

BTP CFA ILE-DE-FRANCE

Baromètre vie entreprises

Edition 2023

Enquête : Baromètre Vie Entreprises

Réalisation de l'enquête : CCCA-BTP

Analyse et conception : Responsable Qualité

Périmètre : BTP CFA Ile-de-France

Entreprises : 2239 entreprises partenaires

Taux de retour : 22%

Une photographie instructive

De nos entreprises

Le CCCA-BTP réalise tous les ans une enquête auprès des entreprises formatrices, appelée Baromètre Vie Entreprise (BVE). Cette enquête est dirigée, organisée et supervisée par les départements du Marketing, du Développement et de l'Innovation stratégique, ainsi que par le département des Politiques de Formation et de l'Innovation pédagogique du CCCA BTP. Sa réalisation a été rendue possible grâce à l'engagement actif de tous les acteurs impliqués dans l'apprentissage dans le secteur du BTP, y compris les chefs d'entreprise et les maîtres d'apprentissage. Le BVE aborde une large gamme de questions, ce qui permet d'obtenir une vision globale des entreprises clientes de BTP CFA Ile-de-France.

Les entreprises en 2023

Caractéristiques des entreprises

La plupart des entreprises partenaires sont des TPE (1 à 10 salariés). De façon tout à fait intéressante, les chefs d'entreprises possèdent des niveaux de diplômes de plus en plus élevés et surtout une origine moins marquée par le domaine du BTP et plus par les domaines de la gestion et du commerce. Cette transformation et cette montée en qualification s'accompagnent de nouvelles attentes en matière de communication, de besoins d'accompagnement et d'approches formatives.

Relation entreprise-apprenti

Les entreprises continuent de considérer la formation des jeunes comme :

- Une mission (56%).
- Un moyen de transmettre leurs connaissances (52.5%).

54.8% des entreprises recrutent des apprentis dans le but de les intégrer durablement au sein de leur entreprise une fois leur formation achevée.

Recrutement

Les entreprises choisissent des apprentis en fonction de leur :

- Motivation (Un jeune curieux, qui pose des questions, qui s'intéresse à l'activité de l'entreprise et qui a envie de travailler dans l'entreprise)
- Maturité et adaptabilité (Il devrait s'adapter facilement dans l'entreprise).
- Mobilité (Il dispose d'un moyen de transport pour venir jusqu'à l'entreprise ou sur les chantiers).

Mise en relation avec l'entreprise

Les apprentis et leur famille initient très souvent les mises en relation avec l'entreprises (57,9%).

Les CFA sont de moins en moins perçus comme acteurs de ce placement (19.5%).

De plus en plus d'entreprises souhaiteraient pourtant que le CFA soit présent dans ce temps spécifique :

- En proposant des candidats correspondants au profil de jeune recherché (47.1%).
- En proposant des candidats résidant à proximité de l'entreprise (47.1%).
- En informant sur le contenu et l'organisation de la formation (31.4%).
- En accompagnant administrativement dans la rédaction du contrat (25.5%).

L'aide gouvernementale

L'aide gouvernementale joue un rôle essentiel puisqu'un quart des entreprises indiquent qu'elles n'auraient probablement pas recruté d'apprentis sans cette aide.

Inclusion des personnes en situation de handicap

De plus en plus d'entreprises font preuve d'une ouverture concernant le recrutement d'apprentis en situation de handicap. Cependant, sur ce sujet spécifique, elles sollicitent un meilleur accompagnement des CFA sur les modalités et les aides disponibles.

Relation CFA-entreprise

La grande majorité des entreprises sont bien informées des activités professionnelles associées au diplôme préparé par leur apprenti.

- 79 % des entreprises ont reçu des informations couvrant l'ensemble des activités professionnelles liées au diplôme.
- 39 % des entreprises indiquent avoir mis en place une coordination efficace avec le CFA concerné pour l'articulation de la formation.

Activités de l'apprenti

Les entreprises expriment cependant un manque d'informations sur les activités des apprentis au CFA.

- Seulement 37 % (- 5 points cependant depuis la dernière itération) des entreprises sont en mesure de citer les activités réalisées par leurs apprentis à chaque retour de celui-ci en entreprise.
- Les entreprises souhaitent en savoir plus sur les compétences acquises ainsi que sur les méthodes et les outils utilisés au CFA. L'expression de ces modalités devrait s'inscrire dans le livret d'apprentissage.

Modalités de rencontre

Le lien de proximité entre le CFA et l'entreprises tend à évoluer vers des formes distancielles.

- 65 % des entreprises favorisent les échanges par courriel (+ 8 points)
- 48,5 % des entreprises privilégient désormais les échanges par téléphone (+ 11 points).
- Seulement 29 % des entreprises expriment le désir d'une rencontre en personne avec les formateurs en entreprise, ce qui suggère que les contacts physiques sont moins fréquemment privilégiés.
- 74 % des entreprises indiquent qu'elles n'ont pas reçu de visites en entreprise du formateur pour leurs apprentis au cours de l'année en cours
- En parallèle, 74,4 % des entreprises n'ont pas souhaité effectuer de déplacement au CFA pendant la formation de leur apprenti. Le manque de temps est la principale raison pour laquelle les entreprises ne se rendent pas au CFA.

Travail de l'apprenti en entreprise

Pour déterminer les activités qu'elles peuvent confier à leurs apprentis :

- 73% des entreprises tiennent compte de l'évolution des compétences de l'apprenti au cours de la formation au CFA.
- 61.7% des entreprises tiennent compte de leurs propres besoins professionnels.
- Seulement 9,7 % des entreprises tiennent compte du programme établi en amont avec le CFA.

Comportement de l'apprenti en entreprise

- 79% des entreprises affirment qu'elles n'ont jamais rencontré de problèmes majeurs avec leurs apprentis.
- 82% des entreprises sont bien informées des problèmes de comportement de leurs apprentis au CFA.
- 72% des entreprises informent le CFA des problèmes de comportement qu'elles rencontrent avec leurs apprentis.

Formation au CFA

La satisfaction générale à l'égard du CFA a augmenté de manière significative, enregistrant une augmentation de 9 points par rapport à la période antérieure. Cette augmentation suggère une amélioration de la perception de la qualité de la formation au CFA par les entreprises.

Innovation

Les entreprises ne sont véritablement pas familières avec les technologies innovantes (BIM, imprimantes 3D, EPI connectés, machines à commandes numériques) mais reconnaissent le rôle important des apprentis dans la promotion de ces innovations.

