

*Projet "Build Up Skills" (BUS)  
Journée inter-régionale de concertation de Lyon  
23 mai 2013*

*Compte-rendu*

La journée s'est déroulée en trois temps :

- ▶ Accueil et introduction.
- ▶ Présentation de "l'état des lieux".
- ▶ Constats et pistes d'actions pour la "feuille de route".

---

## *1. Accueil et introductions*

---

- ▶ Jean-Philippe Deneuvy, directeur adjoint de la DREAL Rhône Alpes excuse Françoise Noars, directrice de la DREAL et accueille les participants. Dans son exposé il souligne les points suivants :
  - ▶ La mobilisation de la DREAL sur le sujet de l'énergie et de la transition énergétique.
  - ▶ La prise en compte dans le contrat de plan Etat-Région de la réhabilitation énergétique des logements sociaux.
  - ▶ La nécessité et l'intérêt pour les entreprises du bâtiment de monter en compétences pour pouvoir s'inscrire dans les marchés en évolution.
- ▶ Cyril Kretschmar, conseiller régional Rhône Alpes, délégué à la nouvelle économie, nouveaux emplois, artisanat et à l'économie sociale et solidaire, rappelle les points qui font consensus et présente des actions de la Région Rhône Alpes dans le domaine de l'économie verte.
  - ▶ Fait consensus la double nécessité de réduire l'empreinte écologique et de développer l'emploi. Dans cette double perspective il s'agit de mobiliser autour d'objectifs et de projets communs différentes catégories d'acteurs : emploi, environnement, économie, formation. BUS s'inscrit très bien dans cette démarche.
  - ▶ La Région Rhône Alpes est très active dans le développement de "l'économie verte", avec notamment :
    - ▶ le programme "emploi vert" dont l'objectif est la création ou l'enrichissement de 70 000 emplois,
    - ▶ la participation au programme PRAXIBAT,
    - ▶ le soutien à la dynamique "développement durable", support du développement économique et de l'emploi.
- ▶ Nordine Boudjelida, directeur régional de l'ADEME, rappelle pourquoi l'ADEME s'est engagée aux côtés de l'Alliance Villes Emploi dans le programme "Maisons de l'Emploi / Développement Durable" puis dans le projet BUS, avec pour objectif de répondre au double enjeu quantitatif de la montée massive en compétence des ressources humaines des professions du bâtiment, et qualitatif de l'évolution des métiers pour permettre de véritables économies d'énergie en rénovation comme en construction neuve.

Il évoque par ailleurs la problématique du financement des travaux, et de ce qui se met en place en Rhône Alpes dans cette perspective.

Il souligne l'importance de la dimension territoriale appropriée à la transition énergétique et au développement de l'emploi et de la formation.
- ▶ Marie-Pierre Establie d'Argencé, déléguée générale de l'Alliance Villes Emploi, présente le projet BUS qui :
  - ▶ a été lancé par l'Agence européenne pour l'énergie (EACI) dans 30 pays européens,
  - ▶ est porté en France par un "consortium" comprenant l'ADEME, l'AFPA, l'Alliance Villes Emploi, le CSTB

- ▶ a pour but la rédaction d'une "feuille de route" pour la montée en compétences des ouvriers et artisans ("cols bleus") du bâtiment d'ici à 2020.

Elle souligne que l'écriture de cette feuille de route se fait avec une très large concertation nationale et régionale (au total plus de 400 personnes consultées). Un comité de pilotage national où siègent notamment des représentants de l'Etat, des partenaires sociaux, de Constructyts et de Pôle emploi validera la feuille de route. Celle-ci servira de cadre de référence pour le "Pilier 2" du projet, c'est-à-dire la mise en œuvre de la feuille de route.

---

## 2. L'état des lieux

---

Cf. Power Point ci-joint.

---

## 3. Constats

---

### Publics concernés et compétences

- ▶ La question de la **capacité des demandeurs d'emploi** à atteindre les niveaux de compétences requis à l'horizon 2020 est posée. Pourront-ils et voudront-ils se former ?
- ▶ La "prise de conscience" des artisans et chefs de petites entreprises peut être **stimulée** par :
  - ▶ les actions de sensibilisation/information,
  - ▶ le fait d'avoir un intérêt à agir.
- ▶ L'enjeu pour les entreprises, ce sont **les modalités du partage des projets**. Pour certains, **les groupements d'entreprises avec un maître d'œuvre** est la meilleure modalité. Il faut distinguer les groupements informels – et les groupements formels (à durée limitée ou non).
- ▶ Dans cette chaîne de construction il y a **les maîtres d'ouvrage** (publics et privés) qui ont **une double responsabilité** :
  - ▶ en tant que commanditaire des travaux : plus leur commande est précise, plus les prestataires seront contraints de faire de la qualité,
  - ▶ en tant qu'usagers.

