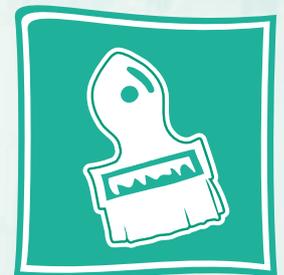


LES CAHIERS DES GFE

Edition 2010
POITOU-CHARENTES



Cahier du GFE 03 *"Bâtiment Gros-œuvre, Génie civil, Extraction"*



Cahier du GFE 04 *"Bâtiment, Équipements et Finitions"*



AVANT-PROPOS

Ce cahier résulte de la mise en place de la démarche ARGOS⁽¹⁾ en Poitou-Charentes. Il est organisé en quatre parties :

- I. Synthèse du diagnostic**
- II. Analyse suite au groupe témoin**
- III. Chiffres clés**
- IV. Annexes**

Six ans se sont écoulés depuis le premier diagnostic réalisé en 2004 suivant la méthode ARGOS (Analyse Régionale pour les Grandes Orientations du Schéma des formations) : contextes économique et réglementaire, métiers, modes de gestion des ressources humaines et offre de formation ont évolué durant la période marquée notamment par la prise en compte progressive des exigences environnementales. Le diagnostic 2010 porte évidemment l’empreinte de la crise économique qui sévit depuis fin 2008 : il est le reflet fidèle des regards croisés des institutionnels et professionnels qui ont concouru à son élaboration.

En mars 2010, un groupe d’experts est réuni pour discuter de la démarche d’actualisation à suivre. Au regard des évolutions dans les GFE 03 et 04, le groupe statue pour une actualisation nécessaire du diagnostic emploi-formation des GFE 03 et 04.

Un pré diagnostic est élaboré et présenté à un groupe témoin de professionnels sur une demi-journée en juillet.

L’objectif de la réunion « groupe témoin » était de confronter le pré-diagnostic à un groupe élargi de professionnels (institutionnels, éducation-formation, représentants, interfaces emploi-formation, entreprises...) et de recueillir leurs témoignages sur les évolutions des métiers du bâtiment, l’image des métiers, l’insertion des jeunes dans la vie professionnelle, les profils recherchés, la reprise ou transmission d’entreprise, la formation professionnelle initiale, l’apprentissage, la formation continue...

Christophe GIRARDEAU, responsable de l’OREF Poitou Charentes a suivi l’ensemble des travaux.

La rédaction de ce cahier a été assurée par Rachel BOUCHET, chargée d’études OREF à l’Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie.

1. Analyse Régionale des Grandes Orientations du Schéma des formations

ARGOS : Une volonté partagée, un outil au service du PRDFP

Avec la décentralisation de la formation professionnelle engagée en 1983, l'espace régional est défini comme l'échelon géographique pertinent des programmations et de mise en cohérence des différentes politiques de formation professionnelle conduites en Poitou-Charentes. La Région est dotée d'une compétence générale dans ce domaine. Elle a la responsabilité d'élaborer au sein du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP).

Celui-ci doit permettre à l'ensemble des financeurs, Europe, État, Région, et aux partenaires sociaux, d'assurer une réponse aux besoins de qualifications des territoires et des entreprises, de favoriser l'adaptation et les trajectoires professionnelles des actifs, ainsi que l'entrée des jeunes dans la vie active, d'améliorer le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de développer la promotion sociale tout au long de la vie.

Argos, une démarche pour éclairer les décideurs

L'objectif de cohérence régionale conduit les acteurs de Poitou-Charentes à travailler ensemble et à structurer un dialogue interinstitutionnel, notamment au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle. Toutes les expertises doivent être mobilisées pour les éclairer dans leurs décisions et leur permettre d'agir dans leurs domaines de compétences propres ou partagés. Pour les aider, Poitou-Charentes s'est dotée d'outils d'observation et d'analyse dont la responsabilité technique et l'animation ont été confiées à l'Agence Régionale de la Formation Tout Au Long de la Vie (ARFTLV), dans le cadre du contrat de projet État-Région, au titre de sa mission d'Observatoire régional de l'emploi et de la formation (OREF).

