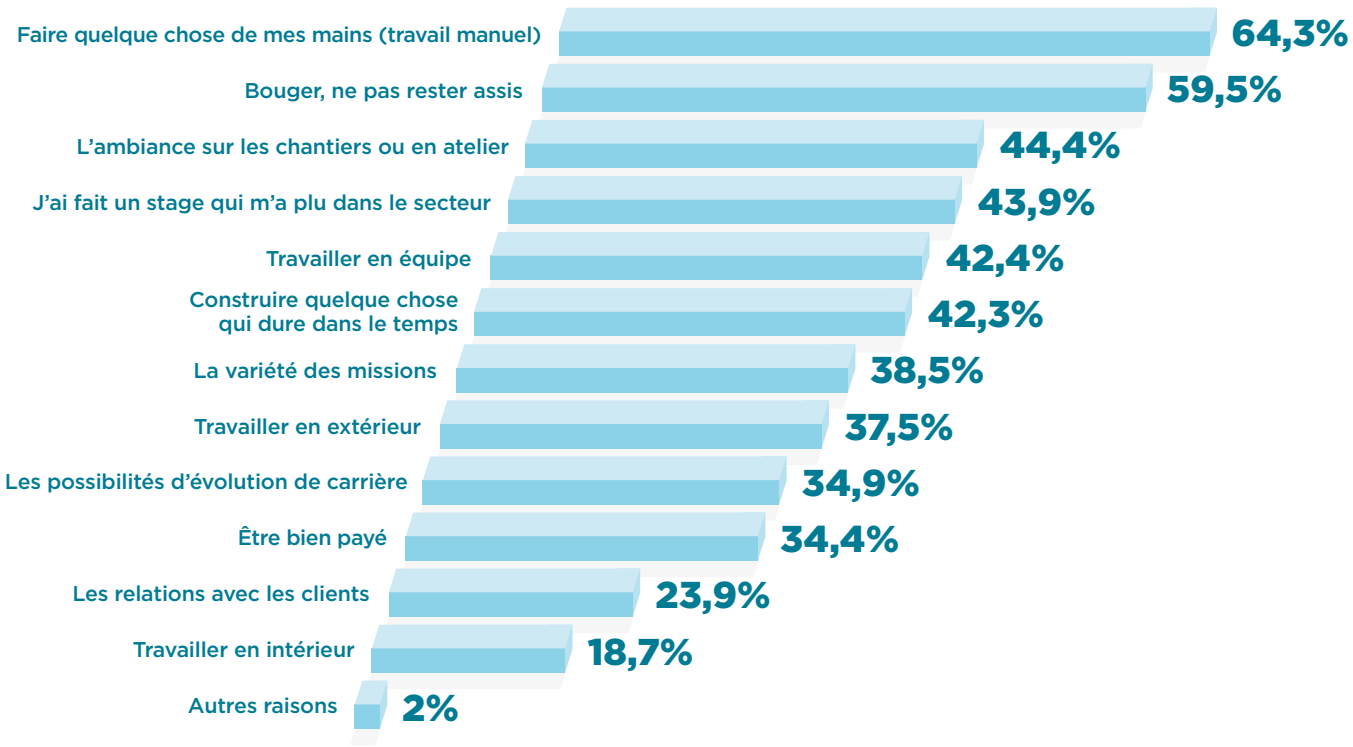
Au moment de décider du métier qu'ils exerceront, le **critère de sélection le plus souvent cité par les apprentis reste, à 54%, le goût personnel**, parfois appuyé par les conseils d'un proche (famille, amis), d'un professeur ou d'un employeur, pour 28% des répondants. Les apprentis s'orientent aussi vers **un métier dont ils pensent qu'il leur permettra de bien gagner leur vie** (38%), ou qui leur offre la certitude de trouver un emploi (24%) voire de reprendre une entreprise (12%). La proximité d'une entreprise d'accueil (10,5%) ou l'envie de participer, avec son métier, à la préservation de la planète (4%) sont plus rarement citées.

Un regard sur le temps long nous apprend qu'**il y a dix ans, les apprentis choisissaient encore plus leur métier sur la base d'un goût personnel** (68%, 14 points de plus qu'aujourd'hui), mais qu'en revanche ils accordaient moins de place à la perspective de bien gagner leur vie (24%, -14,4 points) ou à la possibilité de reprendre une entreprise (7%, -5 points). Tout indique que, bien que privilégiant avant tout leur goût personnel, les candidats à l'apprentissage choisissent leur formation avec un regard plus affuté sur leurs perspectives professionnelles de moyen et long termes, confirmant ainsi leurs réponses sur le choix de l'apprentissage pour intégrer le monde du travail *(voir page 20)*.

Quand on leur demande ce qu'ils aiment dans le métier choisi, les apprentis donnent des réponses assez variées selon les champs professionnels *(voir page suivante)* mais avec trois tendances partagées. La première concerne la possibilité d'avoir un métier manuel, physique : 64% des apprentis apprécient de faire quelque chose de leurs mains, et 59,5 % de pouvoir bouger dans leur activité, de ne pas rester assis. La deuxième tendance concerne l'organisation des métiers du BTP : 44% des répondants aiment l'ambiance sur les chantiers ou en atelier, 42% le fait de travailler en équipe, et 38,5% la variété des missions. La troisième tendance porte sur les perspectives professionnelles ouvertes par le métier choisi : 35% des apprentis y voient déjà des possibilités d'évolution de carrière, et 34% la promesse d'être bien payés. On notera enfin que 44% des apprentis ont développé un goût pour leur métier après un stage, et que 42% aiment l'idée de construire quelque chose qui dure dans le temps.

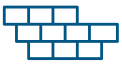
Qu'est-ce qui vous attirait vers ce métier puisque vous l'avez choisi par goût personnel ?

TABLEAU 25



→ Travaux Publics : l'esprit du collectif

Les apprentis qui se forment aux métiers des Travaux Publics se distinguent sur plusieurs points. **Ils aiment deux fois plus que la moyenne travailler en extérieur** (75%) et apprécient particulièrement le travail en équipe (63%, soit 20 points de plus que la moyenne). Ils font aussi partie de ceux qui apprécient le plus l'ambiance sur les chantiers (54%, +10 points). Ils sont aussi conscients des possibilités d'évolution de carrière qu'offrent leurs métiers (48%, +13 points au-dessus de la moyenne).



→ Maçonnerie et gros-œuvre : travailler en extérieur et en équipe

Le travail en extérieur convient bien aux apprentis formés à la maçonnerie et au gros-œuvre : c'est une motivation citée par 57% d'entre eux, presque 20 points au-dessus de la moyenne. **Ils aiment dans leur métier le fait de bouger** (63,5%, 4 points au-dessus de la moyenne), **le travail en équipe** (48%, +6 points) et surtout le fait de construire quelque chose qui dure dans le temps (53%, +10 points). La perspective d'être bien payé est un critère pour 4 apprentis maçons sur 10 (39,5%, +5 points).

→ Génie climatique : le lien aux clients

Les apprentis qui se forment aux métiers de l'énergie sont plus nombreux à aimer la relation aux clients : 33% en font un critère de choix de leur métier, soit 9 points de plus que la moyenne. Ils apprécient aussi l'idée d'être bien payés (45,5%, +11 points). C'est aussi l'un des champs professionnels où **les stages jouent le plus : 47% des apprentis en génie climatique ont développé un goût pour leur métier après cette première expérience** (+3,5 points).

→ Électricité : un projet professionnel affirmé

Comme les apprentis en génie climatique, ceux qui se forment aux métiers de l'électricité sont plus nombreux que la moyenne à avoir choisi leur formation suite à un stage (48%, +4,4 points). **Ils sont aussi parmi les apprentis qui se projettent le plus dans l'avenir : 40% attendent de leur métier d'être bien payés**, presque 6 points de plus que la moyenne, et 39% y voient des possibilités d'évolution de carrière (+4 points).

→ Finition : vive le travail en intérieur !

Le champ professionnel de la finition couvre une palette très large de métiers : il est celui où les motivations des apprentis se rapprochent le plus de la moyenne. À une exception près : **les futurs peintres soliers, plaquistes ou carreleurs plébiscitent deux fois plus le travail en intérieur**, à 37% contre 19% pour la moyenne des apprentis du BTP.

Sur des métiers contribuant souvent à l'aménagement intérieur ou à la décoration, on ne sera pas surpris d'apprendre que ces apprentis sont aussi moins sensibles à l'idée de construire quelque chose qui dure dans le temps (34%, presque 8 points sous la moyenne).

→ Menuiserie et construction bois : construire quelque chose qui dure

À 78%, les apprentis formés à la menuiserie et à la construction bois aiment la dimension manuelle de leur métier : c'est 14 points de plus que la moyenne. **Ils sont aussi ceux qui apprécient le plus l'idée de construire quelque chose qui dure dans le temps**, à 54% (+12 points). Ce champ professionnel, qui est l'un de ceux où l'on compte le plus de personnes en reconversion (18%), est aussi celui où les apprentis expriment le moins d'attentes sur le fait d'être bien payés (20%, presque 15 points sous la moyenne) ou d'avoir des possibilités d'évolution (25%, -10 points).

→ Couverture : la vie sur les toits

Pour 72% des apprentis formés à la couverture, le travail en extérieur fait partie de ce qu'ils aiment le plus dans leur futur métier, soit 34 points de plus que la moyenne. Ces apprentis font aussi partie de ceux qui apprécient le plus de construire quelque chose qui dure dans le temps (48,5%, +6 points).

→ Métallerie et matériaux associés : le travail manuel avant tout

Les apprentis formés à la métallerie **aiment dans leur futur métier le fait de faire quelque chose de leurs mains** (71%, 7 points au-dessus de la moyenne). Ils citent moins que la moyenne le travail en équipe (33%, -10 points) et les relations avec les clients (17%, -7 points), mais sont plus nombreux à vouloir construire quelque chose qui dure dans le temps (46%, +3,3 points).

→ Études d'encadrement : la variété des missions

Les apprentis préparant une formation à ces fonctions constituent une population à part parmi les apprentis du BTP : ils sont plus nombreux que la moyenne à apprécier la variété des missions (61%, +23 points) et les possibilités d'évolution de carrière (50%, +16 points). Anticipant leurs futures missions, ils citent aussi le travail en équipe parmi leurs principales motivations (52%, +10 points), mais aussi les relations avec les clients (33,5%, +10 points). **Plus détachés des chantiers, ils ne sont que 13% à attendre de leur métier une dimension manuelle**, 50 points de moins que la moyenne.

LE RÔLE D'UNE BONNE INFORMATION AVANT L'ENTRÉE EN FORMATION

On l'a vu, une majorité d'apprentis compte dans sa famille au moins une personne qui a elle-même été apprentie, et plus souvent encore au moins une personne qui a travaillé dans le BTP *(voir page 21)*. **Il n'en reste pas moins que l'information sur l'apprentissage reste une étape clé pour conforter le candidat dans son projet de formation**.

Cette année, les trois quarts des apprentis (75%) disent avoir reçu toute l'information nécessaire sur l'apprentissage avant même d'être en contact avec le CFA, en progression de presque 4 points sur un an, et de 8,5 points par rapport à l'enquête menée il y a dix ans, en 2013/2014. Le quart restant se partage entre ceux qui ont eu du mal à trouver cette information (13%) et ceux qui auraient aimé être informés d'une autre façon (11,5%).

L'information reçue sur l'apprentissage a visiblement convaincu : 24% des apprentis l'ont jugée « très positive » et 68% « plutôt positive », contre 8% qui l'ont jugée négativement.

Concernant la recherche du CFA, l'apprenti l'a trouvé dans 25% des cas par ses propres moyens. Il peut aussi compter sur l'appui de sa famille (24%) et de ses amis (21%). En dehors de ce premier cercle, les journées portes ouvertes du CFA (12%) et son site internet (17%) restent des moyens efficaces de se faire connaître de l'apprenti, même si les journées portes ouvertes sont deux fois moins citées que dans l'enquête menée il y a dix ans (22% en 2013/2014).

Le futur maître d'apprentissage peut aussi créer le contact avec le CFA (12%), comme d'autres figures éducatives telles que les professeurs (9%), les conseillers d'orientation (7%) ou les éducateurs (6%). Les autres prescripteurs sont cités par moins de 5% des répondants.

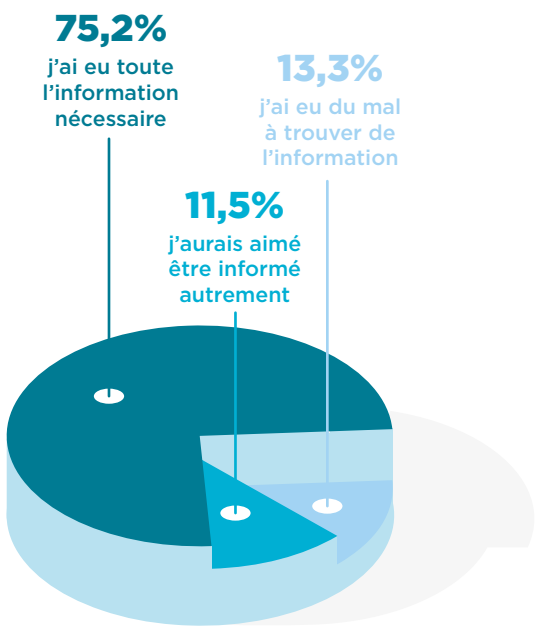
L'information délivrée par le CFA sur l'apprentissage est perçue positivement : 91% des apprentis s'en disent satisfaits. Ils sont aussi 84% à indiquer que leur centre les a bien informés sur le déroulé de la formation, et 82% sur les taux de réussite aux examens et sur les débouchés possibles après le diplôme. **Les apprentis sont aussi d'accord pour dire que leur CFA les a bien informés sur leurs droits et devoirs**, notamment en matière de santé et sécurité (85%), un peu moins sur le règlement intérieur (79%).

Les apprentis sont 58% à dire qu'ils ont été reçus en entretien avant la formation, en hausse de 9% sur deux ans. **Ce résultat marque les efforts des CFA pour structurer l'étape d'information et de positionnement des candidats avant leur admission**, dans la logique du référentiel national de qualité et afin d'éviter des ruptures de contrats. Seuls 26% d'entre eux assurent ne pas avoir été reçu en entretien, 16% ne s'en souvenant plus.

La part des apprentis qui disent avoir passé des tests est plus faible (39%) mais en progression de 5 points sur deux ans, quand 45% assurent ne pas en avoir passé et 16,5% ne s'en souviennent plus.

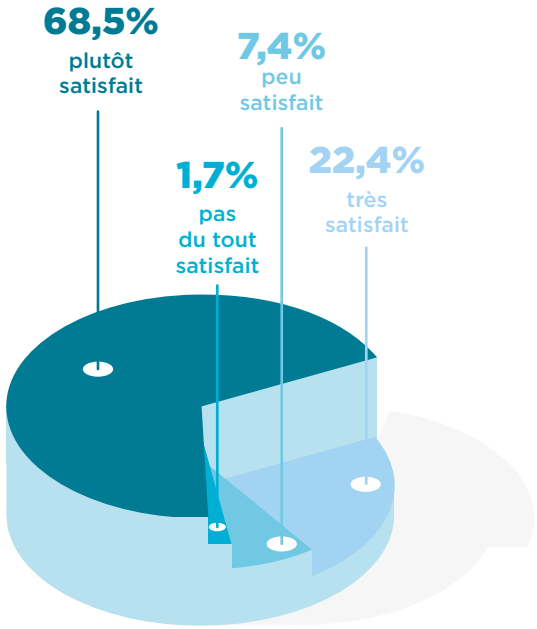
Que pensez-vous de l'information que vous avez eue sur l'apprentissage avant d'être en contact avec le CFA ?

TABLEAU 26



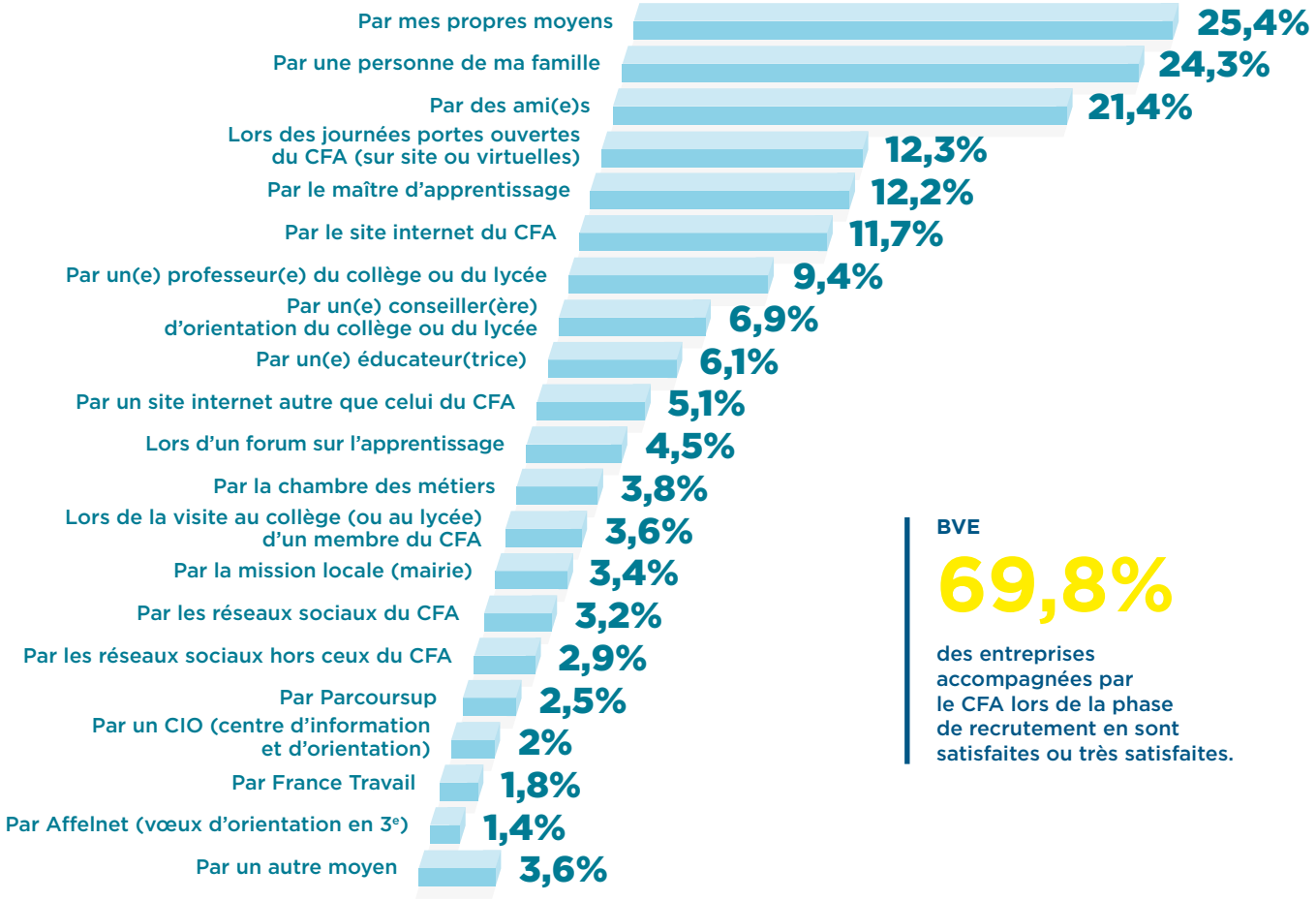
Que pensez-vous de l'information que vous avez eue sur l'apprentissage par le CFA ?

TABLEAU 27



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

TABLEAU 28



BVE

69,8%

des entreprises accompagnées par le CFA lors de la phase de recrutement en sont satisfaites ou très satisfaites.

Pour les entreprises, la prise de contact avec le CFA s'établit selon des modalités assez diverses. Dans 32% des cas, c'est l'apprenti lui-même qui crée la connexion. Mais souvent, les relations sont plus anciennes. **Un gros quart des entreprises (27%) dit former depuis toujours des apprentis avec ce CFA**, un chiffre cependant en baisse de 5 points par rapport à la première édition du BVE où cette question a été posée, en 2014/2015. De même, **14% des maîtres d'apprentissage ont choisi le CFA parce qu'ils y ont eux-mêmes été apprentis**, un chiffre en baisse de 9 points sur dix ans. L'ouverture du marché de l'apprentissage a pu développer les possibilités de formation et les sollicitations auprès des entreprises, même si le démarchage des CFA reste rare : seuls 5% des maîtres d'apprentissage disent avoir été contactés directement par l'organisme de formation.

De façon secondaire, les entreprises identifient le CFA *via* leurs propres recherches (8%), une organisation professionnelle (7%) ou par recommandation (6%). La prescription vient aussi parfois des chambres de commerce et d'industrie (CCI) et des Chambres des Métiers (5%, en baisse de 6 points sur 10 ans).

Une fois le contact créé, les CFA peuvent être une aide dans la phase de recrutement de l'apprenti : six entreprises sur dix (59%) disent avoir bénéficié d'un tel appui. Cet accompagnement concerne essentiellement la rédaction du contrat (56%), l'information sur le contenu et l'organisation de la formation (31%), les aides financières liées à l'apprentissage (27,5%) ou le cadre juridique et réglementaire de l'apprentissage (16,5%). Le CFA peut aussi accompagner l'entreprise sur le recrutement à proprement parler, en lui proposant des candidats correspondant au profil de jeune recherché (15%) ou habitant à proximité (10%), voire en publiant l'offre d'apprentissage sur son site internet (7%). La phase d'entrée en formation est aussi un champ où le CFA peut être mobilisé, qu'il s'agisse de préparer le jeune à entrer en apprentissage (8%) ou de mettre à disposition de l'entreprise une procédure d'accueil (5%).

Les entreprises qui ont été accompagnées par le CFA dans la phase de recrutement en sont très majoritairement contentes, avec 70% qui expriment une satisfaction de niveau 4 ou 5 (sur une échelle de 1 à 5) et 23% une satisfaction de niveau 3. Seules 7% en font un retour négatif.

Seul un quart des entreprises qui n'ont pas reçu l'accompagnement du CFA dans la phase de recrutement souhaiteraient en bénéficier (26%). Et parmi elles, leurs attentes portent surtout sur l'identification des candidats, qu'il s'agisse de leur proposer des candidats correspondants au profil de jeune recherché (42%) ou résidant à proximité de leur entreprise (39%). L'information sur le contenu et l'organisation de la formation intéresse 34% de ces entreprises, l'aide sur la rédaction du contrat 26%, et l'information sur les aides financières 26%.

