

DOSSIER DE PRESSE

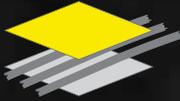
MOI, JE FORME UN APPRENTI DU BTP

SON AVENIR
C'EST AUSSI LE MIEN !

LE RÉSEAU DE L'APPRENTISSAGE BTP EN CAMPAGNE !

Une mobilisation nationale des 118 CFA du BTP pendant tout le mois de juin 2016 pour inciter les entreprises du secteur à recruter et à former des apprentis

Service de presse du CCCA-BTP :
Patricia Desmerger / Campagne
Tél. : 01 42 02 45 44 - 06 07 47 34 77
Mail : patricia.desmerger@orange.fr



CCCA-BTP
Le réseau de l'apprentissage BTP

SOMMAIRE

UNE CAMPAGNE NATIONALE SUR LE THÈME :
MOI, JE FORME UN APPRENTI DU BTP... SON AVENIR C'EST AUSSI LE MIEN !

■ LE CONTEXTE	03
■ LA MOBILISATION DES PROFESSIONNELS DU BTP AVEC LE RÉSEAU DE L'APPRENTISSAGE BTP	05
■ LE DISPOSITIF	08
■ L'APPRENTISSAGE BTP : UN PASSEPORT D'AVENIR POUR LES ENTREPRISES ET LES JEUNES	14
■ LE CCCA-BTP, N° 1 DE L'APPRENTISSAGE EN FRANCE	15
■ 118 CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA) DU BTP POUR LE 1^{ER} RÉSEAU DE L'APPRENTISSAGE EN FRANCE	19
■ LES CFA DU RÉSEAU DE L'APPRENTISSAGE BTP AU SERVICE DES ENTREPRISES ET DES JEUNES	22
■ LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE	24
■ L'ENGAGEMENT DE TOUTE UNE PROFESSION	26
■ LES CHIFFRES CLÉS	28
■ COMMUNIQUÉ DE SYNTHÈSE	29

Le CCCA-BTP, Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, est une association nationale, professionnelle et paritaire. Il met en œuvre la politique de formation professionnelle initiale aux métiers de la construction par l'apprentissage définie par les partenaires sociaux de la branche. Le CCCA-BTP anime, coordonne et contribue au financement du réseau de l'apprentissage BTP, avec 118 centres de formation d'apprentis (CFA) du BTP. Numéro un de l'apprentissage en France, le réseau des CFA du BTP présente une offre de formation dans 27 métiers du BTP, du CAP au diplôme d'ingénieur. Il affiche 80 % de réussite aux examens.

UNE CONJONCTURE ÉCONOMIQUE ENCORE DIFFICILE...

Le contexte économique toujours difficile auquel les entreprises du BTP doivent faire face en 2016 ne favorise toujours pas pleinement les recrutements de jeunes en apprentissage. Il a indéniablement constitué depuis 2008 un frein à l'effort de formation habituellement engagé par les professionnels du secteur.

De fait, l'effectif total de jeunes en formation dans les 118 CFA du réseau de l'apprentissage BTP, animé par le CCCA-BTP, est de 50 371 en 2015/2016 contre 55 089 en 2014/2015, soit - 8,6 %. Cette baisse reste néanmoins contenue grâce à la mobilisation du réseau de l'apprentissage BTP vers les entreprises du secteur depuis 2010.

... MAIS DES SIGNAUX POSITIFS POUR L'AVENIR DES ENTREPRISES DU BTP

Plusieurs signaux positifs permettent d'espérer que la poursuite en 2016 de la mobilisation du réseau de l'apprentissage BTP continuera à porter ses fruits :

- la nécessité de construire et rénover des logements et des infrastructures ;
- le besoin de main-d'œuvre qualifiée, formée aux évolutions techniques et environnementales qui devront accompagner ces nouveaux projets ;
- le plan de relance de l'apprentissage du Gouvernement pour former 500 000 apprentis d'ici à 2017, avec, en particulier, l'entrée en vigueur des nouvelles aides aux entreprises pour recruter des apprentis et un vaste plan de mobilisation pour la rentrée 2016.

■ UN SECTEUR DU BTP EN PLEINE MUTATION TECHNIQUE ET ENVIRONNEMENTALE

Le secteur du BTP, qui doit relever les défis liés aux changements techniques et réglementaires et répondre aux nouveaux impératifs du développement durable, vit une mutation majeure qui doit s'accompagner d'évolutions rapides en matière de compétences professionnelles, de formations qualifiantes, de performances et de services pour ses entreprises et ses salariés.

Pour accompagner cette phase de mutation, le CCCA-BTP mène une politique soutenue d'innovation et d'adaptation des formations et des pratiques pédagogiques pour répondre à ces nouvelles exigences techniques et environnementales et accompagner au plus près toutes les évolutions du secteur.

■ LE BESOIN D'UNE NOUVELLE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE POUR ASSURER LA RELÈVE

De leur côté, les entreprises du BTP ont besoin, pour assurer l'avenir de leurs entreprises et de leurs métiers, de s'appuyer sur une nouvelle génération de jeunes qui, formés à ces nouvelles techniques et exigences environnementales, assureront la relève des professionnels du secteur.

Si les entreprises ne recrutent pas d'apprentis dès aujourd'hui, elles risquent fort de manquer rapidement d'une nouvelle main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux défis ambitieux du secteur : construction et rénovation de logements, projets d'infrastructures de transport, d'eau ou d'énergie...

La poursuite de la mobilisation du réseau de l'apprentissage BTP en direction des entreprises du BTP s'avère en 2016 plus que jamais vitale pour répondre à un objectif d'intérêt général de la profession, afin de disposer des compétences et de la main-d'œuvre qualifiée dont les entreprises auront besoin.

■ LE PLAN DE RELANCE DE L'APPRENTISSAGE DU GOUVERNEMENT

Dans le cadre de son action pour l'emploi et de la priorité Jeunesse du président de la République, le Gouvernement a établi un plan de relance en faveur de l'apprentissage pour former 500 000 apprentis d'ici à 2017.

Réussir l'insertion professionnelle de toute la jeunesse est au cœur de la nouvelle campagne d'information lancée par le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social avec, en particulier, l'entrée en vigueur des nouvelles aides aux entreprises pour recruter des apprentis.

Le plan de mobilisation pour la rentrée 2016 a pour objectif de garantir des aides lisibles et stables pour inciter les entreprises à recruter des apprentis : aide « TPE jeunes apprentis » qui apporte aux entreprises une aide forfaitaire de 1 100 € par trimestre d'exécution du contrat dans la limite d'un an, pour les entreprises de moins de 10 salariés qui recrutent un jeune de moins de 18 ans.

■ LA NÉCESSITÉ DE CONSTRUIRE ET RÉNOVER DES LOGEMENTS ET DES INFRASTRUCTURES

Dans un contexte de crise du logement, l'action du Gouvernement se concentre sur la relance de la construction pour répondre aux besoins des Français et contribuer à la croissance.

Plusieurs séries de mesures ont été adoptées et commencent à porter leurs fruits. La constitution des grandes métropoles, comme le Grand Paris, le Grand Lyon ou le Grand Bordeaux, permettront de façonner les villes de demain en termes d'infrastructures de transport et de faire émerger des projets urbains (création ou renouvellement de quartiers avec commerces, logements, jardins, etc.) visant à améliorer le cadre de vie des habitants.

LA MOBILISATION DES PROFESSIONNELS DU BTP AVEC LE RÉSEAU DE L'APPRENTISSAGE BTP

LES PROFESSIONNELS DU BTP MOBILISÉS AVEC LE CCCA-BTP POUR LA FORMATION DES APPRENTIS

Face à la baisse de l'effectif des jeunes en formation dans le réseau de l'apprentissage BTP, et en vue de la prochaine rentrée, les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics, réunis au sein du conseil d'administration du CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics), ont souhaité que les CFA du réseau de l'apprentissage BTP poursuivent leur mobilisation auprès des entreprises du secteur, pour les inciter à recruter et former des apprentis.

