

## Annexe 1



# Guide méthodologique de référence du projet

***Bâtis Ton Projet BTP***

# Table des matières

---

Chapitre 1 Quelques rappels sur le dispositif .....	3
• Objectifs poursuivis .....	3
• Les bénéficiaires .....	3
• Le cas particulier des « – de 16 ans » .....	4
• Le statut des bénéficiaires .....	4
Chapitre 2 Ingénierie pédagogique .....	5
1. Etape 1 : Réception de demandes et sourcing - .....	5
2. Etape 2 : Le positionnement (ou Identification du bénéficiaire et évaluation de ses compétences) .....	6
• La contractualisation : La charte d’engagement .....	7
• Saisie sur YParéo .....	7
3. Etape 3 : L’élaboration du parcours d’accompagnement sur mesure .....	7
• Un parcours individualisé .....	8
• Des durées adaptées aux besoins de chaque bénéficiaire : .....	8
• Construction du projet professionnel .....	9
• L’immersion en entreprise : le rôle des périodes en entreprise .....	9
• Les modes d’évaluation des acquis des apprenants .....	10
• Les entretiens d’accompagnement .....	10
• La traçabilité des acquis .....	11
4. Sécurisation et poursuite de parcours .....	11
Annexes .....	12
Annexe 1 : Diagorienté .....	13
Annexe 2 : EVACOB .....	14
Annexe 3 : Net Parcours Alternance -Module Prépa Apprentissage .....	14
Annexe 4 : Charte de l’engagement .....	16

# Chapitre 1 Quelques rappels sur le dispositif

---

La concertation pour le développement de l'apprentissage menée de novembre 2017 à janvier 2018 a fait ressortir un large consensus sur la nécessité d'un « sas » permettant à tout jeune de bénéficier d'un accompagnement en fonction de ses besoins, en amont de sa formation en alternance afin d'acquérir une meilleure maîtrise des compétences de base et des savoir-être en milieu professionnel. Cette réflexion est à l'origine des Prépas apprentissage, dispositifs d'accompagnement qui ont été mises en place par la suite de l'appel à projets #demarretastory lancé par l'Etat français.

Le projet #DémarteTaStoryBTP, projet du CCCA-BTP, a été sélectionné par le ministère du Travail dans le cadre de cet appel à projet.

Et au terme de 6 années de déploiement, le projet Prépa apprentissage « DémarteTaStoryBTP CCCA-BTP » comptabilise plus de 42 00 entrées<sup>1</sup>. Le nombre d'entrées est bien en deçà des objectifs fixés initialement, car la montée en charge du programme ne s'est réellement faite qu'à partir de 2020, et les OFA partenaires ont dû surmonter de nombreux écueils au cours de cette période dont la crise sanitaire, toutefois, le bilan de l'opération est extrêmement positif :

- Taux de décrochage 12%,
- Taux de sorties positives (contrat apprentissage ; professionnalisation ; autres formations) 59%,
- Taux de sorties en contrat d'apprentissage : 52%,
- Taux de réussite à l'examen : 71%.

**La démarche d'accompagnement et méthode pédagogique exposées dans ce document repose sur les principes mis en œuvre au cours de l'expérimentation menée ces 6 dernières années.**

## Objectifs poursuivis

- Réussir l'entrée en apprentissage pour des jeunes insuffisamment préparés
- Contribuer à la réduction du taux de rupture des contrats d'apprentissage ;
- Sécuriser l'élaboration du projet et mieux préparer le parcours en apprentissage, pour en garantir la réussite.

## Les bénéficiaires

- Les jeunes de 16 à 29 ans révolus souhaitant accéder à l'apprentissage
- Les jeunes ni en emploi, ni en formation et ayant validé au maximum le niveau 3, voir 4 dans la limite de 20%<sup>2</sup>;
- Les personnes en situation de handicap.

---

<sup>1</sup> Chiffres remontée décembre 2023.