LA RECHERCHE D'ENTREPRISE, MARQUEUR DE L'ENGAGEMENT DES APPRENTIS

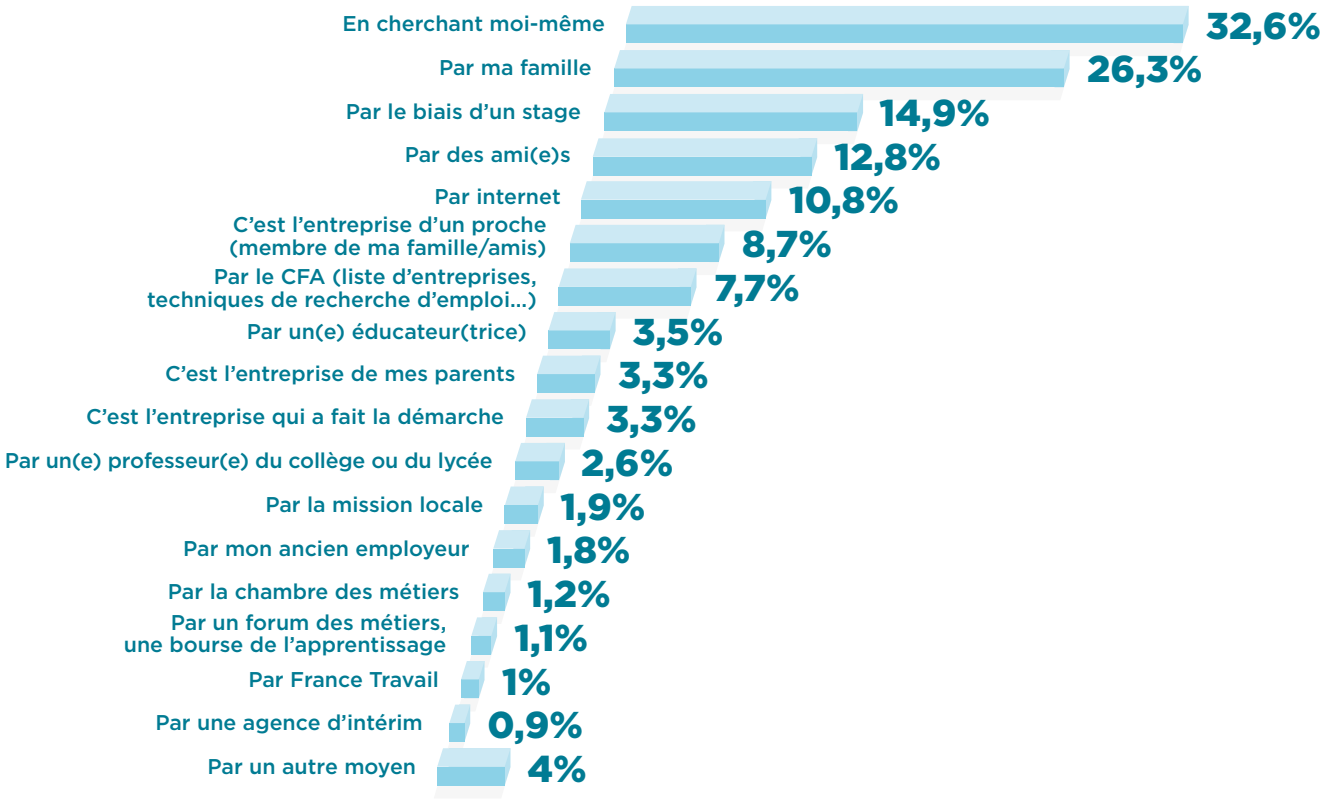
La mise en relation avec l'entreprise se fait avant tout à l'initiative de l'apprenti lui-même (33%) ou de sa famille (26%), voire d'un ami (13%). Et dans 12% des cas, l'entreprise formatrice est celle d'un proche - d'un des parents de l'apprenti (3%) ou d'un autre membre de la famille ou d'un ami (9%).
En dehors de ce premier cercle, les stages sont l'occasion pour 15% des apprentis de trouver leur entreprise d'accueil. L'identification de l'entreprise peut aboutir grâce à internet (11%) mais aussi grâce au CFA (8%) quand il fournit des listes d'entreprises ou des techniques de recherche.

Globalement, les apprentis estiment que la recherche de leur entreprise d'accueil a été facile (82%), un chiffre assez stable ces dernières années même si on note que la part de ceux qui jugent cette recherche « très facile » chute de près de 10 points en un an, à 40% contre 50% l'année passée. Dans près d'un cas sur deux (47%), il aura suffi à l'apprenti de contacter une seule entreprise, et dans 28% entre 2 et 5.

Cela dit, des nuances peuvent être apportées selon les champs professionnels. Ainsi, la recherche de l'entreprise d'accueil est jugée facile par 90% des apprentis qui se forment aux métiers de la couverture et 89% aux travaux publics, mais par 78% des apprentis formés à la métallerie et 77% à la menuiserie ou à la construction bois.
Un autre chiffre confirme que les difficultés des entreprises du BTP n'ont pas encore eu d'impact sur cette édition 2023/2024 du BVA : seuls 3% des apprentis ont dû chercher une autre structure d'accueil en cours de formation suite à la fermeture de leur première entreprise, un chiffre qui reste stable par rapport aux précédentes éditions du BVA.

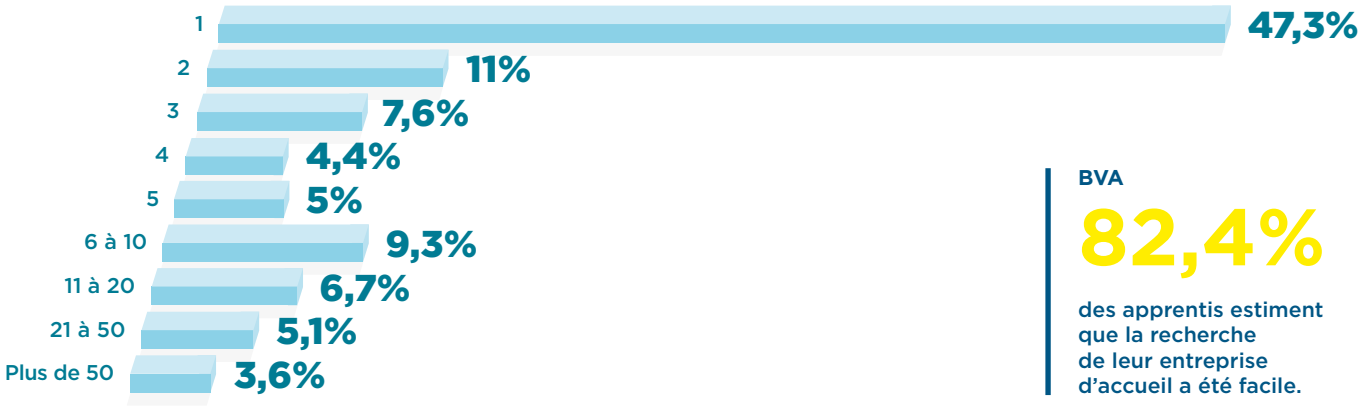
Comment avez-vous trouvé votre entreprise d'accueil ?

TABLEAU 29



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

TABLEAU 30



BVA

82,4%

des apprentis estiment que la recherche de leur entreprise d'accueil a été facile.

Les entreprises confirment le rôle moteur de l'apprenti et de son entourage : dans 52% des cas, c'est lui qui les a contactées directement, à 18% sa famille, à 15% une connaissance, et à 9% un salarié de l'entreprise. **Les maîtres d'apprentissage confirment l'importance des stages, qui leur ont permis de connaître leur apprenti** dans 15% des cas (19% pour les entreprises entre 21 et 50 salariés), auxquels on peut adjoindre les 6% qui situent le contact à l'année de 3e et à son stage de découverte. On le verra, les stages jouent aussi un rôle dans la décision finale de recruter l'apprenti *(voir page suivante)*.

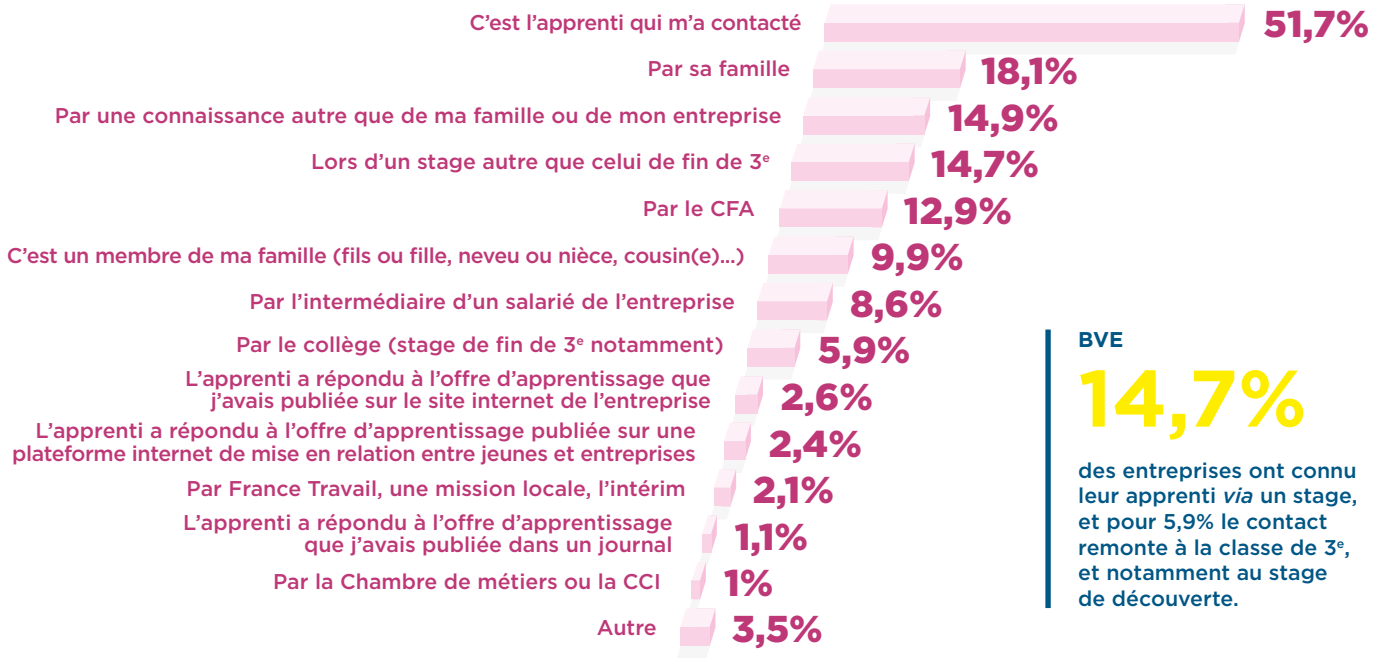
Une entreprise sur huit (13%) a connu son apprenti *via* le CFA, les autres prescripteurs jouant un rôle secondaire (France Travail ou mission locale à 2%, CCI et Chambre des métiers à 1%).

Le CFA joue un rôle d'autant plus important que l'entreprise est grande : 22% des entreprises entre 21 et 50 salariés et 28,5% des entreprises entre 51 et 100 salariés ont connu leur apprenti via l'organisme de formation. On l'a vu, le CFA peut jouer un rôle auprès des entreprises pendant la phase de recrutement *(voir page 27)*, en leur proposant des candidats correspondant au profil de jeune recherché (15% des entreprises aidées sur la phase de recrutement) ou habitant à proximité (10%).

Enfin, dans un cas sur dix (10%), l'apprenti est un membre de la famille du maître d'apprentissage, une proportion un peu plus importante dans les entreprises sans salarié (17%) ou comptant 1 ou 2 salariés (21%).

Comment avez-vous connu votre apprenti ?

TABLEAU 31



BVE

14,7%

des entreprises ont connu leur apprenti *via* un stage, et pour 5,9% le contact remonte à la classe de 3e, et notamment au stage de découverte.

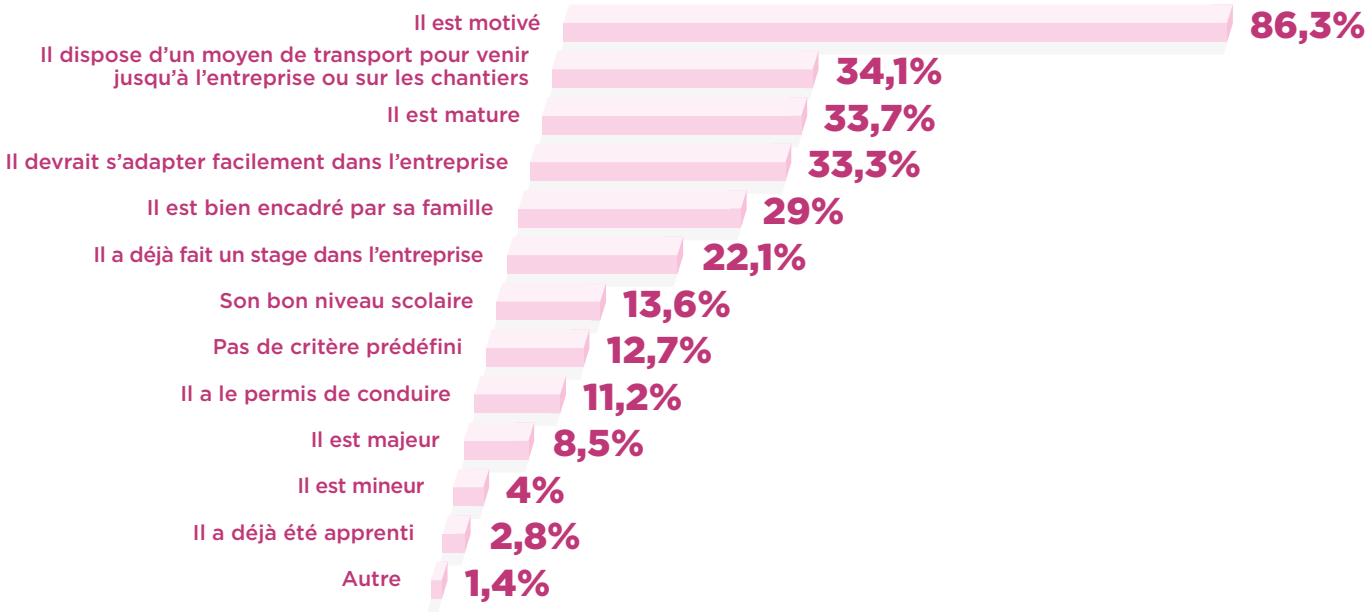
LA MOTIVATION, PREMIÈRE ATTENTE DES ENTREPRISES

Le principal critère de sélection des entreprises au moment de recruter l'apprenti reste sa motivation (86%), dont on verra plus loin la définition qu'elles en donnent. C'est ensuite sur l'autonomie que l'apprenti est choisi : la présence d'un moyen de transport pour venir jusqu'à l'entreprise ou sur les chantiers (34%), sa maturité (34%), sa capacité à s'adapter à l'entreprise (33%). 29% des entreprises citent comme critère le fait que l'apprenti soit bien encadré par sa famille, soit 5,5 points de moins qu'en 2014/2015, quand on a posé la question pour la première fois aux maîtres d'apprentissage. De même, la réalisation d'un stage reste un critère pour 22% des entreprises, mais c'est 5,5 points de moins qu'il y a dix ans. La tendance est encore plus nette concernant le niveau scolaire, cité par 14% des entreprises, soit 7 points de moins qu'en 2014/2015.

Quand on demande aux chefs d'entreprises de définir la motivation de l'apprenti, l'ouverture d'esprit est souvent citée, qu'il s'agisse de sa curiosité en général (81,5%) ou de son intérêt en particulier pour l'activité de l'entreprise (76%). L'envie de travailler dans l'entreprise est une attente de 63,5% des maîtres d'apprentissage, beaucoup plus que le niveau de connaissances de l'apprenti sur son activité (6%). À 42%, les entreprises attendent d'un jeune motivé qu'il ne présente pas a priori de problèmes de comportement, et à 29% qu'il ait déjà un projet professionnel bien défini. Ce dernier chiffre est celui qui évolue le plus ces dernières années : dans l'édition 2020/2021 du BVE, 39% des chefs d'entreprise attendaient de leur apprenti d'avoir déjà avancé sur son projet professionnel.

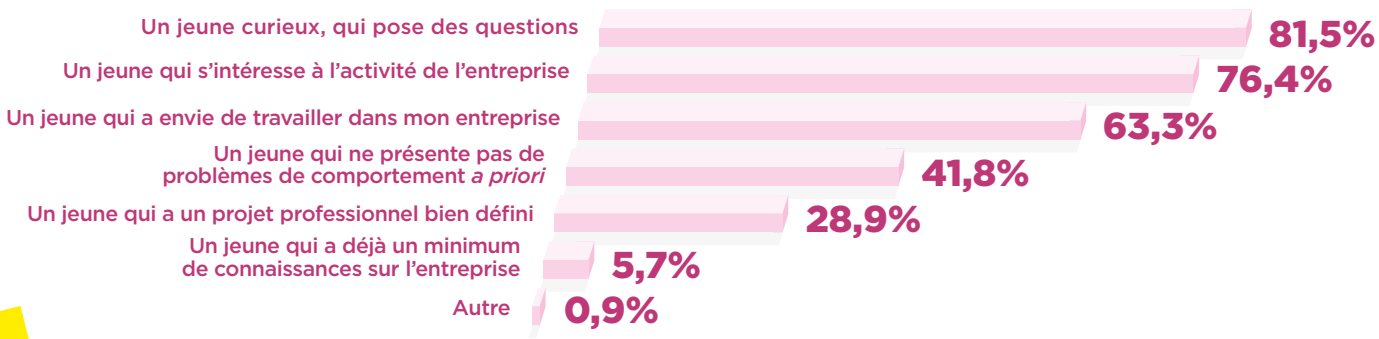
Quels sont vos critères pour choisir un apprenti ?

TABLEAU 32



Qu'est-ce que pour vous un jeune motivé ?

TABLEAU 33



→ Des entreprises attentives aux qualités comportementales des salariés

Elles sont devenues ces dernières années un thème majeur dans la gestion des ressources humaines : les compétences comportementales, ou *soft skills*, sont centrales pour les entreprises du BTP. **Cinq dirigeants sur six (83%) les jugent aussi importantes que les compétences techniques de leurs salariés**, et 11,5% les jugent même plus importantes. Seules 5% des entreprises jugent les compétences techniques finalement plus importantes que les compétences comportementales. On notera que c'est parmi les entreprises de plus de 50 salariés que les *soft skills* sont jugées plus importantes que les compétences techniques, et notamment par 23% des entreprises entre 101 et 200 salariés.

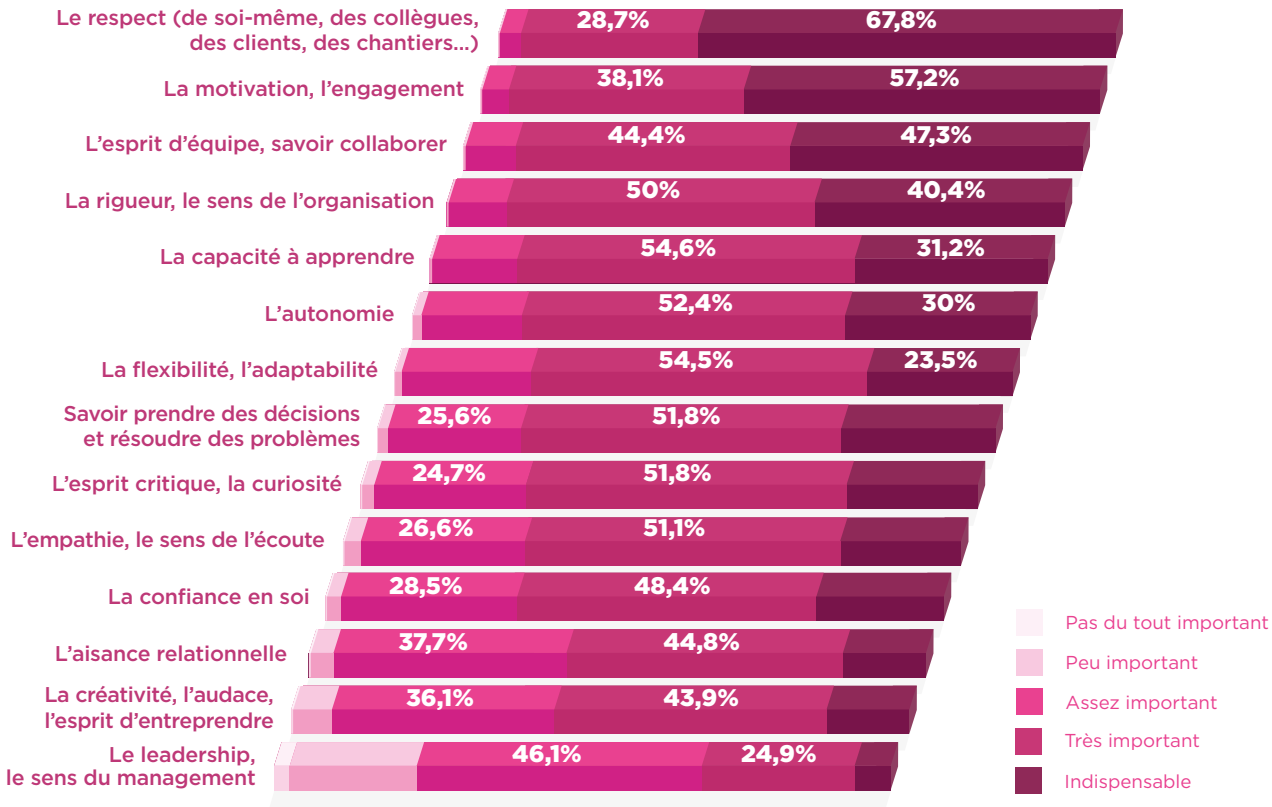
Interrogées sur une quinzaine de compétences, les entreprises les jugent toutes importantes, mais à des degrés divers. Ainsi, quand on leur demande **quelles compétences sont indispensables, les entreprises citent le plus souvent le respect de soi-même et des autres (68%), la motivation et l'engagement (57%)**, l'esprit d'équipe (47%) et la rigueur et le sens de l'organisation (40%). La capacité à apprendre (31%), l'autonomie (30%) et la capacité à prendre des décisions (25%) sont également citées par un nombre significatif de dirigeants.
Deux compétences sont moins attendues : la créativité, citée comme un incontournable par 13,5% des répondants, et surtout le leadership, qui n'est jugé indispensable que par 6% des entreprises, sachant que 23% le jugent par ailleurs peu ou pas important pour leurs salariés.

