

*Projet "Build Up Skills" (BUS)
Journée inter-régionale de concertation de Paris
28 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".

Bruno Léchevin, président de l'ADEME, et Jean Le Garrec, président de l'Alliance Villes Emploi, sont intervenus au cours de l'après-midi.

Ce compte-rendu résume les principaux points évoqués.

1. Accueil et introductions

Christina Nirup, chef du service formation de l'ADEME, présente le projet BUS et l'objectif de la journée. :

- ▶ Le projet BUS est une initiative d'une agence de la Commission Européenne qui a pour objectif la montée en compétences dans 30 pays européens des ouvriers et artisans du bâtiment travaillant sur chantier.
en France, un consortium composé de l'ADEME, de l'Alliance Villes Emploi, de l'AFPA et du CSTB, pilote ce projet avec pour objectif la rédaction d'une "feuille de route" 2014-2020 qui servira de cadre de référence au "Pilier 2" de BUS – c'est-à-dire à la mise en œuvre de la feuille de route.
Une très large concertation a été organisée tout au long du projet, avec une plateforme nationale, six groupes thématiques et des réunions inter-régionales – la dernière étant celle de Paris. Au total plus de 400 personnes ont participé aux travaux.
Un comité de pilotage a été mis en place avec notamment des représentants de l'Etat, des partenaires sociaux, de Constructys, de Pôle emploi, de l'ARF.
- ▶ L'objectif de cette journée est que chaque participant puisse faire part de ses analyses et de ses propositions en vue de l'écriture de la feuille de route.

2. L'état des lieux

Cf. Power Point joint.

3. Les constats

Publics concernés et compétences

- ▶ Les producteurs et distributeurs de **matériaux bio sourcés** ont un rôle à jouer auprès des artisans et chefs d'entreprises. Ils doivent être formés pour communiquer auprès de ces derniers sur leurs produits et leurs travaux. La constitution de "**pôles d'excellence**", avec création de réseaux peut faciliter cette communication.
- ▶ Les professionnels en relation avec les clients ont besoin d'un **argumentaire** sur l'amélioration du confort, de la valeur économique et de la "valeur verte" du bâtiment.
- ▶ **Les syndicats de copropriétés** pourraient être des leviers alors qu'ils sont souvent des freins (à voir : Agence parisienne du climat).

- ▶ Ajouter la "pédagogie de l'usage" à la liste des compétences des artisans.
- ▶ Ajouter aussi la capacité à faire un bon **diagnostic** avant travaux, en l'absence de maître d'œuvre.
- ▶ Il y a plus de 200 **facilitateurs** de la clause sociale (la plupart salariés de MDE et de PLIE) qui pourraient être utilisés pour la **clause environnementale**, moyennant une formation adéquate.
- ▶ Les **demandeurs d'emploi** aujourd'hui sont moins intéressés qu'ils ne l'ont été par les métiers "verdis" du bâtiment – parce qu'il n'y a pas d'opportunités visibles de recrutement.

Ingénierie pédagogique

- ▶ **Information** : en Picardie il y a aujourd'hui 55 plateformes **PRAXIBAT** (39 EnR, 10 parois opaques, 6 ventilation – avec 200 enseignants formés).
- ▶ Le besoin d'accompagnement sur chantier est très important.

Difficultés et obstacles

- ▶ Déficit de **motivation** des salariés.
- ▶ Faible lisibilité des certificats et autres signes de reconnaissance des organismes de formation et des formations – ce qui est un **obstacle à la commande d'actions de formation** pertinentes.
- ▶ La **situation économique** accentue les difficultés des entreprises à libérer leur personnel pour des formations.
- ▶ La **très grande majorité des artisans** ne se forment pas **si il n'y a pas de marché** à la clef.
 - **A voir** :
 - ▶ En Haute-Normandie le "chèque énergie" distribué par la Région a eu pour effet de "boster" les formations FEE Bat.
 - ▶ En Ile-de-France :
 - ▶ Le lien marchés publics – lien avec l'obligation de sensibilisation.
 - ▶ Le programme Ecocilien – avec 28 recommandations.
 - ▶ En Nord-Pas-de-Calais : le "théâtre de l'éco construction" mis en place à Loos-en-Gohelle.

Formation de formateurs

- **A voir** :
- ▶ Le programme de formation de formateurs mis en place en Basse-Normandie par la DREAL.

Financement

- ▶ Les PO des Régions en cours d'élaboration pourraient prendre en compte le projet BUS.
- ▶ Les "comptes personnels de formation" permettent d'éviter le cloisonnement des formations.

4. Pistes d'actions

- ▶ Pour la mise en œuvre de BUS, concevoir une organisation à plusieurs niveaux : nationale, régionale, locale (intercommunalités / bassins d'emploi), avec pour chaque niveau une animation du réseau des parties prenantes de la chaîne de la construction (maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre, acteurs de l'économie, acteurs de l'emploi, ...) autour d'un plan d'actions partagé.