<sup>2</sup> Tolérance 20% de jeunes ayant validé un diplôme de niveau 4 peuvent être accueillis dans le dispositif

- **Le cas particulier des « – de 16 ans »**

Deux articles de loi apportent un éclairage sur l'âge d'entrée en apprentissage.

- Article L6222-1

« Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. »

- Article L6222-12-1

« Toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de trois mois". Le jeune bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le centre de formation d'apprentis dans lequel il est inscrit, l'assiste dans la recherche d'un employeur. »

Ces deux articles ouvrent donc la voie de l'apprentissage aux moins de 16 ans Et leur offrent, en l'absence d'employeur, une possibilité d'inscription dans un CFA (durée limitée à 3 mois).

Aussi, des jeunes de moins 16 ans ayant achevé le 1er cycle du second degré (3<sup>ème</sup>) peuvent bénéficier d'un parcours prépa **apprentissage sous réserve de la signature d'un Parcours Aménagé de Formation Initiale (PAFI) ou tout autre dispositif équivalent** mis en place par le Ministère de l'Education nationale.

Le jeune **conserve le statut scolaire et les droits qui lui sont associés** (couverture maladie, bourse.) durant toute la durée du parcours, qui ne peut excéder un an.

Attention : Les modalités de mise en œuvre du PAFI restent variables selon les académies.

## **Le statut des bénéficiaires**

Les jeunes accueillis dans le cadre de ce dispositif (or PAFI) **doivent obligatoirement disposer d'un statut leur offrant une protection**, les prémunissant notamment **contre le risque AT/MP** (accidents du travail et maladies professionnelles).

## Chapitre 2 Ingénierie pédagogique

L'ingénierie pédagogique est bâtie sur le principe de modularisation de la formation.

Le programme proposé au bénéficiaire, à la suite de son positionnement, comprend différents modules mis en œuvre en fonction du parcours et du besoin du jeune.

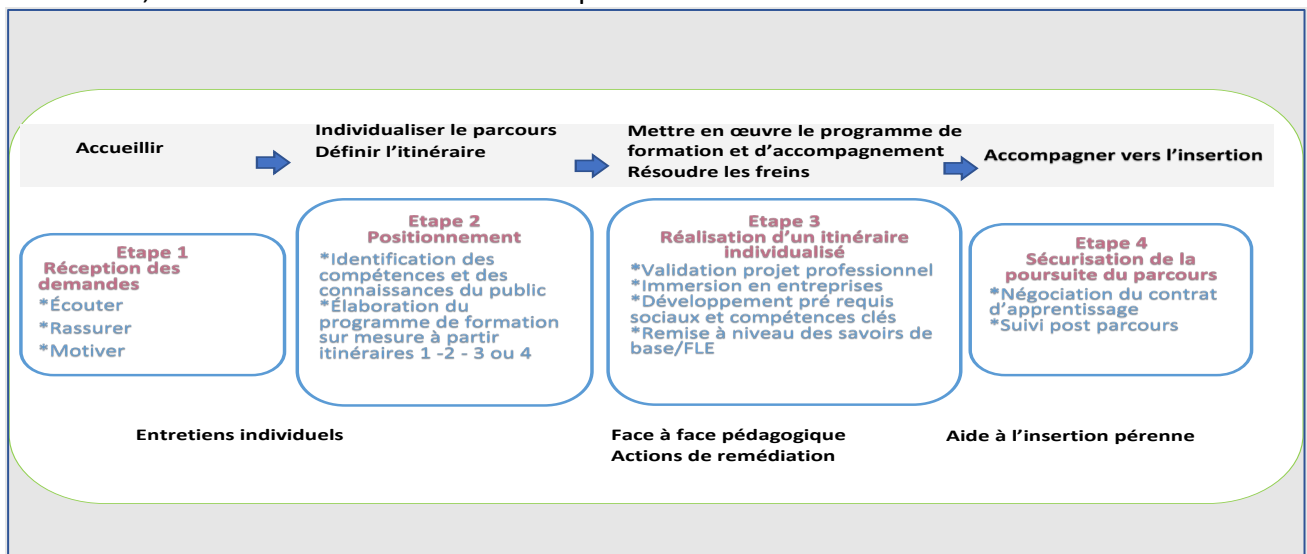
La cohérence dans la sélection et l'agencement des modules reste fondamentale pour assurer la qualité et le sens de chaque parcours. De plus, chaque parcours doit s'inscrire dans une logique qui reflète une progression pédagogique.