DES JEUNES MOTIVÉS POUR SE FORMER AUX MÉTIERS DU BTP PAR L'APPRENTISSAGE

De nombreux jeunes partout en France, motivés pour se former par l'apprentissage à un métier du bâtiment ou des travaux publics, se préinscrivent dans l'un des 118 centres de formation d'apprentis (CFA) du BTP du réseau de l'apprentissage BTP en vue de la prochaine rentrée. Malheureusement, ils ne trouvent pas toujours d'entreprise du secteur pour les accueillir en formation et ne peuvent pas, de fait, s'engager dans la voie de l'apprentissage aux métiers du BTP.

LES PROFESSIONNELS TÉMOIGNENT DE L'IMPORTANCE DE RECRUTER DES JEUNES POUR ASSURER L'AVENIR DU SECTEUR



■ **« UNE CHANCE POUR L'ENTREPRISE ET POUR LE JEUNE »**

ALINE MÉRIAU, COGÉRANTE DE LA SOCIÉTÉ ELICAUM (LOIRET, 45)

« Nous considérons les apprentis comme des salariés dès le début de leur formation et la plupart sont embauchés à son issue. L'adaptation des jeunes se passe bien, s'ils sont bien accompagnés : ils sont là pour apprendre leur métier mais également pour respecter les codes de l'entreprise. Ils sont aussi fortement sensibilisés à la prévention et à la sécurité, fondamentales dans notre secteur. J'assure personnellement le lien avec BTP CFA Loiret (Orléans). Je considère

qu'il existe une bonne complémentarité entre l'enseignement en entreprise et au CFA du BTP, ainsi qu'un rythme d'alternance tout à fait adapté à la formation. Les chefs d'entreprise doivent oser embaucher des apprentis, c'est une chance pour les deux parties. Le lien tissé avec l'apprenti est différent des autres salariés. La relation est plus forte, plus fusionnelle. »



■ **« TRANSMETTRE LE SAVOIR AUX GÉNÉRATIONS FUTURES »**

OLIVIER FORASTIERO, RESPONSABLE DU BUREAU D'ÉTUDES COLAS CENTRE-OUEST (ORNE, 61)

« La formation d'apprentis est nécessaire pour renouveler le vivier de jeunes professionnels de demain. Je mets donc un point d'honneur à trouver une entreprise formatrice pour chaque jeune qui souhaite être formé par l'apprentissage aux métiers des travaux publics. Quel que soit le parcours

professionnel de chacun, notre secteur offre la chance de bénéficier du coup de pouce qui permet aux jeunes d'évoluer au sein de l'entreprise. La formation d'apprentis permet la transmission des compétences et du savoir-faire des « anciens », qui voient là une façon de parachever leur carrière en lui donnant un sens nouveau et motivant (...). Nous avons tous à y gagner. Avec l'apprentissage, l'entreprise peut former ses futurs collaborateurs selon ses besoins, sa culture et ses spécificités. C'est aussi l'assurance d'une main-d'œuvre qualifiée à son image. »



■ **« L'APPRENTISSAGE EST DANS NOS GÈNES »**

SERGE BOUREAU, PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'ENTREPRISE MACORETZ SCOP (LOIRE-ATLANTIQUE, 44)

« Trois des quatre dirigeants actuels de l'entreprise sont issus de l'apprentissage et nous avons formé 90 apprentis depuis notre création (...). Il faut croire en l'apprentissage. Si l'entreprise s'investit et prend le temps de suivre la formation d'un apprenti, elle a un retour sur son engagement. Pour nous, l'apprentissage

représente un réel vivier. Plusieurs éléments font de notre entreprise un terreau favorable à l'apprentissage : des maîtres d'apprentissage bien formés à leur rôle (...) et une implication de tous les salariés (...). Tous les apprentis recrutés doivent passer quatre ans dans notre entreprise, afin de compléter le CAP par un BP. Ils ont droit à l'intéressement et à la participation dès leur entrée chez nous. Les entretiens de recrutement portent essentiellement sur la motivation. »



■ **« L'APPRENTISSAGE, UNE VOIE PRIVILÉGIÉE D'INSERTION »**

PASCAL SIMON, SALARIÉ AU SEIN DU GROUPE COLAS (INDRE-ET-LOIRE, 37)

« L'apprentissage est d'abord une voie privilégiée d'insertion, sûrement une des meilleures (...). Les entreprises doivent prendre conscience des multiples atouts de l'apprentissage. Il leur permet de transmettre leur savoir-faire et leur culture. Surtout, elles peuvent renouveler leur personnel qualifié dans de bonnes conditions. La crise ne va pas durer éternellement et il faut anticiper la reprise

avec des apprentis préparés à assurer la relève (...). La présence d'un apprenti dans une équipe de travail est un plus. Les salariés sont très attentifs à ce qu'il fait et pour lui expliquer leur travail, ils sont souvent conduits à revoir leurs habitudes ou leurs méthodes de travail. Autre avantage, les salariés qui côtoient un apprenti peuvent constater que cette voie de formation est excellente et aussi intéressante que celle dispensée dans le cadre scolaire. »



■ **« LES APPRENTIS ABSORBENT TOUT LE SAVOIR-FAIRE ET TOUTE LA CULTURE DE L'ENTREPRISE. »**

CATHERINE GATHIÉ, ASSISTANTE RESSOURCES HUMAINES, ENTREPRISE ROGER MARTIN GROUPE (CÔTE-D'OR, 21)

« L'apprentissage nous permet de sécuriser nos recrutements. Nous traitons les entretiens avec les candidats apprentis comme ceux de l'embauche, car notre objectif est de garder les jeunes formés. Si on compare l'apprentissage

à l'intérim, ce dernier est beaucoup moins performant : son coût est plus élevé et la personne s'adapte plus difficilement à la culture d'entreprise. Alors qu'un jeune apprenti, c'est une page blanche qu'il va écrire avec nous. Il découvre le métier dans l'entreprise et absorbe tout son savoir-faire et toute sa culture. Autre bénéfice, la valorisation des maîtres d'apprentissage. Pour nous, pas d'apprenti sans formation du tuteur, garante de l'efficacité pédagogique (...). En retour, pour réussir son intégration, le jeune doit être curieux, montrer qu'il a envie d'apprendre, être proactif. »



■ **« L'APPRENTISSAGE EST NÉCESSAIRE POUR ASSURER LA PÉRENNITÉ D'UNE ENTREPRISE »**

ÉRIC ROUTIER, SALARIÉ DE L'ENTREPRISE KAEFER WANNER (HAUTS DE FRANCE)

« L'apprentissage ne concerne pas seulement la maîtrise d'un métier, c'est aussi l'apprentissage de la vie. C'est à ce moment-là que le jeune devient indépendant et autonome (...). Le secteur du BTP permet d'évoluer fortement, en gravissant tous les échelons à partir d'un CAP pour devenir chef d'équipe ou encore chef

d'entreprise. Dans cette branche, on a la chance de pouvoir se former tout au long de la vie, pour se perfectionner dans son métier ou se former à un métier complémentaire (...).

La formation dispensée dans les CFA correspond bien aux besoins en compétences des entreprises (...).

Les jeunes sont aussi fortement sensibilisés à la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail (...).

Cette attitude améliore l'image de l'apprentissage et du BTP.

L'évolution des outils et des technologies, les compétences de plus en plus fortes nécessaires aujourd'hui participent aussi à véhiculer une image positive. »



■ **« UN PATRON QUI EMBAUCHE UN APPRENTI PENSE À L'AVENIR DE SON ENTREPRISE. »**

DIDIER BELMONTE, GÉRANT DE LA SOCIÉTÉ J. BELMONTE & FILS (HAUTE-GARONNE, 31)

« Je suis moi-même un ancien apprenti du réseau de l'apprentissage BTP (...). Chaque apprenti travaille avec son maître d'apprentissage tout au long de sa formation et ce fonctionnement est intéressant pour les deux.

Je suis convaincu que l'apprentissage est une très bonne voie de formation.

Si, en première année, le jeune est un « assistant », dès la seconde année il autofinance son poste.

