

**Projet "Build Up Skills" (BUS)
Journée inter-régionale de concertation de Metz
26 mars 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".

Ce compte-rendu résume les principaux points abordés.

1. Accueil et introductions

- ▶ **Dominique Klein**, secrétaire général de la CMA 57, accueille les participants. Il rappelle les **trois enjeux** de la transition énergétique : économique ; social ; environnemental.
Une mobilisation générale de toutes les "parties prenantes" autour de ces trois enjeux est nécessaire, avec un important effet de communication.
Dans le secteur du bâtiment, il s'agit de "**penser et construire autrement**".
Une enquête menée auprès des artisans lorrains a été faite par la CMA. 4 600 entreprises ont répondu (un résumé des résultats présenté par Monsieur Molter est joint en annexe).
- ▶ **Sylvie Petiot**, présidente de la FFB Lorraine, souligne les difficultés auxquelles est confronté le secteur du bâtiment : baisse des carnets de commande et des prix ; allongement des délais de paiement ; concurrence déloyale ;
Dans ce contexte le champ de **l'efficacité énergétique constitue une opportunité** et une "piste d'espoir" (la force d'un entrepreneur étant d'espérer).
Les potentiels des marchés liés à l'efficacité énergétique sont très importants : 200 000 logements lorrains (sur 1 million) sont très énergivores – dont une moitié avec une consommation supérieure à 600 kWh/m2/ans. Dans 7 cas sur 10 il s'agit d'une maison.
Le plan d'investissement pour le logement présenté le 21 mars dernier prévoit la rénovation lourde de 140 000 logements privés en France – soit environ 5 600 logements en Lorraine, hors logements sociaux avec un chiffre d'affaires 2014 pour la rénovation des seuls logements privés lorrains de 280 millions d'euros.
Dans ce contexte "**tous les métiers du bâtiment vont "vertir"**" et les entreprises s'adaptent et s'engagent dans une démarche de **montée en compétence pour répondre aux besoins du marché** (comme elles l'ont toujours fait).
Pour stimuler et accompagner cette montée en compétence, les organisations professionnelles sont en première ligne, mais "**le travail en partenariat est essentiel**" avec le Conseil régional, l'ADEME, les lycées et les CFA, Constructys, les organismes de qualification, les Maisons de l'Emploi (liste non exhaustive).
Parmi les pistes de travail à prendre en compte dans BUS devrait figurer la question de la mutualisation et de la spécialisation des lieux de formation.
- ▶ **Christina Nirup**, chef du service formation externe, ADEME, présente les mesures du "Plan d'investissement pour le logement" annoncées par le gouvernement le 21 mars 2013 qui vont avoir un impact direct ou indirect sur la montée en compétences des ouvriers et artisans du bâtiment :
 - ▶ La mise en place de "guichets uniques" (mesure 16).
 - ▶ La création de 1 000 emplois "d'ambassadeurs de la rénovation énergétique" (mesure 17).
 - ▶ La professionnalisation de la filière de la rénovation énergétique pour maîtriser ses coûts et sa qualité (mesure 20).

Elle souligne par ailleurs que la montée en compétence de tous les professionnels du bâtiment devra conduire à une "massification" des processus et dispositifs de formation.

Par ailleurs elle souligne l'intérêt d'associer les architectes et les bureaux d'étude à la démarche de montée en compétence des professionnels du bâtiment.

- ▶ **Marie-Pierre Establie d'Argencé**, déléguée générale de l'Alliance Villes Emploi, indique que le projet BUS est en partie inspiré du programme copiloté par l'Alliance Villes Emploi (association des élus(e)s président(e)s des PLIE et Maisons de l'Emploi) dont l'objet est de contribuer, sur les territoires de 43 Maisons de l'Emploi, à la montée en compétence des entreprises du bâtiment. Ce programme a notamment permis de démontrer la pertinence d'une méthode associant toutes les "parties prenantes" à l'élaboration d'un diagnostic, puis d'un plan d'actions, partagés.