Cf. expérience menée par la FFB Ile-de-France avec 3 EPCI de l'Essonne.

Cette organisation serait articulée avec les Agences locales de l'énergie, les clusters, les guichets uniques, les PCET, ...

Susciter les démarches de montée en compétences

- ▶ Développer des sites facilitant la rencontre entre les offres et les demandes de travaux.
- ▶ Susciter et accompagner la création de groupements d'entreprises.
- ▶ Former les "facilitateurs" de la clause sociale à la clause environnementale.
- ▶ Former les **producteurs et distributeurs de matériaux bio sourcés**.
- ▶ Mobiliser et sensibiliser les **syndics** de copropriétés.
- ▶ Inclure dans les compétences à acquérir par les artisans celle d'être des "pédagogues de l'usage" auprès de leurs clients.

A voir : contributions faites au Plan bâtiment durable sur l'obligation de travaux.

Elaborer et mettre en place des stratégies territoriales de montée en compétences

- ▶ Mutualisations entre organismes de formation.
Cf. notamment l'expérience de la MDE du bassin dijonnais où des organismes de formation ont créé et mis en commun des contenus de formation "pré FEE BAT".
- ▶ **Associer et articuler différents outils et différentes méthodes pédagogiques.**
- ▶ Privilégier les formations courtes (une demi-journée), pratiques et de proximité, inscrites dans une démarche "de bout en bout", avec tests à la fin.
- ▶ Former à "l'approche globale" du bâtiment.
- ▶ Utiliser les **contrôles** des règles de construction à des fins pédagogiques.
- ▶ Inciter et former des **femmes** aux métiers du bâtiment sur chantier.
- ▶ **Accroître le flux des nouveaux entrants.**
A voir : les "pré requis" pour un demandeur d'emploi avant d'accéder à un chantier : à voir dans les analyses et propositions du projet ECOCILIEN.
- ▶ Améliorer la lisibilité des "signes de reconnaissance" pour les acheteurs de formation.
- ▶ **Valoriser les signes de reconnaissance des entreprises et des personnes.**
"On ne fera pas l'économie d'un "portefeuille de compétences" en lien avec la formation tout au long de la vie, du compte personnel de formation, ...
La question de l'**usage** de ce "portefeuille" est à prendre en compte.

Mobiliser des financements

- ▶ Dissocier les financements :
 - de la formation,
 - de la sensibilisation et de l'accompagnement (les plus difficiles à trouver).
- ▶ Utiliser le FSE pour l'animation, la sensibilisation, l'accompagnement (dans le cadre de l'axe 1 "anticipation des mutations économiques").

PROJET

Annexes : Interventions de Bruno LECHEVIN, Président de l'Ademe ; et Jean LE GARREC Président de l'Alliance Villes Emploi.

Intervention de B. Léchevain le 28 mai à la réunion inter-régionale de Paris du projet Build Up Skills

Bonjour à toute et à tous,

Si j'ai tenu à profiter de la tenue de votre réunion inter-régionale pour venir partager avec vous quelques instants, c'est avant tout car je suis convaincu qu'aucun objectif ambitieux en matière de développement durable ne peut être atteint sans la sensibilisation et la formation des hommes et des femmes. C'est encore plus vrai dans le domaine du bâtiment où l'activité sur chantier est essentiellement artisanale et où le résultat final dépend véritablement du geste de chacun. D'où l'importance pour moi du projet Build Up Skills pour lequel vous êtes réunis aujourd'hui.

1. Le bâtiment est un secteur clé de la transition énergétique :

Face aux défis climatiques et énergétiques, il est toujours utile de rappeler que le bâtiment est un secteur de première importance, représentant à lui seul plus de 40 % de l'énergie consommée. Les scénarii 2030-2050 réalisés par l'ADEME indiquent, dans une optique volontariste mais réaliste, que l'on pourrait diminuer de quelque 27% la consommation du secteur résidentiel et de 16 % celle du tertiaire à l'horizon 2030, sur la base de 500000 rénovations annuelles et de 300000 constructions neuves. Ces diminutions de consommation correspondent à plus de la moitié du potentiel total de réduction identifié, tous secteurs.