Un patron qui embauche un apprenti pense à l'avenir de son entreprise. S'il a l'ambition de se développer, c'est un formidable moyen pour le faire. Il forme son futur salarié à la culture de son entreprise, à sa façon de travailler, à ses us et coutumes (...). Lors de la reprise économique, il faudra du personnel formé. Je considère que l'apprentissage est incontournable. Il n'a apporté que du positif à notre entreprise, c'est une vraie valeur ajoutée. »



■ **« L'APPRENTISSAGE EST UN FACTEUR CLÉ DE RÉUSSITE »**

EMMANUEL GUIRAND, DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ENTREPRISE SERPOLLET (RHÔNE, 69)

« Comment recruter de jeunes diplômés avec une première expérience professionnelle ? C'est devant l'impossibilité de trouver de tels profils que notre entreprise s'est investie dans l'apprentissage afin d'avoir des jeunes qui ont déjà intégré la culture de l'entreprise, sont rompus à son fonctionnement et très bien formés sur le plan technique. Les entreprises sans apprenti ont une vision à court

terme et se pénalisent elles-mêmes. Grâce à notre politique, nous avons des salariés fidèles (10 ans d'ancienneté en moyenne), avec un très faible turnover (3,5 %). Nous embauchons 60 % de nos apprentis, et beaucoup de salariés actuels ont d'abord été apprentis, depuis le canalisateur jusqu'à l'ingénieur. Le profil des apprentis a changé pour s'adapter à l'évolution des métiers de l'entreprise avec davantage de bacs pros et de BTS, voire d'ingénieurs. »

DES OBJECTIFS DE SENSIBILISATION POUR POSITIVER L'APPRENTISSAGE BTP

Le but des actions mises en place est de promouvoir l'apprentissage BTP auprès des entreprises du BTP pour les inciter à recruter et à former des apprentis. Il s'agit aussi de favoriser la mise en relation des entreprises avec les CFA du réseau de l'apprentissage BTP, qui sont leurs partenaires formation privilégiés.

Les entreprises ciblées sont tout particulièrement celles qui n'ont jamais recruté d'apprentis.

La campagne de communication...

- répond à un intérêt général de la profession : l'avenir de la profession du BTP passe nécessairement par la formation des futures forces vives que sont les jeunes, et qui demain assureront la relève des professionnels du BTP ;
- promeut l'apprentissage BTP en tant que voie de formation privilégiée pour permettre aux jeunes d'acquérir les compétences qui répondent aux besoins en compétences et main-d'œuvre qualifiée des entreprises et une qualification professionnelle ;
- s'inscrit dans une démarche résolument positive, porteuse de sens pour interpeller de manière positive les entreprises du BTP qui ne forment pas d'apprentis et de susciter leur intérêt pour, autant que faire se peut, favoriser le recrutement de jeunes.

LES ENTREPRISES FORMATRICES D'APPRENTIS AU CŒUR DE LA CAMPAGNE

Pour porter le message, le parti-pris est de donner la parole à ces entreprises formatrices déjà engagées dans l'apprentissage BTP pour former des jeunes aux métiers du bâtiment et des travaux publics. Elles sont les meilleures ambassadrices auprès de leurs pairs. Qui mieux qu'elles, au travers de leur expérience sont en mesure de convaincre d'autres chefs d'entreprise du secteur de l'intérêt de recruter et de former des apprentis pour l'avenir du bâtiment et des travaux publics ?

Le message, porté par un chef d'entreprise du BTP déjà formateur, est :

**MOI, JE FORME UN APPRENTI DU BTP
SON AVENIR C'EST AUSSI LE MIEN !**

**Comme vous, je travaille dans le BTP,
Comme vous, je suis chef d'entreprise,
Comme vous, j'aime mon métier,
Comme vous, je crois en l'avenir.**

Comme moi, recrutez un apprenti du BTP.

Parce que son avenir, c'est aussi le vôtre !



DES ARGUMENTS CLÉS POUR CONVAINCRE LES CHEFS D'ENTREPRISE

■ UN INVESTISSEMENT POUR L'AVENIR DE L'ENTREPRISE ET L'APPRENTI

Aujourd'hui, le chef d'entreprise transmet à l'apprenti son savoir-faire et assure la pérennité de son entreprise et de son métier.

L'apprenti a besoin de l'expérience d'un maître d'apprentissage pour acquérir toutes les compétences nécessaires liées au métier qu'il souhaite exercer. Grâce à l'entreprise formatrice, il sera demain un professionnel qualifié compétent.

■ POURQUOI RECRUTER ET FORMER DES APPRENTIS ?

Les apprentis...

- pérennisent les savoir-faire métiers et de l'entreprise ;
- valorisent l'expérience du chef d'entreprise et celle de ses salariés ;
- connaissent le fonctionnement de l'entreprise et apportent une aide à la production ;
- sont formés aux dernières innovations ;
- apportent un nouveau souffle et une émulation au sein des équipes ;
- pourront être des collaborateurs sur qui compter si les chefs d'entreprise choisissent de les garder après leur formation.

■ UN CFA DU BTP PROCHE DE L'ENTREPRISE ET À SON SERVICE

Le CFA du BTP est là pour conseiller et aider les entreprises à recruter des jeunes motivés pour se former aux métiers du BTP.

Il accompagne les entreprises dans les démarches administratives liées au contrat d'apprentissage.

Il est aux côtés des entreprises tout au long de la formation de l'apprenti recruté.

Il est le partenaire privilégié des entreprises pour toutes les actions de formation initiale et continue.

■ UN DISPOSITIF D'AIDES À L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI

Selon la taille de l'entreprise, celle-ci est exonérée totalement ou partiellement du paiement des charges sociales et fiscales.

L'entreprise peut bénéficier d'un crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage.

Si l'entreprise emploie moins de 250 salariés, une aide à l'embauche d'un montant de 1 000 € peut lui être versée dans certaines conditions.

Si l'entreprise emploie moins de 11 salariés et qu'elle recrute un apprenti mineur, elle bénéficie d'une aide forfaitaire de 1 100 € par trimestre d'exécution du contrat dans la limite d'un an.

La région peut verser à l'entreprise une prime à l'apprentissage d'un montant minimal de 1 000 €, par année de formation, lorsque l'entreprise emploie moins de 11 salariés.

Pour affecter un apprenti mineur à des travaux interdits et réglementés par la loi, il suffit désormais de renseigner une déclaration de dérogation valable trois ans, si l'entreprise ne dispose pas déjà d'une autorisation préalable de déroger délivrée par l'inspection du travail.

UN DISPOSITIF NATIONAL DE COMMUNICATION

Le dispositif de communication mis en place s'articule autour de nombreuses actions organisées par l'ensemble des CFA du BTP, de façon commune sur l'ensemble du territoire, du 1^{er} juin au 1^{er} juillet 2016. Elles seront complétées par des opérations de communication directe et de publicité. Des actions d'animation des réseaux sociaux seront également menées sur Facebook, Twitter et une campagne AdWords sur Google sera mise en place.

■ DES SUPPORTS DE COMMUNICATION

Des affiches, dépliants, brochures, bannières Internet, animations et films sur le thème « Moi, je forme un apprenti du BTP. Son avenir c'est aussi le mien ! » font partie du kit de communication mis à la disposition de tous les CFA du réseau de l'apprentissage BTP.

■ UNE COMMUNICATION DIRECTE

En partenariat avec PRO BTP (groupe de protection sociale du BTP), le dépliant de la campagne est envoyé à 157 000 entreprises aux mois de juin et juillet 2016, selon le calendrier des appels à cotisation. Le dépliant comporte un coupon-réponse, que les entreprises qui souhaitent recruter un apprenti peuvent renvoyer pour être contactées par le CFA du BTP le plus proche de chez elles.

Une action d'e-mailing est parallèlement organisée auprès des entreprises prospects et des entreprises formatrices partenaires des CFA, afin de les remercier de leur engagement dans la formation d'apprentis et les inviter à transmettre le message à leurs pairs.

■ UN NUMÉRO VERT : 0800 00 16 10

Un Numéro Vert (0800 00 16 10) est mis en place pour permettre aux entreprises de déposer une offre de recrutement d'un apprenti ou demander à être contactées par le CFA du BTP le plus proche de chez elles pour obtenir plus d'informations sur l'apprentissage BTP.

■ UN PLAN MÉDIA NATIONAL

Afin d'assurer un écho national à la mobilisation des CFA du réseau de l'apprentissage BTP en faveur du recrutement d'apprentis par les entreprises, il est organisé un plan média.