BUS, qui a pour objectif la montée en compétence des artisans et ouvriers du bâtiment d'ici à 2020, est construit sur les mêmes bases méthodologiques associant partenariats et territorialisation.

"L'état des lieux" a été réalisé grâce aux contributions de nombreux partenaires qui ont communiqué au total plus de 120 documents (études, enquêtes, etc.). Il est aujourd'hui terminé et a été communiqué à l'agence européenne qui pilote BUS dans 30 pays (dont les 27 membres de l'UE). La "feuille de route" qui servira de support aux appels à projets qui seront ensuite lancés par l'agence européenne, avec des financements européens – va être écrite à partir des contributions de personnes consultées au niveau national et dans les régions.

BUS est piloté en France par un consortium de 4 structures (ADEME, AFPA, Alliance Villes Emploi, CSTB). Une plateforme nationale de concertation, des journées interrégionales et des groupes thématiques permettent d'avoir une large concertation. Un comité de pilotage où siègent notamment les organisations professionnelles, les syndicats de salariés, Constructys, l'Etat, Pôle emploi, etc., est l'instance de validation de la "feuille de route".

- ▶ **Sabine François**, directrice générale de l'ADEME Lorraine, illustre l'implication de l'ADEME dans le processus de montée en compétence des entreprises du bâtiment, avec la présentation du dispositif PRAXIBAT en Lorraine. 12 plateformes de formation par la pratique sont mises en place. 28 enseignants ont été formés pour assurer des formations sur ces plateformes.
- ▶ **Laurence Demonet**, vice-présidente de la Région Lorraine en charge de la formation et de l'accompagnement des parcours de vie, souligne que :
 - ▶ Les entreprises peuvent exploiter des "niches", des opportunités de marché, si leurs salariés ont acquis les compétences requises.
 - ▶ La formation tout au long de la vie est une obligation et une nécessité pour les salariés.
 - ▶ La question du "comment on s'organise ensemble pour répondre aux besoins exprimés" est cruciale.

Elle indique que le Conseil régional de Lorraine, dans le cadre de ses compétences, pilote l'élaboration et la mise en œuvre des plans de formation qu'elle cofinance – avec la volonté d'associer tous les acteurs concernés.

Elle souhaite qu'une dimension "transfrontalière" soit intégrée dans le projet BUS.

- ▶ **Monsieur Molter**, directeur des études de la CMA 57, présente un extrait des données issues de l'enquête réalisée auprès des artisans de Moselle (cf. pièce jointe à ce rapport). Il propose de faire un traitement des données relatives au secteur du bâtiment et de les communiquer au consortium BUS (via la DR ADEME Lorraine). (Cf. aussi l'enquête du CNIDEP sur les perspectives et les besoins des artisans de Meurthe et Moselle en matière d'environnement).

2. L'état des lieux : méthodologie

Chacun des 30 pays européens engagés dans le projet BUS doit produire un "état des lieux" structuré selon le même plan.

Pour la France, cet "état des lieux" a été élaboré par une équipe de l'AFPA animée par Philippe Faucher et à laquelle ont notamment participé Lydie Bancarel et Kathie Saumard.

Une très large concertation a été mise en place dans le cadre du comité de pilotage et d'un comité technique ad-hoc.

Cette concertation a permis :

- ▶ De rassembler plus de 120 études et documents sur les marchés, les entreprises, les emplois, les formations, les formateurs, les signes de qualité, les obstacles à la montée en compétence, etc.
- ▶ De recueillir des analyses et des informations complémentaires.
- ▶ De valider les contenus de l'état des lieux au fur et à mesure de son élaboration.

Il a été transmis à l'agence européenne responsable de BUS (EACI) fin janvier 2013.

