

Deuxième réunion de la plateforme de concertation du projet Build Up Skills France Le 19 décembre 2012, au CSTB

Introduction - Christina Nirup, Chef du Service Formation Externe, ADEME et Marie-Pierre Establie d'Argencé, Déléguée Générale, Alliance Villes Emploi

→ Voir supports de présentation en pièce-jointe

Rappel des objectifs du projet Build Up Skills France :

Il s'agit à la fois de conduire un **état des lieux** de la situation nationale en matière de montée en compétences des cols bleus du bâtiment et d'organiser une vaste concertation de l'ensemble des parties prenantes dans le but de produire une **feuille de route qui soit partagée** par l'ensemble des acteurs et définissant des objectifs et des préconisations à l'horizon 2020 pour le secteur.

Concrètement, il s'agit de répondre à la question : **comment s'y prend-on, d'ici 2020, pour avoir sur chantier des professionnels compétents pour atteindre les objectifs des 3x20 ?**

Ce projet permettra également à la France de pouvoir organiser une **réponse concertée au « pilier 2 » de l'initiative Build Up Skills** qui prévoit le **financement d'initiatives d'ingénierie de formation**. L'appel à projets sera lancé en septembre 2013 et les projets soumis devront se référer à la feuille de route produite dans le cadre de cette première phase et aux travaux conduits.

Rappel des instances :

La plateforme de concertation est le **lieu de proposition des mesures prioritaires** qui seront retravaillées dans le cadre du comité de rédaction de la feuille de route. Elle se décline en **trois niveaux** :

- Le niveau national et plénier dont c'est la seconde réunion ;
- Six groupes de travail thématiques dont les premières réunions ont eu lieu en novembre et qui se réuniront de nouveau 2 fois au premier semestre 2013 ;
- Des réunions interrégionales qui débiteront dès janvier 2013.

Tous ces niveaux interagissent entre eux et s'enrichissent mutuellement afin que la feuille de route soit bien le reflet de tous ces travaux et de tous les niveaux territoriaux.

Une autre instance cruciale du projet est le **comité de pilotage** qui se réunit périodiquement et valide les productions.

Enfin, un **consortium** restreint agit comme pilote de l'ensemble du projet vis-à-vis de la Commission européenne et rencontrera les financeurs en fin de processus afin de préciser le plan d'action.

Etat d'avancement :

- Le comité de pilotage s'est déjà réuni 2 fois en mai et octobre 2012 ;
- L'état des lieux sera fini en janvier 2013 pour une parution officielle en mars 2013 au niveau européen et sur le site du projet français.
- La concertation en régions va débiter en janvier et jusqu'à mai 2013 à travers l'organisation de 6 réunions interrégionales.

Rappel du mail : francebuildupskills@gmail.com et des interlocuteurs : Sylvaine Herold, chef de projet Alliance Villes Emploi ou Elisabeth Artaud, chef de projet, ADEME

Présentation de l'état des lieux – Philippe Faucher, Responsable sectoriel BTP, AFPA

→ Voir supports de présentation en pièce-jointe

Rappel de la méthode :

Le comité de pilotage a désigné un **comité technique** qui a versé 130 documents sur un site collaboratif. Une centaine a été analysée. Les différentes analyses et versions de l'état des lieux ont été débattues dans le cadre du comité technique.

Le **plan du livrable** est commun à l'ensemble des états des lieux réalisés par chaque pays européen afin qu'une synthèse européenne soit possible.

Aujourd'hui, il s'agit de recueillir les commentaires des membres de la plateforme sur ce travail, leurs compléments d'analyse et leurs avis sur les points clés à mettre en avant dans cet état des lieux.

