MÉMENTO MIEUX CONNAÎTRE ET ACCUEILLIR VOS APPRENTIS



L'APPRENTISSAGE
AU SEIN DES ENTREPRISES ARTISANALES DU BÂTIMENT

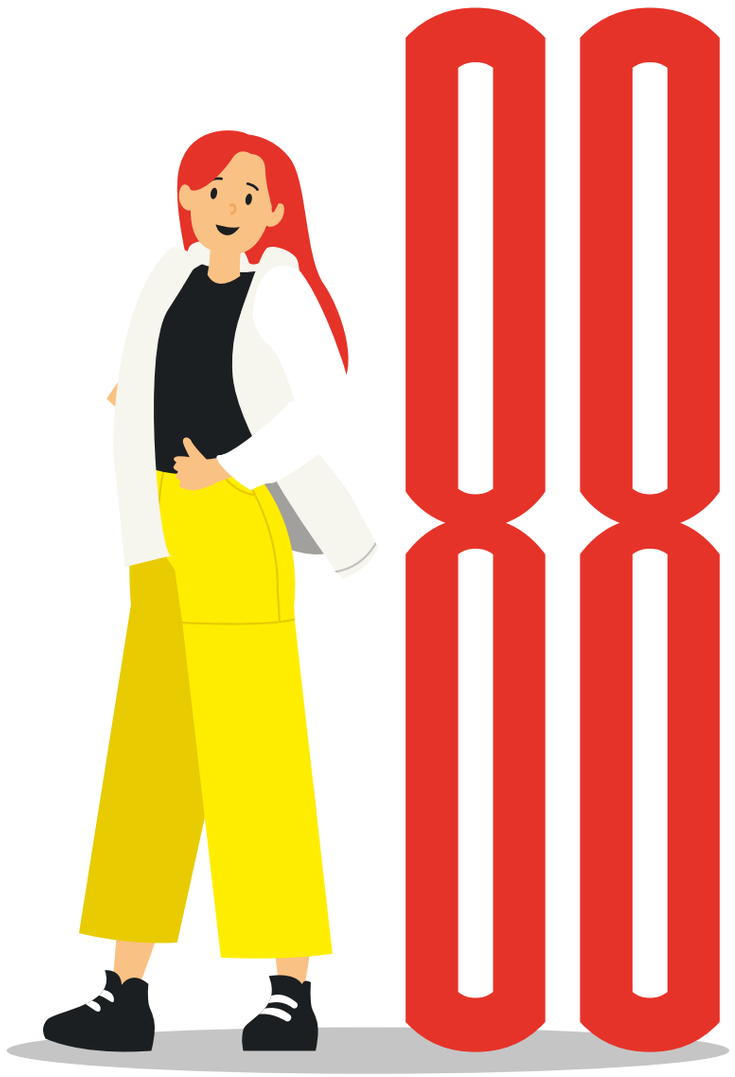
Réalisé en partenariat avec

CAPEB
L'Artisanat du Bâtiment

CCCA-BTP

L'APPRENTISSAGE DANS LE BÂTIMENT

PAR CEUX QUI LE VIVENT...



88%

des jeunes formés aux métiers de l'artisanat du bâtiment disent que l'apprentissage a répondu à leurs attentes.

90%

des entreprises artisanales du bâtiment expriment leur satisfaction globale par rapport au CFA où est formé leur apprenti.



84%

des jeunes formés aux métiers de l'artisanat du bâtiment jugent que les techniques de travail de leur entreprise d'accueil sont modernes.

Plus d'un apprenti sur deux a choisi sa spécialité par goût

86%

des entreprises artisanales du bâtiment qui accueillent un apprenti seraient prêtes à former un nouvel apprenti avec le même CFA.

73% des artisans du bâtiment estiment que c'est à la génération des apprentis de porter l'innovation dans le secteur.

Source : Quelques chiffres issus des Baromètres Vie Apprenti et Vie Entreprise - zoom entreprises artisanales du bâtiment

LE RAPPORT AU TRAVAIL SELON LES GÉNÉRATIONS

LES PRIORITÉS

- Attachement à l'entreprise
- Respect de l'autorité
- Équilibre vie professionnelle - vie personnelle
- Reconnaissance
- Flexibilité des conditions de travail



Baby boomer

Né(e) entre 1946 et 1964

Gen x

Né(e) entre 1965 et 1979

Gen Y

Né(e) entre 1980 et 1994

Gen Z

Né(e) entre 1995 et 2009

Sources : Asana, L'anatomie du travail – rapport spécial « Le leadership face aux besoins de la génération Z » - Supermood, L'engagement des collaborateurs face à la crise sanitaire - Libération, Boomer, X, Y, Z : à quoi correspondent ces générations ?