Pour vous, les compétences comportementales de vos salariés (apprentis compris) sont…

TABLEAU 34

Quelle est selon vous l'importance des compétences comportementales suivantes ?

TABLEAU 35



03

Un parcours de formation qui donne satisfaction

De l'accueil au diplôme, le retour positif des apprentis et des entreprises

Cette année encore, le BVA et le BVE mettent en avant des progrès dans la satisfaction des apprentis et des entreprises vis-à-vis des formations. Et ce, à toutes les phases du parcours, de l'accueil à la préparation de l'après-diplôme.

La mise en place du référentiel national de qualité (Qualiopi) a certainement joué un rôle, en poussant les CFA à améliorer encore leurs pratiques et l'information des parties prenantes. **On note ainsi une progression notable de la part d'apprentis qui disent avoir été bien accueillis au CFA** (88%), qui se rapproche de plus en plus de la satisfaction exprimée sur l'accueil en entreprise (93%). Les maîtres d'apprentissage font aussi remonter une meilleure information en amont de la formation, sur les activités professionnelles prévues dans le diplôme.

Le quotidien au CFA est une autre source de satisfaction, qu'il s'agisse du cadre de formation (locaux, équipements), des relations avec les personnels et de l'ambiance avec les autres apprentis. On relève cependant une augmentation du nombre d'apprentis qui font état de l'existence de clans ou de différences de niveau au sein de leur section, problématique qui fait écho à la diversification des publics engagée ces dernières années au sein des CFA.

La formation en elle-même est jugée très positivement par les apprentis. Près de neuf apprentis sur dix s'en disent satisfaits, et ils sont tout autant à avoir aimé le travail en entreprise. Les enseignements professionnels sont tout autant appréciés, tandis qu'on note cette année une baisse de l'intérêt pour les matières générales, après plusieurs années de progression. **Les entreprises elles aussi sont très majoritairement satisfaites des formations**, et plus de 8 sur 10 envisagent de former un nouvel apprenti avec le même CFA. Les efforts engagés pour mieux articuler la formation entre le CFA et l'entreprise produisent leurs effets, même s'il reste des marges de progression au quotidien pour organiser plus systématiquement des points d'étape ou utiliser plus systématiquement le livret d'apprentissage.

Après la formation en cours, la poursuite d'études est une option de plus en plus envisagée par les apprentis, et encouragée par les maîtres d'apprentissage. Plus globalement, les apprentis se disent plutôt bien informés des possibilités qui s'offrent à eux après le diplôme, qu'il s'agisse de trouver un travail, de se mettre à leur compte, ou d'engager une nouvelle formation. Si une majorité des apprentis se dit prête à changer de département pour cela, la mobilité est moins évidente quand il est question de changer de région et plus encore de pays.

88,1%

des apprentis disent avoir été bien accueillis au CFA.

87,1%

des apprentis sont satisfaits de la formation au CFA.

8/10

entreprises envisagent de former un nouvel apprenti avec le même CFA.

DES CFA TOUJOURS PLUS ORGANISÉS SUR L'ENTRÉE EN FORMATION

L'accueil est un moment stratégique dans le parcours de l'apprenti, et pour les CFA l'un des critères phares du référentiel national de qualité. **Les efforts réalisés ces dernières années pour structurer cette entrée en formation semblent porter leurs fruits**. Cette année, 89% des apprentis se disent satisfaits de l'accueil au CFA, en hausse de près de 3 points sur un an, et de presque 10 points si l'on considère l'enquête menée dix ans plus tôt, en 2013/2014.

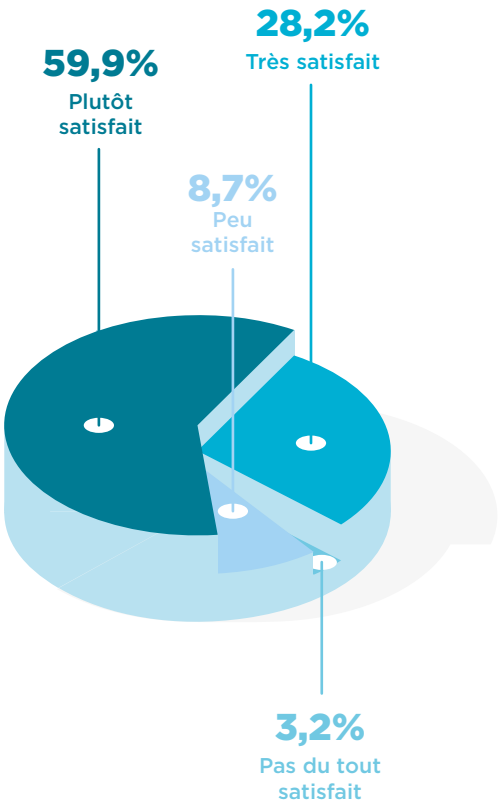
Un autre marqueur des progrès réalisés par les CFA porte sur le livret d'accueil. Pour la deuxième année consécutive, une majorité d'apprentis (50%) confirme avoir reçu ce document, contre 18% qui affirment le contraire et 31% qui ne savent plus. Quand ils se souviennent avoir reçu un livret d'accueil, 86% des apprentis s'en disent satisfaits : un chiffre là encore en hausse de près de 3 points en un an.

Les apprentis sont aussi contents du premier contact avec l'entreprise : 93% sont d'accord pour dire qu'ils y ont été bien accueillis. Les entreprises confirment les efforts faits pour intégrer l'apprenti dès son arrivée. Dans 8 cas sur 10, un accueil est organisé : la plupart du temps (60%), le maître d'apprentissage lui consacre un moment particulier, et dans 21% des cas il s'agit d'un protocole défini par l'entreprise.

Une fois dans l'entreprise, les apprentis nouent très vite des relations de confiance avec leur maître d'apprentissage : 91% indiquent qu'ils s'entendent bien avec lui, et 86% qu'ils se sentent libres de parler avec lui de leurs difficultés. Sur un plan plus professionnel, 89% des apprentis sont d'accord pour dire que leur maître d'apprentissage les aide à progresser, 89% qu'il leur fait confiance, et 89% qu'il les laisse prendre des initiatives. La qualité du lien avec le maître d'apprentissage s'étend le plus souvent aux autres salariés de l'entreprise, avec lesquels 92% des apprentis disent entretenir de bonnes relations.

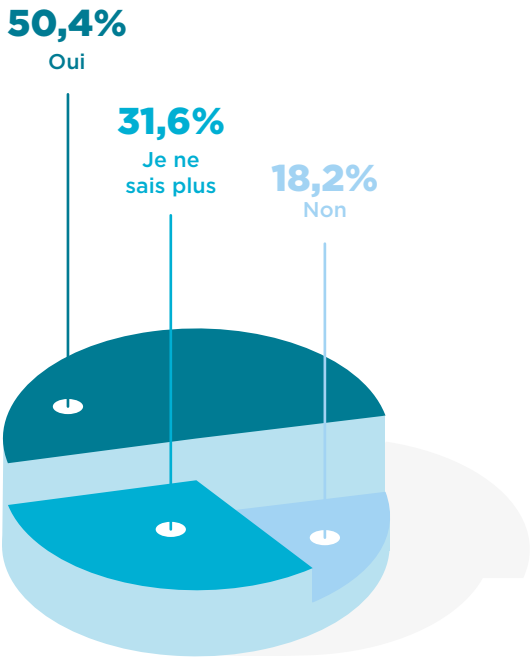
Êtes-vous satisfait(e) de votre accueil au CFA à la rentrée ?

TABLEAU 36



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

TABLEAU 37



Les efforts des CFA sur la phase d'accueil portent aussi sur la coordination avec les entreprises en amont de la formation. Cette année, 58% des maîtres d'apprentissage disent avoir été bien informés par le CFA de l'ensemble des activités professionnelles que recouvre le diplôme que leur apprenti allait préparer, en hausse de 2,4 points sur un an et de près de 9 points par rapport à la première enquête post-Covid, en 2021/2022. On peut d'ailleurs relever qu'avant la crise sanitaire, la part des maîtres d'apprentissage qui se disaient bien informés était supérieure à 60%.
Pour 28% des entreprises, l'information en amont de la formation n'a été que partielle mais elles s'en accommodent, quand 4% d'entre elles jugent cette information partielle problématique. Dans un cas sur dix (10%), le maître d'apprentissage dit même ne pas avoir reçu du tout d'informations avant l'entrée en formation.

Les tendances sont identiques quand on interroge les entreprises sur la préparation pédagogique en amont de la formation. Dans 46% des cas, les maîtres d'apprentissage indiquent s'être coordonnés avec le CFA sur l'articulation de la formation, et 30% s'accommodent du fait que cette préparation n'a été que partielle.

En revanche, 5% des entreprises jugent cette coordination partielle insuffisante, et 19% d'entre elles disent même qu'elle n'a pas du tout été organisée. Ce dernier chiffre est néanmoins en baisse de 6,6 points par rapport à la première enquête post-Covid, en 2021/2022. Il est sans doute le fruit des efforts réalisés par les CFA ces dernières années pour renforcer leur accompagnement quotidien des entreprises *(voir aussi pages 50-51).*

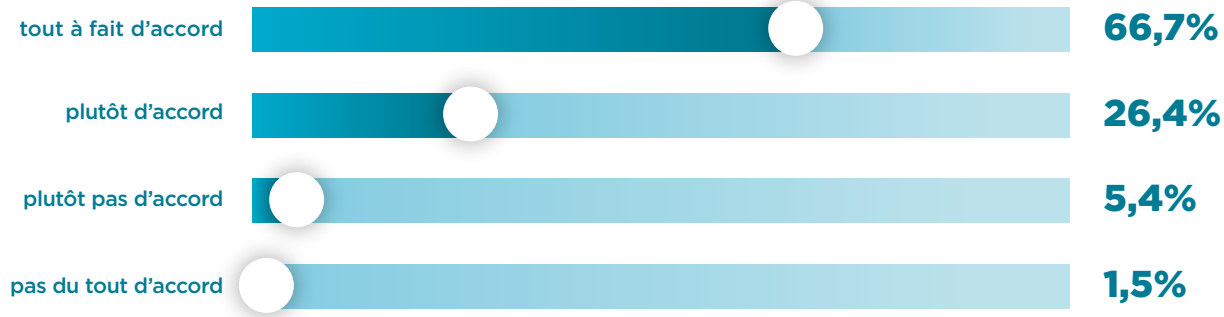
BVA

93,1%

des apprentis disent qu'ils ont été bien accueillis à leur arrivée dans l'entreprise.

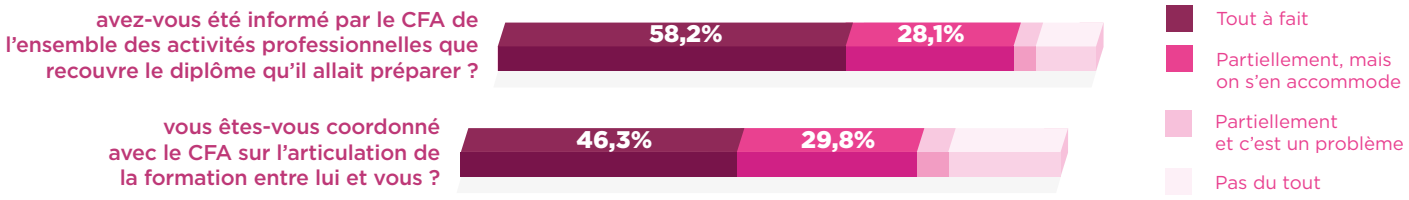
J'ai été bien accueilli(e) à mon arrivée dans l'entreprise ?

TABLEAU 38



Avant que l'apprenti commence sa formation...

TABLEAU 39



UN REGARD GLOBALEMENT POSITIF SUR LA VIE AU CFA

Sur leur quotidien au CFA, les apprentis livrent un retour dans l'ensemble positif, que ce soit sur les relations qu'ils entretiennent avec les personnels et les autres apprentis, ou sur le cadre de vie qui leur est proposé.

Les contacts sont bons avec toutes les catégories de personnels du CFA, même si c'est avec les formateurs que le lien est le plus solide : 87,5% des apprentis se disent satisfaits de leurs relations avec eux, dont 40% très satisfaits. Viennent ensuite les animateurs (84%) et les personnels d'entretien et de ménage (82%). Concernant la direction, 76% des apprentis indiquent que les relations sont satisfaisantes, un chiffre stable sur un an mais en hausse de 12 points si l'on considère l'enquête menée dix ans plus tôt, en 2013/2014.

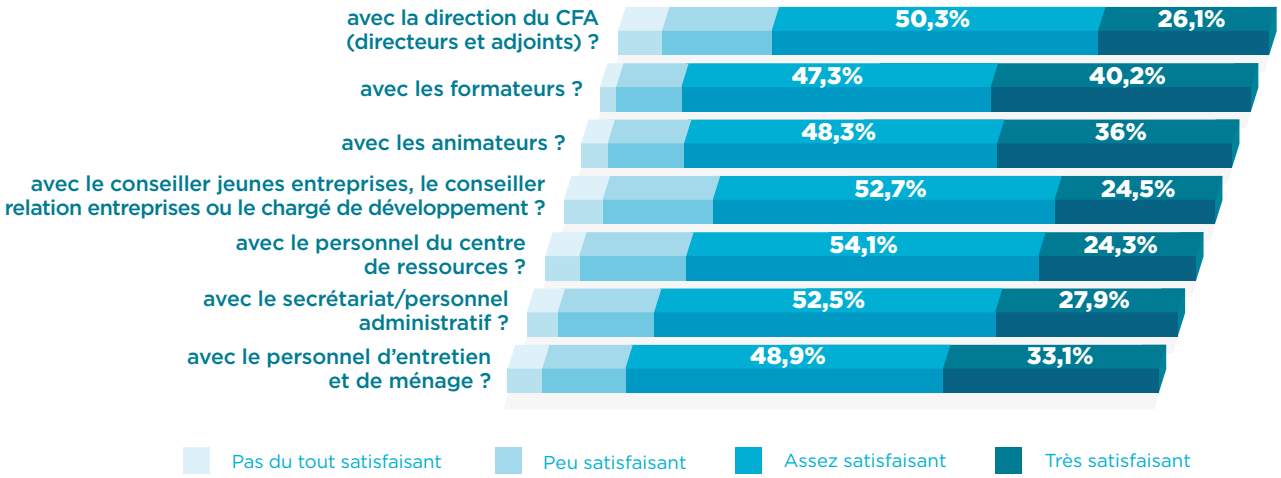
Concernant **les locaux du CFA (espaces de formation, de détente, vestiaires, sanitaires…), 7 apprentis sur 10 (70%) s'en disent satisfaits, un chiffre stable**. Les équipements (machines, outils, matériels, etc.) sont jugés positivement par 74% des apprentis. Ce dernier chiffre est lui aussi stable sur un an, mais bien plus élevé que dans l'édition 2013/2014 du BVA. À l'époque, seuls 58% des apprentis se disaient satisfaits des équipements mis à leur disposition au CFA. Dix ans d'investissement pour renforcer et moderniser le parc outils et machines ont permis d'améliorer sensiblement cette perception.

Dans l'immense majorité des cas, les apprentis ont la possibilité de déjeuner au CFA : seuls 8% des apprentis indiquent que leur centre ne propose pas de service de restauration. Un tiers d'entre eux (33,5%) choisit de ne pas utiliser ce service, les autres se répartissant entre les internes (23%), les demi-pensionnaires (20%) et les apprentis qui alternent entre un déjeuner au CFA ou à l'extérieur (16%).

Si les locaux de restauration jouissent d'une bonne image (79% de satisfaits), les apprentis sont plus nuancés sur la qualité des repas, avec 58% de retours positifs. Ce chiffre est en légère baisse par rapport aux derniers BVA, mais en amélioration sensible si l'on se réfère à l'édition 2013/2014 où à peine 4 apprentis sur 10 (40%) se disaient satisfaits de la nourriture. Concernant l'internat enfin, les trois quarts des apprentis concernés (75%) s'en disent satisfaits, un chiffre stable depuis plusieurs années.

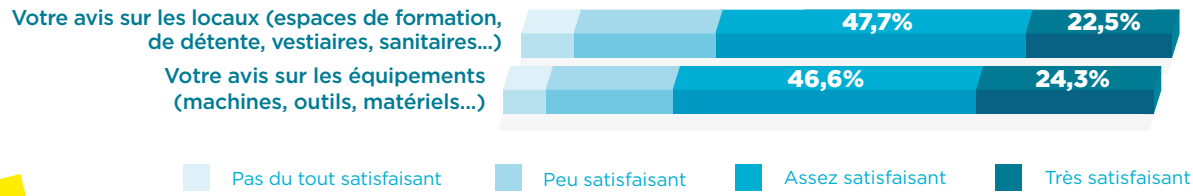
Personnel du CFA : votre avis sur la qualité des relations…

TABLEAU 40



Êtes-vous satisfait des locaux et des équipements ?

TABLEAU 41

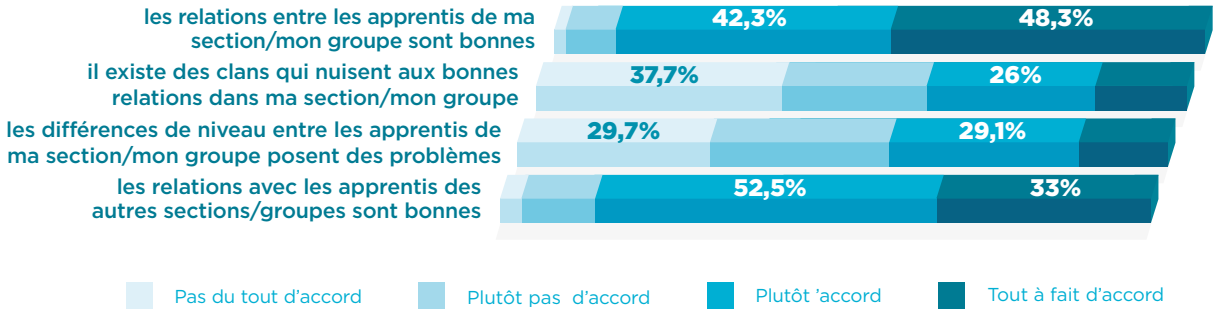


Les apprentis entretiennent globalement de bons rapports avec les autres apprentis du CFA. **Neuf sur dix (91%) sont d'accord pour dire que les relations avec les autres apprentis de leur section sont bonnes**. Ce chiffre reste très élevé avec ceux des autres sections, 85,5% d'apprentis faisant état de bonnes relations. Si l'ambiance est globalement bonne entre apprentis, on relève des points de vigilance. Ainsi, la part des apprentis qui rapportent l'existence de clans qui nuisent aux bonnes relations dans leur section atteint 40% cette année, en hausse de 5 points sur un an. Si l'on compare ce chiffre à l'édition 2013/2014 du BVA, l'évolution est encore plus négative. À l'époque, seuls 26,5% des apprentis faisaient état de clans à l'intérieur de la section.
De même, 43% des apprentis estiment qu'il existe des différences de niveau problématiques entre les apprentis de leur section, en hausse de 5,5 points sur un an. Il y a dix ans, seuls 30% d'entre eux faisaient le même constat. **La diversification des publics accueillis ces dernières années peut contribuer à expliquer ce décalage croissant**.

Dans leur quotidien au CFA, seul un tiers des apprentis (33,5%) dit connaître les activités proposées en journée. Parmi eux, les activités les plus citées sont le sport (65%) et les activités ludiques (38%), devant les activités culturelles (20%), les visites en lien avec le métier (17%), les animations liées à la prévention ou au code de la route (13%) et les activités citoyennes (11,5%). Le soir, après la journée de formation, les activités sont globalement les mêmes, avec une part plus importante d'activités ludiques (44%) et culturelles (23,5%) et une proposition moindre sur les autres activités, même si le sport reste dominant (61%).
Quand ils en bénéficient, les apprentis sont satisfaits des activités proposées au CFA, à 76,5% pour les activités en journée et à 70% pour celles organisées après la journée de formation. Ils ont aussi le sentiment d'être associés au choix des activités proposées en journée (69,5%) et dans une moindre mesure aux choix de celles du soir (63%).

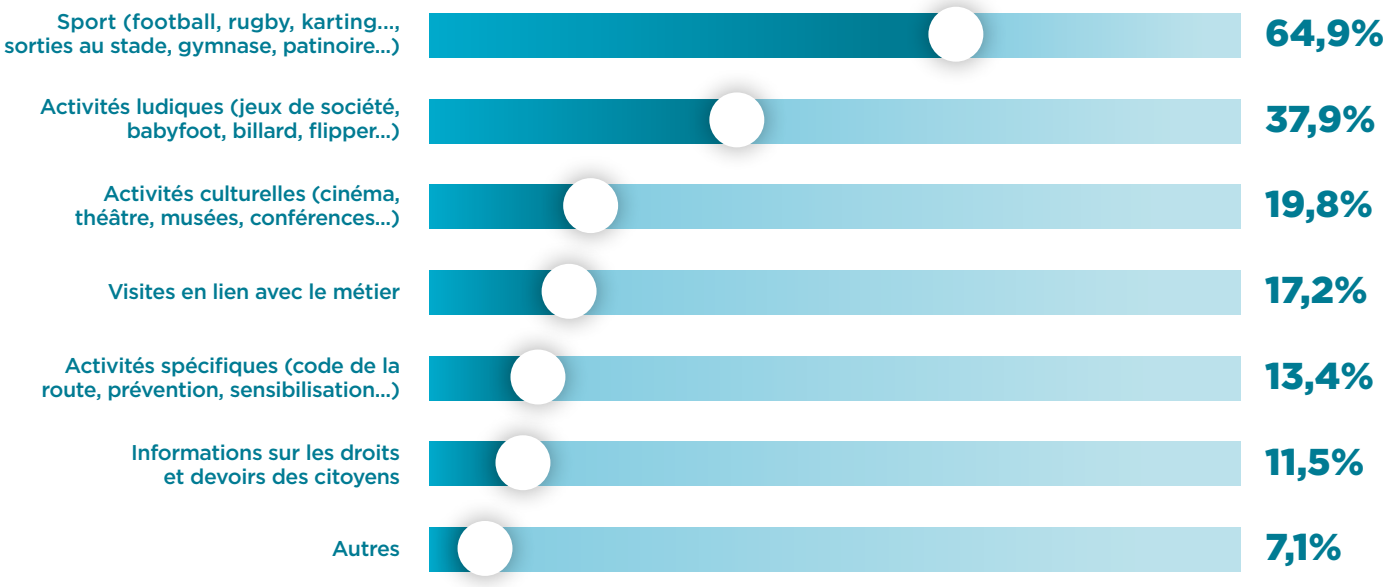
Relations entre apprentis : à votre avis...