Principales problématiques mises en avant et préconisations issues des débats :

- **Tous les personnels** sur chantiers doivent être formés, mais à différents niveaux :
 - Les chefs de chantier : à former notamment sur la démarche qualité, le "travailler ensemble", etc.
 - Les ouvriers d'exécution : formation aux "gestes".
- Pour **mobiliser les entreprises** afin qu'elles fassent monter en compétence leurs personnels sur chantier, il peut être intéressant de passer **par des tiers comme les experts comptables et/ou s'appuyer sur les assurances, les banques, ...**
- Intérêt à **intégrer dans les stratégies de montée en compétence les industriels et les fournisseurs de matériaux.**
Certains dispensent des formations (cf. AIMCC).
- Il est nécessaire d'**améliorer la lisibilité** des mesures, dispositifs, signes, certifications, etc. car il y a une problématique globale de lisibilité pour l'ensemble des acteurs.
- Les **maîtres d'ouvrage et les maîtres d'œuvre** doivent être impliqués, sensibilisés, formés, y compris à leurs "droits et devoirs".
- **Mettre en place aussi vite que possible l'éco-conditionnalité** qui constitue un puissant levier pour amener les entreprises à la montée en compétences.
- **Faire évoluer le FEE Bat** vers plus de "pratique", veiller à son adaptation permanente aux besoins et **communiquer plus et mieux sur ces formations.**
- **Privilégier la certification pour les entreprises**, avec un lien fort entre certification et qualification des personnes et des entreprises.
Être vigilant sur les processus de certification.
- **Prendre en compte la reconnaissance de la compétence des entreprises et celle des personnes.**
- Concernant **les formateurs** :
 - Clarifier les **effectifs de l'Education nationale.**
 - Au-delà des formations, mettre en place des **dispositifs de suivi dans la durée des formateurs.**

- Prendre en compte les problématiques des "**savoirs de base**" (y compris lecture, pratique de la langue, etc.) pour certains personnels sur chantier.
- **Clarifier les flux d'élèves.**
- **Innov**er en matière de pédagogie et d'outils pédagogiques (dont plateforme mobile, Smartphone, etc.).
- **Inclure l'approche environnementale globale** dans la démarche de montée en compétence.
- Prendre en compte, dans le cadre de la mutualisation des plateformes et outils, les problématiques de **statut des personnels – et de disponibilité des équipements.**
- **Remplacer le vocabulaire "Grenelle"** par celui de "efficacité énergétique et EnR".

Restitution et discussion des travaux des groupes thématiques

Les premières réunions des groupes de travail thématiques ont eu lieu les 6, 7 et 8 novembre 2012.

M. Le Marois, consultant Alliance Villes Emploi, animateur de ces groupes, et des « rapporteurs », membres de ces groupes, sont chargés de restituer aux membres de la plateforme les travaux menés lors de ces premières réunions.

L'objectif de cette restitution en plénière est de « passer commande » pour les prochaines réunions des groupes thématiques prévues en février et/ou de s'y inscrire.

- Voir supports de présentation en pièce-jointe et les synthèses de ces travaux sur le site du projet :
<http://france.buildupskills.eu/fr/activities/exchange-meetings>

- **GT1 : Publics concernés et compétences à acquérir**

Deux sous-groupes ont été constitués :

- Sous-groupe prospective (piloté par M. Thomas Gaudin, ADEME):

Ce sous-groupe devra construire des hypothèses de *scenarii* d'activités (en prenant en compte l'influence de l'action de l'Etat et le développement des marchés d'ici 2020) pour ensuite construire un **scénario tendanciel** de développement des compétences.

A partir de là, il s'agira de construire une **fonction de demande de compétences** pour un scénario donné qui permettra de **mesurer l'écart entre la tendance et le scénario d'activités qui permette l'atteinte des objectifs environnementaux.**

- Sous-groupe compétences (piloté par Mme Roselyne Forestier, Chargée de mission Formation des professionnels du Bâtiment et des EnR - Service Formation Externe, ADEME):

Ce sous-groupe proposera une méthodologie de travail aux groupes 1, 2 et 4 pour identifier les compétences en fonction des métiers, des types de bâtiment (fonction et usage) et les niveaux d'apprentissage requis.

