

**Projet "Build Up Skills" (BUS)
Journée inter-régionale de concertation de Toulouse
19 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

- ▶ **Emile Perez**, directeur régional AFPA Midi-Pyrénées : l'AFPA Midi-Pyrénées est redevenue en 2012 le premier centre BTP AFPA. L'AFPA compte 6 centres sur la région avec 400 salariés et une activité annuelle de 40 millions d'euros. La performance énergétique, pour le centre de Palays, est considérée comme une opportunité de développement. De gros investissements sont programmés dans le cadre du contrat de plan Etat-Région. L'AFPA est fortement engagée dans l'évolution des compétences des professionnels pour passer d'une logique de métiers à une logique de séquences. Cela se traduit notamment par la mise en place de nombreux plateaux techniques EnR. Un pavillon pédagogique BEPOS est en cours de construction. Un important travail sur l'ingénierie des formations est mené. Emile Perez souhaite que les propositions opérationnelles en termes de compétences viennent le plus tôt possible dans le cadre du projet.
- ▶ **François Simon**, vice-président du Conseil régional de Midi-Pyrénées, en charge notamment du logement, excuse le Président du Conseil régional et les membres de l'exécutif qui n'ont pas pu être présents. Il souligne l'intérêt du projet Build Up Skills pour la montée en compétences des entreprises du bâtiment. Il présente les 4 axes du "Plan Midi Pyrénées Energie" :
 - ▶ Les économies d'énergie.
 - ▶ Le développement des EnR.
 - ▶ Le fonds régional carbone.
 - ▶ Le fonds de recherche sur le changement climatique.

La Région a mis en place des politiques pour stimuler la demande de travaux d'une part et pour développer l'offre de formation d'autre part :

Stimuler la demande de travaux

- ▶ Eco-prêts logement.
- ▶ Rénovation de logements sociaux.
- ▶ Rénovation des 147 lycées.
- ▶ Fonds de 6 millions d'euros pour cofinancer la réhabilitation de bâtiments dans les communes.

Développer l'offre de formation dans le cadre du Plan régional de formation, avec notamment :

- ▶ Le financement de parcours de formation.
- ▶ La formation des artisans.
- ▶ Le soutien à l'apprentissage.

En conclusion de son intervention, François Simon exprime le souhait que la Région Midi-Pyrénées puisse inscrire des projets dans le cadre du "pilier 2" de BUS.

- ▶ **Eric Gouardes**, directeur régional adjoint de l'ADEME Midi-Pyrénées, rappelle que nous sommes entrés dans un grand débat sur la "transition énergétique". Il souligne l'enjeu de "consommer moins et gérer mieux" l'énergie, en particulier dans le secteur du bâtiment qui consomme 43% de l'énergie en France.

Cet enjeu est à la fois économique et social (avec la problématique de la précarité énergétique croissante). C'est principalement la rénovation des logements existants qui répondra à cet enjeu – avec en perspective 500 000 logements rénovés par an.

Pour réaliser ces travaux, toute la filière doit monter en compétences.

Dans ce contexte l'ADEME soutient notamment trois dispositifs dans les régions Midi-Pyrénées, Aquitaine et Limousin :

- ▶ Des centres de ressources (CERCAD en Midi-Pyrénées, Espace Aquitain de la construction durable en Aquitaine, Pôle éco construction en Limousin).
- ▶ Les projets Maisons de l'Emploi/Développement durable (Midi-Quercy, Bordeaux, Bayonne Pays Basque, Est Creusois) en lien avec les PCET.
- ▶ Les plateformes PRAXIBAT.

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>, rubrique En résumé – Documents clés.

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 régionales sur le secteur du bâtiment sont disponibles notamment auprès de la Cellule économique de la construction et auprès du CERCAD.