- Selon les entreprises, l'innovation leur permettrait pourtant de rendre le travail moins pénible, d'augmenter l'efficacité des salariés et d'offrir un meilleur service aux clients.
- Les principaux obstacles à l'intégration des outils innovants sont le manque de temps, de moyens financiers et l'absence d'un véritable besoin.

Projet professionnel de l'apprenti

Les entreprises encouragent leurs apprentis à poursuivre leur formation jusqu'à des diplômes supérieurs (BAC + 2), avec une préférence pour le BTS ou le BUT (47,9 %). Cela dénote une volonté de favoriser l'acquisition de compétences spécifiques et l'accession à des niveaux de qualifications plus élevés.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

Activités de l'entreprise

Énergie (plomberie, chauffage)	33.7
Entreprise générale du bâtiment	17.5
Bois (menuiserie, charpente, construction bois)	10.2
Électricité	10.2
Finition (peinture, revêtements, plâtrerie, carrelage, miroiterie)	8.3
Serrurerie métallerie	6.7
Entreprise privée hors secteur BTP	3.8
Gros œuvre	2.9
Travaux publics	2.5
Couverture	2.9
Administration, collectivité territoriale...	1.6

Effectif de l'entreprise

0 salarié	0.6
1 à 2 salariés	24.2
3 à 5 salariés	26.1
6 à 10 salariés	22.6
11 à 20 salariés	10.0
21 à 50 salariés	11.3
51 à 100 salariés	1.3
101 à 200 salariés	2.9

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

Chef d'entreprise, dirigeant, gérant, artisan	73.1
Assistante(e) de direction, administratif(ve)	11.4
Conjoint du chef d'entreprise	1.9
Chargé d'affaires, chargé d'études, métreur, commercial	1.3
Conducteur de travaux	0.3
Responsable technique	1.6
Ressources humaines	6.8
Comptable, expert-comptable	3.2
Autre	0.3

Caractéristiques des entreprises

La majorité des entreprises clientes sont des petites entreprises, principalement des TPE dont l'activité est axée sur les domaines du fluide, de l'énergie et de l'électricité.

72,9 % (+ 3 points) de ces entreprises clientes sont des petites structures employant de 1 à 10 salariés.

CARACTÉRISTIQUES DU CHEF D'ENTREPRISE

Chef d'entreprise : son expérience professionnelle dans le BTP ?

- Ancien salarié : 79,4%
- Ancien apprenti : 36,5% (+2 points)

Chef d'entreprise : son niveau de formation initiale (apprentissage compris) le plus élevé ?

CAP ou BEP ou diplôme/titre de même niveau	26.5 (-11 points)
BP ou Bac pro ou diplôme/titre de même niveau	20.0 (+4 points)
Bac +3 et supérieur (universitaire, école d'ingénieur)	18.9 (+2 points)
Bac + 2 (BTS, DUT...)	17.8 (+ 7 points)
Aucun diplôme	6.5 (équivalent)
Certificat d'études ou brevet des collèges	3.2 (équivalent)
Bac général ou technologique (F, STI, STI2D)	3.8 (-2 points)
Autre	3.2 (équivalent)

Chef d'entreprise : son domaine de formation initiale ?

BTP	53,7 (-11 points)
Autre domaine technique du BTP	19,8 (+ 1 point)
Gestion, commerce, management	20,4 (+12 points)
Autre domaine général	6,2 (équivalent)

Caractéristiques du chef d'entreprise

Une tendance notable se dessine avec une baisse significative de la proportion de chefs d'entreprise issus du monde du BTP (-11 points). Les chefs d'entreprise proviennent de plus en plus des domaines de la gestion ou du commerce.

Parallèlement, il est intéressant de noter que, malgré le fait que le CAP reste le diplôme le plus fréquent parmi les formations initiales des chefs d'entreprise, une tendance à la hausse se dessine dans les niveaux de formation plus élevés tels que le BAC, le BAC+2 et le BAC+3.

Cette montée en qualification peut refléter la nécessité d'acquérir des compétences supplémentaires pour la gestion des entreprises ou le besoin de s'adapter aux besoins changeants du marché. Elle démontre surtout une évolution dans la nature, les attentes, la réflexion et l'approche formative des nouveaux chefs d'entreprises.

MISE EN RELATION AVEC L'APPRENTI

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

Former des jeunes fait partie des missions de l'entreprise	56.1 (+3 points)
Pour le garder dans l'entreprise en tant que salarié	54.8 (+10 points)
Pour transmettre ce que je sais et assurer le renouvellement du métier	52.5 (+7 points)
Pour la main d'œuvre supplémentaire qu'il représente	30.9 (+8 points)
La progression de l'activité de l'entreprise	25.2
Les aides financières liées à l'apprentissage	23.9
Le fait de ne pas réussir à recruter de personnel déjà formé	20.4
Demande de l'apprenti (ou de sa famille ou du CFA) qui a insisté pour que je le prenne	19.7
Pour les savoirs ou compétences qu'il peut apporter à l'entreprise	13.4
La fin du contrat de l'apprenti précédent	10.8
Pour lui transmettre l'entreprise	7.3
J'ai été convaincu par une campagne de communication sur l'apprentissage	2.2
Autre	1.0

Sans les aides financières, pensez-vous que vous auriez tout de même recruté un apprenti ?

Sûrement pas	25.4 (+20 points)
Peut-être pas	26.8 (-10 points)
Peut-être	38.0 (+6 points)
Sûrement	9.9 (-15 points)

Comment avez-vous connu votre apprenti ?

C'est l'apprenti qui m'a contacté	42.1 (+5 points)
Par le CFA	19.5 (-1 point)
Par sa famille	15.8 (+1 point)
C'est un membre de ma famille (fils ou fille, neveu ou nièce, cousin(e)...)	12.7 (+2 points)
Par l'intermédiaire d'un salarié de l'entreprise	8.6
Par Pôle emploi, une mission locale, l'intérim	3.8
L'apprenti a répondu à l'offre d'apprentissage que j'avais publiée sur le site internet de l'entreprise	1.7
L'apprenti a répondu à l'offre d'apprentissage publiée sur une plateforme internet de mise en relation entre jeunes et entreprises	1.7
Par le collège (stage de fin de 3e notamment)	1.0
Par la Chambre de métiers ou la CCI	0.7
Par une personne de connaissance autre que de ma famille ou de mon entreprise	13.4
Lors d'un stage autre que celui de fin de 3e	7.9
Autre	3.1

Quels sont vos critères pour choisir un apprenti ?