Ce plan média se concentre pour l'essentiel du lundi 6 au vendredi 10 juin 2016, dans la presse professionnelle (édition papier et en ligne) et sur RMC, dans les plages horaires les plus favorables (le matin et le soir) : 35 spots de 20 secondes et des chroniques de 45 secondes avec le témoignage de deux chefs d'entreprise formateurs, l'un dans le bâtiment, l'autre dans les travaux publics, qui sont interviewés par un journaliste de la station.

DES ÉVÉNEMENTS PARTOUT EN FRANCE POUR ACCOMPAGNER LE DISPOSITIF

Les CFA du BTP organisent, entre le 1^{er} juin et le 1^{er} juillet 2016, des événements en direction des entreprises du BTP, avec une mobilisation nationale de l'ensemble des CFA du réseau, plus particulièrement dans la semaine du 6 au 10 juin 2016, au moment où la campagne médiatique est parallèlement organisée.

Les événements, à l'initiative de chaque CFA en région, se concrétiseront notamment par des présences chez les négoces, avec notamment l'installation d'un stand, la présence des équipes des CFA pour sensibiliser les entrepreneurs et l'organisation de petits-déjeuners à l'heure où les professionnels s'approvisionnent.

Des rencontres seront aussi organisées au sein des organisations professionnelles avec les entreprises du BTP, des sessions de job dating et toute autre action susceptibles de mobiliser les acteurs du secteur.

L'APPRENTISSAGE BTP : UN PASSEPORT D'AVENIR POUR LES ENTREPRISES ET LES JEUNES

DES MÉTIERS EN PLEINE MUTATION TECHNOLOGIQUE ET ENVIRONNEMENTALE

Les métiers du BTP sont en pleine révolution pour répondre aux nouvelles attentes de l'éco-construction et sont ainsi à même d'offrir de belles et nombreuses opportunités de carrières. L'ensemble de la profession du BTP est fortement engagé pour relever tous les défis du développement durable, dans les domaines du progrès environnemental, mais aussi du social et de la responsabilité sociétale.

Les dernières évolutions techniques et technologiques confèrent aujourd'hui aux métiers du BTP une dimension de plus en plus « high tech ». Elles confirment aussi la volonté de toute la profession d'encourager les initiatives et innovations, qui font chaque jour progresser le secteur de la construction, le dynamise et le rend plus séduisant. Ces évolutions ont notamment permis d'améliorer très significativement les conditions de travail et de réduire la pénibilité des métiers.

L'apprentissage constitue un parcours de formation ouvert aux 16-25 ans, offrant un projet professionnel solide et, à terme, de véritables possibilités d'évolution et d'épanouissement dans les métiers de la construction. De fait, 65 % des apprentis formés dans le réseau de l'apprentissage BTP trouvent un emploi dans les six mois qui suivent la fin de leur formation, avec des rémunérations plus qu'attractives.

L'APPRENTISSAGE BTP, UNE VOIE D'EXCELLENCE

L'apprentissage BTP, voie de formation d'excellence et de réussite, est aussi un passeport pour l'emploi et une voie de promotion sociale pour les jeunes dans un secteur stable et organisé, où les besoins structurels de renouvellement de salariés qualifiés sont réels.

Les formations répondent très concrètement aux besoins de compétences et de main-d'œuvre qualifiée des entreprises, car elles sont parfaitement adaptées à la réalité du monde du travail et assurent ainsi la réussite du parcours de formation des jeunes.

Plusieurs accords nationaux des partenaires sociaux de la branche du BTP ont été conclus, avec pour ambition de poursuivre les avancées qualitatives en matière d'accueil, de formation en entreprise et au CFA et d'insertion professionnelle des jeunes en apprentissage. En 2005, a ainsi été amélioré le statut des apprentis avec le relèvement de leurs salaires (par exemple de 25 % à 40 % du SMIC pour le 1^{er} semestre du contrat).

LE CCCA-BTP, N°1 DE L'APPRENTISSAGE EN FRANCE

UNE ASSOCIATION NATIONALE, PROFESSIONNELLE ET PARITAIRE

Le CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics) est une association nationale, professionnelle et paritaire, gérée par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives du secteur de la construction :

- les fédérations d'employeurs : CAPEB (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment), FFB (Fédération française du bâtiment), Fédération SCOP BTP (Fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics) et FNTP (Fédération nationale des travaux publics) ;
- les fédérations de salariés : BATI-MAT-TP CFTC (Fédération BATI-MAT-TP CFTC), CFE-CGC BTP (Confédération française encadrement - CGC BTP), FNSCBA-CGT (Fédération nationale des salariés de la construction, du bois et de l'ameublement-CGT BTP), FGFO (Fédération générale force ouvrière), FNCB-CFDT (Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT).

L'État est pour sa part représenté au conseil d'administration du CCCA-BTP par un commissaire du gouvernement (émanant du ministère de l'Éducation nationale) et un contrôleur général économique et financier de l'État (du ministère des Finances).

Les ressources du CCCA-BTP sont constituées par une cotisation dédiée au développement de la formation professionnelle dans le BTP, notamment de l'apprentissage, acquittée par toutes les entreprises du secteur de la construction.

L'action du CCCA-BTP est conduite en étroite coopération avec les conseils régionaux.

LES PRINCIPALES MISSIONS DU CCCA-BTP

- Informer les jeunes, leur famille et les entreprises du BTP sur la formation professionnelle initiale et en particulier l'apprentissage et sur les métiers du bâtiment et des travaux publics.
- Développer la formation professionnelle dans les métiers du BTP par le financement des investissements et du fonctionnement des CFA du BTP notamment.
- Contribuer à la formation des formateurs de CFA et des maîtres d'apprentissage.
- Participer au financement pour l'acquisition de matériel technique et pédagogique.
- Financer les actions de préformation et d'insertion des jeunes de moins de 26 ans et celles d'animation et d'accompagnement connexes à la formation des apprentis.

UNE DOUBLE AMBITION

- Répondre aux besoins de compétences et de main-d'œuvre qualifiée des entreprises du BTP.
- Assurer la réussite du parcours de formation et l'insertion professionnelle et sociale de tous les jeunes qui choisissent les métiers du BTP.

UNE CONVENTION DE COOPÉRATION AVEC LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Le CCCA-BTP a conclu en 2013 la 13^e convention cadre de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale.

Celle-ci donne notamment compétence au CCCA-BTP pour :

- élaborer des orientations et des programmes de formation applicables dans les CFA du BTP dans le cadre des référentiels ;
- concevoir des ressources techniques et pédagogiques pour les équipes pédagogiques et éducatives des CFA ;
- adapter des méthodes pédagogiques aux apprentis ;
- recommander aux CFA du réseau de l'apprentissage BTP la durée de formation, le rythme d'alternance, la répartition des horaires par discipline ;
- définir les conditions matérielles de l'apprentissage (normes et listes-types) ;
- développer l'accompagnement socio-éducatif et culturel des jeunes.

QUALITÉ DE LA FORMATION : LES DÉFIS DE L'AVENIR

Le CCCA-BTP relève aujourd'hui de nouveaux défis, avec l'adaptation des formations aux exigences du développement durable et de l'éco-construction, de la santé et sécurité au travail ou encore de la mobilité européenne des apprentis et des équipes de CFA.

Dans le prolongement du Grenelle Environnement, le CCCA-BTP a en effet intégré depuis les années 2000 le développement durable dans la formation des formateurs, puis dans le quotidien et la formation des apprentis pour s'adapter à l'évolution des métiers par des formations qualifiantes.

■ LES CFA DU BTP, NOUVELLES VITRINES DE L'ÉCONOMIE VERTE

Le secteur du BTP, confronté aux changements techniques et réglementaires, est en effet en première ligne pour relever les défis liés aux nouveaux impératifs de la performance énergétique et du développement durable. Cette mutation majeure doit s'accompagner d'évolutions rapides en matière de compétences et de qualifications professionnelles, de performances et de services pour les entreprises et les salariés de la construction.

Dans ce cadre, le CCCA-BTP mène depuis toujours une politique d'innovation et d'adaptation des formations et des pratiques pédagogiques pour répondre aux nouvelles exigences techniques et environnementales et accompagner au plus près toutes les évolutions du secteur, portées en particulier par la transition énergétique et la révolution numérique.