Il est à noter que le programme de formation pourra évoluer et être complété au fil du temps en fonction des évolutions intervenues dans le projet de l'apprenant ou en raison de la survenance de difficultés non détectées lors de l'étape de positionnement.

La progression pédagogique est évaluée régulièrement, permettant ainsi de valoriser les compétences acquises et de maintenir la motivation des apprenants.

Le suivi des compétences sera assuré prochainement au travers de l'outil NET Prépa Apprentissage. Lequel générera une attestation de compétences à l'issue du parcours.

En résumé, la construction d'un itinéraire répond au schéma suivant :



### 1. Etape 1 : Réception de demandes et sourcing -

Cette étape repose sur

- **La mobilisation de tous les partenaires institutionnels :**

Missions locales / France Travail / Cap Emploi / PLIE

Les branches professionnelles

CIO /Etablissements scolaires (collèges, lycées-) / MLDS (Mission de Lutte Décrochage Scolaire)

Collectivités territoriales/ / Conseil départementaux ASE/ Carif-Oref  
Autres réseaux d'insertion : Ecoles de le 2<sup>ème</sup> Chance, EPIDE....

- **La multiplication des rencontres avec les jeunes :**

Salons et forum emploi  
Journées Portes Ouvertes  
Réseau des anciens apprentis  
Actions concertées avec les partenaires publics de l'emploi (informations collectives)

- **La diffusion d'informations et de messages « motivants et rassurants »**

Boost Prépa Apprentissage  
Témoignages d'apprentis  
Témoignages d'entreprises

## **2. Etape 2 : Le positionnement (ou Identification du bénéficiaire et évaluation de ses compétences)**

Cette première rencontre avec le jeune permet de réaliser un positionnement et de sceller son engagement. A compter de cette étape, le bénéficiaire est considéré comme entrant dans le dispositif.

Le positionnement à l'entrée en formation est un processus visant l'évaluation des acquis et des besoins d'un individu au regard du référentiel de formation pour définir un parcours de formation adapté.

Ainsi, dès son entrée, le bénéficiaire est invité à réaliser ce bilan pour faire émerger l'ensemble des compétences qu'il possède.

### **Le référent ouvre un dossier prépa apprentissage pour initialiser le parcours et reçoit le jeune en entretien.**

Au cours de cet entretien le référent, Évalue la situation du bénéficiaire

- Réalise un positionnement (outils type Diagorienté ; EVA/ EVACOB) (Cf. [Annexe 1 : Diagorienté](#) et [Annexe 2 : EVACOB](#)) ou bien à l'aide de tout autre outil de positionnement
- Co- détermine avec le bénéficiaire le choix du parcours qui convient le mieux à ses envies et à ses besoins.

### **A noter :**

- Le positionnement pour les non allophones se fera au cours du parcours,
- Le positionnement réalisé est un positionnement strictement pédagogique et ne porte pas sur les facultés cognitives du bénéficiaire. En conséquence, le parcours élaboré à partir de ce positionnement pourra être amené à évoluer en fonction des difficultés de type cognitif que peut éprouver le stagiaire et de l'évolution de ses besoins en fonction notamment de la nature de son projet professionnel.

### **La contractualisation : La charte d'engagement**

A l'issue de l'élaboration de ce parcours d'accompagnement, le référent remet le programme au bénéficiaire et lui fait signer la charte d'engagement #DemarreTaStoryBTP explicitant ses droits et ses devoirs.