Il est motivé	84.7 (-2 points)
Il est mature	37.8 (-1 point)
Il devrait s'adapter facilement dans l'entreprise	34.4 (équivalent)
Il dispose d'un moyen de transport pour venir jusqu'à l'entreprise ou sur les chantiers	28.1 (+4 points)
Il est bien encadré par sa famille	26.7 (+2 points)
Il a déjà fait un stage dans l'entreprise	13.5
Son bon niveau scolaire	12.8
Il est majeur	10.1
Pas de critère prédéfini	9.4
Il a le permis de conduire	8.0
Il est mineur	4.9
Il a déjà été apprenti	4.5
Autre	1.7

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

Un jeune curieux, qui pose des questions	79.8
Un jeune qui s'intéresse à l'activité de l'entreprise	77.4
Un jeune qui a envie de travailler dans mon entreprise	58.0
Un jeune qui ne présente pas de problèmes de comportement a priori	46.1
Un jeune qui a un projet professionnel bien défini	32.1
Un jeune qui a déjà un minimum de connaissances sur l'entreprise	3.7
Autre	1.6

Mise en relation de l'entreprise avec l'apprenti

L'engagement des entreprises en faveur de la formation des jeunes s'appuie sur trois chiffres essentiels :

- 56% des entreprises considèrent que former des jeunes fait partie des missions de l'entreprise.
- 52,5 % des chefs d'entreprise choisissent d'embaucher des apprentis afin de transmettre leurs connaissances et leur expertise.
- 54,8 % des chefs d'entreprise optent pour le recrutement d'apprentis dans le but de les intégrer durablement au sein de leur entreprise une fois leur formation achevée.

Il est important de noter qu'une partie des entreprises, soit 25,4 % d'entre elles, indiquent qu'elles n'auraient probablement pas recruté d'apprentis en l'absence de l'aide unique aux employeurs. Cette proportion a augmenté de manière substantielle de 20 points au cours de l'année ce qui démontre l'intérêt de l'aide gouvernementale.

Recrutement

Les entreprises effectuent leur choix en matière de recrutement d'apprentis en se basant sur la maturité, la capacité d'adaptation, l'intérêt pour le métier, et de plus en plus fréquemment, la disponibilité d'un moyen de transport pour se rendre sur le lieu de travail.

- 57,9 % des mises en relation entre les apprentis et les entreprises sont initiées par l'apprenti lui-même ou sa famille. Cette proportion a augmenté de 7 points en l'espace d'un an.
- Les entreprises recherchent principalement des jeunes motivés (84,7 %), mais elles attachent également de l'importance à d'autres caractéristiques telles que la maturité (37,8 %) et la capacité d'adaptation (34,7 %) des candidats.

Motivation

Pour les chefs d'entreprise, un jeune motivé se distingue en posant des questions pertinentes sur l'entreprise (79,8 %), en manifestant un intérêt pour l'activité de l'entreprise (77,4 %), et en exprimant son désir de travailler au sein de l'entreprise (58 %).

Ces indicateurs soulignent l'importance de l'engagement actif et de la compréhension du candidat envers l'entreprise dans le processus de sélection.

HANDICAP

Avez-vous déjà recruté un apprenti en situation de handicap ?

- Oui : 6,2% (+3 points)

Non : 93,8% (-3 points)

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

- Le CFA : 66,7% (-17 points)
- L'AGEFIPH : 33,3% (+15 points)
- Autre : 11,1%

N'ayant pas encore recruté d'apprenti en situation de handicap, seriez-vous prêt à en recruter un ?

- Oui selon le handicap : 58,2% (+22 points)
- Oui quel que soit le handicap : 5,0%
- Non : 36,8%

Handicap

58,2 % des entreprises se déclarent prêtes à recruter un apprenti présentant un handicap. Les chefs d'entreprise se montre de plus en plus enclin à recruter des apprentis en situation de handicap.

De manière significative, 6,2 % des entreprises ont déjà franchi le pas en recrutant un apprenti en situation de handicap ou ayant une reconnaissance de handicap, marquant ainsi une augmentation de 3 points par rapport à une année précédente. Cette tendance témoigne d'une prise de conscience croissante de l'importance de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel.

Cependant, il est à noter qu'une grande partie des entreprises (66 %) qui ont embauché un apprenti en situation de handicap n'ont pas bénéficié d'un accompagnement par le CFA. Cette lacune dans l'accompagnement pourrait être un facteur limitant dans la pleine intégration et le succès des apprentis en situation de handicap au sein des entreprises. Il est donc essentiel de mettre en place des mesures visant à améliorer le soutien et l'accompagnement de ces apprentis pour garantir leur réussite professionnelle.

Cette évolution positive montre que les entreprises sont de plus en plus ouvertes à l'inclusion des personnes en situation de handicap en tant qu'apprentis. Cependant, il existe encore des défis à relever en termes de fourniture d'un accompagnement adéquat pour garantir leur succès dans le monde professionnel.

RELATION CFA - ENTREPRISE

Comment avez-vous connu le CFA ?

Par l'apprenti	46.2 (+1 point)
On forme depuis toujours des apprentis avec ce CFA	20.6 (+4 points)
Par une recherche de ma propre initiative (internet...)	10.3 (+4 points)
J'ai moi-même été apprenti dans ce CFA	8.7
Par une organisation professionnelle (FFB, CAPEB...)	6.3
J'ai moi-même été apprenti dans un CFA du même réseau	5.5
Par le « bouche à oreille »	5.1
Par le CFA qui m'a contacté	4.7
Par la Chambre des métiers ou la CCI	2.0
Lors d'un évènement (journée portes ouvertes, salon professionnel...)	1.6
Par un autre CFA	0.8
Autre	4.3

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

Pas du tout	17.6
Partiellement et c'est un problème	3.5
Partiellement, mais on s'en accommode	27.0
Tout à fait	51.9

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

Pas du tout	21.4 (-6 points)
Partiellement et c'est un problème	6.3 (+3 points)
Partiellement, mais on s'en accommode	33.0 (+2 points)
Tout à fait	39.3 (+2 points)

Relation CFA – entreprise

- 46,2% des chefs d'entreprise continuent de découvrir le CFA grâce à leurs apprentis.
- 20 % des entreprises clientes maintiennent depuis longtemps une relation de formation avec le CFA concerné, ce qui représente une augmentation de 4 points par rapport à la période antérieure.
- 10 % des chefs d'entreprises ont découvert le CFA par le biais du site internet de l'organisme. Cela met en évidence l'importance de la présence en ligne et de la communication numérique des CFA pour atteindre de nouveaux partenaires potentiels.