Les CFA du réseau de l'apprentissage BTP sont aussi en mutation pour devenir des vitrines de l'économie verte et de l'innovation technique, avec l'installation de nouveaux équipements pédagogiques dédiés aux diverses sources d'énergie, d'outils de formation adaptés et tournés vers la performance énergétique du bâti, mais aussi avec la construction *ex nihilo* de nouveaux centres de formation d'apprentis exemplaires.

Ces nouveaux CFA, qui sont des projets d'avenir pour la formation en alternance dans le BTP, s'inscrivent dans le cadre du Programme d'Investissement d'Avenir (PIA) de l'État sur le thème « Nouvelle génération et filières d'excellence », pour répondre à une démarche de développement des compétences durables et de la formation en alternance dans les métiers du BTP.

Ils permettent une transformation substantielle des pratiques et des conditions de formation, qui sont mutualisées et mises en œuvre dans les 118 CFA du réseau de l'apprentissage BTP, au profit des 50 400 apprentis formés chaque année dans les CFA du BTP et des 40 000 entreprises formatrices partenaires.

■ SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La thématique de la santé et sécurité au travail a fait l'objet d'un repositionnement, notamment pour la formation à la prévention des risques liés à l'activité physique, passant d'un statut de discipline autonome à celui d'un enseignement intégré à toutes les activités de l'apprentissage. La sécurité est devenue partie intégrante de la qualification des jeunes professionnels du BTP.

■ MOBILITÉ EUROPÉENNE

Le CCCA-BTP s'implique aussi fortement dans le réseau européen REFORME (Réseau européen pour la formation professionnelle dans le secteur de la construction), qui réunit sept organismes de formation professionnelle partenaires de six pays européens (www.reforme.org), dont il assure la présidence depuis 2012. Plus de 1 000 apprentis et 80 formateurs et équipes de direction de CFA du réseau de l'apprentissage BTP ont déjà bénéficié d'une action de mobilité européenne dans le cadre du programme Erasmus+ de la Commission européenne (trois semaines en entreprise ou sur chantier-école), grâce à l'investissement du CCCA-BTP dans la promotion et l'organisation d'échanges européens.

L'ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATIF DES APPRENTIS

Apprendre un métier, c'est bien. L'apprendre dans les meilleures conditions, c'est mieux ! Au sein de chaque CFA, l'accompagnement éducatif des apprentis est une composante essentielle. Un service d'accompagnement et de médiation est à la disposition des jeunes, qui peuvent y trouver écoute, conseils et solutions au quotidien et leur permettront de pratiquer des activités sportives et culturelles...

Le réseau de l'apprentissage BTP, animé par la grande valeur humaine des professionnels du secteur et des équipes des CFA, véritables « militants » de l'apprentissage dans le BTP, œuvre depuis sa création pour l'amélioration constante de la qualité de l'apprentissage. Cet engagement permet aujourd'hui aux apprentis de bénéficier d'un accompagnement éducatif inédit.

Une équipe éducative au sein du CFA est à la disposition des apprentis, pour répondre aux questions concernant leurs besoins spécifiques comme l'hébergement, la restauration, les transports, leur vie personnelle, familiale, etc.

Un dispositif a été mis en place dans le cadre d'un partenariat conclu entre le CCCA-BTP et PRO BTP, le groupe de protection sociale au service du bâtiment et des travaux publics. Celui-ci permet d'accompagner les jeunes du BTP pour devenir plus autonomes, notamment en les aidant à passer leur permis de conduire ou en obtenant un prêt pour l'achat d'un premier véhicule.

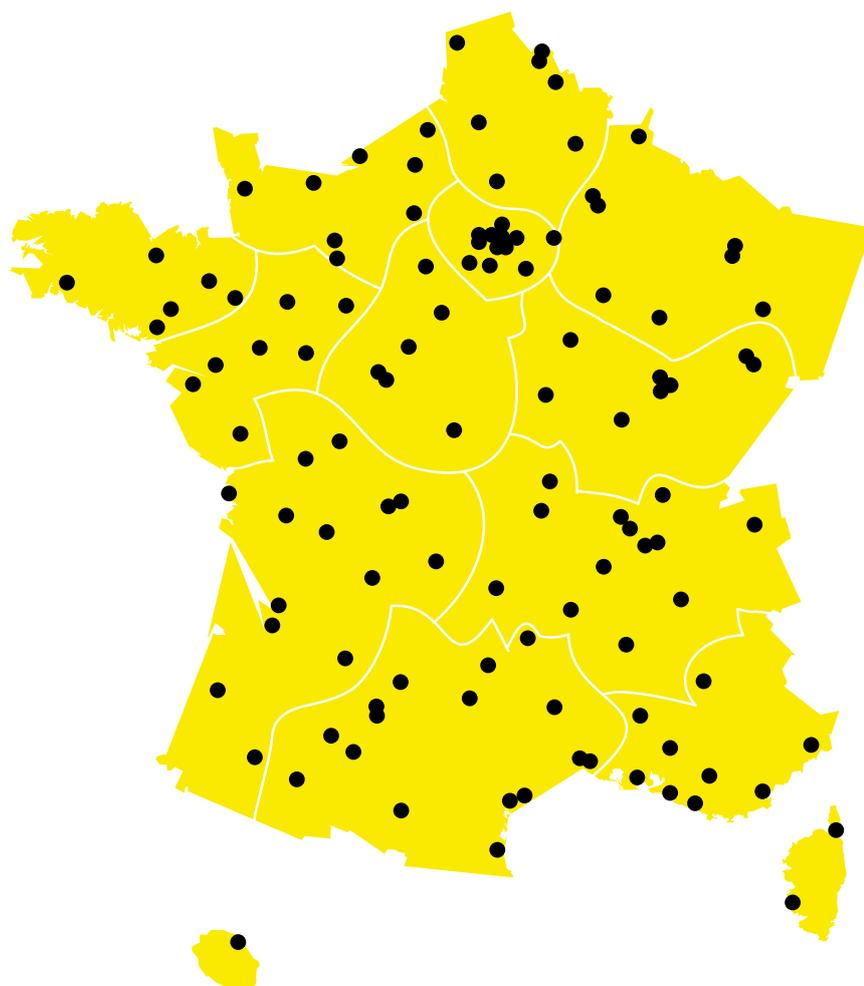
118 CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA) DU BTP POUR LE 1^{ER} RÉSEAU DE L'APPRENTISSAGE EN FRANCE

Le CCCA-BTP anime, coordonne et participe au financement du réseau de l'apprentissage BTP, avec 118 CFA du BTP.

Les CFA du réseau de l'apprentissage BTP sont présents sur l'ensemble du territoire (y compris à La Réunion), hors la région Alsace et le département de la Moselle pour des raisons statutaires.

Ils se répartissent en :

- **76 CFA du BTP** gérés par des associations régionales, professionnelles et paritaires ;
- **42 CFA** associés, dont 9 CFA travaux publics.



DEUX MILLIONS DE JEUNES DÉJÀ FORMÉS PAR LE RÉSEAU DES CFA DU BTP

Depuis leur création, les CFA du BTP ont formé plus de deux millions de jeunes aux métiers du BTP. En 2015/2016, 40 000 entreprises du BTP formatrices partenaires emploient 50 400 jeunes en formation dans les 118 CFA du réseau de l'apprentissage BTP.

Le réseau représente près de 30 % de l'ensemble des jeunes formés aux métiers du BTP et 66,5 % de l'apprentissage aux métiers du bâtiment et des travaux publics. Le BTP est ainsi, au niveau national, le premier secteur à s'investir dans la formation des jeunes à ses métiers.