Le document est disponible sur le site : <http://france.buildupskills.eu>

A la suite de la présentation de la méthodologie de l'élaboration de l'état des lieux et en réponse à plusieurs questions des participants il est indiqué que des données sur le secteur du bâtiment sont disponibles notamment auprès de la Cellule économique de la construction et auprès du CERCAD.

3. Constats

Les premiers constats et les premières pistes d'actions proposés par les groupes de travail thématiques, la plateforme de concertation nationale et lors des journées interrégionales de Nantes et de Marseille sont remis aux participants.

Diverses interventions résumées ci-après permettent d'enrichir ces propositions.

3.1 Constats

Compétences et publics

- ▶ Les compétences résultent de la mise en application de **qualifications**.
- ▶ L'ensemble de la **chaîne de construction** est responsable des résultats obtenus, depuis le maître d'ouvrage jusqu'à l'exécutant sur le chantier. Il suffit qu'un maillon soit défaillant pour que le résultat ne soit pas atteint.
- ▶ **Deux enjeux** : apprendre (ou réapprendre) **les gestes** de base ; et **comprendre** les gestes des autres.
- ▶ Il faut du courage et de la patience pour former les **jeunes entrants**.
- ▶ **Le contexte** actuel n'est pas motivant pour une montée en compétence des entreprises : prix trop bas au regard de la qualité requise, délais trop courts, compagnons "bafoués".
- ▶ Il y a **peu d'endroits** où maîtres d'œuvre et professionnels du bâtiment peuvent échanger (hormis "l'Office du bâtiment").
- ▶ La "**vision globale**" du bâtiment est l'exigence de demain, avec des clients qui veulent une offre globale et des résultats. Les entreprises doivent **s'organiser** en conséquence, ce qui suppose qu'elles sachent travailler en **partenariat** et qu'elles puissent avoir confiance en leurs partenaires.

- ▶ **Les exigences** croissantes en matière de compétence et de comportement vont rendre plus difficile **l'accès à la profession**.
- ▶ **Les référentiels** de compétences pour la **RT 2020** sont à créer.
- ▶ Il y a une problématique importante autour de la **capacité à faire reconnaître la qualification et à la vendre** aux maîtres d'ouvrage.
- ▶ A moyen terme **la demande** de travaux liés à l'efficacité énergétique **va exploser**. Il faudra que **l'offre** de travaux **suive**.
- ▶ On observe une évolution de la filière de **la construction** neuve, avec un glissement vers **l'industrialisation** avec un impact sur les compétences requises sur chantier. Alors que dans **la rénovation** l'évolution va vers **l'enrichissement des tâches**.

Ingénierie pédagogique

- ▶ **Une formation** test de 3 jours "ventilation" sur une plateforme **PRAXIBAT** en Lorraine a été considérée comme très satisfaisante par ceux qui l'ont suivie. Raisons avancées :
 - La formation aux **gestes**, avec compréhension du pourquoi des gestes.
 - La prise en compte des **compétences transversales** (coordination, travailler ensemble, ...).
- ▶ **Sur chantier**, peuvent passer de nombreux messages qui contribuent à la montée en compétence et "donnent du sens" aux gestes.
- ▶ **La transmission** des savoir faire **au sein de l'entreprise** est un enjeu majeur – la problématique étant d'organiser cette transmission qui permet de préserver les savoir faire de l'entreprise.
- ▶ Compte-tenu des **contraintes de temps**, les formations pour les artisans et les salariés doivent être **courtes**.

Difficultés et obstacles

- ▶ **L'argument** de la "rentabilité" des travaux de rénovation énergétique est insuffisant. Il y a **d'autres arguments** à mettre en avant devant les maîtres d'ouvrage.
- ▶ **Les industriels** peuvent contribuer à lever certains obstacles.
- ▶ Il reste des **conseillers en orientation** qui méconnaissent les évolutions des métiers du bâtiment.
- ▶ Il y a des entreprises qui "ne voient pas la crise" parce qu'elles ont **une politique de l'offre**.
- ▶ Le choix du **"moins disant"** (et non du "mieux disant") et les **capacités de financement** des maîtres d'ouvrage publics et privés sont deux obstacles à la démarche de recherche de qualité et de montée en compétences.
- ▶ La non maîtrise des **savoir de base** est un obstacle à la montée en compétences.