Ces données indiquent clairement que les apprentis jouent un rôle central dans la sensibilisation des chefs d'entreprise aux CFA.

Sur les activités professionnelles au CFA

La grande majorité des entreprises sont bien informées des activités professionnelles associées au diplôme préparé par leur apprenti. En fait, 79 % des entreprises ont reçu des informations couvrant l'ensemble des activités professionnelles liées au diplôme. Ce pourcentage demeure relativement stable.

Il est également notable que parmi les entreprises qui ne sont pas informées, une proportion significative, soit 27 % d'entre elles, semblent accepter cette absence d'information sans grande difficulté.

En ce qui concerne la coordination de la formation avec le Centre de Formation des Apprentis (CFA), 39 % des entreprises indiquent avoir mis en place une coordination efficace avec le CFA concerné pour l'articulation de la formation.

De manière intéressante, parmi les entreprises qui n'ont pas pu se coordonner avec le CFA, une majorité, soit 33 % d'entre elles, semblent également s'adapter à cette situation sans grande difficulté. Cela suggère que certaines entreprises peuvent fonctionner de manière relativement autonome dans la formation de leurs apprentis, même en l'absence d'une coordination étroite avec le CFA.

ACTIVITÉS DE L'APPRENTI

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

Pas toujours et j'aimerais en savoir plus	37%
Pas toujours mais ça me suffit	37%
Oui à chaque fois	27,3%

Qu'est-ce que vous aimeriez savoir de plus sur ce que l'apprenti a fait au CFA ?

Les nouvelles compétences qu'il a acquises	81.4 (+6 points)
Les nouvelles méthodes auxquelles il a été formé	64.7 (-4 points)
Les nouveaux outils qu'il a utilisés	55.1 (-5 points)
Les formations obligatoires et réglementaires qu'il a suivies	52.1 (-1 point)
Les nouveaux matériaux qu'il a utilisés	45.5 (+ 7 points)
Autre	3.0

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

Pas du tout	21.0 (+3 points)
Plutôt non	24.8 (-8 points)
Plutôt oui	34.3 (+8 points)
Tout à fait	20.0 (-3 points)

Estimez-vous avoir été informé suffisamment rapidement des problèmes de comportement de votre apprenti au CFA ?

Pas du tout	11.8 (+3 points)
Plutôt non	5.9 (-13 points)
Plutôt oui	45.6 (+16 points)
Tout à fait	36.8 (-5 points)

Avez-vous informé le CFA des problèmes de comportement que vous avez rencontrés avec votre apprenti en entreprise depuis la rentrée de septembre ?

Oui	72.2 (+12 points)
Non	27.8 (-12 points)

Activités de l'apprenti

Il est évident que les entreprises manquent d'informations détaillées concernant les activités réalisées par leurs apprentis au sein du Centre de Formation des Apprentis (CFA).

Seulement 37 % des entreprises sont en mesure de citer les activités réalisées par leurs apprentis à chaque retour de celui-ci en entreprise même si ce pourcentage a diminué de 5 points au cours des deux dernières années.

En revanche, 37 % des entreprises sont informées des activités mais expriment le désir d'en savoir davantage.

Les entreprises souhaitent spécifiquement être informées des aspects suivants :

- Les nouvelles compétences acquises par les apprentis, une préoccupation exprimée par 81,4 % des entreprises (une augmentation de 6 points par rapport à la période précédente).
- Les nouvelles méthodes auxquelles les apprentis ont été formés, préoccupation pour 64,7 % des entreprises (une légère baisse de 4 points).
- Les nouveaux outils que les apprentis ont utilisés, une préoccupation pour 55,1 % des entreprises (une légère baisse de 5 points).

Concernant le retour d'information du CFA :

- 54 % des entreprises estiment être rapidement informées des difficultés d'apprentissage
- 81 % d'entre elles estiment être rapidement informées des problèmes de comportement de leurs apprentis au CFA.

MODES DE COMMUNICATION AVEC LE CFA

Pour les questions de formation, quels modes de relation le CFA doit-il utiliser en priorité ?

Courriel	65.4 (+8 points)
Échange téléphonique	48.5 (+11 points)
Rencontre avec le(s) formateur(s) dans l'entreprise	29.0 (+1 point)
Livret d'apprentissage papier	20.2 (+1 point)
Livret d'apprentissage numérique	16.9 (-4 points)
Rencontre avec le(s) formateur(s) au CFA	15.8 (équivalent)
Oralement par l'apprenti	11.8
SMS	5.5
Échanges par visio-conférence (Zoom, Teams, Skype...)	3.3
Courrier papier	2.9

Nombre de visites du formateur en entreprise

0	62.8 (-1 point)
1	30.2 (+1 point)
2	5.0 (équivalent)
3	1.7 (équivalent)
4	0.4 (équivalent)

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

0	74.4 (-3 points)
1	19.6 (+2 points)
2	4.0 (équivalent)
3	1.6 (équivalent)
6	0.4 (équivalent)

Modes de communication avec le CFA

Les entreprises maintiennent une relation plutôt distante avec les CFA, privilégiant principalement les moyens de communication électroniques.

- 65 % des entreprises favorisent les échanges par courriel, marquant une augmentation de 8 points par rapport à la période antérieure.
- 48,5 % des entreprises privilégient désormais les échanges par téléphone, ce qui représente une augmentation notable de 11 points.
- Seulement 29 % des entreprises expriment le désir d'une rencontre en personne avec les formateurs en entreprise, ce qui suggère que les contacts physiques sont moins fréquemment privilégiés.

En ce qui concerne les visites, 74 % des entreprises indiquent qu'il n'y a pas eu de visite pour leurs apprentis au cours de l'année en cours, ce qui représente une baisse de 3 points.

De manière similaire, 74,4 % des entreprises n'ont pas effectué de déplacement au CFA pendant la formation de leur apprenti.

VENUE DES ENTREPRISES AU CFA

Pourquoi n'êtes-vous pas venu au CFA ?

Je n'ai pas le temps d'y aller	56.5
Je n'en vois pas l'utilité	15.6
Le CFA est loin de mon entreprise	14.9
Je n'ai pas envie d'y aller	1.3
Autre	26.0

À quelles occasions seriez-vous prêt à venir au CFA ?