LA FORMATION À 27 MÉTIERS DU BTP

Le dispositif de formation proposé par le réseau de l'apprentissage BTP couvre la quasi totalité des métiers de la construction, avec 27 spécialités :

■ Les métiers du bâtiment

- Carreleur-mosaïste
- Charpentier bois
- Constructeur bois
- Constructeur en béton armé
- Couvreur
- Électricien
- Étancheur
- Installateur froid et climatisation
- Installateur sanitaire
- Installateur thermique
- Maçon
- Menuisier fabricant
- Menuisier installateur
- Métalu-verrier
(verre associé à l'aluminium)
- Peintre-décorateur
- Plâtrier-plaquiste
- Serrurier-métallier
- Solier-moquettiste
- Tailleur de pierre

■ Les métiers des travaux publics

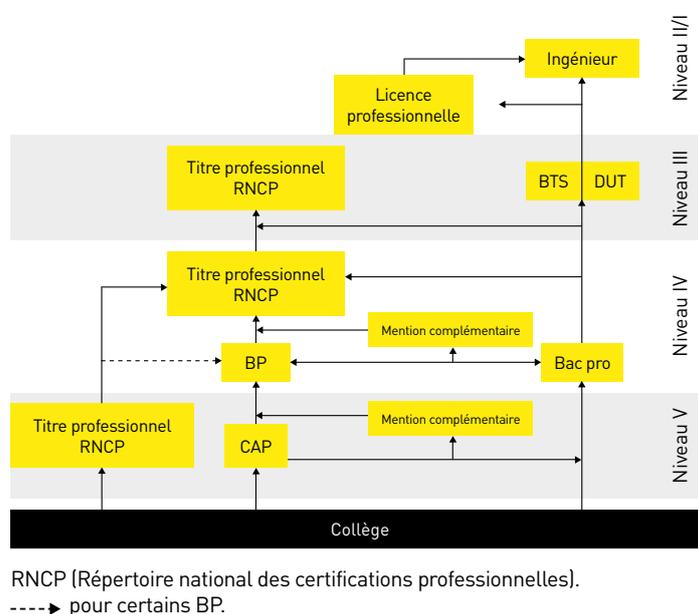
- Canalisateur / Constructeurs de réseaux
- Constructeur de routes
- Conducteur d'engins
- Constructeur en ouvrages d'art
- Constructeur en voirie urbaine
- Géomètre-topographe
- Mécanicien d'engins
- Monteur de réseaux électriques

PLUS D'UNE CENTAINE DE DIPLÔMES PROPOSÉS PAR LE RÉSEAU DE L'APPRENTISSAGE BTP POUR LES JEUNES DE 16 À 25 ANS

Le dispositif de formation propose des filières de formation complètes, avec plus de 100 diplômes du CAP au diplôme d'ingénieur :

- plus de 40 diplômes de niveau V : CAP, mention complémentaire ;
- plus de 30 diplômes de niveau IV : brevet professionnel, bac professionnel, mention complémentaire ;
- près de 20 diplômes de niveau III et au-delà : BTS, licence professionnelle, diplôme d'ingénieur.

Des titres professionnels reconnus par les conventions collectives du BTP sont également accessibles.



UN TAUX DE RÉUSSITE AUX EXAMENS DE PLUS DE 80 %

Les formations assurées par le réseau de l'apprentissage BTP offrent un niveau de qualité reconnue par tous et source de résultats très positifs à l'issue de l'apprentissage. Le taux de réussite aux examens des apprentis en 2015 est de :

- CAP : 83 %
- BP : 76 %
- Bac pro : 84 %
- Supérieur : 85 %

UNE INSERTION PROFESSIONNELLE RAPIDE

Le taux d'insertion professionnelle à l'issue de la formation est de 65 % au niveau national. Par exemple, six mois après la fin de la formation, 84 % des apprentis en construction de routes trouvent un emploi, 78 % de charpentiers, 89 % en encadrement de chantiers, 73 % de couvreurs, ou encore 75 % de carreleurs-mosaïstes.

LES CFA DU RÉSEAU DE L'APPRENTISSAGE BTP AU SERVICE DES ENTREPRISES ET DES JEUNES

LES CFA DU BTP CONSEILLENT ET ACCOMPAGNENT LES ENTREPRISES

Les CFA du BTP, au service des entreprises et des jeunes, forment les futurs professionnels du bâtiment et des travaux publics, en répondant au plus près aux besoins de compétences et de main-d'œuvre qualifiée des entreprises et assurent la réussite du parcours de formation de tous les jeunes formés.

Le CCCA-BTP a créé les Points conseil BTP, animés par les conseillers jeunes et entreprises (CJE) des CFA du BTP.

Les Points conseil BTP proposent notamment à chaque entreprise un conseil et un accompagnement adaptés pour répondre à ses besoins (recrutement d'un apprenti, démarches administratives, suivi de la formation...) et à chaque apprenti un parcours de formation adapté à ses motivations et à ses aptitudes jusqu'à son accès à l'emploi.

Chaque CFA du BTP à gouvernance paritaire dispose d'un Point conseil BTP.

Au service des entreprises, les CFA du BTP peuvent...

- proposer des candidatures adaptées aux besoins de l'entreprise ;
- recevoir en entretien le jeune qui a contacté spontanément le chef d'entreprise pour évaluer son profil par rapport aux attentes de l'entreprise ;
- accompagner l'entreprise dans le choix du niveau de formation le mieux adapté à ses besoins: CAP, BP, bac pro, BTS, titres professionnels...
- apporter toutes les informations nécessaires sur le contrat d'apprentissage et le déroulement de la formation ;
- aider dans les démarches et formalités administratives, notamment dans l'établissement du contrat d'apprentissage et son enregistrement.

Le CFA du BTP peut également proposer aux apprentis nouvellement recrutés de suivre un module d'intégration en entreprise dès la signature du contrat et avant l'arrivée en entreprise, en particulier en matière de prévention des risques et de savoir-être relationnel pour que le passage du statut de collégien, de lycéen ou même d'étudiant, à celui de salarié ait lieu dans les meilleures conditions.

■ LES CFA DU BTP ACCOMPAGNENT LES ENTREPRISES TOUT AU LONG DU PARCOURS DE FORMATION DES APPRENTIS

Les CFA du BTP...

- organisent, avec l'entreprise formatrice, le parcours de formation de l'apprenti, son suivi et son évaluation. Pour cela, un livret d'apprentissage est remis par le CFA dès le début de la formation à l'apprenti. Régulièrement tenu à jour, il mentionne les objectifs à atteindre, retrace les activités en entreprise et au CFA ;
- fournissent à l'apprenti un enseignement pratique et théorique en vue de l'acquisition de la qualification professionnelle et de l'obtention de son diplôme. Il propose également des modules complémentaires afin de mieux répondre aux besoins actuels des entreprises ;
- forment les apprentis à la prévention des risques professionnels ;
- assurent une formation et des certifications en matière de santé et sécurité au travail, en partenariat avec l'OPPBTP ;
- déterminent avec l'entreprise et l'apprenti les engagements de chacun, consignés dans une « charte de l'alternance » ;
- désignent pour chaque apprenti un formateur référent, qui est l'un des interlocuteurs privilégiés de l'entreprise formatrice. Ce dernier est chargé du suivi de l'apprenti au CFA et assure le lien avec le maître d'apprentissage, notamment en effectuant des visites en entreprise.
- accompagnent les apprentis dans leur accès à une large gamme d'aides et prestations sociales (mutuelle complémentaire, aide au permis de conduire...) pour favoriser leur autonomie, grâce au groupe de protection sociale PRO BTP.

■ LES CFA DU BTP SONT LES PARTENAIRES FORMATION PRIVILÉGIÉS DES ENTREPRISES

Les CFA du BTP...

- conseillent les entreprises dans la définition de leurs actions de formation dans le cadre de la gestion de l'évolution des compétences de leurs salariés ;
- organisent des actions de formation professionnelle continue qui répondent aux mutations technologiques, environnementales et réglementaires des métiers du BTP ;
- disposent de plateaux techniques répondant aux dernières innovations et aux évolutions des métiers du BTP, afin de maîtriser notamment les gestes indispensables à la bonne réalisation des travaux liés à la performance énergétique des bâtiments ;
- proposent des formations de maître d'apprentissage, pour renforcer la compétence des entreprises formatrices dans l'accueil et la formation des jeunes.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage est un mode de formation destiné aux jeunes de 16 à 25 ans. Il permet de se former à un métier à la fois en entreprise et dans un centre de formation d'apprentis (CFA), afin d'obtenir une qualification professionnelle reconnue par un diplôme d'État ou un titre professionnel.

La complémentarité de la formation dispensée en entreprise et au CFA caractérise l'apprentissage. Elle est au cœur du contrat d'apprentissage et se différencie par là-même de la voie scolaire. À l'issue de sa formation, le jeune dispose des compétences professionnelles nécessaires à la pratique de son métier et bénéficie d'une réelle expérience du monde de l'entreprise.