3. Constats et pistes d'actions pour la "feuille de route"

Les premiers constats et les premières pistes d'action proposés par les groupes de travail thématiques, la plateforme de concertation nationale du 19 décembre 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

- ▶ Pour être "Reconnue Grenelle de l'environnement" l'entreprise devra avoir sur le chantier au moins un **"réfèrent technique"** formé. Cela pourra être un salarié ou l'artisan chef d'entreprise. Ce référent technique aura notamment pour mission de former ses collègues. Une attention particulière doit donc être portée à la formation et à "l'outillage" de ces référents techniques.
- ▶ Sur le **marché du travail** il n'y a pas de réelle visibilité de besoins en "nouvelles compétences" dans les offres d'emploi du secteur bâtiment.
- ▶ La **"prise de conscience"** des chefs d'entreprise qu'ils doivent s'orienter vers les "nouveaux marchés" de la rénovation énergétique est encore très insuffisante. Il y a un déficit de "vision stratégique" et donc un besoin de formation et d'accompagnement pour combler ce déficit. Il faut aussi que les chefs d'entreprise **trouvent un intérêt** à la montée en compétences.
- ▶ Les appels d'offre peuvent inclure des **"objectifs de performance"**.
- ▶ **Les maîtres d'ouvrage publics** doivent être formés et informés. Il faut qu'ils soient en capacité de faire la différence entre les bons professionnels et les autres.
- ▶ Les artisans ont une fonction de **"conseil client"** à laquelle ils doivent être formés.

Ingénierie pédagogique

- ▶ Les entreprises ont besoin d'un **accompagnement sur chantier** après formation (cf. l'information ci-après sur les "formateurs tournants").
- ▶ Les formations doivent privilégier la **pratique et la mise en situation réelle**.
- ▶ **Les industriels** pourraient inciter les entreprises à se former, au-delà des formations qu'ils assurent eux-mêmes.

Difficultés et obstacles

- ▶ L'organisation des entreprises en **groupements** et/ou en **coopératives** est un enjeu important pour qu'elles puissent répondre à des appels d'offre, et s'organiser pour gérer les travaux dans une approche globale et concertée. Par exemple, **les sociétés coopératives artisanales** sont un moyen d'accéder aux marchés d'offre globale avec les assurances nécessaires. Ces sociétés sont peu connues et mériteraient de l'être davantage.
- ▶ Le découpage des appels d'offre en **lots** ne favorise pas l'approche globale concertée des travaux.
- ▶ A l'inverse le concept de **"contrat de performance"** stimulerait l'approche globale et le groupement.

Les formateurs

- ▶ **Les formateurs** ne sont pas tous prêts à prendre en compte la problématique des **"savoirs de base"** (maîtrise de la langue, de la lecture, du déchiffrement des plans etc.).
- ▶ **Les formations "pratiques"** atténuent l'obstacle éventuel d'une mauvaise maîtrise des savoirs de base.
- ▶ Il est difficile de mobiliser certains formateurs pour qu'ils suivent des **formations**.
- ▶ Les formateurs dans le bâtiment doivent **maîtriser deux dimensions de leur métier** :
 - ▶ dimension "technique" – avec besoin d'alternance sur chantier pour continuer à en garder la maîtrise,

- ▶ dimension "pédagogique".
- ▶ La question de la **reconnaissance de la qualité** du formateur est posée

Informations

- ▶ Pour immatriculer une entreprise dans le secteur du bâtiment **la CMA du Tarn** exige que le créateur ait un **CAP** ou une expérience de 3 ans dans le métier.
- ▶ **Constructys** travaille sur la question des savoirs de base.
- ▶ **Un industriel (Parex Lanko)** organise des formations à l'ITE avec mise en œuvre de son système... La formation comprend aussi une formation aux techniques de vente du produit. Environ 700 personnes suivent chaque année ces formations (durée 2 à 3 jours). Les entreprises formées bénéficient ensuite d'une assistance technique sur chantier. Le système connaît un développement de 30% l'an.
- ▶ Partant des besoins de "formations sur chantier" Constructys finance des formations combinant :
 - ▶ module court,
 - ▶ suivi de l'intervention de **"formateurs tournants"** formés spécialement, qui vont sur les chantiers pour que "les gestes et les comportements changent".
 Ce dispositif a notamment fonctionné en Bourgogne. La question de l'assurance décennale a été résolue.
- ▶ **SCOP BTP** participe à un projet européen sur le "logement social durable".
- ▶ **Le CMA du Tarn** construit une **"maison pédagogique RT 2012"** et y associe les artisans.
- ▶ **Le GRETA** Aquitaine organise des formations de formateurs volontaires de 14 jours (pendant leurs congés), notamment autour d'une plateforme PRAXIBAT.
- ▶ L'Association régionale éco construction du sud-ouest organise des formations de formateurs de 3 + 2 jours, avec un accompagnement de ces formateurs grâce à un système de "binôme". Sont mis en avant les techniques de constructions en paille et de constructions en terre.
- ▶ Pour la construction en terre, un travail au niveau européen est mené pour l'élaboration de référentiels de compétences qui pourront être intégrés dans les offres des OF.
- ▶ 60% du budget de Constructys pour le bâtiment est consacré aux formations réglementaires. Il resterait aujourd'hui un budget national d'environ 100 millions € pour financer des formations de montée en compétences.
A titre indicatif, former pendant 2 jours 230 000 personnes coûterait environ 40 millions € (2 jours x 7 heures x 12 €/heure stagiaires x 230 000).