TABLEAU 42



Quelles activités vous sont proposées en journée ?

TABLEAU 43



UN SATISFECIT GÉNÉRAL SUR LES FORMATIONS

La satisfaction des apprentis sur leur formation reste l'un des enseignements majeurs du BVA. Quand on les interroge sur le travail en entreprise, 92% des apprentis s'en disent satisfaits, avec notamment 49% de « très satisfaits ». Concernant la formation au CFA, cette année 61% des apprentis s'en disent « plutôt satisfaits » et 26% « très satisfaits ». Soit 87% d'opinions positives, en hausse de 1,6 point sur un an et de près de 6 points par rapport à l'enquête menée dix ans auparavant, en 2013/2014.

Au CFA, l'enseignement professionnel reste le plus apprécié, avec 89% d'apprentis qui se disent intéressés par ces matières (atelier, techno, dessin…), dont 47% « très intéressés ». En revanche l'enseignement général décroche, avec seulement 59% d'apprentis qui se disent intéressés par ces matières (français, maths), en baisse de 8,6 points sur un an. Après des années de progrès constants sur l'enseignement général, on revient sur le niveau d'intérêt exprimé par les apprentis en 2013/2014.

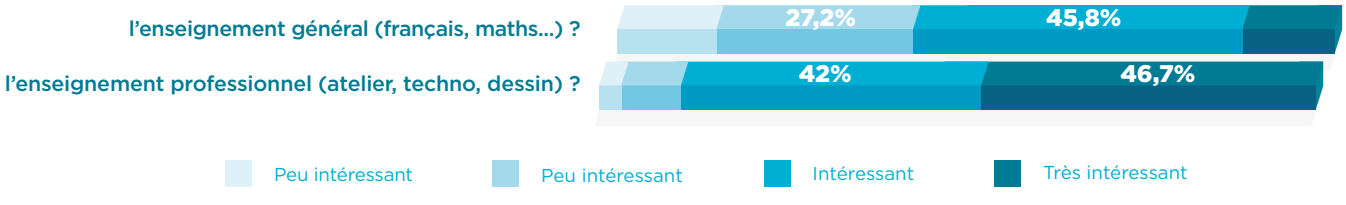
Au final, 89% des apprentis recommanderaient la formation qu'ils ont suivie, et 84% le CFA où ils l'ont préparée. La satisfaction globale par rapport au CFA atteint 84%, dont 25% d'appentis qui se disent « très satisfaits ».
Un autre résultat confirme la force du modèle d'apprentissage développé sur les métiers du BTP : **neuf apprentis sur dix (91%) sont d'accord pour dire que l'apprentissage a répondu à leurs attentes**, parmi lesquels 32,5% se disent « tout à fait d'accord » avec cette affirmation.

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

TABLEAU 44

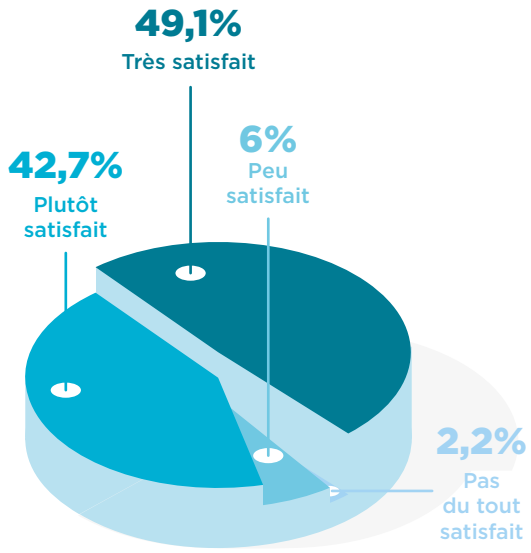
Matières enseignées : quel est votre avis sur…

TABLEAU 45



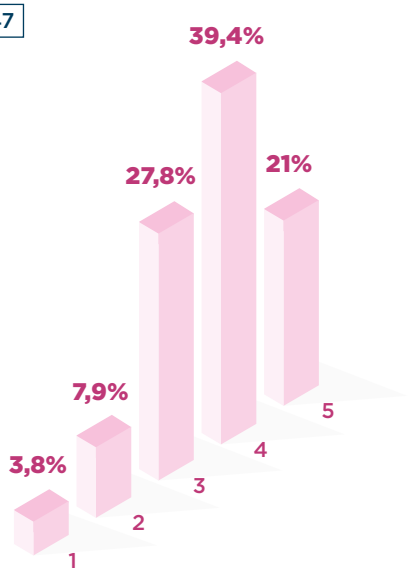
À propos du travail en entreprise, diriez-vous que vous êtes satisfait(e) ?

TABLEAU 46



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

TABLEAU 47



Les entreprises se disent elles aussi globalement satisfaites de leur expérience de l'apprentissage. Quand on les interroge sur la formation de leur apprenti au CFA, **60% des entreprises expriment une satisfaction de niveau 4 ou 5** (sur une échelle de 1 à 5), en progression de 3 points sur un an. Quand on y ajoute les 28% d'entreprises qui expriment une satisfaction de niveau 3, on atteint un total de 88% de retours globalement positifs sur la formation au CFA.

Plus largement, les **entreprises portent un regard positif sur les organismes de formation avec lesquels ils travaillent**. Neuf sur dix (90%) disent avoir une bonne image du CFA qui forme leur apprenti. Les deux tiers des entreprises (63%) expriment une satisfaction globale de niveau 4 ou 5 (sur une échelle de 1 à 5) par rapport à ce CFA : en y ajoutant les 28% qui expriment une satisfaction de niveau 3, on atteint 92% de retours globalement positifs sur le CFA.

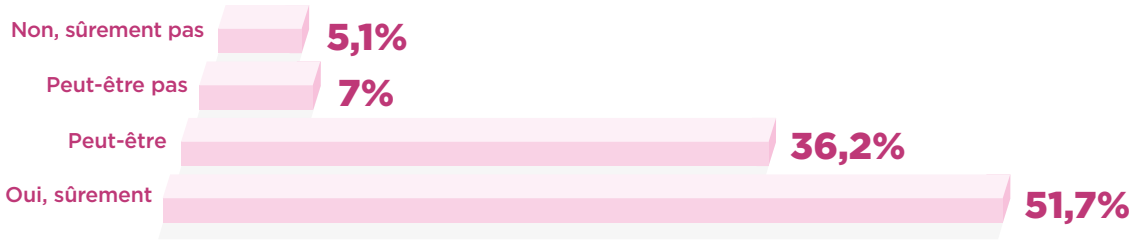
Compte tenu de leur expérience, 88% des entreprises se disent d'ailleurs ouvertes à l'idée de former un nouvel apprenti avec ce CFA, dont 52% de façon certaine.

Il est intéressant de se pencher sur les **raisons qui poussent certaines entreprises à ne pas vouloir renouveler l'expérience. En premier lieu, ces entreprises citent des problèmes avec l'apprenti**, qu'il s'agisse de son manque de motivation (33%), de son comportement (21%) ou de mauvaises relations avec lui (12%). Mais le travail engagé avec le CFA est parfois mis en cause : parmi ceux qui n'envisagent pas de renouveler l'expérience, un maître d'apprentissage sur cinq (20%) se dit déçu de la formation, et 28% regrettent un manque de suivi et d'échange. Ils ne sont que 6% à pointer de mauvaises relations avec l'organisme de formation.

L'investissement que demande l'accueil d'un apprenti constitue également une raison de ne pas en accueillir un autre, qu'il s'agisse du temps qu'il faut lui consacrer (18%), du coût financier de la formation (17%) ou de la lourdeur administrative (10%). Enfin, 18% des entreprises ne ressentent pas le besoin de recruter un nouvel apprenti parce que leurs effectifs sont suffisants, et 6,5% en raison de l'arrêt de l'activité ou d'un départ à la retraite.

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

TABLEAU 48



UNE MEILLEURE COORDINATION ENTRE CFA ET ENTREPRISES

Si les apprentis apprécient leur formation, c'est notamment parce qu'elle s'articule de mieux en mieux entre le CFA et leur entreprise d'accueil, avec encore des marges de progression. **Cette année, 71% des apprentis estiment que ce qu'ils apprennent au CFA leur sert au moins de temps en temps dans leur travail en entreprise**, un chiffre en légère progression sur un an mais 10 points plus élevé que dans l'enquête menée en 2013/2014. De même, ils sont 73% à rapporter que ce qu'ils apprennent en entreprise est pris en compte au moins de temps en temps au CFA.

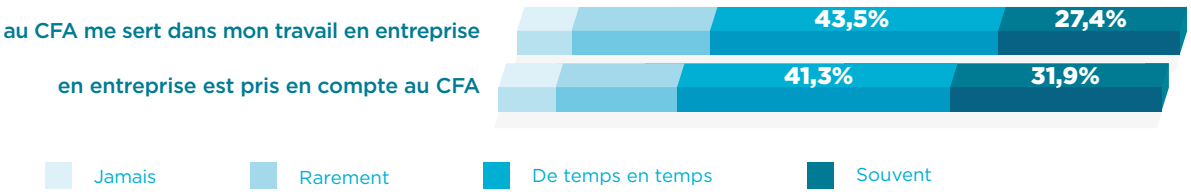
La coordination entre CFA et entreprise tient d'abord aux échanges entre l'apprenti et ses différents formateurs. Ainsi, quand ils réintègrent leur entreprise après une période au CFA, 40% des apprentis disent faire un point systématiquement ou souvent avec leur maître d'apprentissage, et 25% de temps en temps. Dans 18% des cas, ce point n'est organisé que rarement, et jamais pour 17% des apprentis.
Quand, à l'inverse, ils reviennent de leurs temps en entreprise, 47% des apprentis font systématiquement ou souvent un point avec leur formateur au CFA (+2,6 points en un an), et 24% de temps en temps. Pour 15% des apprentis, ce point d'étape reste rare, et 14% disent même qu'il n'est jamais organisé.

Dans cet effort de coordination, le livret d'accueil joue aussi un rôle. D'après les apprentis, **26,5% des maîtres d'apprentissage le consultent souvent et 46% de temps en temps. Au CFA, 30% des apprentis disent que leurs formateurs consultent souvent le livret d'apprentissage et 40% de temps en temps**.

Au final, 85% des apprentis sont d'accord pour dire que le travail qu'ils effectuent en entreprise correspond tout à fait au métier qu'ils apprennent, et 87% estiment que le travail qu'ils effectuent correspond à l'image qu'ils avaient du métier. On peut voir dans ces bons chiffres la récompense d'une meilleure articulation de la formation entre les différents intervenants, et notamment les efforts des CFA pour rapprocher leurs pratiques de la réalité des chantiers. On note malgré tout que pour les trois quarts des apprentis (76%), l'entreprise reste plus exigeante que le CFA sur la manière de travailler.

Ce que j'apprends...

TABLEAU 49



Dans cet effort de coordination sur les formations, le regard des entreprises est intéressant. Cette année, 45% des maîtres d'apprentissage estiment que les situations d'apprentissage au CFA sont éloignées des situations réelles de chantier, un chiffre qui baisse de près de 2 points sur un an. Cette situation n'est pas un problème pour une entreprise sur deux (49%), qui comprend ces décalages.

BVA

85,3%

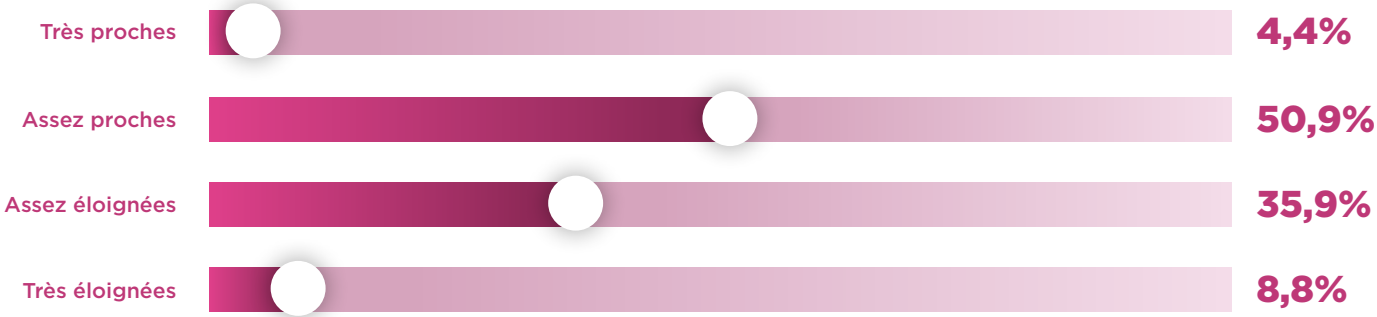
des apprentis estiment que le travail qu'ils effectuent en entreprise correspond tout à fait au métier qu'ils apprennent.

Quand on leur demande sur quels aspects la formation au CFA s'éloigne de la réalité des chantiers, **les entreprises citent le plus souvent la simplification des situations de travail** (46%) et le manque de prise en compte de la notion d'efficacité (42%). De façon secondaire, ils constatent un manque d'interaction entre les corps de métiers (22%), un manque d'attention apportée à la préparation en amont de la tâche à réaliser (22%) ou à la propreté une fois la tâche réalisée (16%). Une entreprise sur dix (10%) pointe une trop faible prise en compte des questions de sécurité.

Dans les tâches à réaliser, les méthodes et les moyens déployés au CFA peuvent aussi créer des décalages : 19% des maîtres d'apprentissage déplorent l'emploi de techniques obsolètes, 15% de matériaux plus anciens que ceux utilisés dans l'entreprise, et 12% d'outils et machines qui n'ont plus cours sur leurs chantiers. L'inverse est vrai mais plus rare : 6% des maîtres d'apprentissage rapportent l'utilisation au CFA d'outils et machines plus récents que ceux de l'entreprise, et 4% celle de matériaux plus récents. Relevons cependant que, parmi les entreprises qui ne souhaitent pas former de nouvel apprenti avec le même CFA *(voir page 39)*, seules 2% mettent en avant les matériaux et techniques étudiés au CFA.

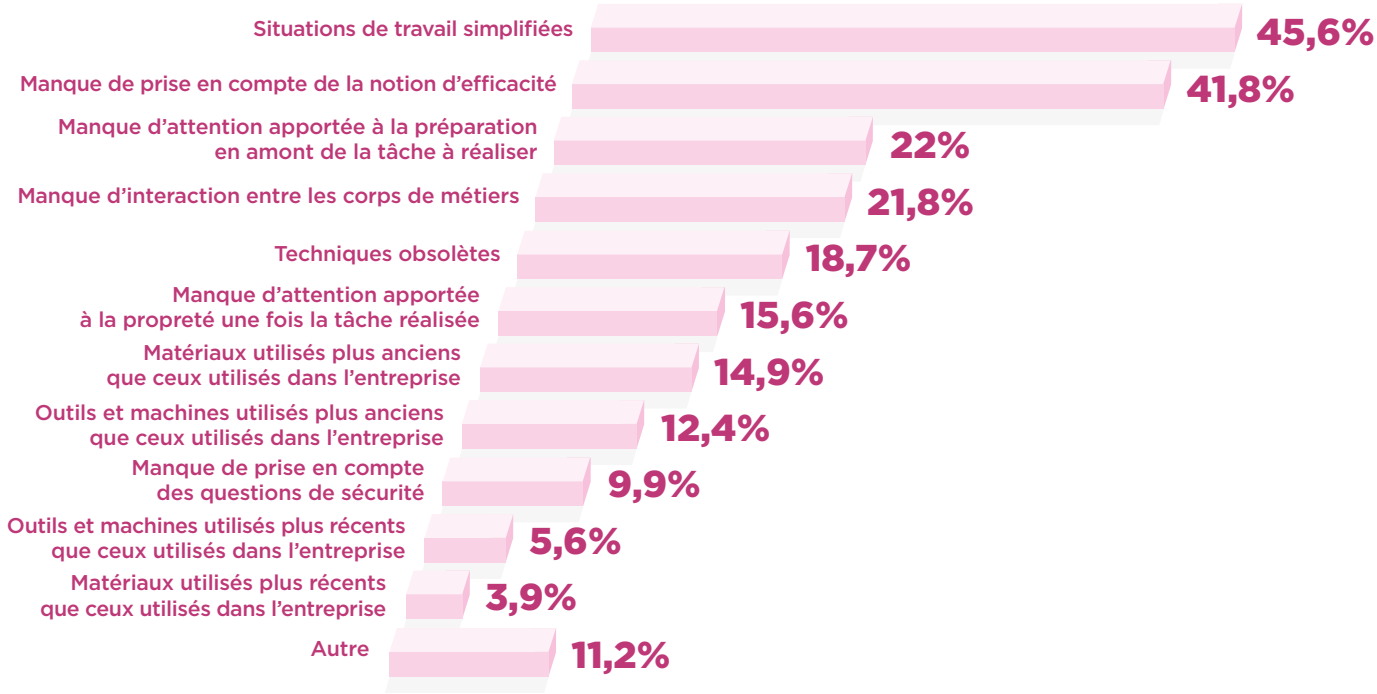
D'après vous, les situations d'apprentissage au CFA sont-elles proches ou éloignées des situations réelles de chantier ?

TABLEAU 50



Sur quels aspect, les situations d'apprentissage au CFA, sont-elles éloignées des situations réelles de chantier ?

TABLEAU 51

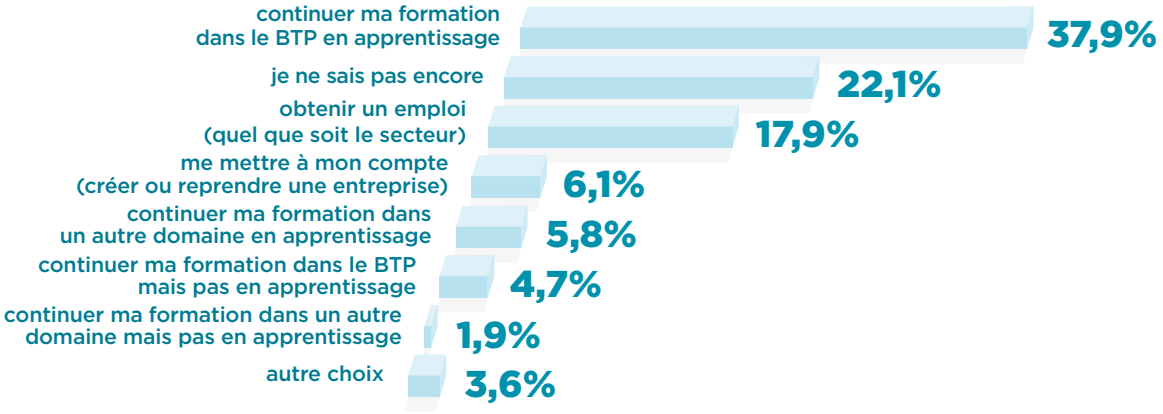


LA POURSUITE DES ÉTUDES, UN OBJECTIF PARTAGÉ

Une fois le diplôme obtenu, **une majorité des apprentis (50%) souhaite continuer à se former**, selon des modalités variables. Les plus nombreux (38%) souhaitent poursuivre leur apprentissage dans le BTP, en progression de 1,5 point sur un an. Mais les apprentis qui souhaitent poursuivre leurs études envisagent d'autres options, comme de continuer à se former dans le BTP mais pas en apprentissage (5%) ou à l'inverse d'engager un nouvel apprentissage mais dans un autre secteur professionnel (6%). **La part des apprentis qui souhaitent se lancer dans la vie active après leur diplôme continue de s'éroder**. Ils sont 18% à vouloir obtenir un emploi alors qu'ils étaient 26% à privilégier cette option dix ans auparavant (BVA 2013/2014). En revanche, si la part des apprentis qui veulent se mettre à leur compte reste faible (6%), ce chiffre est plus élevé que dans l'édition 2013/2014 du BVA, où ils n'étaient que 4%. L'accueil de publics plus expérimentés, avec un projet de reconversion professionnelle dans le BTP, est une piste pour expliquer cet appétit croissant pour la reprise ou la création d'entreprise. On notera enfin que 22% des apprentis restent indécis sur les suites à donner au diplôme en cours. Parmi les apprentis qui souhaitent poursuivre leurs études, plusieurs stratégies professionnelles sont à l'œuvre. **Pour un apprenti sur deux (49%), engager une nouvelle formation est une façon de se spécialiser dans un métier**. Un apprenti sur trois (34%) estime qu'un diplôme supplémentaire lui permettra de se mettre plus facilement à son compte le temps venu. L'obtention d'un emploi est une autre motivation : 27% des apprentis pensent que la poursuite des études leur donnera plus de chances de trouver un poste qui leur convienne, 10% indiquent que leur employeur conditionne leur maintien dans l'entreprise à la poursuite de l'apprentissage, et 8,5% pensent ne pas être sûrs de trouver un emploi s'ils arrêtent leur formation après le diplôme en cours. Plus rares sont les apprentis qui disent vouloir poursuivre leur formation pour changer de métier (8%) ou parce qu'ils ont repris le goût des études (12%).