L'État, la Région et les partenaires sociaux ont demandé à l'ARFTLV de s'appuyer sur la démarche Argos, déjà développée dans les régions périphériques, pour réaliser les diagnostics partagés nécessaires à la coordination régionale des programmations. Argos est un outil d'aide à la décision construit par et pour tous les acteurs de la relation formation emploi. C'est une démarche d'animation de groupes témoins fondée sur le rapprochement de données statistiques et qualitatives.

Sommaire

I. SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC (p. 7)

**II. ANALYSE SOCIO-ÉCONOMIQUE
DU CONTEXTE ET DES ÉVOLUTIONS
EMPLOI-FORMATION (p. 11)**

III. CHIFFRES CLÉS (p. 38)

IV. ANNEXES (p. 40)

Présentation des deux GFE

PRÉSENTATION DU GFE 03

Le GFE 03 (Groupe Formation Emploi) s'organise autour des savoirs technologiques en relation avec la construction de l'ossature d'un bâtiment et les travaux publics.

En Poitou-Charentes, selon les résultats du dernier recensement de la population, **les professions les plus représentées** dans ce GFE en 2006 sont :

- les maçons qualifiés (21 %),
- les ouvriers non qualifiés du gros œuvre (20 %),
- les ouvriers non qualifiés des travaux publics, du travail du béton et de l'extraction (9 %),
- les artisans maçons (9 %),

ce qui situe ce GFE au **8^e rang** en termes d'actifs occupés : 4,5 % de la population active régionale.

Les **principaux secteurs d'activité** employant (en 2006) les **30 840 professionnels de ce GFE** sont :

- la construction (62 %),
- l'administration publique (12 %).

Au cours de l'année scolaire 2009/2010, ce GFE comptait **1 019 élèves et apprentis** effectuant la dernière année de leur cycle de formation (du CAP à la licence professionnelle). 55 % d'entre eux étudient dans un établissement de Charente-Maritime, 21 % en Vienne, 15 % en Charente et 9 % dans les Deux-Sèvres. 58 % de ces 1 019 élèves suivent une formation en apprentissage. Toutes voies confondues (apprentissage + voie scolaire), les formations les plus fréquentées dans ce GFE sont :

- les CAP (39 %),
- les BEP (12 %),
- les DUT (9 %),
- les BTS (9 %),
- les Bacs technologiques (7 %),
- les Bacs pro (2 ans) (7 %),
- les Brevets professionnels en 2 ans (7 %),

les 10 % restants se répartissent dans des formations de Licence pro (6 %), de Bacs pro en 3 ans (2 %), des formations complémentaires de niveau V (1 %) et des titres professionnels de niveau V en 2 ans (1 %).

En 2009, il n'y a **pas eu de passage en jury VAE** sur des métiers du GFE 03.

En 2008, on compte **716 stagiaires de la formation professionnelle continue** sous financement public. 87 % d'entre eux ont suivi une formation de niveau V, 11 % sont des femmes, 45 % ont moins de 25 ans et 4,5 % ont plus de 50 ans.

Au 31 mars 2010, **3 421 demandeurs d'emploi** (catégories A et B) sont inscrits à Pôle emploi en Poitou-Charentes dans un métier de ce GFE. 36 % sont à la recherche d'un métier de la maçonnerie et 28 % de préparation du gros œuvre et des travaux publics.

Pour l'ensemble de l'année 2009, Pôle emploi a enregistré **2 595 offres d'emploi** correspondant aux métiers de ce GFE, dont 48 % d'offres temporaires (contrats entre 1 et 6 mois) et 41 % d'offres durables (contrats de plus de 6 mois).

42 % de ces offres d'emploi concernent des postes d'ouvriers de la maçonnerie et 29 % des postes d'assistants des travaux publics et du gros œuvre.