L'information/formation des maîtres d'ouvrage, sur ces deux points – la commande d'une part, l'usage d'autre part – est donc essentielle.

- ▶ **Les compétences en matière de conseil** ne sont pas assez prises en compte dans **les référentiels**.  
*Ajouter à la fin de la dernière phrase :*  
*"les artisans ... conseiller leurs clients et les accompagner dans les pratiques de l'usage".*
- ▶ **Tous les personnels** doivent avoir au minimum une bonne appréhension de **l'approche globale**.
- ▶ Prendre en compte **"l'accompagnement du changement"**.
- ▶ Les problématiques des ouvriers d'exécution expérimentés ne sont pas les mêmes que celles des demandeurs d'emploi sans expérience dans le bâtiment.
- ▶ Un enjeu est **la qualité de l'air intérieur**.
- ▶ Une problématique pour **les nouveaux entrants** est de parvenir à **"faire passer leurs compétences" dans l'entreprise**.
- ▶ **Les compétences** requises sont différentes **selon le type de chantier** : neuf ; rénovation ; petits chantiers ; grands chantiers.
- ▶ **Le coût des malfaçons** est un support pour sensibiliser tous les acteurs de la chaîne de construction (coût : 7 milliards €/an dans le bâtiment).

### Ingénierie pédagogique

- ▶ Les formations/accompagnement sur chantier après les modules FEE Bat sont efficaces. Mais il y a des freins (pas de formation en situation de production ; problématique de l'assurance dans les formations sur chantier pour toutes les tailles d'entreprises dont les moins de 10).  
Et les questions : qui forme ? comment ? avec quels moyens ?
- ▶ La question de l'utilisation du portefeuille est primordiale.  
(A voir : les "passeports compétences" mis en place par Constructys Bourgogne).
- ▶ Nombreux sont les salariés qui sont sensibles à la question de la "citoyenneté" et aux grands enjeux écologiques. Ces dimensions sont à prendre en compte dans les actions de sensibilisation et de formation.
- ▶ Il y a des lacunes en matière de formation commerciale (pour une démarche commerciale active de l'artisan et du chef de petite entreprise).

### Obstacles et freins

- ▶ La mise en avant des coûts des malfaçons peut contribuer à lever des freins.  
(Cf. études Vinci et Eiffage – Cf. aussi AQC).
  - A voir – Bonnes pratiques :
    - Opération « Rénovation bâtiment basse consommation – REEBAC » portée par la Ville de Grenoble, avec formation des entreprises (sur 2 x 2 jours + cas pratiques) – Source : Agnès Duval, ADEME.
    - Action sur le Parc de la Chartreuse, avec 22 artisans mobilisés pour suivre FEE Bat – source MDE du Voironnais – Sud Grésivaudan.
    - Module "éco citoyen" réalisé par la Fédération compagnonnique avec livret et vidéo.

### Formation de formateurs

- ▶ Certains ARFAB font de l'ingénierie pédagogique et en tant qu'organismes de formation, emploient des formateurs « internes » et font appel à des sous-traitants
- ▶ L'enjeu est de pouvoir reconnaître les compétences et les qualités des formations et des organismes de formation, sans pour autant multiplier les systèmes, les procédures et les dispositifs.
- ▶ Il y a des formateurs qui n'ont pas les compétences requises.
- ▶ Les périodes longues d'immersion en entreprise sont, pour un formateur, une nécessité. Or les formateurs qui acceptent ces périodes longues d'immersion sont peu nombreux.

### Reconnaissance de la montée en compétence

- ▶ Il manque une grille de lecture "grand public" des signes de qualité.  
(La grille de l'AQC est conçue pour les professionnels).
- ▶ Il y a une attente forte pour la mise en place du RGE.