Ce document n'est pas une convention de formation, il s'agit essentiellement d'un outil pédagogique permettant de formaliser l'engagement du jeune.

Annexe 4 : Exemple de Charte de l'engagement [\\_](#) Elle peut prendre d'autres formes possibles.

### **Saisie sur YParéo**

A ce stade, le bénéficiaire s'est engagé. Il est temps de réaliser la saisie sur YParéo.

Un guide a été élaboré à cet effet

## **3. Etape 3 : L'élaboration du parcours d'accompagnement sur mesure**

Réalisé à l'issue du positionnement initial, le parcours proposé peut varier d'une durée de quelques semaines à 10 mois.

Chaque parcours est élaboré à partir d'un des 4 itinéraires type.

Ces itinéraires types sont préconisés en fonction des types de publics précédemment définis.

Il est conclu que les durées d'accompagnement formatif encadrés par des personnels des membres OFA sont fournies, à titre indicatif

- Itinéraire 1 : durée moyenne de 105 heures : préconisé pour les publics n'ayant pas encore formalisé un projet professionnel
- Itinéraire 2 : durée moyenne de 53 heures : préconisé pour les jeunes en rupture de contrat d'apprentissage
- Itinéraire 3 : + ou - 120h sur 6 semaines + 6 semaines de PMSMP : mis en œuvre de préférence pour les jeunes très éloignés de la formation et/ou en difficulté (quelle que soit la difficulté : trouble de l'apprentissage ; situation d'illettrisme ; phobie scolaire ; démotivation pour le parcours de formation débuté) et quelle que soit leur situation au regard de la formation ou de l'emploi ;
- Itinéraire 4 : + ou - 630 heures : plutôt destiné aux jeunes mineurs accompagnés et de tout public allophone, qui se verront proposer un itinéraire sur mesure en fonction de leurs besoins.

Un parcours est adapté en fonction de la situation de la personne au besoin des bénéficiaires. Il peut comprendre notamment, et selon les cas :

- **Une mise à niveau éventuelle des connaissances,**
- **Un travail relatif au savoir être,**
- **Une découverte des entreprises**

Le mode d'intervention doit donc tenir compte des contraintes personnelles et professionnelles d'un individu et de l'hétérogénéité (en termes de niveaux et de besoins) des publics accueillis.

Les équipes en charge de ces publics doivent gérer avec souplesse et flexibilité le parcours des jeunes en fonction des spécificités et des qualités propres à chacun des stagiaires.

Les outils et les méthodes de formation utilisés devront présenter un caractère réellement « interactif » de manière à donner au bénéficiaire la possibilité d'intervenir au cours de son processus d'apprentissage et de provoquer, par ses interventions, une modification dans le contexte de son apprentissage.

### **Un parcours individualisé**

Ce parcours individualisé ne signifie pas « un formateur pour un bénéficiaire » mais suppose de proposer une progression pédagogique propre à chacun en fonction de son niveau de départ, de prendre en compte les besoins et les difficultés d'apprentissage ou personnelle de chaque stagiaire, et enfin de respecter les rythmes d'acquisition.

Ainsi, les parcours des bénéficiaires peuvent varier compte tenu de plusieurs dimensions :

- Organisation des temps d'apprentissage,
- Répartition entre différentes situations de formation,
- Contenus de formation différenciés
- Moments réflexifs et d'autoanalyse...

Chaque parcours doit s'inscrire dans une logique qui reflète une progression pédagogique. La cohérence dans la sélection et l'agencement des modules reste fondamentale pour assurer la qualité et le sens de chaque parcours.

Chaque parcours est adapté au profil et aux projets de chacun.

- Il est élaboré sur du module « Prépa Apprentissage » de l'outil Net Parcours Alternance ou outil équivalent. (**Annexe 3**) à partir du référentiel auquel le référent peut ajouter d'autres modules selon les souhaits et/ou les ressources des CFA, notamment, immersion en atelier.
- Il est matérialisé pour le bénéficiaire par un planning.
- Il y formalise les diverses étapes du parcours, ses acquis et les phases qu'il lui reste à construire.
- Il pourra évoluer et être complété au fil du temps en fonction des évolutions intervenues dans le projet de l'apprenant ou en raison de la survenance de difficultés non détectées lors de l'étape de positionnement.