Les formateurs

- ▶ Les formateurs ont besoin d'avoir des **temps** disponibles pour se former et pour travailler ensemble, échanger...
- ▶ **Les compétences pédagogiques** des formateurs sont une condition nécessaire (mais pas suffisante) de la qualité de la formation.
- ▶ Il n'y a **pas de "turnover élevé"** des formateurs.
- ▶ Des organismes de formation (Education nationale) ont des **difficultés** pour se procurer les **matériels** et les **matériaux** nécessaires aux formations.

Informations : le POPEC est un site sur la construction durable qui est à la disposition des enseignants de l'Education nationale.

Signes, références

- ▶ Il existe un dispositif complet de certification des entreprises et des formations pour la "**manipulation des flux frigorifiques**". Une transposition de ce dispositif au secteur du bâtiment serait-elle faisable et opportune ?
- ▶ L'acquisition de signes de reconnaissance "RGE" est **coûteuse**.

Autres constats

- ▶ Deux **concurrences déloyales** pèsent sur le marché :
 - Celle de certaines entreprises étrangères.
 - Celle des auto-entrepreneurs.
- ▶ Il existe des matériels et des matériaux **contrefaits** sur lesquels les entreprises doivent être informés (cf. Agence qualité construction).
- ▶ Les entreprises sont souvent mal informées sur les "**nouveaux matériaux**" disponibles sur le marché (notamment les matériaux "bio-sourcés").
En outre la mise en œuvre de ceux-ci est freinée par des obstacles réglementaires.

3.2 Pistes d'actions

- ▶ Informer et former les **créateurs et repreneurs d'entreprises** aux nouvelles compétences requises.
- ▶ Mettre en place les conditions permettant d'écarter (autant que faire se peut) les entreprises n'ayant pas les compétences nécessaires à la bonne exécution des travaux (**certifications ?**).
- ▶ Faciliter l'accès des **apprentis à des stages** dans des entreprises travaillant sur des chantiers BBC ou rénovation énergétique.
- ▶ Développer des modalités de montée en compétence sur les **chantiers**, notamment pour l'apprentissage des gestes et leur sens – ainsi que pour la compréhension des gestes des autres professionnels.
- ▶ **Inventer** de nouvelles modalités de formation continue en privilégiant les formations courtes et en mixant information transmission des compétences, travail sur les gestes, suivi sur chantier.
- ▶ Faire appel aux "**seniors**" pour qu'ils transmettent leur savoir faire.
- ▶ Créer de nouveaux outils (notamment de **simulation**) en faisant appel aux technologies de l'information et de la communication.
- ▶ Amener les **formateurs** à suivre les modules FEEBAT.
- ▶ Mettre en place des formations spécifiques à la rénovation énergétique des **bâtiments anciens**.
- ▶ Faciliter pour les entreprises l'accès aux **matériaux bio-sourcés** et leur mise en œuvre.
- ▶ Créer un **argumentaire** sur les avantages de la rénovation thermique et former les artisans à l'utilisation de cet argumentaire.
- ▶ Mettre en place des stratégies avec les **industriels et fournisseurs** de matériaux pour qu'ils contribuent à la sensibilisation des entreprises à la nécessité de la montée en compétence.
- ▶ Faciliter aux établissements et aux organismes de formation l'**accès aux matériaux et aux matériels**.
- ▶ Concevoir un **dispositif de certification de la qualité** des entreprises et des OF en s'inspirant notamment de celui existant pour la "manipulation des flux frigorifiques".
- ▶ Aller vers la mise en place de dispositifs locaux de **contractualisation de la performance énergétique** (du type "charte") et de "tiers de confiance".