---

## 4. Pistes d'actions

---

### Susciter les démarches de montée en compétence

- ▶ Dans la sensibilisation des maîtres d'ouvrage publics prendre en compte le fait que **investissement et fonctionnement ne relèvent pas de la même ligne budgétaire** : un **argumentaire** sur ce point est à créer, ainsi que des **outils d'analyse comparative des offres**.
- ▶ *Remarque* : *il est difficile pour un artisans de préconiser des travaux ne relevant pas de sa compétence, surtout si ses préconisations lui font perdre des marchés. S'il adhère à un groupement par contre, cette démarche est plus facile.*
- ▶ **Bonne pratique** : en Rhône Alpes les bailleurs sociaux ont obligation d'inclure une clause sur la formation des entreprises adjudicataires.  
*A voir : Rhône Alpes énergie environnement (Laurent Cogérino) qui travaille sur cette clause.*
- ▶ **Proposition complémentaire** pour l'accompagnement des artisans :
  - ▶ Mettre en place sur internet des **sites d'échange** entre artisans régulés par des professionnels.
- ▶ "**L'après formation**" pour les artisans, est à développer afin qu'ils s'approprient les compétences transmises au fur et à mesure de leur mise en pratique.
- ▶ **Bonnes pratiques** :
  - ▶ La CMA de la Nièvre organise des **formations** de 5/6 jours répondant aux enjeux spécifiques locaux.
  - ▶ La MDE d'Ardèche méridionale et ses partenaires ont mis en place des **ateliers d'échanges thématiques** (exemple : l'utilisation des bois locaux) auxquels participent artisans, maîtres d'œuvre, juristes, ...
  - ▶ Un projet de site internet, lieu d'échanges sur les pratiques, les marchés, etc. est à l'étude pour ce territoire de l'Ardèche méridionale.

### Territorialisation

- ▶ Articuler les outils et dispositifs avec les "**Guichets uniques de rénovation**".
- ▶ Développer la GPECT.

### Associer et articuler différents outils et différentes méthodes pédagogiques

- ▶ Remplacer "veille participative" par "**veille prospective**".
- ▶ Inclure **une veille** sur les constructions publiques, les **bâtiments exemplaires**.
- ▶ Prendre en compte la "**formation informelle**" (80% de ce qui s'apprend – Etude AFPA).
- ▶ Développer une **démarche à grande échelle de formation sur chantier**, en s'appuyant notamment sur des **formateurs spécialisés**, formateurs "tournants" formés pour cela.  
(Cf. ADEME – Guide de formations sur chantiers).  
*Remarque* : *certains artisans travaillant seuls sur chantier ne peuvent pas bénéficier de ce type de formation, sauf lorsqu'ils font partie d'un groupement.*
- ▶ Au transfert de compétences au sein de l'entreprise s'ajoute le **transfert de "savoir être"**.  
(Cf. étude CEREC).

### Accroître les flux de nouveaux entrants

- ▶ Prendre en compte les **familles** dans les actions d'orientation.
- ▶ Avoir pour objectif de développer les entrées, dans la profession, **par choix** et non par défaut.

- ▶ Prendre en compte les **besoins spécifiques** des nouveaux entrants, au-delà de la maîtrise des métiers de base (par exemple veiller à ce qu'ils acquièrent des connaissances en matière d'organisation du travail sur chantier).
- ▶ Privilégier toutes les formes d'**alternance**.

### Informations

- ▶ Le C2r (CARIF) Bourgogne a fait en 2009 une étude sur les nouveaux entrants : "Portrait des nouveaux salariés du BTP".
- ▶ L'UCC a des données sur les entrants.

### Accompagner la montée en compétence des formateurs

- ▶ Inciter fortement les formateurs à faire des **périodes longues en entreprise**.
- ▶ Développer des modalités pour favoriser les **échanges** entre formateurs : par exemple mettre en place et animer des **sites d'échange** sur internet.
- ▶ Préciser sur quoi et sur quels critères les formateurs seraient "certifiés".

### Valoriser les signes de reconnaissance

- ▶ Inclure des formations à l'usage dans un dispositif de portefeuille individuel de compétences.  
*Information : la FFB Bourgogne travaille sur les pré-requis pour les demandeurs d'emploi (avec plusieurs partenaires dans la Région).*

### Mobiliser des financements

- ▶ Ajouter à la liste de financements potentiels :
  - le FAFCEA
  - le Fonds de sécurisation des parcours professionnels
  - Pôle emploi.

#### **Remarque :**

*Il existe des disparités dans les financements de la formation professionnelle continue (notamment en défaveur des artisans).*