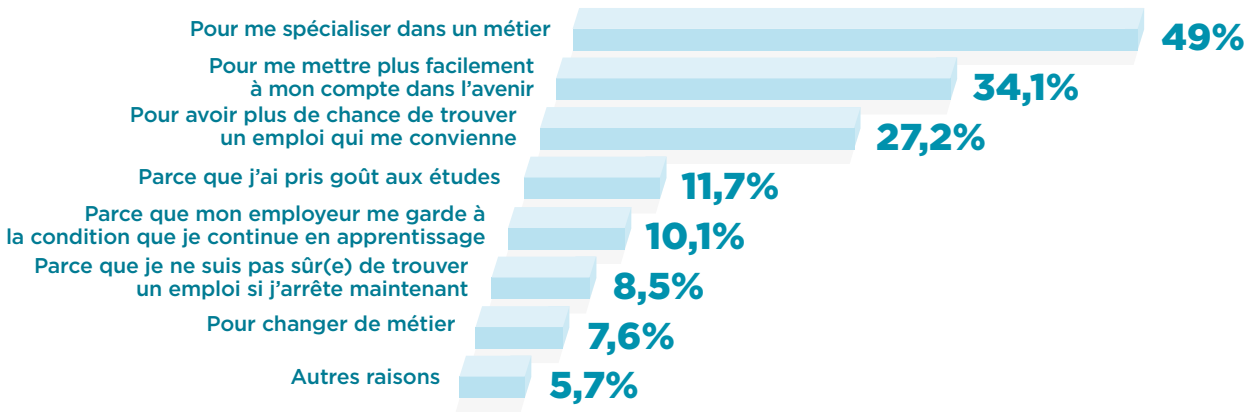
Une fois que vous aurez obtenu le diplôme que vous préparez actuellement, comptez-vous :

TABLEAU 52



Pourquoi comptez-vous poursuivre votre formation ?

TABLEAU 53

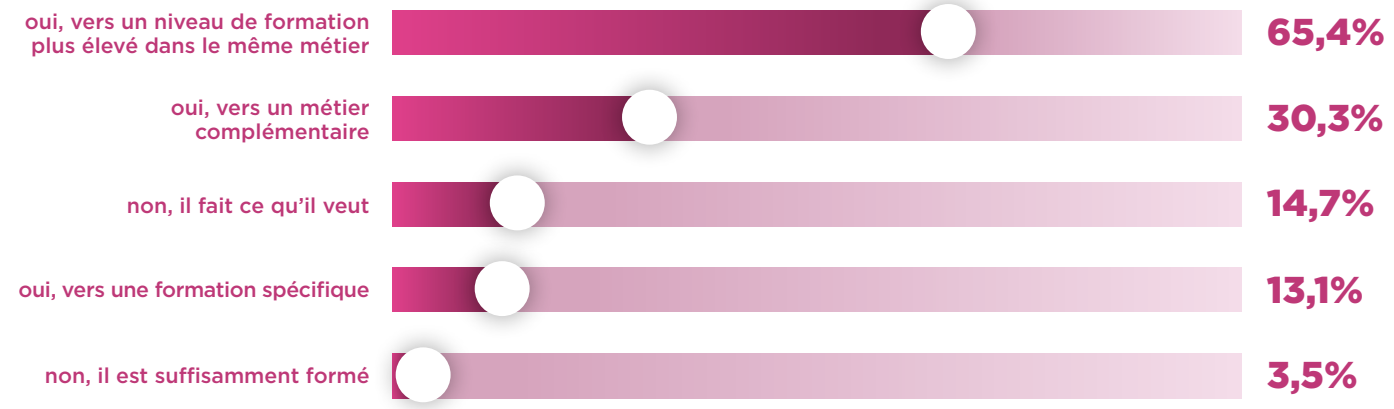


Diriez-vous que le CFA vous a bien informé(e) sur les possibilités de poursuites de formation ?

TABLEAU 54

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

TABLEAU 55



La poursuite des études est une option globalement défendue par les maîtres d'apprentissage, et de mieux en mieux expliquée par les organismes de formation. Les trois quarts des apprentis (76%) indiquent que leur CFA les a bien informés sur les possibilités de poursuites de formation, un chiffre en hausse de près de 2 points sur un an. On notera que les apprentis apprécient tout autant l'information délivrée par leur CFA sur les modalités d'insertion professionnelle (75%, +1,8 point) et dans une moindre mesure l'information donnée sur les possibilités de création ou de reprise d'entreprise (62%, +3 points). La présence dans le référentiel Qualiopi d'un indicateur sur le développement des connaissances et des compétences en matière d'insertion professionnelle et de poursuite des études peut expliquer l'amélioration des taux de satisfaction des apprentis sur ces sujets.

Bien informés par leur CFA, les apprentis sont aussi encouragés par leur maître d'apprentissage dans leurs projets de poursuite d'études. Si **leur apprenti en a la possibilité, 65% des entreprises les encouragent à obtenir un niveau de formation supérieur**, 30% à apprendre un métier complémentaire, et 13% à engager une formation spécifique. Seuls 3,5% des maîtres d'apprentissage jugent que leur apprenti sera déjà suffisamment formé après le diplôme en cours, et 15% estiment qu'il doit faire ce qu'il veut.
Pour les entreprises, la poursuite des études doit se faire en priorité vers un diplôme de niveau 4, essentiellement vers le brevet professionnel ou équivalent (45%), et dans une moindre mesure vers le bac professionnel (11%). Mais les maîtres d'apprentissage sont de plus en plus nombreux à conseiller d'aller jusqu'à un niveau BTS (32%, +2,1 points sur un an) ou vers un autre diplôme du supérieur (9%, +2,1 points).

→ Des entreprises qui veulent faire monter en compétences leurs salariés

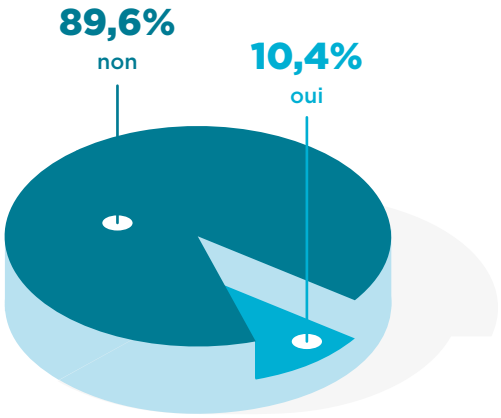
Si elles encouragent leurs apprentis à muscler leur formation, **les entreprises veulent aussi faire monter en compétences leurs salariés**. Avec un partenaire naturel dans cette stratégie : le CFA. La moitié des entreprises (48%) pense que le CFA est à même de leur proposer des actions de formation, et 18% disent que certains de leurs salariés ont déjà suivi une formation au CFA. Seul un tiers des entreprises (34%) pense que former leurs salariés ne fait pas partie des missions des CFA. Les entreprises remontent des besoins de montées en compétences très variés. Elles aimeraient que leurs salariés progressent sur des compétences techniques pures comme les nouvelles techniques de mise en œuvre (33%), les nouveaux matériaux (24%) ou les nouveaux équipements (19%). Mais elles expriment aussi des besoins sur des compétences plus transversales comme la santé et la sécurité au travail (31%), les nouvelles réglementations (26%) ou le bloc QSE (20%). Enfin, 13% des entreprises souhaitent que leurs salariés soient mieux formés au rôle de maître d'apprentissage

DES APPRENTIS OPTIMISTES ET OUVERTS À LA MOBILITÉ

La part des apprentis qui sont partis dans une autre région ou à l'étranger pendant leur formation reste stable, à 10%. **Ceux qui ont eu la chance de bénéficier d'une mobilité s'en disent à 91% satisfaits**, en hausse de près de 4 points sur un an. Près de sept apprentis sur dix (70%) estiment que leur CFA favorise la mobilité nationale des apprentis, et 65% la mobilité internationale.
Après le diplôme, la mobilité est envisagée comme une possibilité pour poursuivre les études. Les apprentis sont 56% à se dire prêts à changer de département pour entamer une nouvelle formation, 46,5% de région, et 38% à partir à l'étranger.
Les tendances sont comparables quand on demande aux apprentis s'ils sont prêts à déménager pour trouver un emploi à l'issue de leurs études : 56% sont prêts à changer de département, 48% de région, et 40% à partir à l'étranger. Ce dernier chiffre était beaucoup plus élevé avant la crise sanitaire : dans l'édition 2018/2019 du BVA, 51% des apprentis se disaient prêts à partir à l'étranger pour trouver du travail, contre seulement 39% dans l'édition 2020/2021.

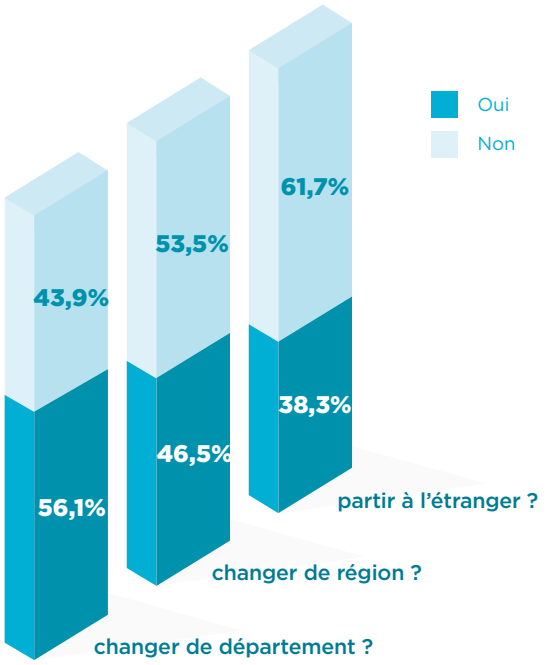
Dans le cadre du diplôme que vous préparez actuellement, avez-vous eu une période de formation dans une autre région ou à l'étranger ?

TABLEAU 56



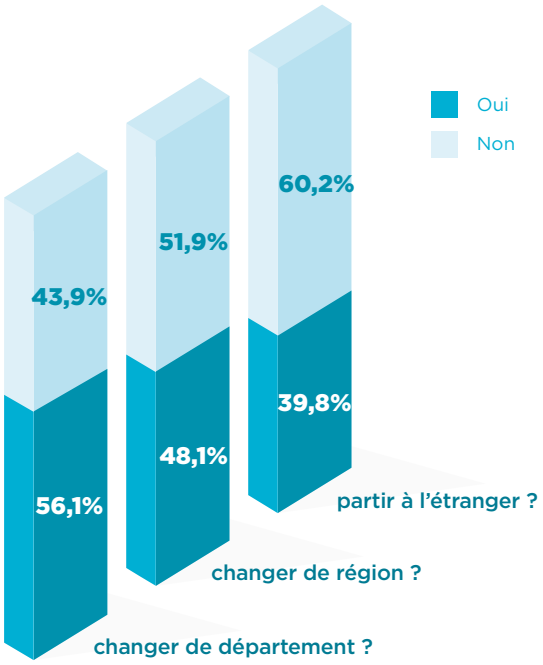
Pour poursuivre vos études, diriez-vous je suis prêt(e) à...

TABLEAU 57



Pour trouver un emploi à l'issue de vos études, diriez-vous je suis prêt(e) à...

TABLEAU 58

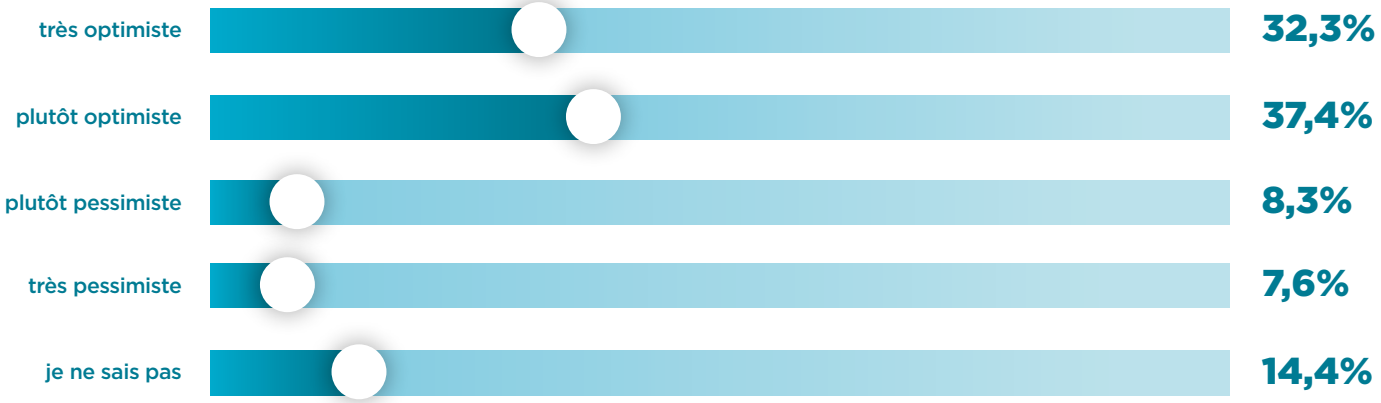


Quand vous aurez terminé vos études, envisagez-vous de travailler...

TABLEAU 59

Quand vous pensez à votre avenir professionnel, êtes-vous...

TABLEAU 60



Une fois les études terminées, **les apprentis envisagent à 69,5% de travailler dans le BTP**. Ce résultat peut sembler naturel, mais il est en progression de 2 à 6 points par rapport aux études réalisées dans les années 2010, avant la mise en place du référentiel Qualiopi. Un apprenti sur dix (11%) exprime l'envie de travailler dans un autre domaine professionnel, **et 20% ne savent pas encore répondre à cette question**.

Quand ils pensent à leur avenir professionnel, les apprentis restent optimistes, malgré les difficultés croissantes du secteur. Ils sont 37% à se dire plutôt optimistes et 32% très optimistes, ce dernier chiffre affichant une progression de 3,3 points en un an. En revanche 8% des apprentis se disent plutôt pessimistes et 8% très pessimistes, et 14% ne savent pas répondre à cette question.

Dans leur épanouissement, **les apprentis sont sensibles à la qualité de vie au travail, jugée « assez importante » par 32,5% d'entre eux**, et « très importante » par 59%. **Ils sont encore plus attentifs à la qualité de vie personnelle, jugée « assez importante » par 27,5%** des apprentis, et « très importante » par 65%.

BVA

69,5%

des apprentis envisagent de travailler dans le BTP une fois leurs études terminées.

04

Une meilleure coordination des acteurs

Entre entreprises et CFA, une relation renforcée au service des apprentis

Après avoir détaillé les motivations des apprentis et des entreprises qui s'engagent dans l'apprentissage, rappelé la force du modèle de l'apprentissage ainsi que son rôle dans les transitions du BTP, cette dernière partie revient sur une composante essentielle dans la réussite des formations : la relation entre entreprises et CFA, au bénéfice de l'alternance.

On le sait, la réforme de l'apprentissage et l'introduction du référentiel national de qualité ont accéléré les efforts des organismes de formation pour mieux prendre en compte les besoins de leurs parties prenantes et mieux les accompagner au quotidien. **Le BVE et le BVA mettent en avant des progrès notables cette année, avec une communication plus nourrie entre les CFA et les entreprises**. Cette collaboration se révèle particulièrement efficace au quotidien, sur la gestion des problèmes de comportement ou des difficultés d'apprentissage. Elle peut aussi prendre la forme d'entretiens tripartites au cours desquels apprenti, maître d'apprentissage et formateurs du CFA font le point sur la formation. On note aussi que l'organisation de contacts directs est une demande croissante des entreprises après plusieurs années perturbées par la crise sanitaire.

Entreprises et CFA semblent aussi mieux communiquer sur les questions de sécurité et les formations S&ST, où les progrès constatés ne doivent pas faire oublier les efforts qui restent à réaliser pour assurer aux apprentis un travail en toute sérénité. Les CFA sont engagés sur l'inclusion des apprentis en situation de handicap dans les métiers du BTP, au besoin en adaptant les formations et les examens aux capacités des apprentis.

À leur niveau enfin, **les organismes de formation s'impliquent aussi dans l'accompagnement social des apprentis et dans la prévention des différents risques liés aux pratiques addictives**. Un rôle décisif alors que le BVA nous apprend qu'un quart des apprentis du BTP a dû renoncer à des soins au cours des douze mois précédant l'enquête.

76,2%

des entreprises disent avoir bien été accompagnées par le CFA pendant la formation de l'apprenti.

78,8%

des apprentis pensent qu'en cas de problème, ils trouveront une personne au CFA pour les aider à le résoudre.

90,3%

des maîtres d'apprentissage ont une bonne image du CFA où est formé leur apprenti.

POUR LES ENTREPRISES, UN MEILLEUR NIVEAU D'INFORMATION DU CFA

La **communication en cours de formation est une des composantes essentielles de la relation entre le CFA et les entreprises**. Mais ces dernières sont aussi attentives à l'information délivrée directement par leur apprenti. Les trois quarts des maitres d'apprentissage (74%) assurent ainsi un suivi régulier du travail de l'apprenti en entreprise, parmi lesquels 47% organisent un point à chacune de ses périodes dans l'entreprise, et 27% au moins une fois par trimestre. Dans 12% des cas, ce suivi n'est organisé qu'une fois par semestre et 9% une fois par an. Plus rarement encore, le point sur le travail en entreprise n'intervient qu'une seule fois sur l'ensemble du contrat (2,5%) voire jamais (2,5%).

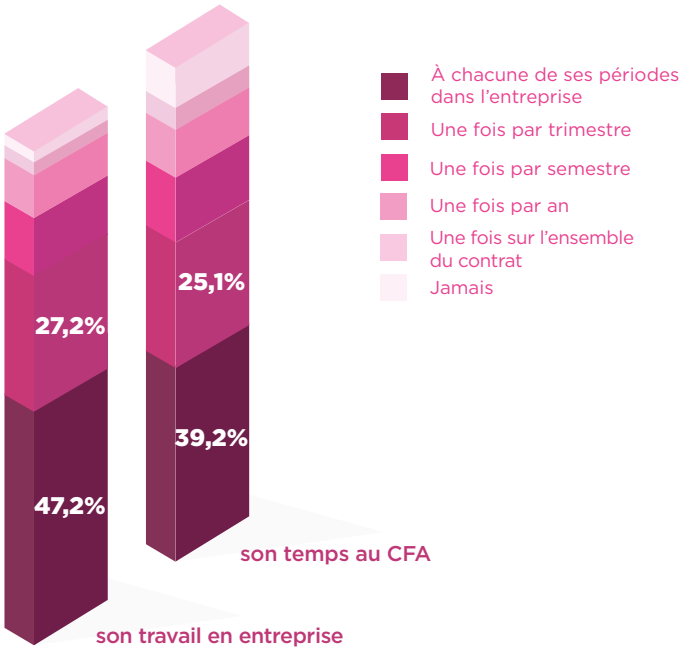
Concernant les temps de l'apprenti au CFA, le suivi des entreprises est à peine moins régulier. Dans 39% des cas, les maîtres d'apprentissage organisent un point sur le sujet chaque fois que l'apprenti revient dans l'entreprise, un résultat cohérent avec les réponses des apprentis qui indiquent à 42% que ce suivi est organisé « souvent » ou « à chaque fois » *(voir aussi page 40)*. Pour 25% des maîtres d'apprentissage, le point sur les temps de l'apprenti au CFA est organisé une fois par trimestre, pour 13% une fois par semestre et pour 10% une fois par an. On note enfin que 4% des entreprises n'interrogent leur apprenti sur son temps au CFA qu'une fois pendant le contrat, et que 8,5% des entreprises indiquent ne jamais faire de point avec l'apprenti sur ses temps au CFA.

Pour communiquer avec le CFA sur le suivi de la formation, les entreprises citent en priorité l'e-mail (58%) mais la demande de contacts directs continue de progresser : **44% des maîtres d'apprentissage demandent au CFA des rencontres avec les formateurs dans l'entreprise** et 40% des échanges téléphoniques. Ces chiffres augmentent légèrement sur un an, mais la hausse est plus marquée sur le temps long. La première fois qu'on a interrogé les entreprises sur les modes de communication avec le CFA, en 2018/2019, les visites de formateurs étaient citées par 38% des répondants et les échanges téléphoniques par 28%.

Par ailleurs, **un maître d'apprentissage sur cinq (20%) se dit prêt à se rendre lui-même au CFA pour un échange avec les formateurs**. Le livret d'apprentissage en version papier continue d'être apprécié (25%) alors que sa version numérique est de plus en plus boudée par les entreprises : seules 12% en font un outil de communication privilégié avec le CFA, en baisse de 6 points sur un an et de plus de 10 points par rapport à l'édition 2018/2019. De même, la visio-conférence reste un outil marginal, demandé par seulement 3% des maîtres d'apprentissage.

Un point avec l'apprenti est-il fait en entreprise sur...

TABLEAU 61



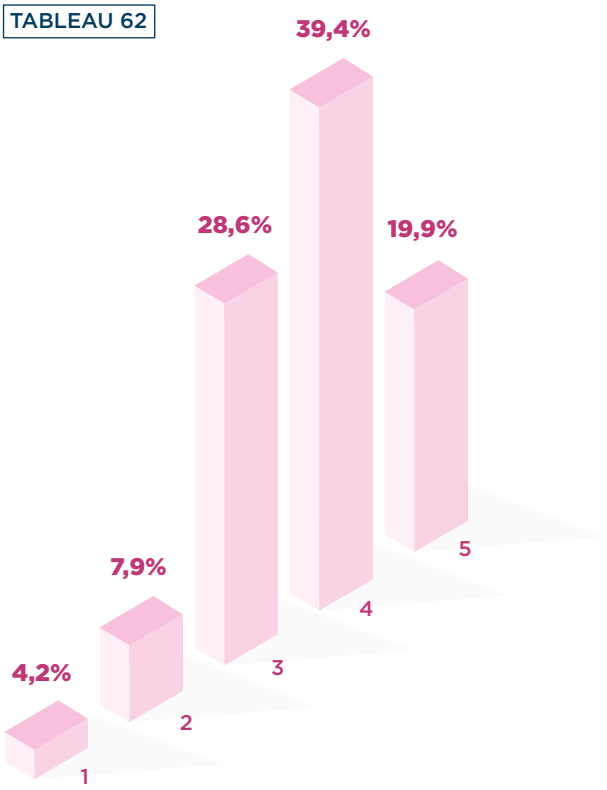
BVE

44,1%

des entreprises privilégient les visites des formateurs dans leur communication avec le CFA.