- **GT2 : Ingénierie pédagogique – Restitution par M. Mickaël Micmacher, Président, Fédération nationale des organismes de Formation professionnelle à l'écoconstruction**

Clarification préalable du champ de ce groupe : pas de l'ingénierie de formation (qui est plutôt l'ambition générale du projet BUS), mais de l'ingénierie pédagogique.

Méthode de travail retenue : **inventaire et analyse de bonnes pratiques** car il existe des formes de montée en compétences qui ont des retours probants et qui sont opérationnelles.

Différentes pratiques ont été présentées lors de la première réunion :

- **Formations longues** (de 2 mois à 1 an), notamment pour des publics bas niveaux qui aboutissent à un titre professionnel ou un diplôme.
- **Formations courtes** : sur cabine (espace clos, alvéole de travail), sur chantiers, sur chantiers simulés, modules courts sur des spécialisations très techniques...
- **Elearning**, via des formations mixtes (« blended learning » : mix d'elearning sur les aspects théoriques et de formations pratiques) ou des « serious games ».
- **Energiebat** : autoformation en ligne ; les apprenants sont livrés à eux-mêmes (pas de tutorat).
- **PRAXIBAT** : transmettre le geste et le savoir-faire sur des plateformes ; objectif d'une plateforme par département.

La question ensuite a été de réfléchir à des **leviers** pour faire en sorte que ces formations soient mises en place et utilisées. Là encore des expériences sont venues éclairées les réflexions du GT :

- Expériences du Conseil régional de Bourgogne : formation imposée dans l'appel d'offre une formation des menuisiers pour un logement collectif pour obtenir une labellisation « passive house »
- Subventions dans l'opération DOREMI si les entreprises ont une formation préalable
- Eco-chèques délivrés en Midi-Pyrénées

L'objectif de ce groupe de travail est de recenser les formations, les expériences et de les analyser pour en tirer des points méthodologiques intéressants.

Il paraît notamment particulièrement intéressant d'explorer les formations mixtes sur la base de différents outils pédagogiques et les parcours de formation modulés en fonction des publics.

Suites :

- Appel à bonnes pratiques à fort potentiel de « répliquabilité »
- Clarifier les points problématiques des formations sur chantier (assurance)
- Inventaire de méthodes pédagogiques

- **GT 3 : Difficultés et obstacles pour l'accès à la formation et la levée de ces obstacles**

Nous sommes là dans le champ de l'ingénierie de formation.

Lors de cette première réunion, nous avons cherché à **mettre en avant les constats/problématiques les plus ressentis** par les membres du groupe de travail.

La méthode retenue consiste à **recenser des pratiques** sur différents thèmes identifiés comme prioritaires : sensibiliser et mobiliser les entreprises ; sensibiliser les enseignants ; les conseillers emploi, etc.

Pistes suggérées par les membres de la plateforme :

- Explorer le rôle de conseil des OPCA
- Sensibilisation des maîtres d'ouvrage est cruciale pour qu'ils inscrivent dans leurs cahiers des charges des objectifs de performance énergétique, mais aussi les moyens de les atteindre (formation des entreprises)
- Des accords de branche sur GPEC sont bien avancés mais pas encore signés.

- Les freins à la formation concernent surtout les TPE qui doivent être une cible prioritaire de sensibilisation
 - Effet levier du marché
 - Les conjoints des artisans du bâtiment peuvent être de bons leviers de sensibilisation.
 - Incitation à la formation en développant l'autocontrôle (ex. d'une bonne pratique en Franche-Comté : prêt de matériel d'autocontrôle aux entreprises)
 - Les stages de création d'entreprise dans les chambres des métiers peuvent être utilisés en sensibilisation.
- **GT 4 : Formation des formateurs et stratégie des centres de formation – Restitution par M. Sylvier Candor, Chargé de mission développement durable, CCCA BTP**

Les discussions de ce groupe ont permis de mettre en avant des lacunes dans le système existant de formation des formateurs :