Rendez-vous avec un formateur au sujet de l'apprenti	41.8 (-9 points)
Journées de recrutement d'apprentis (job dating)	24.3
Cérémonies de remise de diplômes	22.6 (-2 points)
Je ne souhaite pas me déplacer au CFA	21.8
Journées portes ouvertes	20.9 (-7 points)
Formation de maître d'apprentissage	10.5
Participation à l'évaluation des épreuves professionnelles réalisées au CFA (jury d'examen)	8.8 (-9 points)
Démonstration de fournisseurs ou fabricants	7.5
Au moment de la signature du contrat	7.5
Travail avec les équipes pédagogiques en vue d'améliorer les formations	6.7
Conférences sur des thèmes liés au BTP	6.3
Intervention en tant qu'expert auprès des apprentis du CFA	5.4
Conseils de classe	3.3
Parrainage d'une promotion	1.7

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

1	9.3
2	12.2
3	31.7
4	31.7
5	15.0

Venue des entreprises au CFA

- 56 % des entreprises font état du manque de temps comme principale raison pour laquelle elles ne se rendent pas au CFA pour échanger avec les personnels. Cette proportion significative suggère que la contrainte de temps est un obstacle majeur à l'implication des entreprises dans les activités du CFA.
- 15 % des entreprises estiment ne pas percevoir l'utilité de se rendre au CFA.
- 14 % des entreprises estiment que le CFA est géographiquement trop éloigné de leur entreprise, ce qui constitue un obstacle logistique à leur participation aux activités du CFA.

Il est intéressant de noter que la seule situation qui pourrait inciter la majorité des entreprises (41,8 %) à se rendre au CFA serait la possibilité de rencontrer un formateur pour discuter de l'apprenti. Cette donnée suggère que les entreprises sont prêtes à investir du temps et des ressources pour des interactions directes avec les formateurs lorsqu'elles estiment que cela a une incidence directe sur la formation et le développement de leurs apprentis.

TRAVAIL DE L'APPRENTI EN ENTREPRISE

Pour savoir quelles activités confier à l'apprenti, vous tenez compte en priorité...

De l'évolution de ses acquis au cours de la formation	73.6 (-2 points)
De mes propres besoins (finir les chantiers en cours)	61.7 (-5 points)
Du programme établi en amont avec le CFA	9.7 (équivalent)
Autre raison	1.9 (équivalent)

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

Jamais	4.9 (-2 points)
Rarement	27.7 (+12 points)
De temps en temps	49.5 (-7 points)
Souvent	18.0 (+6 points)

Travail de l'apprenti en entreprise

Les entreprises tiennent principalement compte des éléments suivants pour déterminer quelles activités confier à l'apprenti :

- L'évolution de ses compétences acquises au cours de la formation, ce qui représente la priorité pour 73,6 % des entreprises.
- Leurs propres besoins, notamment la nécessité de terminer les chantiers en cours, une considération pour 61,7 % des entreprises.
- Le programme établi en amont avec le Centre de Formation des Apprentis (CFA), une priorité pour seulement 9,7 % des entreprises.

En ce qui concerne l'analyse des risques par les apprentis liés à leurs activités professionnelles, les résultats montrent que :

- 4,9 % des entreprises estiment que les apprentis ne le font jamais, marquant une légère diminution de 2 points par rapport à la période précédente.
- 27,7 % des entreprises estiment que les apprentis le font rarement, ce qui représente une augmentation notable de 12 points.
- 49,5 % des entreprises estiment que les apprentis le font de temps en temps, marquant une légère diminution de 7 points.
- 18,0 % des entreprises estiment que les apprentis le font souvent, ce qui représente une augmentation de 6 points.

L'APPRENTI EN ENTREPRISE

Quelle est la fonction du maître d'apprentissage ?

Chef d'entreprise, artisan	60.3 (+9 points)
Chef d'équipe	21.7 (-6 points)
Ouvrier	13.7 (-1 point)
Conducteur de travaux	9.0 (+1 point)
Responsable technique	7.6
Chef d'atelier	7.6
Chargé d'affaires	4.7
Autre	0.7

A-t-il (ou ont-ils) suivi une formation de maître d'apprentissage ?

Oui	14.2 (-4 points)
Seulement certains	4.4 (-1 point)
Non	81.5 (+4 points)

Vous faites un point d'étape avec les apprentis sur leur parcours en apprentissage...

À chacune de ses périodes dans l'entreprise	50.2 (+8 points)
Une fois par trimestre	26.7 (+5 points)
Une fois par semestre	14.3 (-1 point)
Une fois par an	4.8 (-6 points)
Une fois sur l'ensemble du contrat	1.5 (+3 points)
Jamais	2.6 (-4 points)

Avez-vous rencontré des problèmes de comportement avec votre ou vos apprentis depuis la rentrée de septembre ?

- Oui : 21% (-1 point)
- Non : 79% (+1 point)

Merci de classer ces problèmes selon leur fréquence...

Retards	51.8 (-9 points)
Absences injustifiées	42.4 (-20 points)
Manque d'implication dans le travail	33.8 (-8 points)
Consultation permanente de son téléphone portable	24.5 (-16 points)
Problèmes de comportement au CFA	23.0 (+7 points)
Manque de respect des consignes	14.4 (-10 points)
Impression de savoir tout faire	12.2
Manque de respect des outils, du matériel	10.8
Problèmes de comportement sur les chantiers (cigarettes...)	7.2
Manque de respect envers la hiérarchie	5.8
Manque de respect envers les salariés de l'entreprise	2.9
Manque de respect du client	0.7
Autre	7.9

L'apprenti en entreprise



La fonction prédominante du maître d'apprentissage est chef d'entreprise ou d'artisan.

En ce qui concerne la formation des maîtres d'apprentissage :

81,5 % des MA n'ont pas suivi de formation spécifique pour cette fonction.

En ce qui concerne les points d'étape avec les apprentis sur leur parcours en apprentissage

Les résultats démontrent que la plupart des entreprises effectuent des points d'étape réguliers avec les apprentis, avec une nette augmentation de ces points à chaque période de présence de l'apprenti dans l'entreprise.

En ce qui concerne les problèmes de comportement rencontrés avec les apprentis

Les résultats mettent en évidence les problèmes de comportement tels que les retards et les absences injustifiées. La consultation excessive des téléphones portables et le manque d'implication dans le travail sont également des préoccupations fréquentes.