- ▶ Informer les entreprises sur les matériaux et matériels **contrefaits**.
- ▶ Généraliser **les dispositifs et les parcours de formation de formateurs** du type de ceux existants pour **PRAXIBAT** en Lorraine (avec stages pratiques en entreprise) – cf. le cahier des charges ADEME/Région.
- ▶ Encourager **la coopération transfrontalière**.
- ▶ Mettre en place des systèmes de **prêts de matériel de contrôle** aux petites entreprises (cf. l'expérience de "Pôle énergie" en Franche-Comté).
- ▶ Développer des **"pôles de compétence"** éco construction dans les régions, en s'appuyant pour cela sur des entreprises moteur (cf. Région Lorraine).
- ▶ Créer et diffuser des **annuaires** locaux "artisans durables" sur la base de critères vérifiables sur papier : attestation de formation, attestation de l'assureur que l'entreprise n'a pas eu de sinistre depuis 2 ans (cf. réalisation des CMA en Lorraine – site : www.artisans-durables.fr).
- ▶ Réviser et assouplir les **référentiels** de formation.
- ▶ Mettre en place des ADEC construction avec un volet "accompagnement" des entreprises.
- ▶ Simplifier les modalités de **contrôle**.

Annexe :

Extrait de l'enquête régionale Artisanat en Lorraine (mars / avril 2012)

En termes de typologie, le secteur en Lorraine, est ainsi caractérisé :

- 27% des chefs d'entreprises envisagent de partir à la retraite dans les 10 années à venir dont 11% dans moins de 5 ans
- Près de 10% des salariés du BTP ont plus de 55 ans
- 25% des salariés n'affichent aucune qualification
- 42% des salariés ont une qualification de niveau 5 CAP/BEP

En matière de recrutement, certains chiffres sont à replacer dans le contexte conjoncturel du début d'année 2012, date de l'enquête :

- 22% des artisans lorrains du Bâtiment déclarent avoir recruté avec une moyenne de recrutement de 0,35 salarié par entreprise
- 55% déclarent avoir des difficultés à recruter (essentiellement en raison d'une pénurie de main d'œuvre qualifiée)
- 26% envisagent de recruter dont 75 % dans les 12 mois

Les principaux postes recherchés sont :

- Maçon (386 postes)
- Peintre (269 postes)
- Ouvrier sans précision de qualification (223 postes)
- Electricien (187 postes)
- Couvreur (179 postes)
- Menuisier (151 postes)
- Chauffagistes (134 postes)

Lorsqu'on interroge les chefs d'entreprise sur les freins au recrutement, ils sont 63% à citer la difficulté à pourvoir au remplacement du salarié en formation. Viennent ensuite pour 30% les difficultés liées au financement de la formation et pour 8 % une méconnaissance des démarches à effectuer.

Les besoins de formation actuels sont importants, 42 % des chefs d'entreprise considèrent que leurs salariés ont un besoin de formation (avec en moyenne 0,5 salarié concerné se qui représente près de 17 000 personnes en Lorraine dont 10 000 en Moselle. Ils sont également 37 % à exprimer un besoin de formation pour eux- même.

Les domaines de formation identifiés relèvent pour les salariés à 50 % de formations techniques et à 25 % de formations portant sur les normes et l'environnement. Ces taux pour les chefs d'entreprise sont respectivement de 40 % (technique) et 17 % (normes et environnement)

Et lorsqu'on leur demande de se projeter à 5 ans, ils sont 80 % à considérer que leurs compétences ainsi que celles de leurs collaborateurs vont devoir évoluer.

Concernant l'accompagnement et le besoin de conseil près de 15% expriment un besoin dans le domaine de l'environnement/développement durable ainsi que dans celui des nouvelles technologies. Enfin, ils sont près de 10 % à souhaiter un conseil en matière de recrutement/gestion du personnel.

CMA de la Moselle /mars 2013