### **Des durées adaptées aux besoins de chaque bénéficiaire :**

Les parcours type ont une durée prédéfinie.

Pour autant, la conception du parcours de formation individualisé permettra de déterminer la durée prévisionnelle du parcours. Les parcours étant individualisés suivant le profil des jeunes, les durées de ceux-ci ne seront pas identiques pour tous.

En effet, **la durée de chaque itinéraire** peut varier considérablement d'un individu à l'autre en fonction de :

La situation de l'apprenant, de sa maturité, de sa motivation et de son rythme d'acquisition cognitif ; ses niveaux d'apprentissage, de son projet, de ses difficultés personnelles.

Ou encore afin de s'adapter à une particularité de territoires ou de domaines professionnels.

Il est rappelé qu'un parcours peut prendre fin à tout moment en cas de sortie positive ; ou être prolongé en cas de besoin.

## **Construction du projet professionnel**

La réflexion sur le projet professionnel nécessite de se questionner, tant au niveau personnel que professionnel, sur ses attentes, ses compétences, son expérience et ses objectifs professionnels.

Cette réflexion est un des objectifs phare de ce dispositif.

### **• Réaliser un auto-bilan**

La réflexion sur le projet professionnel doit tenir compte à la fois de ce que l'apprenant sait faire, ses points forts et ses points faibles ses aspirations, ses valeurs personnelles.  
Ce bilan doit être formalisé dans un document adéquat.

### **• Démarches /enquêtes entreprises : Compréhension du métier / secteur choisi**

Ces démarches doivent être formalisées dans un document adéquat.

La réalisation de démarches personnelles auprès des entreprises va permettre au bénéficiaire d'avoir un avant-goût de la réalité du métier envisagé, et avant le départ en Périodes de mise en situation professionnelle.

La réflexion passe également par la compréhension du métier visé de la réalité du marché du travail, du secteur d'activité visé...

Le bénéficiaire se déplace à l'extérieur du CFA pour rencontrer des chefs d'entreprises et les interroger sur leur métier, ou rechercher des lieux où réaliser ses périodes en entreprises.

## **L'immersion en entreprise : le rôle des périodes en entreprise**

Au cours de chaque parcours, le bénéficiaire réalise plusieurs périodes en entreprises (stage ou PMSMP)<sup>3</sup>

Ces périodes sont essentielles et font partie intégrante du parcours. Elles permettent :

- Soit découvrir un métier ou un secteur d'activité
- Soit confirmer un projet professionnel
- Soit initier une démarche de recrutement

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel sont un outil INDISPENSABLE à la bonne réalisation du parcours. Elles permettent également :

- De confronter le bénéficiaire à la réalité du monde de l'entreprise, et à celle du métier envisagé.
- De maintenir la motivation du bénéficiaire
- De rapprocher deux mondes celui de l'entreprise et celui de ces jeunes très éloignés de l'emploi.

**Les périodes en entreprise font partie intégrante du processus de mise en relation, et de recrutement.**

---

<sup>3</sup> Les PMSMP sont soumises à une réglementation particulière.

Les démarches personnelles et les périodes en entreprises, les résultats obtenus sont consignés dans un dossier de bilan personnel du bénéficiaire.

### **Les modes d'évaluation des acquis des apprenants**

L'évaluation des progressions et des résultats doit être permanente, tout au long du parcours. Pour des jeunes fragilisés, il est nécessaire d'identifier et de valoriser les progrès réalisés afin de les dynamiser sur une logique de réussite.

Les évaluations ont pour vocation d'apprécier en appui de critères prédéfinis et d'indicateurs associés, le degré d'atteinte des objectifs.

Une évaluation peut être faite à différents moments, sur des objectifs variés.