3.2 Pistes d'actions

Item nouveau	Promouvoir les filières locales de matériaux "bio sourcés" en formant les professionnels à leur mise en œuvre.
Item 6	Préciser comme suit : "S'appuyer sur différents relais <i>supplémentaires</i> à mobiliser pour conseiller aux artisans et chefs d'entreprise de se former : experts comptables, banques, assurances.
Item 18	Compléter comme suit : "Informer et sensibiliser aux opportunités offertes par la profession du bâtiment tous ceux qui contribuent à l' orientation : • des jeunes scolarisés, • des adultes et des jeunes demandeurs d'emploi."

	<p>En distinguant deux niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les "experts qui seront des référents pour leurs collègues "conseiller" : ils doivent être formés pour remplir cette mission de référent. • Les "généralistes", conseillers qui ont besoin d'une simple information/sensibilisation.
Item nouveau	<p>Informers les conseillers emploi (de Pôle Emploi) sur l'offre de formation et sur les pré requis.</p> <p>Dans cette perspective, organiser des rencontres entre ceux en charge de l'orientation et les organismes de formation.</p>
Item nouveau	<p>Développer les savoir-faire des formateurs en matière d'évaluation des acquis.</p>
Item 36	<p>Modifier comme suit :</p> <p><i>"Organiser à l'échelle de régions une coordination des dispositifs de financement des formations pour financer des actions déterminées à partir d'un diagnostic partagé", avec une mutualisation des moyens (OPCA, Région, Etat, Europe) et des publics.</i></p>
Item nouveau	<p>Créer des "espaces d'expérimentation" autour de commandes publiques.</p>
Item nouveau	<p>Mettre en place un dispositif de "portefeuille individuel de compétences", accompagné d'une formation sur "être acteur de son parcours professionnel".</p>
Item nouveau	<p>Développer les formations intégrant des "formations tournantes" sur chantier.</p>
Item nouveau	<p>Concevoir et mettre en place des critères d'évaluation des acquis par les "pratiques".</p>
Item 31	<p>Modifier comme suit :</p> <p><i>"Organiser la communication sur les signes de qualité..."</i>. (à la place de : "Communiquer sur les signes de qualité...").</p>
Item nouveau	<p>Former les consultants qui interviennent auprès des entreprises.</p>
Item nouveau	<p>Construire un contenu de formation spécifique pour les "référénts techniques" des entreprises RGE ; et organiser la formation de ces référents.</p>
Item nouveau	<p>Former les artisans pour qu'ils soient des "conseillers" de leurs clients en matière :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de choix d'investissements en rénovation (capacité à expliquer les travaux, questionner pour apporter le meilleur conseil, analyser un phasage intelligent des travaux). • et d'usage.
Item nouveau	<p>Aider les artisans et les petites entreprises à s'organiser en "groupements ou en coopératives pour répondre aux appels d'offre et pour gérer les travaux dans une approche globale.</p>
Item nouveau	<p>Stimuler "l'approche globale" :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en recherchant des alternatives au "découpage par lot", • en développant le concept de "contrat de performance".
Item nouveau	<p>Inciter les formateurs à se former. Dans cette perspective rechercher notamment à reconnaître et à valoriser leur "qualité".</p>



LE CONSORTIUM BUILD UP SKILLS FRANCE

- ▶ Tendence à diversification des entreprises qui se mettent à faire une offre globale par corps de métier complémentaire. Les groupements d'entreprises permettent d'accéder aux marchés publics et en même temps d'acquérir des compétences ensemble sur les chantiers. De plus **les sociétés coopératives artisanales** sont un moyen d'accéder aux marchés d'offre globale avec les assurances nécessaires. Société qui rassemble tous les corps de métiers. Ces sociétés sont peu connues et mériteraient de l'être +.