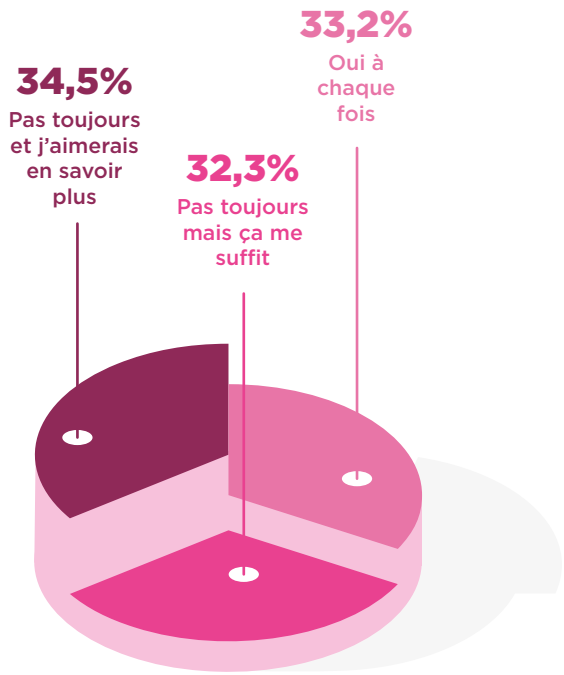
Quel est votre degré de satisfaction concernant l'information fournie par le CFA ?

TABLEAU 62



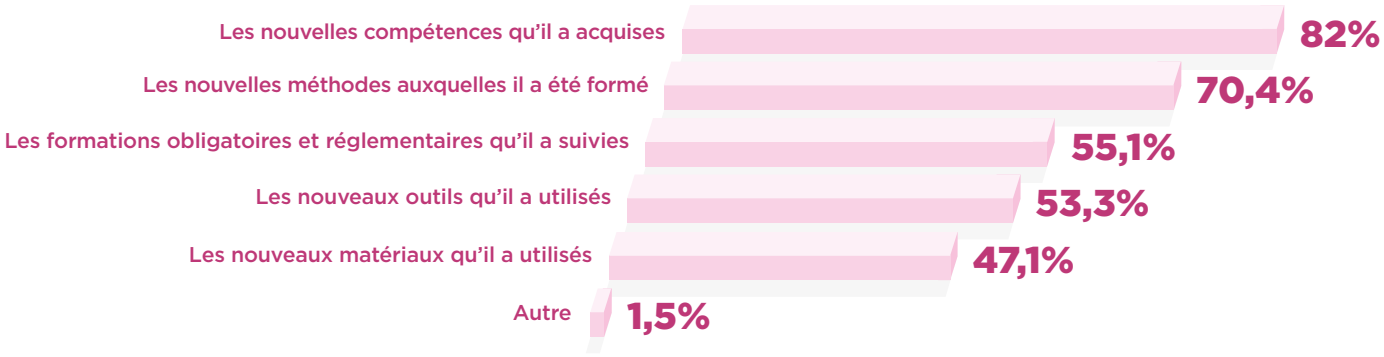
Savez-vous ce que l'apprenti a fait au CFA à chaque fois qu'il revient en entreprise ?

TABLEAU 63



Qu'est-ce que vous aimeriez savoir ? (question posée aux entreprises qui ne savent pas systématiquement ce que l'apprenti a fait au CFA quand il revient en entreprise)

TABLEAU 64



Les maîtres d'apprentissage attendent aussi d'être informés par l'organisme de formation. **Et le BVE met en évidence cette année un progrès dans la satisfaction des entreprises concernant l'information fournie par le CFA**. Près de 6 maîtres d'apprentissage sur 10 (59%) expriment une satisfaction de niveau 4 ou 5 (sur une échelle de 1 à 5), en hausse de 3,5 points sur un an, et de 7,5 points par rapport à la première enquête où la question a été posée aux entreprises en 2021/2022. Si on y ajoute les 29% d'entreprises qui expriment une satisfaction de niveau 3, on atteint 88% de retours globalement positifs, en hausse de près de deux points sur un an.

Au final, seul un tiers des maîtres d'apprentissage (33%) indique savoir ce que l'apprenti a fait au CFA à chaque fois qu'il revient en entreprise. Les autres se partagent entre ceux qui ne le savent pas toujours mais s'en accommodent (32%) et ceux qui aimeraient en savoir plus (34,5%).

Parmi les maîtres d'apprentissage qui ne savent pas toujours ce que l'apprenti au fait au CFA, la demande d'information porte avant tout sur les compétences développées (82%). De même, 70% des entreprises aimeraient savoir les nouvelles méthodes auxquelles l'apprenti a été formé, 53% les nouveaux outils, et 47% les nouveaux matériaux. Une majorité (55%) des maitres d'apprentissage souhaite aussi être informée des formations obligatoires et réglementaires que l'apprenti a suivies.

UN ACCOMPAGNEMENT PLUS RÉGULIER DES ENTREPRISES PAR LE CFA

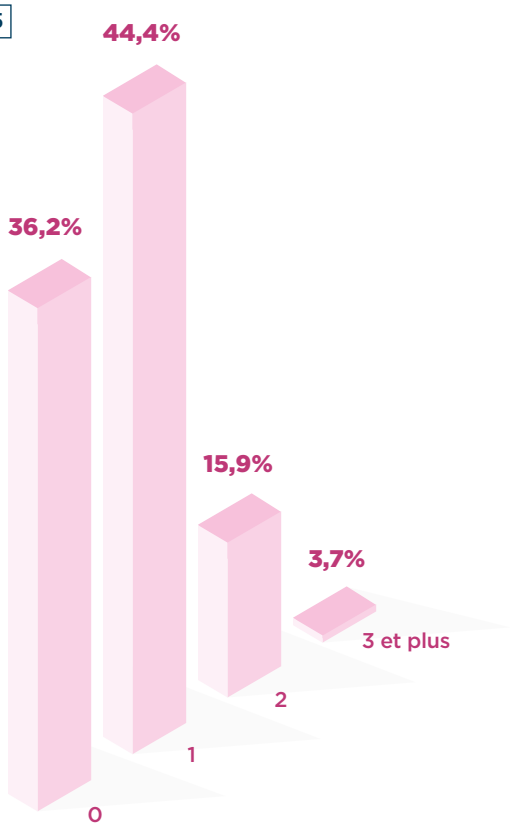
On l'a vu, **les maîtres d'apprentissage privilégient de plus en plus le contact direct avec les formateurs** pour être informés sur le travail de l'apprenti au CFA *(voir pages précédentes)*. Ces rencontres en entreprise ou au CFA sont organisées de façon un peu plus systématique cette année que les précédentes. **Quasiment les deux tiers des entreprises (64%) ont reçu la visite d'un formateur dans leurs locaux pendant la formation de leur apprenti**, dont 44% une fois, 16% deux fois et 4% trois fois ou plus. La part des entreprises qui indiquent n'avoir reçu aucune visite atteint donc 36%, en baisse de 1,2 point sur un an mais surtout de 22,5 points par rapport à l'enquête réalisée en pleine crise sanitaire, en 2020/2021.

Si elle reste minoritaire, la part des maîtres d'apprentissage qui disent s'être rendus au CFA au cours de la formation est elle aussi en augmentation cette année. Un quart des entreprises (26,5%) a fait le déplacement une fois, 9,5% deux fois, et 5% trois fois ou plus. Si 59% des maîtres d'apprentissage ne sont pas allés une seule fois au CFA, ce chiffre est en baisse de 2,4 points sur un an, et de 17,8 points par rapport à l'enquête de 2020/2021.

Les maîtres d'apprentissage qui ne sont pas allés au CFA mettent surtout en avant le manque de temps (53%) et l'éloignement entre leur entreprise et le centre (26%). Ils sont 26% à indiquer que le CFA ne les a pas invités, et 10% que les horaires d'ouverture ne leur conviennent pas. Seule une minorité d'entreprises (12%) ne voit pas l'intérêt de se rendre au CFA, et 1% exprime un manque d'envie. Quand on leur demande à quelles occasions ils seraient prêts à venir au CFA, les maîtres d'apprentissage citent avant tout la possibilité d'un rendez-vous avec un formateur au sujet de l'apprenti (42%), puis la participation à des temps publics comme la cérémonie de remise de diplômes (28%), les journées portes ouvertes (18%) ou des journées de recrutement d'apprentis ou job dating (15%). Certains sont prêts à s'impliquer dans des temps plus directement liés à la formation comme l'évaluation d'épreuves professionnelles en tant que membre d'un jury (19%), le travail avec les équipes pédagogiques du CFA en vue d'améliorer les formations (12%) voire une intervention en tant qu'expert auprès des apprentis (10%). Dans un cas sur dix (10%), le maître d'apprentissage serait prêt à aller au CFA pour recevoir une formation dédiée à sa fonction d'accompagnement de l'apprenti. Seule une minorité (18%) réaffirme son refus de se rendre au CFA pendant la durée de la formation.

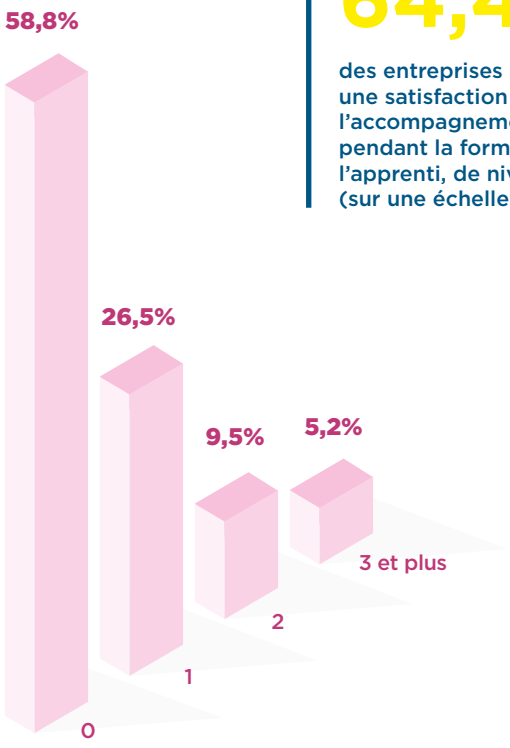
Sur l'année de contrat en cours de l'apprenti, combien de visites de formateurs du CFA avez-vous eu pour faire un point sur sa formation ?

TABLEAU 65



Combien de fois êtes-vous venu au CFA ?

TABLEAU 66



BVE

64,4%

des entreprises expriment une satisfaction élevée sur l'accompagnement du CFA pendant la formation de l'apprenti, de niveau 4 ou 5 (sur une échelle de 1 à 5).

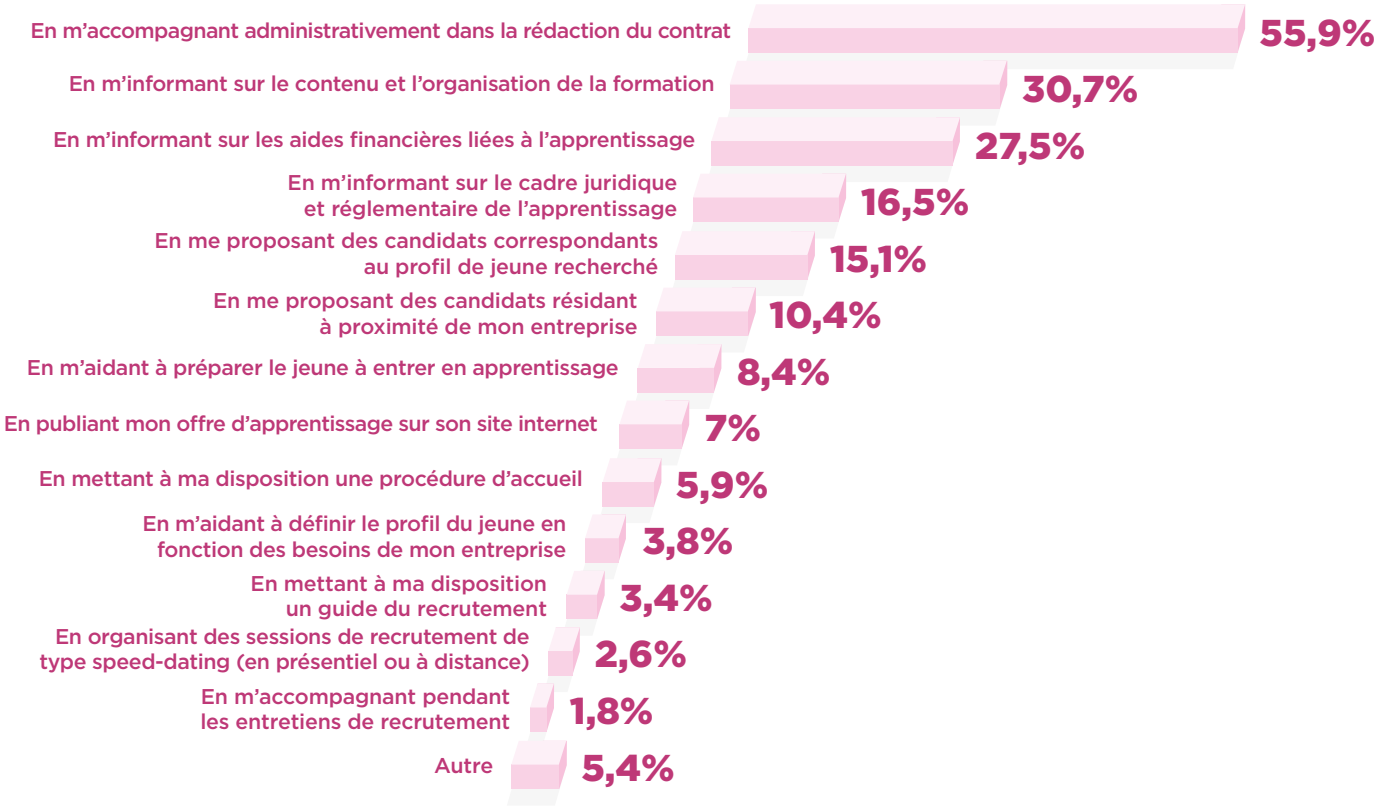
Plus des trois quarts des entreprises (76%) disent avoir été accompagnées par le CFA pendant la durée de formation. La plupart du temps, il s'agissait pour le CFA d'alerter le maître d'apprentissage sur des absences (66%), des problèmes de comportement (37%) ou des difficultés d'apprentissage de l'apprenti (20%). Une entreprise sur cinq (19%) dit avoir été accompagnée sur la formation de l'apprenti, et 18% ont pu bénéficier d'entretiens tripartites (jeune, entreprise, CFA) pour faire des points d'étape. L'accompagnement du CFA porte encore rarement sur les questions pédagogiques, qu'il s'agisse de définir avec l'entreprise le parcours en début de formation (8%), d'adapter ce parcours (6%) ou de réaliser un diagnostic en début de formation (6%).
Quand elles ont bénéficié de l'accompagnement du CFA, 64% des entreprises expriment une satisfaction de niveau 4 ou 5 (sur une échelle de 1 à 5). Si l'on y ajoute les entreprises qui expriment une satisfaction de niveau 3, la part de retours globalement positifs atteint 90%.

Parmi les entreprises qui disent ne pas avoir été accompagnées par le CFA, 45% souhaiteraient bénéficier d'un tel appui, un chiffre en augmentation régulière ces dernières années. Ces entreprises aimeraient notamment être alertées au quotidien des difficultés d'apprentissage de leur apprenti (61%) ou de problèmes de comportement (43%). L'organisation d'entretiens tripartites intéresse 57% de ces entreprises en attente d'accompagnement, quand 26% souhaiteraient être aidées dans l'évaluation. La co-construction des contenus pédagogiques avec le CFA est un sujet secondaire mais attendu par plus d'une entreprise sur cinq, qu'il s'agisse de définir le parcours de formation (26%), de l'adapter si besoin (21,5%) ou de réaliser un diagnostic en début de formation (20,5%).

Dans la phase de fin de contrat, **une entreprise sur trois (32%) dit avoir été aidée par le CFA, principalement pour un appui sur les démarches administratives (31,5%)**, une aide pour évaluer les compétences du jeune nécessaires à son projet (26%) ou l'organisation d'un entretien de bilan tripartite (21%). Parmi les entreprises qui ont bénéficié de cet accompagnement en fin de contrat, sept sur dix (71%) expriment une satisfaction de niveau 4 ou 5 (sur une échelle de 1 à 5), et 23% une satisfaction de niveau 3. Seules 6% des entreprises concernées expriment une opinion négative, de niveau 1 ou 2.
Si un quart seulement des entreprises qui n'ont pas été accompagnées pendant la phase de fin de contrat en expriment le besoin (24,5%), ces dernières aimeraient bénéficier d'un entretien de bilan tripartite (42,5%), d'une aide sur les démarches administratives (35%) et d'un appui sur l'évaluation des compétences du jeune (26%). Plus de deux entreprises sur dix (21%) aimeraient que le CFA diffuse les offres d'emploi qui pourraient intéresser leur apprenti, 20% les offres d'apprentissage, et 21% l'ensemble des filières de formation en lien avec leur activité. Plus marginalement, 13% des entreprises souhaiteraient que le CFA les aide à définir leurs besoins en compétences.

Comment le CFA vous a-t-il accompagné(e) au moment du recrutement et de l'accueil de l'apprenti ?

TABLEAU 67



EN CAS DE DIFFICULTÉS, UN DIALOGUE QUI SE STRUCTURE

Dans leur relation au CFA, **les entreprises sont, on l'a vu, en attente d'informations sur les problèmes de comportement et les difficultés d'apprentissage de l'apprenti**. De ce point de vue, les organismes de formation semblent plutôt bien jouer leur rôle d'alerte. Concernant les problèmes de comportement, 26% des maîtres d'apprentissage disent avoir été informés par le CFA de difficultés posées par l'apprenti. Les deux tiers des entreprises (65%) disent ne pas avoir eu connaissance de problème de comportement, et 8% ne s'en souviennent pas. **En cas de problème de ce type, 85% des entreprises jugent avoir été informées suffisamment rapidement**. Ce chiffre est stable sur un an, mais en hausse de près de 12 points si on le compare à la première édition du BVE où la question a été posée, en 2020/2021, marquant les progrès des CFA en matière de communication avec les entreprises partenaires.

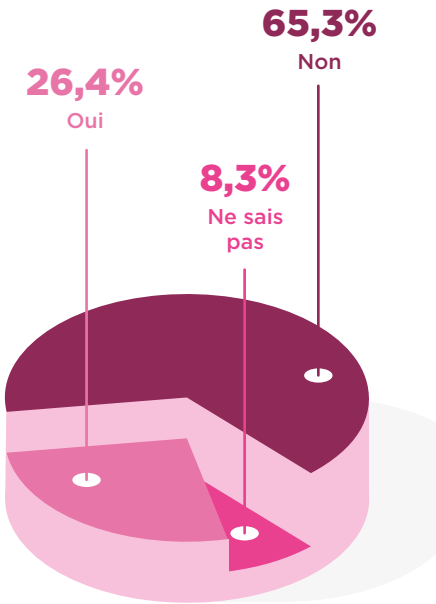
Les problèmes de comportement peuvent se poser aussi en entreprise : une entreprise sur cinq (20%) dit d'ailleurs avoir été confrontée à cette situation. Et dans ce cas, les deux tiers (68,5%) en ont informé le CFA : si ce chiffre est en progression régulière ces dernières années, il montre les marges de progrès pour faciliter encore la remontée d'informations par les entreprises concernant ces problèmatiques.

Les entreprises concernées citent le plus souvent un manque d'implication des apprentis dans le travail (45%), des retards (38%) ou des absences injustifiées (37%), la consultation permanente du téléphone portable (30%) et le sentiment donné par l'apprenti de savoir tout faire (17%). Les problèmes de comportement en entreprise peuvent aussi concerner un manque de respect des consignes (23%) ou des outils et du matériel (17%), plus rarement un manque de respect envers la hiérarchie (9%), les autres salariés de l'entreprise (7%) ou le client (3%).

En cas de difficultés d'apprentissage, 63% des entreprises concernées disent en avoir été prévenues suffisamment rapidement par le CFA, un chiffre moins élevé donc que pour les problèmes de comportement, mais qui a progressé d'environ 5 points sur les deux dernières années.

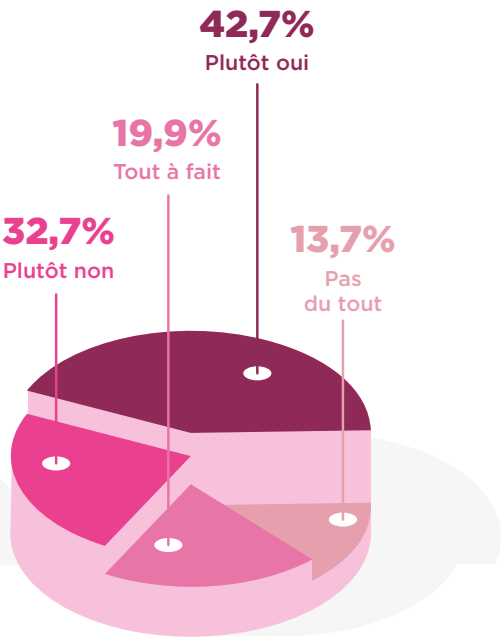
Sur l'année de contrat en cours, avez-vous eu connaissance de problèmes de comportement avec votre apprenti au CFA ?

TABLEAU 68



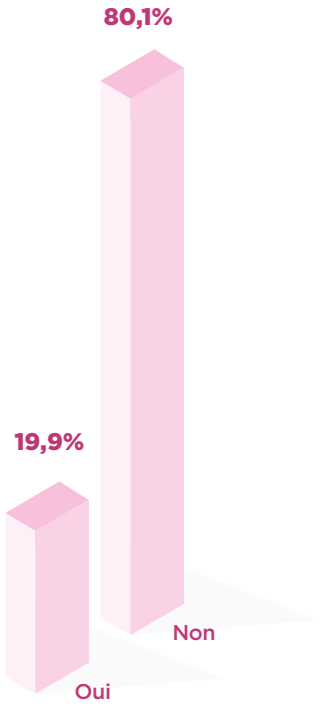
Si votre apprenti a rencontré des difficultés d'apprentissage au CFA, estimez-vous en avoir été informé suffisamment rapidement ?