Il est encourageant de constater que 79% des entreprises n'ont pas rencontré de problèmes de comportement majeurs avec leurs apprentis depuis la rentrée.

FORMATION AU CFA

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

1	5.0 (-2 points)
2	9.7 (-1 point)
3	33.6 (+3 points)
4	37.0 (+5 points)
5	14.7 (+1 point)

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

Très éloignées	11.4 (+5 points)
Assez éloignées	36.8 (+1 point)
Assez proches	48.2 (+4 points)
Très proches	3.5 (-1 point)

Le fait que les situations d'apprentissage au CFA soient éloignées des situations réelles de chantier vous dérange-t-il ?

- Oui : 41%
- Non : 59%

Formation au CFA

La satisfaction générale à l'égard du CFA a augmenté de manière significative, enregistrant une augmentation de 9 points par rapport à la période antérieure. Cette augmentation suggère une amélioration de la perception de la qualité de la formation au CFA par les entreprises.

52 % des entreprises estiment que les situations d'apprentissage au CFA sont proches, voire très proches, des situations réelles de chantier. Cette proximité entre les situations d'apprentissage et la réalité sur les chantiers est perçue comme un avantage par plus de la moitié des entreprises.

Cependant, il est également notable que 51 % des entreprises sont dérangées par le fait que les situations d'apprentissage au CFA sont éloignées des situations réelles de chantier. Cette préoccupation peut s'expliquer par le désir des entreprises de former leurs apprentis dans des conditions similaires à celles auxquelles ils seront confrontés sur le terrain.

La satisfaction générale des entreprises à l'égard de la formation au CFA a connu une augmentation significative, indiquant une amélioration de la qualité perçue de la formation. Cependant, il existe une divergence d'opinion concernant la proximité des situations d'apprentissage au CFA par rapport aux situations réelles de chantier. Cette divergence souligne l'importance de concevoir des programmes de formation au CFA qui répondent aux besoins et aux attentes variés des entreprises.

APPUI DU CFA AU RECRUTEMENT : MESURE DE LA SATISFACTION

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

- Oui : 25.9 (-2 points)
- Non : 74.1 (+2 points)

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

En me proposant des candidats correspondant au profil de jeune recherché	47.9 (+7 points)
En m'accompagnant administrativement dans la rédaction du contrat	45.2 (-6 points)
En m'informant sur le contenu et l'organisation de la formation	23.3 (-15 points)
En me proposant des candidats résidant à proximité de mon entreprise	21.9 (équivalent)
En m'informant sur les aides financières liées à l'apprentissage	16.4 (-6 points)
En m'aidant à préparer le jeune à entrer en apprentissage	11.0 (+2 points)
En m'informant sur le cadre juridique et réglementaire de l'apprentissage	9.6
En publiant mon offre d'apprentissage sur son site internet	6.8
En m'aidant à définir le profil du jeune en fonction des besoins de mon entreprise	5.5
En mettant à ma disposition une procédure d'accueil	4.1
En m'accompagnant pendant les entretiens de recrutement	4.1
En mettant à ma disposition un guide du recrutement	2.7
En organisant des sessions de recrutement de type speed-dating (en présentiel ou à distance)	1.4

Quel est votre degré de satisfaction concernant l'appui du CFA dans la phase de recrutement ou d'accueil ?

1	0 (-4 points)
2	8.9 (-3 points)
3	28.6 (+1 point)
4	35.7 (- 4 points)
5	26.8 (+14 points)

N'ayant pas bénéficié d'appui du CFA dans la phase de recrutement ou d'accueil, auriez-vous souhaité en bénéficier ?

- Oui : 24.6% (-13 points)
- Non : 75.4% (+13 points)

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

En me proposant des candidats correspondants au profil de jeune recherché	47.1 (équivalent)
En me proposant des candidats résidant à proximité de mon entreprise	47.1 (équivalent)
En m'informant sur le contenu et l'organisation de la formation	31.4 (équivalent)
En m'accompagnant administrativement dans la rédaction du contrat	25.5 (-10 points)
En m'aidant à définir le profil du jeune en fonction des besoins de mon entreprise	21.6 (équivalent)
En m'informant sur les aides financières liées à l'apprentissage	19.6 (-15 points)
En m'aidant à préparer le jeune à entrer en apprentissage	17.6
En publiant mon offre d'apprentissage sur son site internet	15.7
En mettant à ma disposition une procédure d'accueil	13.7
En organisant des sessions de recrutement de type speed-dating (en présentiel ou à distance)	13.7
En m'informant sur le cadre juridique et réglementaire de l'apprentissage	9.8
En mettant à ma disposition un guide du recrutement	7.8
En m'accompagnant pendant les entretiens de recrutement	5.9

Avez-vous été accompagné par le CFA pendant la formation de votre apprenti ?

- Oui : 46.7% (+22 points)
- Non : 53.3% (-22 points)

Comment le CFA vous a-t-il accompagné pendant la formation de l'apprenti ?

En m'alertant des problèmes de comportement de l'apprenti au CFA	50.8 (-10 points)
En m'alertant des difficultés d'apprentissage de l'apprenti au CFA	24.6 (-15 points)
En m'accompagnant dans l'évaluation de l'apprenti	22.1 (-9 points)
En organisant des entretiens tripartites (jeune, entreprise, CFA) pour faire des points d'étape	13.1 (+4 points)
En réalisant un diagnostic en début de formation	10.7 (+6 points)
En adaptant la formation de l'apprenti	9.8 (+6 points)
En définissant avec moi le parcours en début de formation	8.2 (+ 5 points)
Autre	2.5

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

1	4.1 (équivalent)
2	4.1 (+ 2 points)
3	29.6 (- 9 points)
4	39.8 (équivalent)
5	22.4 (+ 6 points)

N'ayant pas bénéficié d'accompagnement du CFA pendant la formation de l'apprenti, souhaitez-vous en bénéficier ?

- Oui : 46.2% (+9 points)
- Non : 53.8% (-9 points)

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

En m'alertant si besoin des difficultés d'apprentissage de l'apprenti au CFA	63.3 (- 7 points)
En organisant des entretiens tripartites (jeune, entreprise, CFA) pour faire des points d'étape	43.3 (+ 9 points)
En m'alertant si besoin des problèmes de comportement de l'apprenti au CFA	41.7 (+ 10 points)
En adaptant la formation si besoin	26.7 (+ 3 points)
En m'accompagnant dans l'évaluation de l'apprenti	21.7 (+ 13 points)
En définissant avec moi le parcours en début de formation	16.7 (-7 points)
En réalisant un diagnostic en début de formation	13.3 (équivalent)

Appui du CFA au recrutement

De plus en plus d'entreprises cherchent à obtenir de l'aide du CFA pour trouver des candidats correspondant au profil de jeunes qu'elles recherchent. 47,9 % d'entre elles expriment cette attente, ce qui représente une augmentation de 7 points par rapport à la période antérieure.