2. Pourquoi l'ADEME s'est elle lancée dans l'aventure du projet BUS ?

- Notre implication résulte également de notre analyse des retours d'expérience des projets de rénovation que nous avons pu accompagner, notamment dans le cadre d'appels à projets régionaux (PREBAT) : ces projets nous ont donné des informations sur la capacité à réaliser des travaux de nos filières et de nos entreprises, et nous ont convaincus de l'importance de la question de la qualité des travaux
- Nous nous engageons également car nous comprenons depuis plusieurs années l'importance de croiser nos politiques énergétiques et environnementales avec celles de l'emploi et de la formation. Nous n'avons pas l'expertise des acteurs de l'emploi et de la formation, mais nous voyons que le bâtiment est un secteur pivot où les enjeux d'efficacité vont de pair avec des volumes d'activités, des perspectives de formation et de qualification. A ce titre, le travail que nous avons entamé il y a quelques années avec les

Maisons de l'Emploi (MDE) et les PLIE (plan local pour l'insertion et l'emploi) nous ont permis d'approcher les enjeux de la formation et de la qualification :

- Ce sont d'ailleurs toutes ces raisons qui nous ont conduit à mettre en place, avec les ministères et les professionnels le dispositif de reconnaissance RGE qui valorise les bons professionnels, notamment avec une exigence de formation.

3. Plus que jamais, nous avons un double défi à relever dans le secteur du bâtiment : le défi énergétique et écologique et le défi de l'activité et de l'emploi :

Relever ce défi nécessite de répondre à 2 enjeux :

- **Un enjeu quantitatif** : le nombre important de bâtiments basse consommation et BEPOS à construire ou à rénover ; les ressources humaines ne sont pas à la hauteur quantitative de cet enjeu *[On peut le regretter, mais on peut également y voir un vrai gisement d'emplois pour le futur, majoritairement non délocalisables].*
- **Un enjeu qualitatif** : ce sont des techniques et des métiers qui évoluent, de nouvelles modalités organisationnelles et de nouveaux gestes professionnels à mettre en place sur les chantiers.

En changeant d'échelle, en augmentant le nombre de rénovations et de constructions neuves, nous n'aurons pas le droit à l'erreur. En effet, tous ces travaux constituent un gisement d'économie d'énergie : si les travaux étaient mal faits, cela représenterait une exploitation insuffisante de ces gisements et ce, probablement, pour de très nombreuses années.

Gardons à l'esprit que la performance finale du bâtiment, qu'il soit neuf ou rénové, est comme la solidité d'une chaîne : elle reste celle de son maillon le plus faible.

4. Il nous faut anticiper l'augmentation à venir de la demande afin que l'offre de travaux soit prête et puisse notamment susciter la confiance des particuliers :

Depuis le Grenelle et le Plan Bâtiment Durable, beaucoup de mesures et d'actions ont été mises en place ...

Même si les objectifs quantitatifs ne sont pas atteints, on sait bien que la démarche est une démarche de long terme et on voit que la dynamique s'accélère à tous les niveaux :

- Au niveau national, le Président de la République a lancé le 21 mars dernier le Programme de Rénovation énergétique de l'habitat : dans ce cadre, la mise en place des Guichets Uniques de la rénovation sur les territoires devra avoir un effet accélérateur auprès du particulier pour l'inciter à passer à l'acte dans la rénovation de son logement et l'accompagner dans son parcours de rénovation. Le travail de coordination de la mise en place de ce Guichet Unique a d'ailleurs été confié à l'ADEME, ainsi que la campagne de

communication pour mobiliser le grand public, en association avec les actions des collectivités et des professionnels du bâtiment.

- Ce même programme a conforté le dispositif de reconnaissance RGE (Reconnu Grenelle de l'Environnement), et les mesures d'éco-conditionnalités pour inciter les entreprises à rentrer dans ces démarches pourraient effectivement voir le jour dès l'année prochaine.
- Au niveau local, les initiatives se multiplient pour offrir au particulier un véritable accompagnement de proximité (vous pourrez par exemple retrouver dans une publication ADEME d'il y a quelques semaines regroupant une dizaine d'initiatives territoriales de ce que nous appelons des plateformes de rénovation) et des solutions de (comme la SEM, société d'économie mixte, Energie Positive en Ile de France)
- Du côté des entreprises, on voit qu'elles sont de plus en plus nombreuses à s'engager dans la voie du bâtiment durable et de l'efficacité énergétique. Encore faut-il bien sur que les marchés soient là.

La montée en puissance de la demande de travaux va arriver et il nous faut donc prendre à bras le corps cette question de montée en compétences pour que l'offre soit prête et que les économies d'énergie attendues puissent effectivement être atteintes.

5. Dans ce contexte, le projet BUS est une opportunité pour nous tous, défenseurs de l'emploi, de l'environnement, du développement durable, d'encore mieux travailler ensemble :

Le projet BUS est l'occasion de bâtir un plan d'actions national dont la responsabilité soit partagée entre **TOUS** les acteurs.