Lorsque l'évaluation intervient au cours d'un apprentissage, son principe consiste, compte tenu d'un objectif pédagogique préalablement choisi - et d'un programme préalablement établi, à vérifier si le stagiaire progresse et s'approche de l'objectif.

L'évaluation peut également revêtir le caractère d'un bilan, par exemple après un ensemble de tâches d'apprentissage constituant un tout, correspondant à une étape définie. et dans certains cas elle peut permettre de prendre une décision concernant la poursuite du parcours, l'allongement de sa durée...

Elle permet de réaliser le suivi des compétences

### **Les entretiens d'accompagnement**

#### • Les rendez-vous d'accompagnement pédagogique

Ces entretiens individuels vont permettre notamment :

De cerner les pistes professionnelles à explorer ; de définir des actions à mener (enquête métier.), et de fixer les objectifs à atteindre,

De faire le point sur sa progression par rapport à sa remise à niveau,

D'évoquer le cas échéant les difficultés rencontrées,

De fixer des objectifs à atteindre notamment sur les aspects comportementaux.

#### • Les entretiens de validation de projet professionnel

Ces rendez-vous individuels ou collectifs vont permettre de cerner les pistes professionnelles à explorer ; de définir des actions à mener (enquête métier.), et fixer les objectifs à atteindre.

Dans le cadre de la découverte du monde économique, ils ont pour but d'aider le bénéficiaire dans la recherche d'entreprises et de l'accompagner au cours des périodes en entreprises puis de débriefer à l'issue de ces périodes.

Toutes ces actions vont peu à peu permettre au bénéficiaire de définir, puis confirmer son projet professionnel.

Il est préconisé que ces entretiens aient un caractère obligatoire et régulier.

## La traçabilité des acquis

Chaque individu bénéficie d'un parcours de formation individuel, qui par définition lui est propre, la traçabilité devient donc un élément fondamental garant de la qualité de la prestation.

Tracer les acquis consiste à suivre le cheminement et l'activité du stagiaire dans son parcours de formation.

Les données récoltées reflètent les difficultés, et les acquisitions des bénéficiaires.

A partir de l'analyse de ces données, l'équipe pédagogique peut donc suivre la progression des bénéficiaires et le cas échéant, valider une compétence acquise ou intervenir de façon individualisée dès que cela est nécessaire.

Cette traçabilité est assurée au travers du **suivi des compétences**. (Net Parcours Alternance module Prépa Apprentissage).

A l'issue du parcours, il est remis au bénéficiaire une « attestation de compétences »

## 4. Sécurisation et poursuite de parcours

### • Type de sortie :

Il convient donc de gérer avec pragmatisme et souplesse le parcours des jeunes en fonction des spécificités et des qualités propres à chacun des bénéficiaires.

La sortie du dispositif peut indifféremment intervenir au terme de quelques semaines pour certains, au terme de plusieurs mois pour d'autres, le temps de construire un projet, d'acquérir les savoirs et les compétences nécessaires pour concrétiser durablement leur insertion professionnelle.

- Une sortie de parcours est **positive** lorsqu'elle permet la signature d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou marginalement une orientation réfléchie vers une formation professionnelle par la voie scolaire
- Une sortie est **dynamique** lorsqu'elle permet l'insertion dans la vie professionnelle (signature d'un contrat de travail) ou création reprise d'entreprise
- Des sorties **sans solution** (abandon ; fin de parcours sans solution...)

### • **Le suivi post parcours**

Ce suivi est réalisé pour les jeunes qui ont une sortie positive ou bien qui ont réalisé un parcours complet.

Ils bénéficient d'un soutien actif dans leur poursuite de parcours de formation ou de recherches de solution de vers l'apprentissage.

Les équipes assurent un suivi des jeunes, en contrat d'apprentissage.

L'enjeu de ce suivi en emploi est de prévenir les risques de rupture anticipée.