Cependant, les besoins en matière d'accompagnement administratif dans la rédaction du contrat (45,2 % des entreprises, une diminution de 6 points) et d'informations sur le contenu et l'organisation de la formation (23,3 % des entreprises, une diminution de 15 points) ont diminué. Cette diminution peut refléter une plus grande autonomie des entreprises dans ces domaines ou une satisfaction accrue quant à l'information et au support administratif fournis par le CFA.

Pendant la période de recrutement, les entreprises souhaitent obtenir des informations sur :

- La proposition de candidats correspondant au profil recherché (47,1 %)
- La proposition de candidats résidant à proximité de leur entreprise (47,1 %)
- Le contenu et l'organisation de la formation (31,4 %)

Par ailleurs, les entreprises expriment un besoin accru d'informations sur les difficultés d'apprentissage de l'apprenti au CFA (63,3 %), ainsi que le besoin d'entretiens tripartites impliquant le jeune, l'entreprise et le CFA pour effectuer des points d'étape (43,3 %, une augmentation de 9 points) et le besoin d'être informées des problèmes de comportement de l'apprenti au CFA (41,7 %, une augmentation de 10 points).

Les entreprises recherchent de plus en plus l'appui du CFA dans la proposition de candidats correspondant à leurs besoins en matière de recrutement. Cependant, elles expriment moins de besoins en matière d'accompagnement administratif et d'informations sur le contenu de la formation.

Les entreprises semblent également accorder une importance croissante à la communication et au suivi des apprentis au sein du CFA, notamment en ce qui concerne les difficultés d'apprentissage et les problèmes de comportement. Cette évolution met en évidence l'importance du rôle du CFA dans le soutien continu des entreprises tout au long du processus de formation en apprentissage.

INNOVATION

Utilisez-vous le processus BIM dans votre entreprise ?

Je ne sais pas ce que c'est	33.9 (+22 points)
Oui, on utilise cette technique dans l'entreprise	6.4 (+ 1 points)
On ne l'utilise pas et je le regrette	8.3 (+ 2 points)
Je n'en ai pas l'utilité	51.4 (+ 20 points)

Utilisez-vous des imprimantes 3D dans votre entreprise ?

Je ne sais pas ce que c'est	1.3 (- 3 points)
Oui, on utilise cette technique dans l'entreprise	3.6 (+3 points)
On ne l'utilise pas et je le regrette	10.8 (équivalent)
Je n'en ai pas l'utilité	84.3 (équivalent)

Utilisez-vous des outils ou EPI connectés dans votre entreprise ?

Je ne sais pas ce que c'est	4.3 (-3 points)
Oui, on utilise cette technique dans l'entreprise	55.7 (+ 30 points)
On ne l'utilise pas et je le regrette	7.4 (équivalent)
Je n'en ai pas l'utilité	32.6 (-27 points)

Utilisez-vous des machines à commandes numériques dans votre entreprise ?

Je ne sais pas ce que c'est	3.6 (-4 points)
Oui, on utilise cette technique dans l'entreprise	18.0 (+4 points)
On ne l'utilise pas et je le regrette	8.1 (équivalent)
Je n'en ai pas l'utilité	70.3 (équivalent)

Utilisez-vous des outils de gestion et de suivi de chantier dans votre entreprise ?

Je ne sais pas ce que c'est	6.3 (équivalent)
Oui, on utilise cette technique dans l'entreprise	35.7 (-12 points)
On ne l'utilise pas et je le regrette	10.3 (+7 points)
Je n'en ai pas l'utilité	47.8 (+ 5 points)

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

Pas du tout d'accord	6.1 (+ 2 points)
Plutôt pas d'accord	21.5 (+ 3 points)
Plutôt d'accord	54.4 (- 2 points)
Tout à fait d'accord	18.0 (- 4 points)

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

Rendre le travail moins pénible	48.2 (+ 13 points)
Augmenter l'efficacité des salariés sur les chantiers	37.2 (équivalent)
Apporter un meilleur service aux clients	27.6 (équivalent)
Garantir plus de sécurité aux salariés sur les chantiers	24.1 (+ 5 points)
Pérenniser l'entreprise	24.1 (équivalent)
Donner envie de travailler dans cette entreprise	22.6 (+ 2 points)
Augmenter la qualité (réduction du risque d'erreurs)	19.6 (+ 5 points)
Améliorer l'image de l'entreprise	14.6 (-4 points)
Baisser le coût des projets	14.1 (+ 5 points)
Diminuer la durée des chantiers	11.6 (équivalent)
Gagner davantage de projets que ses entreprises concurrentes	9.5 (- 3 points)
Avoir une meilleure visibilité du chantier	8.0 (- 7 points)
Améliorer les relations entre les différents corps de métiers	5.0 (équivalent)
Autre	1.0 (équivalent)

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

Le temps nécessaire à la découverte des techniques innovantes	47.9 (- 7 points)
Le manque de moyens financiers	42.7 (+3 points)
L'absence de besoin ressenti en la matière	26.5 (-5 points)
Le manque d'information sur les techniques innovantes	20.9 (équivalent)
Le manque de formation professionnelle adaptée	17.1 (équivalent)
Le manque de compétences en matière d'innovation	13.3 (équivalent)
Le manque de lisibilité sur les carnets de commande	10.4 (équivalent)
L'absence d'intérêt pour les techniques innovantes	8.1 (équivalent)
Autre	3.3

Innovation



Ces données montrent que de nombreuses entreprises ne sont pas familières avec les technologies innovantes telles que le BIM, les imprimantes 3D, les outils connectés, les machines à commandes numériques ou les outils de gestion de chantier.

Malgré l'intérêt porté, les entreprises estiment ne pas avoir besoin de ces technologies.

Les entreprises reconnaissent le rôle important à la génération des apprentis dans la promotion de l'innovation dans le secteur de la construction.