PRÉSENTATION DU GFE 04

Une fois l'ossature d'un bâtiment achevée (voir GFE 03), les professionnels du GFE 04 (Groupe Formation Emploi) interviennent pour équiper et apporter les finitions au bâtiment.

En Poitou-Charentes, selon les résultats du dernier recensement de la population, **les professions les plus représentées** dans ce GFE en 2006 sont :

- les ouvriers non qualifiés du second œuvre (39 %),
- les artisans de la peinture et des finitions du bâtiment (13 %),
- les ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments (13 %),
- les peintres et ouvriers qualifiés de pose de revêtements sur supports verticaux (12 %),
- les plombiers et chauffagistes qualifiés (11 %)

ce qui situe ce GFE au **11^e rang** en termes d'actifs occupés : 2,9 % de la population active régionale.

Les **principaux secteurs d'activité** employant (en 2006) les **20 018 professionnels** de ce GFE sont :
la construction (66 %),
l'administration publique (10 %).

Au cours de l'année scolaire 2009/2010, ce GFE comptait **1 210 élèves et apprentis** effectuant la dernière année de leur cycle de formation (du CAP à la licence professionnelle). 34 % d'entre eux étudient dans un établissement de la Vienne, 32 % dans la Charente-Maritime, 18 % dans les Deux-Sèvres et 16 % en Charente.

Près de 66 % de ces 1 210 élèves suivent une formation en apprentissage. Toutes voies confondues (apprentissage + voie scolaire), les formations les plus fréquentées dans ce GFE sont :

- les CAP (50 %),
- les BEP (10 %),
- les Brevets professionnels (9 %),
- les DUT (9 %),
- les CAP en 1 an (7%),
- les Licence pro (5%),

les 10 % restants se répartissent dans des formations de Bac pro (4 %), des mentions complémentaires de niveau V (2 %), des formations complémentaires de niveau V (1 %), de Bac pro en 3 ans (1 %), de Bac techno (1 %) et de BTS en 2 ans (1 %).

En 2009, il n'y a **pas eu de passage en jury VAE** sur des métiers du GFE 04.

En 2008, on compte **448 stagiaires de la formation professionnelle continue** sous financement public. **86 % d'entre eux ont suivi une formation de niveau V**, 17 % sont des femmes, **41 % ont moins de 25 ans** et 2 % ont plus de 50 ans.

Au 31 mars 2010, **3 604 demandeurs d'emploi** (catégories A et B) sont inscrits à Pôle emploi en Poitou-Charentes dans un métier de ce GFE. 31 % sont inscrits à la recherche d'un métier de la peinture en bâtiment et 23 % dans la maintenance des bâtiments et des locaux.

Pour l'ensemble de l'année 2009, Pôle emploi a enregistré **2 968 offres d'emploi** correspondant aux métiers de ce GFE, dont 51 % d'offres temporaires (contrats entre 1 et 6 mois) et 38 % d'offres durables (contrats de plus de 6 mois).

26 % de ces offres d'emploi concernent des postes de peintres en bâtiment et 22 % d'installateurs d'équipements sanitaires et thermiques.

I. SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC 2010

A. LES POINTS REMARQUABLES DU DIAGNOSTIC

a. Un contexte morose mais de nouvelles perspectives liées au développement durable

Après une décennie exceptionnelle, l'activité du bâtiment est fortement ralentie en 2008. En 2009 on observe un fort repli d'activité qui s'atténue en fin d'année sur certains marchés. La fin de la dégradation du marché n'est pas à prévoir avant mi 2010. Pour le groupe, les années 2010 et 2011 seront difficiles. 2012, dernière année de mandat municipal s'annonce meilleure. Les entreprises de travaux publics ont pu bénéficier en 2009 du plan de relance, puis ont subi une baisse d'activité en 2010 et ont désormais peu de visibilité sur l'avenir.

En 2004 le plus gros problème rencontré par les professionnels était celui du **recrutement**, aujourd'hui le problème ne se pose plus dans les mêmes termes, la crise ayant largement diminué le besoin de main d'œuvre. Mais un redémarrage rapide des besoins de main d'œuvre peut faire ressurgir ces tensions.