# Annexes

---

## Annexe 1 : Diagoriente

Permettre aux jeunes en difficulté de découvrir leurs compétences et leurs aspirations



**Diagoriente**

[beta.gouv.fr](#)

[SE FORMER](#)
[AIDE](#)
[À PROPOS ▾](#)
[LE LAB](#)
[LE BLOG](#)
[CONNEXION !\[\]\(bc5430ca513ddf443e2314911d11fdd1\_img.jpg\)](#)

**Comment ça marche ?** Un parcours en 3 étapes clés



**1.**

**Faites le point sur vos compétences**

Indiquez vos expériences professionnelles et personnelles pour mieux cerner vos compétences



**2.**

**Trouvez les métiers faits pour vous**

Un parcours personnalisé qui prend en compte vos centres d'intérêt et donne accès à des informations pratiques sur chaque métier



**3.**

**Créez votre CV compétences**

Obtenez un CV clés en main et candidatez à des opportunités professionnelles partout en France

Pour que ces jeunes deviennent acteurs de leur orientation, il faut leur montrer qu'ils savent et aiment faire des choses et mettre en lien ces compétences et ces aspirations avec des champs métiers et des filières d'emploi.

## Annexe 2 : EVACOB

La plateforme EVACOB est un outil en ligne d'évaluation des compétences de base, de diagnostic, et d'aide à l'orientation des personnes vers une formation adaptée.

**Les résultats des tests permettent de mesurer précisément les acquis et les difficultés d'une personne et de savoir si elle relève d'une situation d'illettrisme au sens de la définition de l'ANLCI.**

On parle d'illettrisme pour des personnes qui ont été scolarisées en France mais n'ont pas acquis une maîtrise suffisante des compétences de base (lecture, écriture, calcul), pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante.



Evacob permet de tester efficacement la maîtrise de l'écrit (lecture, compréhension, écriture), de la compréhension orale et des opérations mathématiques que l'on peut rencontrer dans la vie courante (calculs, problèmes, etc.). L'exploitation des résultats permet de mettre en valeur les compétences déjà acquises et d'aboutir à un bilan individuel précis.

Evacob n'a pas été conçu pour être utilisé à des fins de profilage professionnel, de sélection de candidat à un recrutement, un licenciement ou une admission en formation.

Evacob est un outil accessible en permanence depuis un ordinateur disposant d'une connexion et d'un navigateur Internet (Firefox, Chrome, Edge, etc.) Aucune installation d'application n'est requise.

La création de comptes utilisateur et la programmation de parcours d'évaluation est intuitive et rapide. L'évaluateur peut choisir les domaines de compétence testés et composer un parcours sur mesure, de durée adaptée.

Les résultats détaillés des évaluations sont disponibles dès que la personne évaluée a terminé son parcours. Plusieurs niveaux de détails sont disponibles : synthèse, question par question. Ils sont enregistrés dans l'outil pour consultation ultérieure et peuvent être exportés pour impression.