Bénéfices potentiels de l'innovation :

Les trois principaux bénéfices attendus de l'innovation dans l'entreprise sont :

- Rendre le travail moins pénible (48,2 %, +13 points).
- Augmenter l'efficacité des salariés sur les chantiers (37,2 %, équivalent).
- Apporter un meilleur service aux clients (27,6 %, équivalent).

Ces résultats mettent en évidence l'importance accordée à l'amélioration des conditions de travail et de la productivité grâce à l'innovation.

Difficultés potentielles pour l'innovation :

Les trois principales difficultés pour que l'entreprise soit davantage innovante sont :

- Le temps nécessaire à la découverte des techniques innovantes (47,9 %, -7 points).
- Le manque de moyens financiers (42,7 %, +3 points).
- L'absence de besoin ressenti en la matière (26,5 %, -5 points).

Ces résultats indiquent que le temps, le budget et la nécessité perçue restent les principaux obstacles à l'innovation dans le secteur de la construction. Les entreprises semblent être conscientes de l'importance de l'innovation, mais elles sont confrontées à des contraintes de temps et de ressources.

PROJET PROFESSIONNEL DE L'APPRENTI

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

Oui, vers un niveau de formation plus élevé dans le même métier	62.3 (-2 points)
Oui, vers un métier complémentaire	27.2 (+3 points)
Non, il fait ce qu'il veut	15.9 (+3 points)
Oui, vers une formation spécifique	9.2 (+3 points)
Non, il est suffisamment formé	2.1 (-2 points)
Autre	3.8

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

Brevet Professionnel (ou équivalent)	24.3 (-1 point)
Baccalauréat professionnel	16.7 (+1 point)
BTS (ou équivalent)	47.9 (+ 3 points)
Un autre diplôme du supérieur	11.1 (+1 point)

Jusqu'à quel autre diplôme du supérieur ?

Licence	6.3 (+ 3 points)
Licence professionnelle ou BUT	18.8 (+10 points)
Master	12.5 (+ 8 points)
Ingénieur	62.5 (+ 5 points)

Projet professionnel de l'apprenti

Encouragement à la Poursuite de la Formation : La majorité des entreprises (62,3 %) encouragent leurs apprentis à continuer leur formation, soit vers un niveau de formation plus élevé dans le même métier, soit vers un métier complémentaire. Cela montre un soutien à la croissance professionnelle des apprentis.

Encouragement vers des Diplômes Supérieurs : Une grande majorité des entreprises encouragent leurs apprentis à poursuivre leur formation jusqu'à des diplômes supérieurs, avec une préférence pour le BTS (47,9 %). Cela dénote une volonté de favoriser l'acquisition de compétences et de qualifications plus élevées.

Diplômes Supérieurs Préférés : Les diplômes supérieurs préférés vers lesquels les entreprises encouragent leurs apprentis sont l'Ingénieur (62,5 %) et la Licence professionnelle ou le BUT (18,8 %). Cette orientation vers des diplômes de niveau élevé montre l'importance accordée à l'acquisition de compétences avancées.

En conclusion, la plupart des entreprises du secteur du BTP encouragent leurs apprentis à poursuivre leur formation, en favorisant souvent des diplômes supérieurs, tels que le BTS, la Licence professionnelle, le Master et l'Ingénieur. Cela témoigne de l'engagement des entreprises à promouvoir la formation continue et l'acquisition de qualifications avancées parmi leurs apprentis, ce qui peut contribuer à une main-d'œuvre plus qualifiée dans le secteur du BTP.

POUR FINIR

Concernant l'image que vous avez du CFA, vous diriez qu'elle est...

Mauvaise	4.8 (+2 points)
Plutôt mauvaise	10.4 (équivalent)
Plutôt bonne	59.3 (équivalent)
Bonne	25.5 (-2 points)

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

- Oui : 30.7%
- Non : 69.3%

Finalement, quel est votre degré de satisfaction globale concernant ce CFA ?

1	4.4 (équivalent)
2	6.6 (équivalent)
3	33.2 (+ 5 points)
4	38.5 (+2 points)
5	17.3 (-7 points)

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

Non, sûrement pas	7.4
Peut-être pas	7.0
Peut-être	38.7 (+ 3 points)
Oui, sûrement	47.0 (+ 6 points)

Pourquoi ne comptez-vous pas former de nouvel apprenti avec ce CFA ?

Par manque de suivi et d'échange avec le CFA	23.3 (équivalent)
Cet apprenti est de ma famille	23.3 (équivalent)
En raison du manque de motivation de l'apprenti	20.0 (équivalent)
Car je suis déçu de la formation	16.7 (équivalent)
En raison du comportement de l'apprenti	16.7
Car ça se passe mal avec ce CFA	13.3
Car ça se passe mal avec l'apprenti	13.3
À cause du temps qu'il faut consacrer à l'apprenti	10.0
Car l'effectif de l'entreprise est suffisant vis-à-vis de l'activité	10.0
Car ce CFA est éloigné de mon entreprise	6.7
Par manque/changement d'activité (ou fermeture) de l'entreprise ou départ prochain à la retraite	3.3
À cause du coût que représente la formation d'un apprenti	3.3
Car ça se passe mal avec l'entourage de l'apprenti (parents...)	3.3
En raison du départ du maître d'apprentissage	3.3
Autre	6.7

Pour finir



Satisfaction globale du CFA : la majorité des entreprises expriment une satisfaction globale positive à l'égard du CFA, avec une note moyenne de 3 ou 4. Cependant, il est important de noter qu'il y a eu une légère baisse du nombre d'entreprises attribuant la note maximale (5) par rapport à la période antérieure.

Collaboration avec d'autres établissements de formation : environ un tiers des entreprises du secteur collaborent avec d'autres établissements de formation en plus du CFA pour former des jeunes. Cela suggère que certaines entreprises diversifient leurs sources de formation.

Disposition à former de nouveaux apprentis avec le CFA : les données indiquent que la majorité des entreprises sont ouvertes à l'idée de former de nouveaux apprentis avec le CFA, avec une augmentation significative de celles qui répondent "oui, surement". Cela dénote une confiance croissante dans la capacité du CFA à former de futurs apprentis.

Raisons de ne pas former de nouveaux apprentis avec ce CFA : les principales raisons citées pour ne pas former de nouveaux apprentis avec ce CFA sont liées au suivi insuffisant et aux problèmes de motivation, de qualité de formation et de comportement des apprentis. Ces préoccupations soulignent la nécessité d'améliorer la communication, le suivi et le soutien entre les entreprises et le CFA pour garantir une expérience positive de formation en apprentissage.