TABLEAU 69



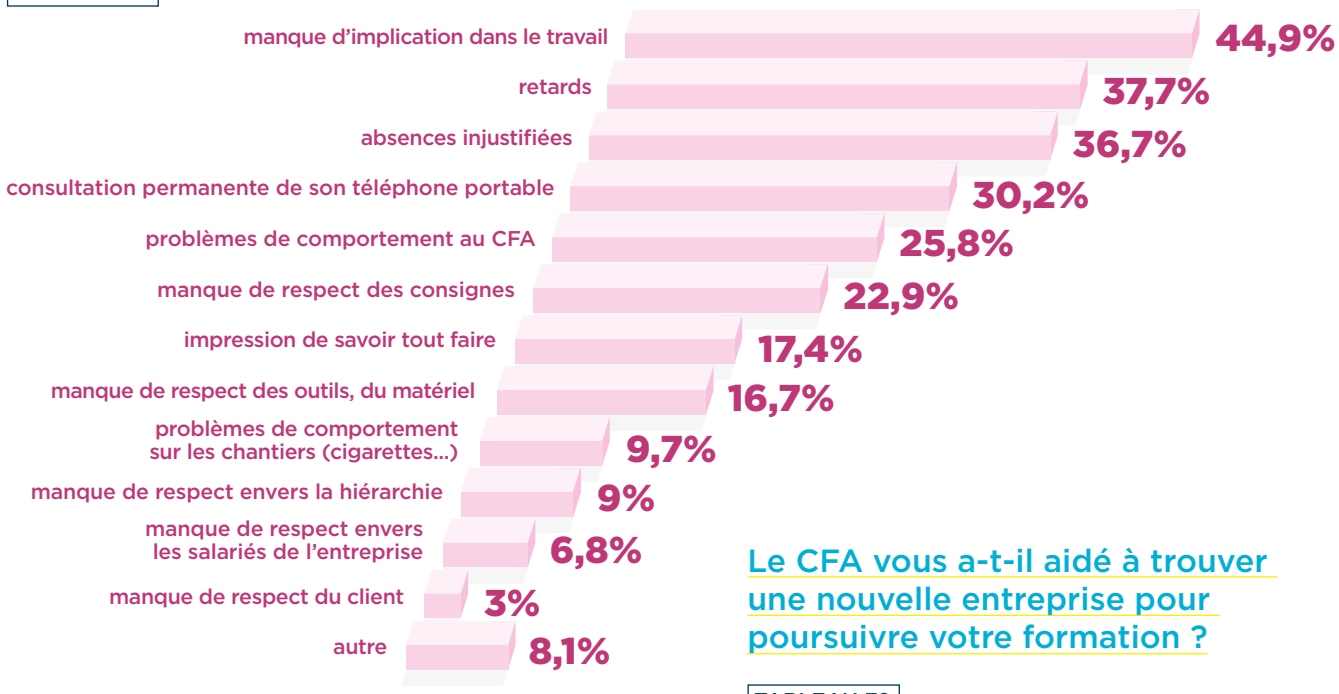
Sur l'année de contrat en cours, avez-vous rencontré des problèmes de comportement avec l'apprenti en entreprise ?

TABLEAU 70



Merci de classer ces problèmes selon leur fréquence…

TABLEAU 71

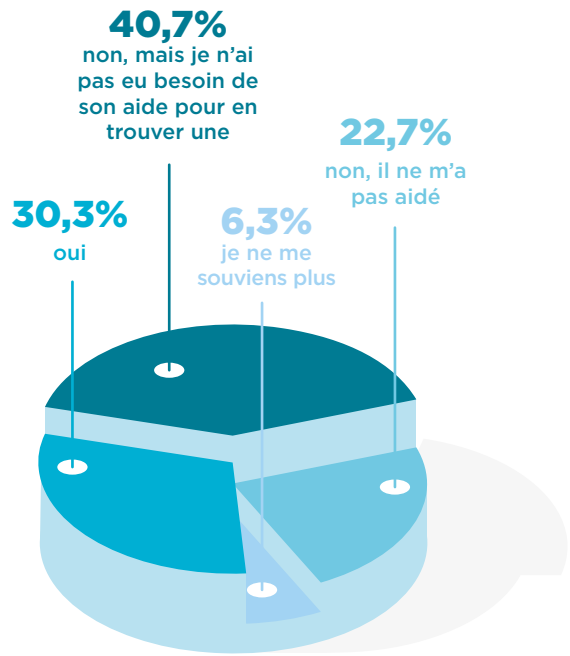


Les difficultés peuvent aussi porter sur la recherche d'une nouvelle entreprise en cours de formation. Cette année, 14,5% des apprentis du BTP ont été dans cette situation, un chiffre en hausse d'un point sur un an. La rupture du contrat d'apprentissage s'explique le plus souvent par un conflit avec l'entreprise d'accueil (35% des apprentis concernés), par une volonté de l'apprenti de changer (30,5%), ou par la fermeture de l'entreprise (20%). Ce dernier cas de figure est en hausse de 2,4 points sur un an, conséquence possible des tensions économiques dans la filière.

Quand ils ont dû chercher une nouvelle entreprise d'accueil, 30% des apprentis disent avoir reçu l'appui du CFA, un chiffre en baisse de 1,5 point sur un an. Même si le cas le plus fréquent reste celui où les apprentis n'ont pas besoin d'aide pour retrouver un employeur (41%), 22,5% des apprentis assurent tout de même ne pas avoir reçu d'aide du CFA (+1,8 point sur un an), et 6% ne s'en souviennent pas.

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

TABLEAU 72



→ Près de trois apprentis sur dix confrontés à la drogue

Quand on les interroge sur les comportements problématiques dont ils ont été témoins au CFA, **les apprentis du BTP citent avant tout la drogue : 15% voient « souvent » des joints circuler**, et 15% « de temps en temps ». On notera que, même s'il est en hausse de près de deux points sur un an, **ce chiffre est sensiblement moins élevé que dans l'enquête menée il y a dix ans, en 2013/2014**, puisqu'à l'époque 39,5% des apprentis avaient vu des joints circuler au CFA.

Près de deux apprentis sur dix ont aussi vu circuler de l'alcool (20%) et d'autres drogues que des joints (20%), et ils sont tout autant à avoir assisté à des bagarres (20%). Enfin, **les apprentis sont un peu plus rarement témoins de scènes de harcèlement (17%) et de racket (15%)**, mais ces deux chiffres connaissent cependant une hausse inquiétante sur un an, de 3 à 4 points, malgré les actions de sensibilisation menées par les CFA sur le sujet *(voir page suivante).*

UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL PAR LE CFA TOUJOURS PLUS NÉCESSAIRE

En complément des actions de formation proprement dites, **les CFA assurent auprès des apprentis plusieurs missions portant sur leur insertion sociale, professionnelle et citoyenne**. Le BVA permet de mesurer les différentes dimensions de cet accompagnement quotidien, et met en évidence des progrès sur plusieurs points.

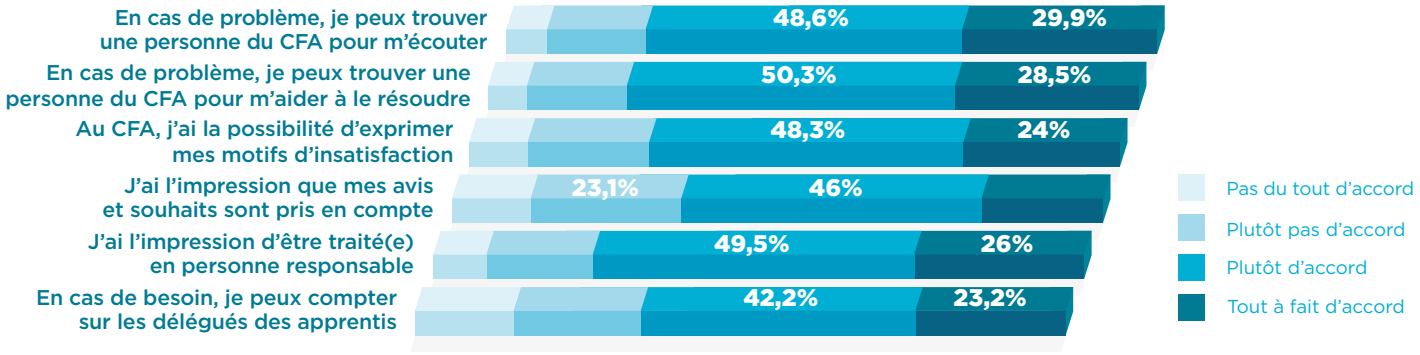
Près des deux tiers des apprentis (64%, en hausse de 4 points sur un an) se disent ainsi bien informés par leur CFA des aides existantes pour passer le permis de conduire, l'une des attentes les plus souvent exprimées par les entreprises quand on leur demande leurs critères de recrutement *(voir page 30)*. Une majorité d'apprentis (57%, +4 points) se dit aussi bien informée des dispositifs de soutien pour trouver un logement (APL, assurances) et de la possibilité de bénéficier d'une mutuelle à tarif avantageux (55%, +4,4 points).

Les bonnes relations entretenues avec les personnels du CFA *(voir page 36)* **donnent confiance aux apprentis sur les possibilités d'écoute et d'aide s'ils se trouvaient dans une situation difficile**. Près de 8 sur 10 (78,5%) estiment qu'en cas de problèmes, ils peuvent trouver au CFA quelqu'un pour les écouter, et 79% une personne qui pourra les aider à résoudre ces difficultés, des chiffres en légère hausse sur un an. Ils expriment aussi leur confiance envers les délégués des apprentis puisqu'ils sont 75% à dire qu'ils peuvent compter sur eux en cas de besoin, en progression de près de 11 points sur un an. Les apprentis se sentent globalement écoutés au CFA : **72% estiment qu'ils ont la possibilité d'y exprimer leurs motifs d'insatisfaction, et 65% que leurs avis et souhaits sont pris en compte**, deux chiffres en hausse de 2 à 3 points sur un an. Plus des trois quarts d'entre eux (75,5%) se sentent traités en personnes adultes.

Les actions de sensibilisation au CFA sont jugées utiles par six apprentis sur dix sur la plupart des items : risques liés à la consommation d'alcool ou de drogues, harcèlements et discriminations, risques d'infection sexuelle ou sécurité routière. Le seul thème où cette sensibilisation est jugée moins efficace concerne la dépendance aux écrans, avec une majorité plus courte (53%) d'apprentis qui estiment que les actions du CFA sont utiles. Au final, 84% des apprentis se disent satisfaits de l'accompagnement du CFA pendant leur formation, dont 25% « très satisfaits ». Soit une progression déjà sensible de presque 3 points en un an. **Mais si on se rapporte à l'enquête menée en 2013/2014, on constate que le taux de satisfaction des apprentis sur l'accompagnement du CFA a augmenté de plus de 15 points en 10 ans**, récompense des efforts engagés par les organismes de formation et encouragés par le référentiel national de qualité.

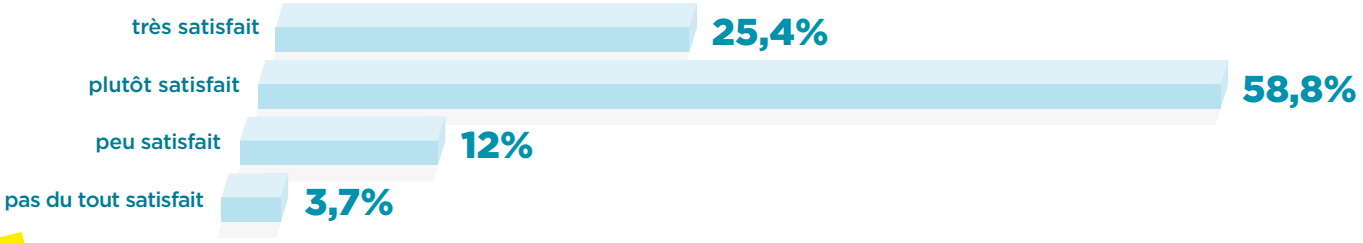
Écoute et possibilité d'expression

TABLEAU 73



Êtes-vous satisfait(e) de l'accompagnement au CFA ?

TABLEAU 74



→ Une légère dégradation des indicateurs sur la santé

Quand on les interroge sur leur santé, **25% des apprentis indiquent avoir renoncé à des examens ou soins médicaux au cours des douze derniers mois**, soit une hausse de 2,5 points en deux ans. Un gros tiers d'entre eux (36%) a pu satisfaire tous ses besoins médicaux, quand 40% n'a pas eu d'examens ou de soins à réaliser dans les douze derniers mois.

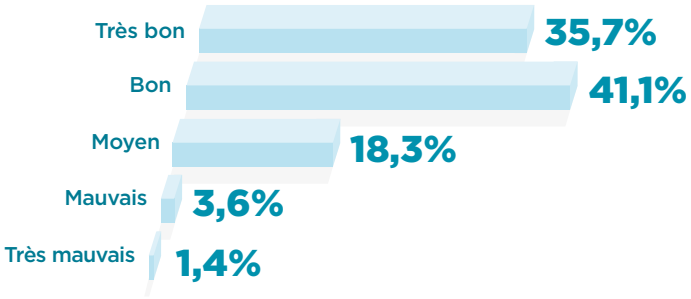
Autre chiffre inquiétant, **la part des apprentis qui estiment que leur état de santé est « bon » (41%) voire « très bon » (36%) s'érode pour atteindre au total 77%**, en baisse de 1,7 point sur deux ans, au profit des apprentis qui jugent leur état de santé moyen (18%).

La part des apprentis qui jugent leur état « mauvais » (4%) voir « très mauvais » (1%) reste faible.

En revanche, **quand on leur demande d'évaluer leur vie en général, la part des apprentis qui font état d'une satisfaction élevée tend à augmenter** : près d'un sur deux (49%) note sa vie entre 8 et 10, sur une échelle de 0 à 10 (+2,3 points en un an). Ils sont cette année plus nombreux que les 48% qui affichent une satisfaction moyenne (entre 4 et 7) tandis que 6% des apprentis affichent une vision négative de leur vie (entre 0 et 3).

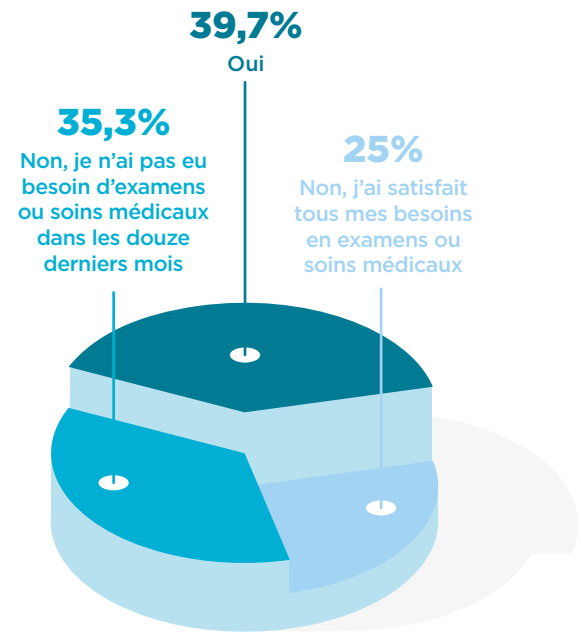
Diriez-vous que votre état de santé général est...

TABLEAU 75



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

TABLEAU 76

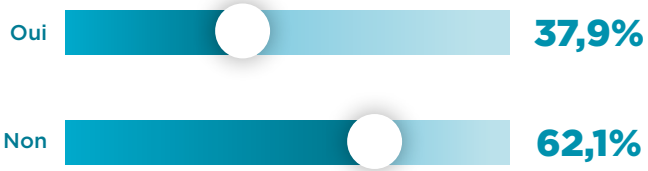


Votre salaire vous permet-il de subvenir à vos besoins ?

TABLEAU 77

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

TABLEAU 78



→ Une solidarité familiale toujours décisive

Quand on les interroge sur leurs ressources, plus de **7 apprentis sur 10 (70,5%) affirment que leur salaire suffit à subvenir à leurs besoins**. Mais la solidarité familiale reste une composante essentielle de la vie de l'apprenti, plus marquée cette année, et dans les deux sens. Ainsi, 38% indiquent que leurs parents (ou d'autres membres de leur famille) les aident financièrement, en hausse sensible sur un an (+5,4 points). Dans le même temps, ils sont aussi un peu plus nombreux à reverser une partie de leur rémunération à leur famille (35%, en hausse de 2,3 points sur un an).

SUR LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, DES PROGRÈS À CONFIRMER

Les questions de santé et de sécurité au travail (S&ST) sont au coeur des formations en apprentissage dans le BTP. **Le BVA met en avant de réelles améliorations dans les pratiques des apprentis sur le temps long**, que nuancent les réponses des maîtres d'apprentissage dans le BVE. Des marges de progression existent donc encore sur cette question de la sécurité, et sur la communication entre entreprises et CFA sur le sujet.

Quand on les interroge sur leur formation au CFA, 50,5% des apprentis rapportent qu'en atelier, leurs formateurs leur font souvent analyser les risques liés au travail, et 38% de temps en temps. Additionnés, ces 88% d'apprentis sont plus nombreux que les 83% qui assuraient faire cette analyse de risque au moins de temps en temps dans l'enquête réalisée en 2013/2014.
Une fois l'analyse de risque réalisée, 92% des apprentis disent faire ce qu'il faut pour travailler en sécurité en atelier, dont 57% « souvent » et 35% « de temps en temps ». Là encore, les progrès sont réels avec une amélioration globale d'un peu moins de 6 points en 10 ans.

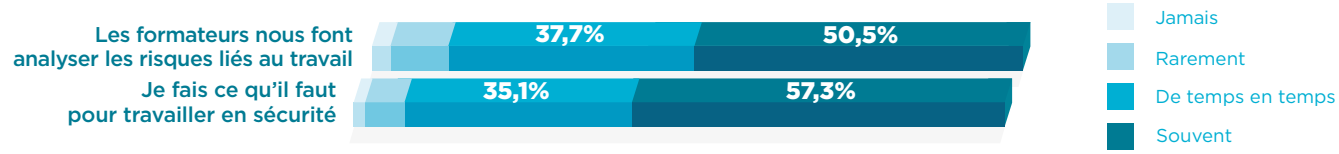
Les tendances sont également encourageantes en entreprise, où **83% des apprentis indiquent que leur maître d'apprentissage leur fait analyser les risques liés au travail** dont 49% « souvent » et 34% « de temps en temps » : ils n'étaient que 73% à le dire en 2013/2014.

À 90%, les apprentis disent faire ce qu'il faut pour travailler en sécurité durant leurs temps en entreprise, dont 57% « souvent » et 33% « de temps en temps », soit une progression de 5,5 points en dix ans.

Les progrès sont réels et les maîtres d'apprentissage eux-même le confirment. Ils sont cette année 78% à dire que leurs apprentis analysent au moins de temps en temps les risques liés à leurs activités professionnelles, dont 50,5% qu'ils le font « de temps en temps » (contre 53,5% l'an dernier), 23% « souvent » et 4% « toujours » (à comparer au 13% de « souvent » dans la précédente enquête). **L'amélioration est encore plus sensible si l'on remonte plus loin dans le temps** : la première fois qu'on a interrogé les entreprises sur les pratiques de leur apprenti sur la sécurité, en 2018/2019, seules 52% d'entre elles indiquaient qu'il réalisait une analyse des risques au moins de temps en temps.
Ces progrès ne doivent pas faire oublier que, selon les maîtres d'apprentissage, 19% des apprentis réalisent « rarement » l'analyse des risques, et 3% « jamais ». On se souviendra enfin que, quand on leur demande sur quels aspects la formation au CFA est éloignée de la réalité des chantiers, 10% des entreprises citent le manque de prise en compte des questions de sécurité *(voir page 41)*.

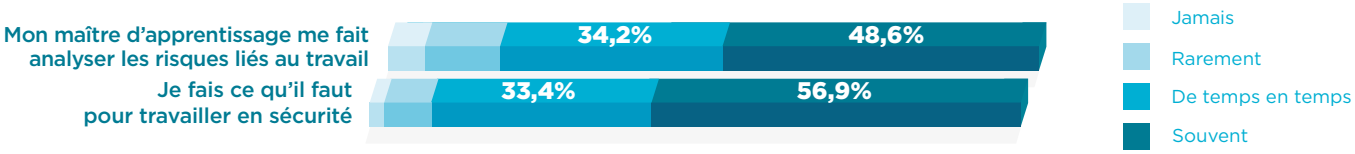
Les conditions de sécurité en atelier

TABLEAU 79



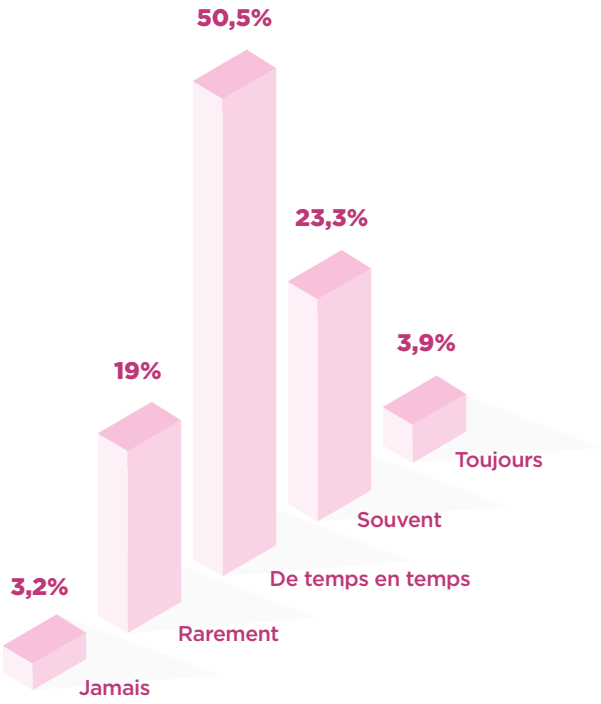
Les conditions de sécurité en entreprise

TABLEAU 80



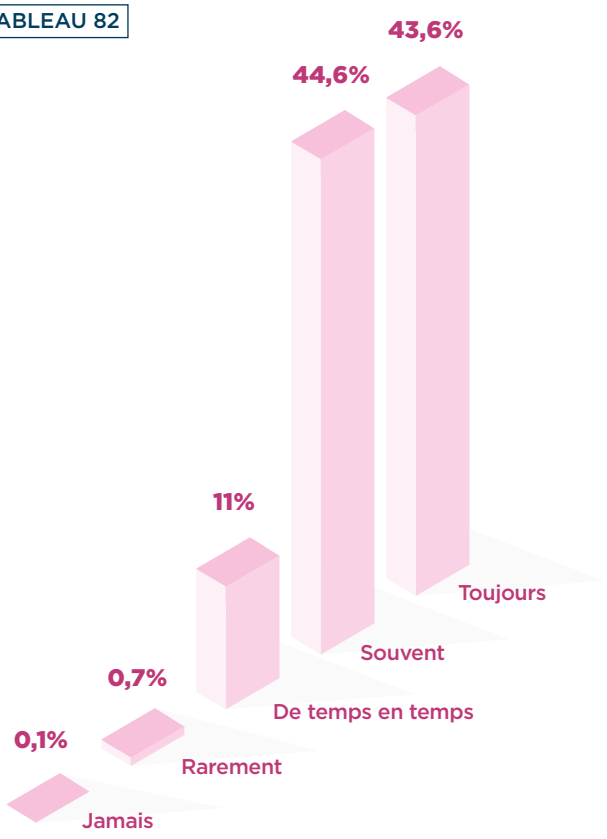
À votre avis, les apprentis analysent-ils les risques liés à leurs activités professionnelles ?