- Le travailler ensemble ne signifie pas forcément travailler ensemble en même temps, mais en vue de l'atteinte d'un objectif commun.
- Nécessité de travailler sur les interfaces techniques (cf. les cahiers du CETE)
- Formation tout au long de la vie pas assez développée
- Nécessité de mettre de la synergie entre les acteurs et les dispositifs
- Problème de statut et disponibilité des équipements

Pistes suggérées par les membres de la plateforme :

- Les stages dans le cadre du CERPET sont aussi dispensés par des équipementiers (Schneider etc.).
- Voir les centres de formation des adhérents du GIMELEC.
- Créer des passerelles entre les centres de formation des industriels et les centres de formation, notamment via les formateurs.

- **GT 5 : La reconnaissance de la montée en compétences**

L'objectif de ce groupe est de réfléchir à comment faire en sorte que les personnes (ouvriers, salariés, artisans du bâtiment) qui sortent de formation aient une formation reconnue qui leur permette de soutenir leurs activités.

Quels sont les leviers pour que le public trouve un intérêt économique à monter en compétences ? Il existe actuellement une « jungle » des labels et des certifications, ce qui est peu lisible mais aussi coûteux pour les artisans.

Ce groupe a aussi été l'occasion de présenter plus en détail :

- CERTIBAT, signe de qualité pour l'offre de formation (présenté par M. Dominique Tarrin, Directeur général adjoint, Qualibat)
- La mention RGE

Pistes suggérées par les membres de la plateforme :

- La sanction par le marché va se développer car les clients sont de plus en plus attentifs et compétents sur ces sujets. C'est un levier positif pour la reconnaissance des entreprises compétentes.
- FFB : attention, les « pros de la performance énergétique » sont une marque déposée et non un label, un système plus exigeant.

- Le processus de certification ne doit pas aboutir à une restriction de l'offre de formation qui doit être présente territorialement et la plus large possible.
- Bien distinguer la certification des entreprises (réglementaire ou initiative privée) de la certification des personnes (diplômes ou qualifications).
- Regarder les exemples autrichiens et allemands sur ces sujets de qualification et de certification.

• **GT 6 : Le financement de la formation et son ingénierie financière**

Le système actuel de financement de la formation a été décrit et analysé par les membres du groupe de travail. Il en ressort notamment :

- La baisse des budgets disponibles des OPCA et le manque de visibilité sur le moyen / long terme
- Des attentes fortes des acteurs en termes de lisibilité de moyen-terme : idéalement un système de conventionnement pluriannuel d'objectifs (CPO) triennal.
- Constructys ne consomme pas aujourd'hui tous les financements disponibles, avec des variations de consommation selon les régions.
- Objectif de Constructys : toucher 200 000 entreprises de moins de 10 salariés, avec le concours des organisations professionnelles financées pour cette mission – et toucher 20 000 entreprises de 10 à 50 salariés, avec des conseillers formation de Constructys.
- Au cas où la demande de financement des formations en matière d'efficacité énergétique et d'EnR augmenterait fortement, Constructys pourrait redéployer ses financements vers ce type de formation (hypothèse d'un choix stratégique).
- Les formations FEE Bat pourraient ne plus être financées par les CEE à partir de 2013. L'enjeu est de convaincre la DGEC (qui gère les CEE) de l'intérêt d'utiliser les CEE pour le financement de formations (BUS) avec l'argument que si les professionnels ne sont pas qualifiés les objectifs énergétiques ne seront pas atteints.

Pistes suggérées par les membres de la plateforme :

- Pourquoi les CEE ne porteraient pas sur des actions de formation ? La branche est aussi responsable de sa formation mais pourquoi se priver d'une autre source de financement ?

Suites

La prochaine réunion plénière de la plateforme de concertation sera l'occasion de revenir sur les travaux des quatre premières réunions interrégionales, de la 2^{ème} session des groupes de travail et de discuter de pistes d'action concrètes pour le projet de feuille de route.

Prochaine réunion de la plateforme de concertation le jeudi 4 avril 2013 à la FFB