Car si la formation professionnelle relève de la responsabilité des organisations paritaires, tout ce qui relève de la sensibilisation et des mesures d'accompagnement avant ou après la formation dépasse le cadre de ces responsabilités et concerne aussi directement la responsabilité d'autres acteurs (les conseillers pôle emploi ou mission locale pour le conseil et l'orientation des Demandeurs d'Emploi, par exemple)

A ce titre, on ne peut que se réjouir de la forte mobilisation déjà suscitée :

- **Des organisations professionnelles naturellement** : puisque le projet d'adéquation des compétences et des marchés sont au cœur de leurs préoccupations. Rappelons qu'elles sont d'ailleurs déjà très investies notamment dans le dispositif FEE Bat (Formation aux économies d'énergies des entreprises et artisans du bâtiment), dont nous venons tout juste de signer la prolongation. Le FEE Bat constitue le premier niveau de formation et de sensibilisation : à la fois incontournable mais aussi insuffisant si l'on s'y arrête.

- **Des organisations syndicales:** celles-ci jouent un rôle déterminant dans le développement de la formation continue dans les entreprises et de la motivation des salariés à s'adapter aux changements pour maintenir ou élargir leur « employabilité ».
- **De l'Etat :** avec le plan bâtiment durable et les Ministères très présents (Educ Nat, CGDD, DHUP, Pôle Emploi)
- De tous les acteurs concernés par l'emploi, l'énergie et le bâtiment

CAR chacun sait que l'une ou l'autre des actions à mener relève de sa responsabilité : L'état, par exemple, dans ses réflexions concernant les marchés publics et la prise en compte de la qualité, ou encore les organisations professionnelles pour porter certaines actions dans les instances paritaires (le Comité Paritaire National pour l'Emploi notamment).

6. En conclusion, nous sommes à un moment clé du projet, là où on « rentre dans le dur » : l'écriture de la feuille de route et son appropriation par tous puis sa mise en œuvre. J'aimerais insister sur le fait que le projet BUS arrive à point nommé pour la France :

- Au moment où nous pouvons bénéficier du retour d'expériences d'opérations menées durant ces dernières années afin d'identifier au mieux les difficultés à lever.
- Au moment où s'affirme l'ambition gouvernementale avec l'annonce du plan de rénovation : un objectif ambitieux avec une montée en charge pour atteindre 500000 rénovations par an en 2017

Il nous donne de plus l'occasion de partager nos approches et de nous comparer avec nos voisins.

Bref, il nous faut aller de l'avant, et si j'en crois les conclusions des inter -régionales déjà tenues, c'est bien l'état d'esprit des participants, tous horizons confondus !

Nous continuerons à avoir besoin de la mobilisation de chacun pour les étapes à venir : l'adoption puis la publication de la feuille de route fin de l'été puis les incontournables et toujours compliquées discussions financières... sans compter le suivi de la mise en œuvre de la feuille de route et la gouvernance qu'il faudra y attaché... encore de beaux sujets en perspectives !

Je n'empiétera pas d'avantage sur votre séance de travail de cet après-midi : sachez juste que je serai attentif à l'avancée de vos travaux.

Je vous remercie et vous souhaite des échanges fructueux.

Intervention de Jean Le Garrec

Dans son intervention en réponse à celle de Bruno Léchevin, Jean Le Garrec a salué ce dernier, souligné les liens qui unissent l'Alliance Villes emploi et l'ADEME et exprimé des vœux pour les suites du projet BUS.

En introduction Jean Le Garrec rappelle à Bruno Léchevin les relations de travail qu'ils ont eu dans le passé et il se réjouit de le retrouver à la présidence de l'ADEME.

Il le félicite pour cette nomination.

Jean Le Garrec souligne ensuite que l'Alliance Villes Emploi et l'ADEME coopèrent aujourd'hui autour d'un objectif commun : le développement des emplois et des compétences dans la filière bâtiment et dans les EnR. Cette coopération a débuté en 2008, avec l'élaboration de diagnostics et de plans d'actions portés par des Maisons de l'emploi dans les bassins d'emploi de Bayonne, Lille et Nancy. Elle s'est poursuivie sur 30 autres territoires. Chaque fois, avec le concours de l'ADEME et de l'Alliance Villes Emploi, les Maisons de l'Emploi ont démontré qu'elles avaient la capacité à mobiliser les acteurs locaux (plus de 1300 au total) et à contribuer à mettre en mouvement et en synergie ces acteurs. Le programme a été étendu à 10 nouvelles Maisons de l'Emploi.

Pour conclure Jean Le Garrec se réjouit de constater que une dynamique similaire à celle créée par les Maisons de l'Emploi dans les territoires grâce au partenariat ADEME-Alliance Villes Emploi, s'est développée dans le cadre du projet Buil Up Skills grâce à ce même partenariat élargi à l'AFPA, au CSTB et aux quelques 400 participants mobilisés.

Il forme le vœu que cette dynamique se renforce et perdure, pour la réussite de BUS et de la montée en compétences des professionnels du bâtiment.