Se former par l'apprentissage facilite l'entrée sur le marché du travail, comme en témoigne l'excellent taux d'insertion des jeunes formés par les CFA du réseau de l'apprentissage BTP, animé par le CCCA-BTP.

L'apprentissage alterne des périodes de travail en entreprise, où le jeune acquiert une expérience et des compétences professionnelles, et des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en CFA, sur le métier choisi.

UN CONTRAT DE TRAVAIL DE TYPE PARTICULIER

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un employeur et un apprenti.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou indéterminée. Dans ce dernier cas, le contrat démarre par une période d'apprentissage régie par les dispositions du Code du travail relatives à l'apprentissage.

Dans l'entreprise, le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti : il transmet ses savoirs et ses pratiques professionnelles à l'apprenti, afin que ce dernier acquiert les compétences liées au métier et à la qualification et au diplôme préparés. Il entretient une relation privilégiée avec son apprenti tout au long de sa formation en liaison avec le CFA et le formateur référent désigné. Il évalue également l'apprenti en situation de travail dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF).

UN SALAIRE DE L'APPRENTI PLUS ÉLEVÉ DANS LE BÂTIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS

Un accord des partenaires sociaux du secteur de la construction du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti fixe les taux suivants concernant le salaire de l'apprenti :

		Moins de 18 ans	18 à 20 ans révolus	21 ans et plus
Année de contrat	1 ^{re} année	40 % du SMIC	50 % du SMIC	55 % du SMIC*
	2 ^e année	50 % du SMIC	60 % du SMIC	65 % du SMIC*
	3 ^e année	60 % du SMIC	70 % du SMIC	80 % du SMIC*

* ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable.

Des dispositions particulières s'imposent s'agissant dans le cas de la préparation du baccalauréat professionnel (bac pro) en 3 ans.

		18 à 20 ans	21 ans et plus
Année de contrat	1 ^{re} année	41 % du SMIC	53 % du SMIC
	2 ^e année	49 % du SMIC	61 % du SMIC
	3 ^e année	65 % du SMIC	78 % du SMIC

Il en est de même dans le cas de la préparation du baccalauréat professionnel (bac pro) en 2 ans.

		18 à 20 ans	21 ans et plus
Année de contrat	1 ^{re} année	49 % du SMIC	61 % du SMIC
	2 ^e année	65 % du SMIC	78 % du SMIC

L'ENGAGEMENT DE TOUTE UNE PROFESSION

La politique et l'offre de formation en apprentissage dans le BTP, coordonnées par le CCCA-BTP, sont définies par les partenaires sociaux du secteur de la construction aux niveaux national et régional, au regard des besoins quantifiés en main-d'œuvre qualifiée des entreprises du BTP. Cette politique se développe notamment avec les conseils régionaux dans le cadre de contrats d'objectifs et de moyens.

Plusieurs accords nationaux de branche ont été conclus, avec pour ambition de poursuivre les avancées qualitatives en matière d'accueil, de formation en entreprise et au CFA et d'insertion professionnelle des jeunes en apprentissage.

LES ACCORDS DE BRANCHE DU 13 JUILLET 2004 RELATIFS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE BTP TOUT AU LONG DE LA VIE

Ces accords visent notamment à permettre à tout jeune formé par la voie de l'apprentissage de devenir un professionnel du BTP et d'intégrer de façon durable une entreprise du secteur.

À ce titre, le CCCA-BTP joue un rôle actif et place le développement de la qualité de la formation des jeunes au cœur du dispositif, avec pour cadre de référence les six axes de progrès définis par les partenaires sociaux :

- la qualité de l'accueil et de l'orientation des jeunes ;
- la qualité de l'accueil et de la formation en entreprise ;
- la qualité de l'accueil et de la formation en CFA ;
- la qualité des examens ;
- la qualité de l'accompagnement professionnel en cours d'apprentissage ;
- la qualité de l'intégration professionnelle.

Cet accord prévoit également la formation des maîtres d'apprentissage et la reconnaissance de la fonction tutorale, pour développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, accompagner et fidéliser les jeunes dans le secteur de la construction, en particulier les jeunes sous contrat d'apprentissage.

L'ACCORD DE BRANCHE DU 8 FÉVRIER 2005 AMÉLIORANT LE STATUT DES APPRENTIS

Les partenaires sociaux du BTP ont décidé le relèvement des salaires des apprentis tout au long de la durée du contrat (par exemple de 25 % à 40 % du SMIC pour le 1^{er} semestre du contrat) et se sont engagés à améliorer leur statut par l'accord du 8 février 2005.

Outre le relèvement sensible des salaires, d'autres mesures sont prises, notamment pour fidéliser les jeunes dans la filière. Tous les apprentis du BTP peuvent ainsi bénéficier des aides et prestations proposées par PRO BTP, le groupe de protection sociale au service du bâtiment et des travaux publics (couverture santé, congés payés, aides au permis de conduire et à l'achat du premier véhicule, actions sociales).

Cet accord place aussi la formation à l'hygiène et la prévention de la sécurité parmi les axes essentiels de l'amélioration du statut de l'apprenti. La formation de sauveteur secouriste du travail pour tous les apprentis et la formation à la prévention des risques liés à l'activité physique et à l'ergonomie sont ainsi obligatoires pour tous les apprentis

L'ACCORD NATIONAL DU 6 SEPTEMBRE 2006 RELATIF À L'APPRENTISSAGE ET AU CCCA-BTP

Cet accord actualise et réaffirme les missions du CCCA-BTP, afin d'assurer au mieux sa mission d'organisation et de coordination de l'apprentissage BTP. Cela concerne en particulier la mise en réseau des CFA du BTP, mais aussi l'exercice des missions spécifiques dans les domaines de la pédagogie (animation, orientation et formation des formateurs), de la gestion (accompagnement, financement et contrôle), de la communication ou des études (réalisation d'études et consolidation d'indicateurs).

L'ACCORD DE BRANCHE DU 3 JUILLET 2013 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE

Celui-ci réaffirme les priorités du BTP en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage. Il confirme également la volonté des partenaires sociaux de la branche BTP de poursuivre le développement de la qualité de la formation, par la voie de l'apprentissage, en s'appuyant sur les six axes de progrès, définis dans l'accord national du 13 juillet 2004. Il précise les besoins et attentes de la profession pour une meilleure adaptation de l'offre de formation par la voie de l'apprentissage.

L'ACCORD DE BRANCHE DU 24 SEPTEMBRE 2014 RELATIF À L'ORGANISATION ET AU FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE BTP

Cet accord consacre la volonté des partenaires sociaux du BTP d'adapter le dispositif d'apprentissage et de son financement. Ces derniers souhaitent également renforcer leurs partenariats et leurs échanges avec l'ensemble des établissements de formation professionnelle qui participent sur l'ensemble du territoire au développement de la formation professionnelle initiale dans le bâtiment et les travaux publics.

Ils souhaitent également renforcer l'animation des CFA du BTP par le CCCA-BTP, notamment, en matière de communication, l'animation et la coordination de la politique de communication du réseau vis-à-vis des jeunes et de leur environnement.

LES CHIFFRES CLÉS

LE SECTEUR DU BTP

Source : Tableau national de l'emploi et de la formation dans le BTP, CCCA-BTP (édition 2015)

- **170 282 M€** de chiffre d'affaires :
- **30 695 M€** pour le secteur du bâtiment ;
- **39 587 M€** pour le secteur des travaux publics.

- **543 300 entreprises** dans le secteur du BTP, représentant 10 % de l'ensemble des secteurs d'activité marchands.

- **1 199 740 salariés** employés par ces entreprises (âge moyen 39,6 ans), représentant 5,6 % de l'ensemble des secteurs d'activité.

LE RÉSEAU DE L'APPRENTISSAGE BTP EN 2015/2016

- **N° 1 de l'apprentissage** en France tous secteurs confondus.

- **118 centres de formation d'apprentis** (CFA) du BTP conventionnés :
 - 76 CFA gérés par des associations régionales, professionnelles et paritaires ;
 - 42 CFA associés, dont 9 CFA des travaux publics.