## Annexe 3 : Net Parcours Alternance -Module Prépa Apprentissage

**NET PARCOURS**  
 Alternance BTP

AM Roxane  
 CFA

STRATÉGIES DE FORMATION

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

SÉQUENCES

RÉFÉRENTIELS / PROGRAMMES

ESPACE PERSONNEL

FICHE(S) ACCUEIL S&ST

PRÉPA-APPRENTISSAGE

**Unité 01 : Connaître et comprendre l'apprentissage**

**Unité 02 : Découvrir des métiers BTP**

**Unité 03 : Connaître le monde de l'entreprise**

**Unité 04 : Réaliser son bilan personnel et professionnel**

**Unité 05 : Réaliser son bilan**

**PLAN DE FORMATION**

**ANNÉE (2023-2024)**

N°	Période	Objectif	Activées / Validées / Acquis
N°1	04/09/2023 - 10/09/2023	U1-C01 : CONNAÎTRE LE CFA  Unité de formation / Thématique : Unité 01 : Connaître et comprendre l'apprentissage	NON
N°1	04/09/2023 - 10/09/2023	U22-C147 : CONNAÎTRE ET EXPLICITER LES CONSIGNES ET PICTOGRAMMES DE SÉCURITÉ  Unité de formation / Thématique : Unité 22 : Maîtriser les gestes et postures et respecter des règles d'hygiène, de sécurité, et environnementales élémentaires	NON
N°1	04/09/2023 - 10/09/2023	U22-C148 : APPLIQUER UN RÉGLEMENT, UNE PROCÉDURE EN MATIÈRE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ, DE QUALITÉ ET D'ENVIRONNEMENT  Unité de formation / Thématique : Unité 22 : Maîtriser les gestes et postures et respecter des règles d'hygiène, de sécurité, et environnementales élémentaires	NON
N°1	04/09/2023 - 10/09/2023	U2-C05 : DÉCOUVRIR LE MONDE ÉCONOMIQUE DU SECTEUR BTP, LES PERSPECTIVES D'EMPLOI DU BTP  Unité de formation / Thématique : Unité 02 : Découvrir des métiers BTP	OUI

**ATTESTATION DE COMPETENCES**  
 PREPA APPRENTISSAGE

Monsieur/Madame Prénom Nom ; Directeur / Directrice du Nom du CFA  
 Certifie que  
**PRENOM NOM**  
 Né(e) le xx/xx/xxxx

A suivi un parcours Prépa apprentissage en alternance  
 du xx/xx/20xx au xx/xx/20xx composé de :  
 xxx heures d'accompagnement en centre de formation,  
 xxx heures de mise en situation professionnelle,  
 et a acquis les compétences listées au dos de cette attestation

Fait à , le XX /XX/XXXX A 202X Nom Prénom /signature Directeur CFA

**Ce document formalise l'engagement réciproque, pris**

## Entre

**Nom du centre de formation (CFA)**

et

**Nom Prénom du Bénéficiaire :**

Ils ont convenu conjointement de l'entrée en Prépa Apprentissage du bénéficiaire.

Cochez l'itinéraire choisi :      1 ☐      2 ☐      3 ☐      4 ☐

Date de d'entrée / / Date prévisionnelle de sortie / /

### Le Centre de Formation d'Apprentis s'engage auprès du bénéficiaire à

- Lui proposer un itinéraire (parcours individuel) lui permettant de faire l'acquisition des compétences nécessaires
- L'aider à construire de son projet professionnel,
- L'accompagner dans la recherche d'un contrat d'apprentissage,
- Assurer le suivi des travaux réalisés et des compétences acquises,
- Prendre en compte ses éventuelles difficultés rencontrées,
- Adapter, si besoin, l'itinéraire au fil du temps,
- Réaliser des entretiens réguliers avec le bénéficiaire visant faire le point sur le déroulement de la formation,
- Évaluer les difficultés rencontrées et les progrès réalisés
- Faciliter la réalisation de Périodes en entreprises, et en assurer le suivi.

**Le bénéficiaire s'engage auprès du CFA à :**

- S'investir totalement dans son parcours prépa apprentissage, sur toute sa durée,
- Respecter le mode de fonctionnement du CFA (respect du règlement intérieur, des locaux, des équipements et du matériel mis à sa disposition) ;
- Respecter l'organisation du parcours (horaires, calendrier et programme de formation)
- Effectuer les travaux personnels et en rendre compte au CFA
- Réaliser les périodes en Entreprises qui lui seront proposées
- Être disponible et volontaire pour les tâches qui lui sont confiées lors des périodes en entreprises
- Respecter le mode de fonctionnement des entreprises d'accueil (respect du règlement intérieur, des horaires, des locaux, des équipements et du matériel mis à sa disposition) ;
- Appliquer les consignes de santé et de sécurité au travail pour protéger ses collègues et lui-même.
- Rendre compte au CFA de ses activités en période de découverte professionnelle en entreprise.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Nom du bénéficiaire

Nom du référent

Signature

Signature