TABLEAU 81



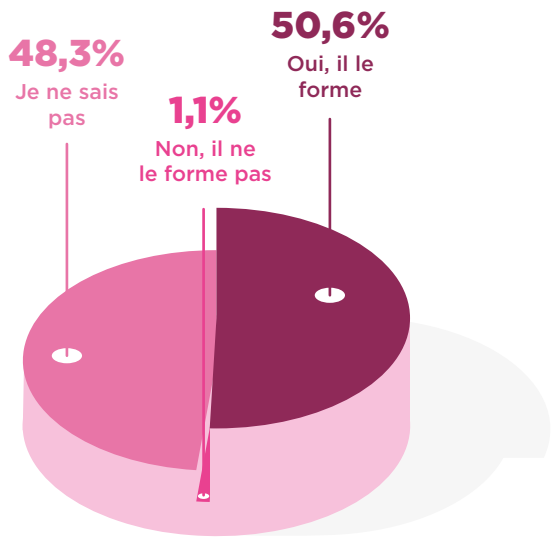
Et vous, accompagnez-vous votre apprenti à le faire ?

TABLEAU 82



Savez-vous si le CFA forme votre apprenti à la santé et sécurité au travail ?

TABLEAU 83



BVE

73,2%

des entreprises se disent satisfaites des formations S&ST dispensées au CFA

Les entreprises affirment de leur côté leur engagement en faveur d'un travail en toute sécurité : 88% des répondants disent accompagner leur apprenti dans l'analyse des risques, dont 45% « souvent » et 44% « toujours », quand 11% le font « de temps en temps » et 1% « rarement » ou « jamais ». On vient de le voir, les apprentis sont un peu plus nuancés : 83% confirment l'engagement de leur maître d'apprentissage pour leur faire analyser les risques, mais 49% seulement disent que cet accompagnement se fait « souvent » ou « toujours ».

Un progrès notable cette année se situe sur l'information entre CFA et entreprise concernant les formations S&ST. Cette année, les entreprises confirment dans leur majorité (51%) que le CFA forme leur apprenti sur le sujet, alors qu'ils n'étaient que 34% l'an dernier, et 25% en 2021/2022 quand la question leur a été posée pour la première fois. Une infime minorité d'entreprises (1%) assure que le CFA ne propose pas ces formations S&ST, contre 4% l'an dernier. La part des indécis est en forte baisse : 48% des entreprises ne savent pas si ces formations sont organisées au CFA, contre 61% l'an dernier et 70% en 2021/2022. Les CFA ont donc appris à faire savoir aux entreprises leurs actions sur les formations S&ST, par ailleurs obligatoires dans les cursus d'apprentissage des métiers du BTP.

Quand elles connaissent l'existence des formations S&ST au CFA, les entreprises en sont globalement satisfaites, avec 73% d'évaluations de niveau 4 ou 5 (sur une échelle de 1 à 5), en hausse de 4 points sur un an. Si on y ajoute les 22% d'évaluations de niveau 3, la satisfaction globale atteint 95%, pour 4,5% d'avis négatifs, de niveau 1 ou 2.

SUR LE HANDICAP, UNE RECHERCHE D'INCLUSION

Cette année, **12% des apprentis du BTP se déclarent porteurs d'un handicap**, quel qu'il soit (visuel, auditif, moteur, mental…) ou d'un trouble « dys » comme la dyslexie, contre 11% l'an dernier et 10% en 2021/2022, quand la question leur a été posée pour la première fois. **Cette proportion a donc sensiblement augmenté ces dernières années**, sans que l'on puisse déterminer si le phénomène est dû à une montée effective du nombre de cas, à une meilleure identification des différents handicaps ou à leur meilleure acceptation sociale, y compris dans le milieu professionnel.

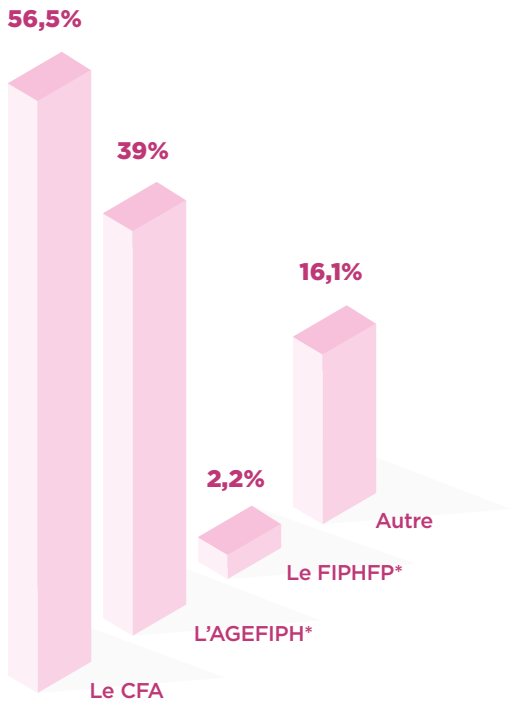
Les entreprises confirment la tendance puisqu'elles disent à 12% avoir recruté au moins une fois un apprenti porteur d'un handicap ou d'un trouble « dys », contre 10% l'an dernier et 7% en 2021/2022. Et la moitié de ces entreprises (54%) comptait au moins un apprenti en situation de handicap au début de l'année 2024.

Parmi elles, 56,5% disent avoir bénéficié d'un accompagnement du CFA pour adapter la formation aux spécificités du handicap, 39% un appui de l'AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et 2% du FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Parmi les entreprises qui n'ont pas encore recruté d'apprentis porteurs d'un handicap ou d'un trouble « dys », les deux tiers (65%) se disaient prêtes à le faire, dont 4% quel que soit le handicap, et 61% en fonction du handicap. Soit une progression de 3,5 points par rapport au BVE 2021/2022, quand la question leur a été posée pour la première fois, ce qui confirme la meilleure acceptation du handicap dans les métiers et les entreprises du BTP.

Avez-vous bénéficié d'un accompagnement pour le recrutement d'un apprenti en situation de handicap par…

TABLEAU 84

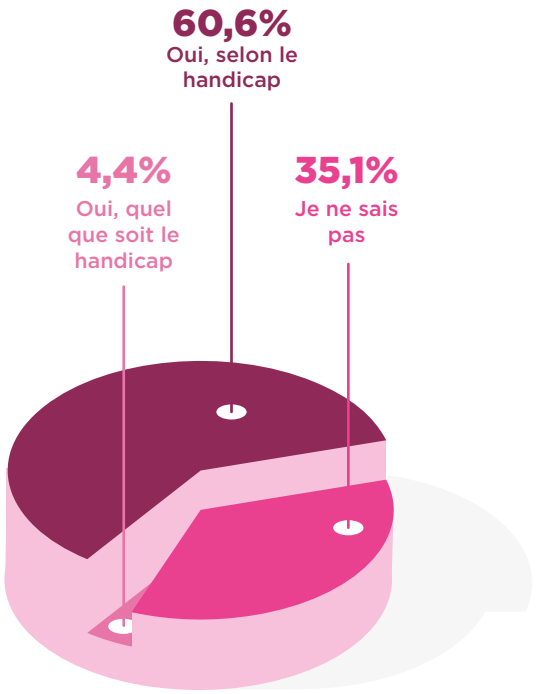


*association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

**fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Seriez-vous prêt à recruter un apprenti en situation de handicap (troubles « dys » comme la dyslexie, autisme, handicap auditif, visuel, moteur…) ? (question posée aux entreprises n'en ayant pas encore recruté)

TABLEAU 85



Cette recherche d'inclusion se retrouve dans les actions des CFA pour améliorer l'accueil, l'information et l'accompagnement des apprentis en situation de handicap, qui sont par ailleurs des indicateurs du référentiel national de qualité. Ces efforts se traduisent notamment par une meilleure connaissance du référent handicap : cette année, 45% des apprentis concernés savent qui occupe cette fonction dans leur CFA, en hausse de 4,5 points sur un an, et de près de 11 points par rapport à 2021/2022.

L'identification du référent handicap est centrale pour adapter l'organisation et les contenus de la formation aux spécificités du handicap. Quand on leur demande s'ils ont besoin d'un aménagement des enseignements ou des épreuves, 41% des apprentis concernés répondent par l'affirmative, contre 31% qui ne le pensent pas nécessaire, et 28% qui ne savent pas. Parmi les apprentis qui à la fois ont besoin d'adapter la formation et connaissent le référent handicap de leur CFA, 84% ont pu mettre en place cet aménagement, presque 6 points de mieux que l'an dernier.

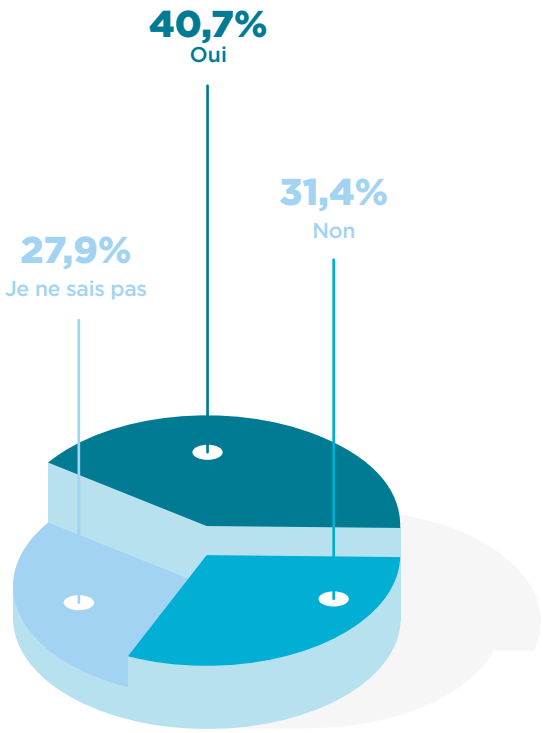
BVA

45,1%

part des apprentis concernés ayant identifié le référent handicap

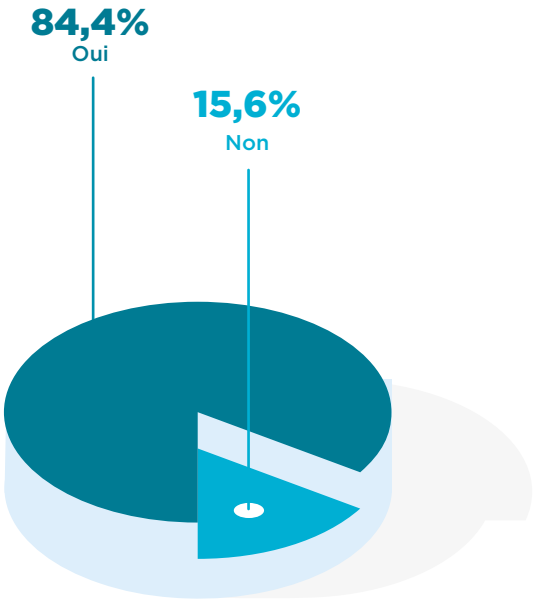
Avez-vous besoin d'un aménagement de votre formation et/ou des épreuves à l'examen ?

TABLEAU 86



Avez-vous établi, avec le(la) référent(e) handicap, un aménagement de votre formation ou des épreuves à l'examen ?

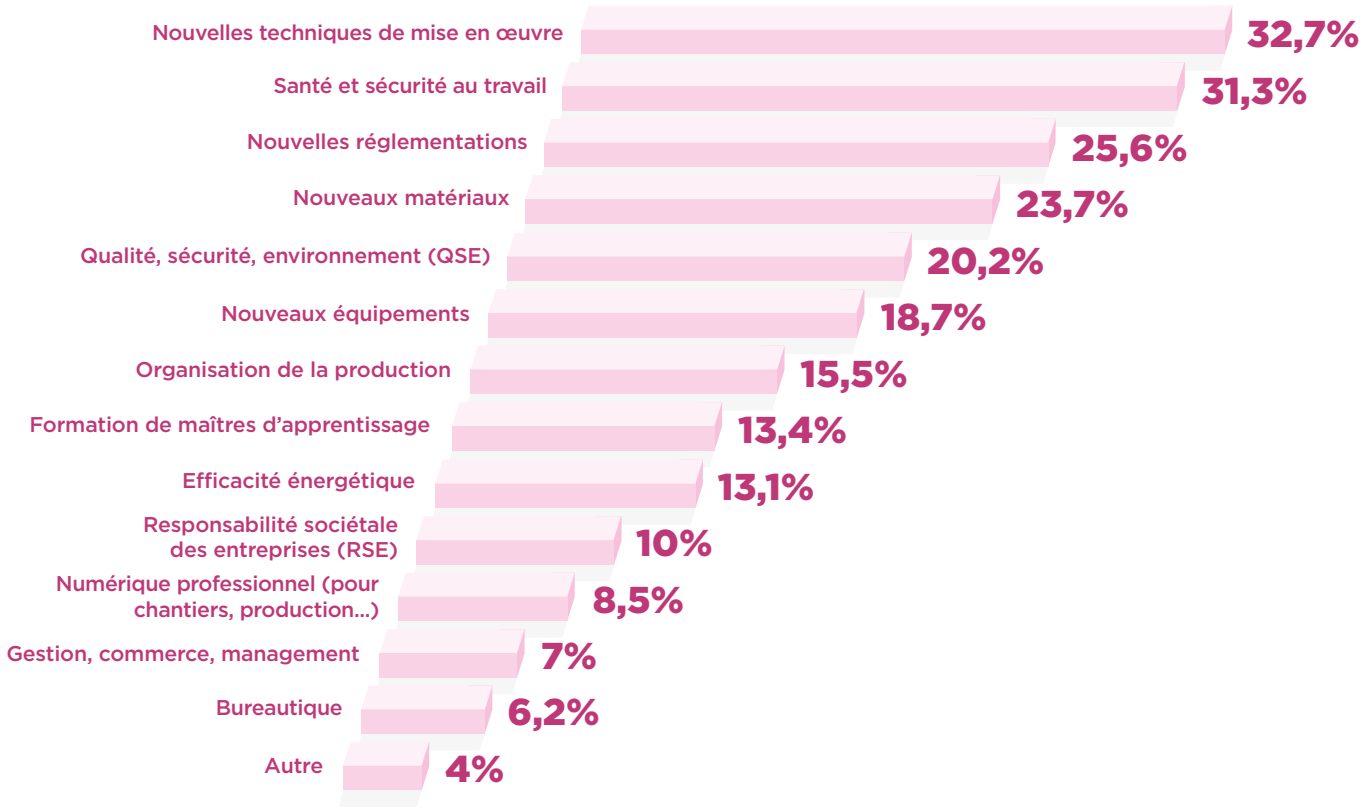
TABLEAU 87



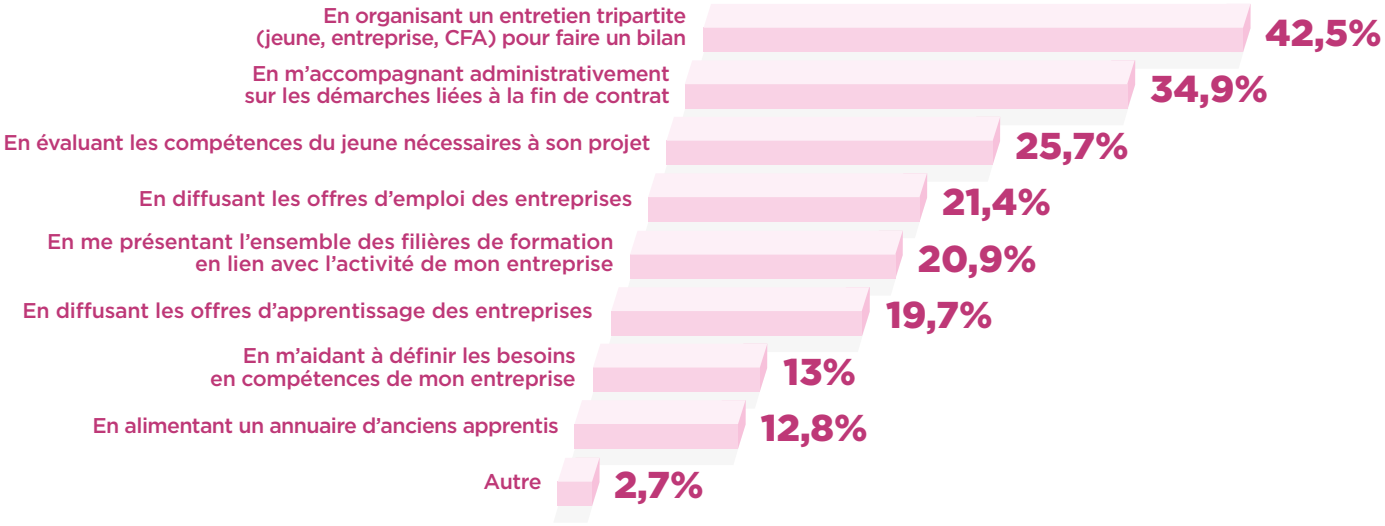
→ Apprentissage et handicap : le BTP en avance

En 2023, le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités a publié son Guide Apprentissage et Handicap, avec l'appui de l'Agefiph et du FIPHFP. Destiné aux apprentis, aux CFA et aux employeurs privés ou publics, ce guide vise à informer et à sensibiliser sur l'opportunité que représente l'apprentissage aménagé. À cette occasion, une statistique a été publiée : en 2023, **les apprentis en situation de handicap représentaient seulement 2 % des contrats d'apprentissage initiés**, tous secteurs confondus. Soit bien moins que les proportions constatées dans le BTP où, selon le BVA et le BVE, la part des apprentis porteurs de handicap se situe plutôt aux alentours de 12%.

Dans quels domaines vos salariés (hors apprentis) pourraient-ils avoir besoin de formations ou de perfectionnements ?



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



LE BAROMÈTRE VIE APPRENTI ET LE BAROMÈTRE VIE ENTREPRISE

- Comment les apprentis sont-ils accueillis en entreprise ?
- Les employeurs sont-ils satisfaits de la formation des apprentis au CFA ?
- Comment les entreprises et les apprentis du BTP s'impliquent-ils dans les grandes transitions du secteur ?

LE BAROMÈTRE VIE ORGANISME DE FORMATION

Quelles sont les caractéristiques et les pratiques des CFA proposant des formations en apprentissage aux métiers du BTP ? Quel est le positionnement des dirigeants de ces organismes de formation vis-à-vis des tendances du secteur ?

→ Tous les éléments de réponse recueillis auprès des apprentis, des entreprises formatrices du BTP ainsi que des organismes de formation sont à disposition sur la plateforme Repères Apprentissage.

Repères Apprentissage, regroupe aussi une palette d'outils pour comprendre et analyser les territoires sur les champs de l'emploi et de la formation dans le secteur du BTP

→ L'environnement territorial des CFA

Au niveau du territoire, par région ou département, les clés pour comprendre l'environnement BTP des CFA en termes de formation, de structure de l'emploi et de potentiel d'entreprises formatrices. Au-delà des données détaillées, cet outil met à disposition une cartographie interactive des entreprises du BTP permettant aux CFA de fournir une liste d'entreprises formatrices potentielles aux candidats à l'apprentissage.

→ La cartographie de l'offre de formation initiale (apprentis et élèves)

Du CAP au diplôme d'ingénieur, quelles formations proposent les établissements de votre territoire ? Parmi les outils disponibles, une cartographie des établissements de formation aux métiers du BTP, et des données sur les évolutions de leurs effectifs.

→ Professionnels de la formation et du BTP, pour accéder aux données détaillées et aux différents outils, contactez-nous !

Mail à : expertisebtp@ccca-btp.fr

→ Retrouvez en ligne l'intégralité des Baromètres du CCCA-BTP !

Découvrez, sur la plateforme reperes.apprentissage-btp.com
les caractéristiques détaillées de l'apprentissage dans le BTP à travers les résultats de nos enquêtes, menées auprès de 32 000 apprentis, 30 000 entreprises, et près de 500 organismes de formation.

LE CCCA-BTP, ACCÉLÉRATEUR D'INNOVATION DANS LA FORMATION AUX MÉTIERS DU BTP

Le CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics) est une association nationale à gouvernance paritaire des branches du bâtiment et des travaux publics.
Géré par les fédérations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés et financé par les professionnels eux-mêmes, le CCCA-BTP concourt au développement de la formation professionnelle initiale, notamment de l'apprentissage, et de la formation professionnelle continue dans les métiers des professions du bâtiment et des travaux publics, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par le législateur et les partenaires sociaux du BTP.

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

→ Anticiper, innover, performer

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

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

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

Il a créé la 3C.Académie, pour accompagner la montée en compétences des salariés des organismes de formation aux métiers du BTP, quel que soit leur métier. Il a également créé WinLab', incubateur et éclaireur de tendances, pour imaginer les formations aux métiers du BTP de demain, ainsi que l'accélérateur pédagogique du BTP, qui vise à partager, tester, expérimenter et déployer les innovations pédagogiques au profit des organismes de formation par apprentissage aux métiers du BTP de demain.

LE CCCA-BTP, ACTEUR DE L'ÉLABORATION DES RÉFÉRENTIELS DE COMPÉTENCES DES DIPLÔMES AUX MÉTIERS DU BTP

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

LE CCCA-BTP, OPÉRATEUR DE CERTIFICATION

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

UNE OFFRE DE SERVICES AU PROFIT DU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE BTP

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

ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS DE L'ENVIRONNEMENT

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

GAGNER EN ATTRACTIVITÉ PÉDAGOGIQUE

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

PROMOUVOIR ET DÉVELOPPER L'ACTIVITÉ

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

OPTIMISER LA PERFORMANCE

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

SOUTENIR LES EXPÉRIMENTATIONS ET LES PROJETS INNOVANTS

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

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

Le CCCA-BTP remercie tous les collaborateurs ayant participé à ce guide.

–

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

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

/3cabtp