- **Plus de 2 millions d'apprentis** formés depuis la création du CCCA-BTP il y a plus de 70 ans.

- **50 400 apprentis** formés dans 27 métiers du BTP, avec le réseau de l'apprentissage BTP.

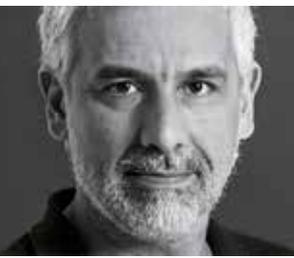
- **40 000 entreprises formatrices**, partenaires du réseau de l'apprentissage BTP.

- **73,9 % des entreprises formatrices** ont moins de 10 salariés et accueillent **67 % des apprentis** du réseau de l'apprentissage BTP (orientés niveau V à 73 %).

- **82 % de réussite** aux examens.

- **65 % d'insertion** professionnelle.

- Des filières de formation complètes avec plus de **100 diplômes** : CAP, BP, MC, bac pro, BTS, licence professionnelle, diplôme d'ingénieur.



MOI, JE FORME **UN APPRENTI DU BTP**

SON AVENIR C'EST AUSSI LE MIEN !

COMMUNIQUÉ DE SYNTHÈSE

LE RÉSEAU DE L'APPRENTISSAGE BTP EN CAMPAGNE ! UNE MOBILISATION NATIONALE DES 118 CFA DU BTP PENDANT TOUT LE MOIS DE JUIN 2016 POUR INCITER LES ENTREPRISES DU SECTEUR À RECRUTER ET À FORMER DES APPRENTIS

Le contexte économique toujours difficile auquel les entreprises du BTP doivent faire face en 2016 ne favorise toujours pas pleinement les recrutements de jeunes en apprentissage. De fait, l'effectif total de jeunes en formation dans les 118 CFA du réseau de l'apprentissage BTP, animé par le CCCA-BTP, est de 50 371 en 2015/2016, contre 55 100 en 2014/2015, soit une baisse de 8,6 % par rapport à l'année précédente. Cette baisse significative reste néanmoins contenue grâce à la mobilisation du réseau de l'apprentissage BTP vers les entreprises du secteur depuis 2010.

Plusieurs signaux positifs permettent d'espérer que la poursuite en 2016 de la mobilisation du réseau de l'apprentissage BTP continue à porter ses fruits : la nécessité de construire et rénover des logements et des infrastructures, le besoin de main-d'œuvre qualifiée formée aux évolutions techniques et environnementales pour accompagner ces nouveaux projets, le plan de relance de l'apprentissage du Gouvernement, avec, en particulier, l'entrée en vigueur des nouvelles aides aux entreprises pour recruter des apprentis et le plan de mobilisation pour la rentrée 2016.

■ LA MOBILISATION DES PROFESSIONNELS DU BTP AVEC LE RÉSEAU DE L'APPRENTISSAGE BTP

Face à la baisse de l'effectif des jeunes en formation dans le réseau de l'apprentissage BTP et en vue de la prochaine rentrée, les partenaires sociaux du BTP, réunis au sein du conseil d'administration du CCCA-BTP, ont souhaité que l'ensemble du réseau de l'apprentissage BTP poursuive sa mobilisation auprès des entreprises du secteur, pour les inciter à recruter et former des apprentis.

De nombreux jeunes partout en France, motivés pour se former par l'apprentissage à un métier du bâtiment ou des travaux publics, sont préinscrits dans l'un des 118 CFA du BTP du réseau en vue de la prochaine rentrée. Malheureusement, ils ne trouvent pas toujours d'entreprise du secteur pour les accueillir en formation et ne peuvent pas, de fait, s'engager dans la voie de l'apprentissage aux métiers du BTP.

■ LE DISPOSITIF DE LA CAMPAGNE NATIONALE SUR LE THÈME : MOI, JE FORME UN APPRENTI DU BTP. SON AVENIR C'EST AUSSI LE MIEN !

Les principaux objectifs de la campagne sont de sensibiliser les entreprises du BTP sur l'importance de recruter et de former des jeunes par l'apprentissage à leurs métiers. Il s'agit aussi de favoriser la mise en relation des entreprises avec les CFA du réseau de l'apprentissage BTP, qui sont leurs partenaires formation privilégiés.

Les entreprises ciblées sont tout particulièrement celles qui n'ont jamais recruté d'apprentis.

La campagne de communication répond à un intérêt général de la profession : l'avenir de la profession du BTP passe nécessairement par la formation des futures forces vives que sont les jeunes, et qui demain assureront la relève des professionnels du BTP.

Elle s'inscrit dans une démarche résolument positive, porteuse de sens pour interpeller de manière positive les entreprises du BTP qui ne forment pas d'apprentis et de susciter leur intérêt pour, autant que faire se peut, favoriser le recrutement de jeunes.

Pour porter le message, le parti-pris est de donner la parole à des entreprises déjà formatrices, qui sont les meilleures ambassadrices auprès de leurs pairs.

Le message, porté par un chef d'entreprise du BTP déjà formateur, est :

MOI, JE FORME UN APPRENTI DU BTP. SON AVENIR C'EST AUSSI LE MIEN !

Un dispositif national de communication est mis en place.

Il s'articule autour de nombreuses actions en direction des entreprises du BTP. Organisées par l'ensemble des CFA du réseau de l'apprentissage BTP, de façon commune sur l'ensemble du territoire, du 1^{er} juin au 1^{er} juillet 2016 et plus particulièrement dans la semaine du 6 au 10 juin. Les événements, à l'initiative de chaque CFA en région, se concrétiseront notamment par des présences chez les négoce (stand, présence des équipes des CFA pour sensibiliser les entrepreneurs, organisation de petits-déjeuners à l'heure où les professionnels s'approvisionnent). Des rencontres se tiendront aussi au sein des organisations professionnelles avec les entreprises du BTP, des sessions de job dating et toute autre action susceptibles de mobiliser les acteurs du secteur.

Des supports de communication : affiches, dépliants, brochures, bannières Internet, animations et films sur le thème de la campagne. Ils développent les principaux arguments clés, susceptibles de convaincre les chefs d'entreprise :

- un investissement pour l'avenir de l'entreprise et l'apprenti, la pérennisation des savoir-faire métiers et de l'entreprise ;
- un CFA du BTP proche de chaque entreprise pour la conseiller, l'accompagner dans ses démarches administratives ;
- un dispositif d'aides à l'embauche d'un apprenti : les entreprises peuvent être exonérées totalement ou partiellement du paiement des charges sociales et fiscales, bénéficier d'un crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage et fonction de leur taille, d'une aide forfaitaire à l'embauche de 1 100 € par trimestre dans la limite d'un an, ainsi que d'une prime à l'apprentissage versée par la région d'un montant minimal de 1 000 €, par année de formation, lorsque l'entreprise emploie moins de 11 salariés.

Une communication directe : en partenariat avec PRO BTP, le dépliant envoyé à 157 000 entreprises, avec un coupon-réponse qu'elles pourront renvoyer pour être contactées par le CFA du BTP le plus proche et une action d'e-mailing vers les entreprises prospects et formatrices.

Un Numéro Vert : 0800 00 16 10 mis en place pour permettre aux entreprises de déposer une offre de recrutement d'un apprenti ou demander à être contactées par le CFA du BTP le plus proche de chez elles.

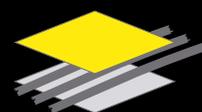
Un plan média national concentré pour l'essentiel du 6 au 10 juin dans la presse professionnelle et sur RMC : 35 spots de 20 secondes et des chroniques de 45 secondes avec le témoignage de deux chefs d'entreprise formateurs, l'un dans le bâtiment, l'autre dans les travaux publics.

Des actions d'animation des réseaux sociaux sur Facebook, Twitter et une campagne AdWords sur Google.

Un formulaire de contact dédié sur le site www.apprentissage-btp.com.

Service de presse: Patricia Desmerger / Campagne
Tél. : 01 42 02 45 44 - 06 07 47 34 77 - Mail : patricia.desmerger@orange.fr

Service de presse: Patricia Desmerger / Campagne
Tél. : 01 42 02 45 44 - 06 07 47 34 77 - Mail : patricia.desmerger@orange.fr



CCCA-BTP

Le réseau de l'apprentissage BTP