LES APPRENTIS D'AUJOURD'HUI

Le rapport au travail évolue en fonction de l'âge, l'expérience, les aspirations de chacun. Avoir conscience de cette diversité de comportements aide à adapter son accompagnement aux besoins spécifiques de chaque profil. **Communiquez avec votre apprenti pour connaitre ses attentes.**



Le public apprenti compte une variété de profils :

- Des adolescents qui vivent des changements d'état (école/entreprise, parent/employeur, rythme continu/alternance).
- Des jeunes sortis du monde scolaire, qui peuvent avoir perdu confiance en leur capacité d'apprendre.
- Des jeunes diplômés qui se réorientent, avec une soif de se réaliser autrement.
- Des jeunes salariés en devenir, qui demandent à être reconnus en tant que salarié en apprentissage (un apprenant en formation), avec des besoins d'accompagnement (besoin de limites, de repères pour sécuriser) et des besoins de reconnaissance, d'estime, de valorisation dans sa progression.
- Une nouvelle génération, qui entretient un nouveau rapport au travail, en lien avec l'évolution de la société.

75 % des contrats d'apprentissage se passent bien, sans rupture.

ACCOMPAGNER L'APPRENTI ET SAVOIR DÉTECTER LES SIGNAUX

Accompagner l'apprenti dans l'acquisition des compétences transversales attendues dans la formation aide à sécuriser son parcours.
Le rôle de l'entreprise et du CFA est d'adapter son accompagnement en fonction du comportement de l'apprenti vis-à-vis de ses obligations.

Maîtres d'apprentissage : votre rôle est central !

- Compétences pédagogiques dans la transmission des savoirs professionnels.
- Rôle éducatif.
- Capacité à faire lien entre l'apprenti et le CFA.
- Appréhension des attentes des nouvelles générations.

1/3 des apprentis pensent que la rupture aurait pu être évitée.*

Dans plus de
7 cas sur 10
l'apprenti est à l'initiative de la rupture et le principal motif évoqué est le manque d'accompagnement.*

À ENCOURAGER

Le comportement est celui attendu d'un apprenti en cours de formation et peut être verbalement encouragé.

Conseil : vous pouvez valoriser l'apprenti lors des bilans de fin de période, au moment de compléter le livret d'apprentissage.

VIGILANCE

Le comportement est acceptable, mais nécessite un ajustement verbalisé avec le jeune.

Conseil : pensez à poser des temps de régulation avec l'apprenti pour évoquer les manquements et vérifier sa compréhension des attendus. Fixez des objectifs d'amélioration. Formalisez également ces temps d'entretiens, *a minima,* dans le livret d'apprentissage.

ALERTE

Le comportement est inacceptable, il doit être traité avec le personnel du CFA.

Conseil : prenez contact avec les acteurs du CFA, pour envisager ensemble une action de remédiation.

*Source : étude sur les ruptures des contrats en alternance, Constructys, 2023.



	À ENCOURAGER	VIGILANCE	ALERTE
Assiduité	Ne s'absente jamais	S'absente et prévient	S'absente sans prévenir
Ponctualité	Toujours à l'heure	Quelques retards justifiés	Retards fréquents et injustifiés
Équipements	À toujours sa tenue, qui est soignée, propre	Prend moyennement soin de sa tenue	Des rappels, tenue négligée, en prend peu soin
Respect des règles et des consignes	Accepte les consignes et les met en application	Semble accepter les consignes mais demande de la surveillance	Ne respecte pas les consignes
Politesse	Poli et aimable	Manque parfois de tact	Impoli, brusque

APPUYEZ-VOUS
SUR LES ACTEURS DE VOTRE CFA

Formateur référent

Pour échanger...

- Sur la progression de l'apprenti dans sa formation.
- Sur des questions en lien avec le référentiel de formation.
- En vue de solliciter une visite en entreprise.

Service socioprofessionnel

Pour échanger...

- Sur le comportement de l'apprenti vis-à-vis de ses obligations (assiduité, comportement, etc.).
- Sur des difficultés sociales que rencontre l'apprenti.
- En vue de solliciter une rencontre éducative.

Service relations jeune-entreprise

Pour échanger sur...

- Le projet professionnel de l'apprenti (orientation, motivation, adéquation du projet du jeune et celui de l'entreprise).
- Des questions liées au contrat.



NOTES

NOTES

NOTES

L'APPRENTISSAGE
AU SEIN DES ENTREPRISES ARTISANALES DU BÂTIMENT

Réalisé en partenariat avec

CAPEB
L'Artisanat du Bâtiment

CCCA-BTP

capeb.fr ccca-btp.fr