Entre 2004 et 2009 le nombre d'**entreprises** dans le secteur de la construction est passé de 10 914 à 12 348 (+ 13 %). La moitié des entreprises n'ont pas de salarié en 2009 (soit une hausse de 34 % par rapport à 2004). Les jeunes préfèrent créer leur entreprise plutôt que d'en reprendre une : les dispositifs d'aide à la création la rendent plus attractive que la reprise d'entreprise.

En 2009 on dénombre 380 défaillances d'entreprises⁽²⁾ dans le secteur de la construction. Les entreprises de travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment représentent 29 % de ces défaillances, on retrouve ensuite les entreprises de travaux de plâtrerie (8 % des défaillances) et de travaux de peinture et vitrerie (7 %).

Dans ce contexte morose, les nouvelles **réglementations**, notamment les **mesures du Grenelle de l'Environnement** en faveur des bâtiments soucieux de l'environnement vont impacter les compétences et qualifications des

professionnels du bâtiment et des travaux publics. Aussi les **labels de performance environnementale** encouragent et jalonnent la progression à réaliser par les entreprises du BTP. Les chefs d'entreprises et conducteurs de travaux peuvent suivre les formations FEEBat (Formations aux économies d'énergie dans le BTP).

Les entreprises vont devoir appliquer des normes au neuf et à la rénovation, on parle de **30 millions de logements à rénover** au niveau national, soit un marché colossal pour les entreprises. Les métiers vont aussi évoluer avec le **développement de l'éco-construction et de l'éco-bâtiment** pour les constructions neuves.

Selon les professionnels de la branche, les maîtres d'ouvrages publics sont les premiers fournisseurs de travail en matière d'éco-construction, la demande des particuliers n'est pas encore très développée et celle-ci est très dépendante des aides fiscales et autres dispositifs d'aides.

On tend de plus en plus vers l'industrialisation des métiers du BTP : les entreprises réalisent un maximum de leur production en atelier pour réaliser du « prêt à installer », ce qui réduit le temps passé sur les chantiers. Les entreprises remarquent une hausse de la productivité mais des délais de livraison de plus en plus courts.

Les règles de **sécurité** ont relativement peu évolué depuis 2004 mais les entreprises font de plus en plus de **prévention** et les formations intègrent de plus en plus les questions de sécurité.

Avec ce nouveau contexte apparaissent de **nouvelles formes de marchés**. Les **alliances d'entreprises, l'offre globale** semblent être des réponses à la mise en œuvre du Grenelle. De nouvelles compétences apparaissent : diagnostiquer, conseiller, orienter vers le bon interlocuteur.

Les prochaines années semblent assez incertaines pour les entreprises du bâtiment et des travaux publics en Poitou-Charentes. Néanmoins, outre les espoirs suscités par les mesures du Grenelle, la construction future de la ligne LGV⁽³⁾ Sud Europe Atlantique devrait concerner certaines entreprises picto-charentaises. Ce chantier serait notamment intéressant pour les entreprises d'extraction pour la construction de la ligne, mais aussi pour les travaux publics (terrassements, réseaux, routes...).

(2) Selon l'INSEE, une entreprise est en situation de défaillance ou de dépôt de bilan à partir du moment où une procédure de redressement judiciaire est ouverte à son encontre. Cette procédure intervient lorsqu'une entreprise est en état de cessation de paiement, c'est-à-dire qu'elle n'est plus en mesure de faire face à son passif exigible avec son actif disponible. Source INSEE Bulletin officiel d'annonces civiles et commerciales

(3) Ligne à Grande Vitesse

Alors qu'aujourd'hui l'image des métiers s'est améliorée et que l'on observe un engouement pour les métiers du BTP, les entreprises n'ont pas l'activité suffisante pour recruter du personnel.

g. Des attentes renforcées

L'autonomie est une attente majeure des entreprises qui semble assez difficile à satisfaire. Trois types de compétences sont recherchées : les compétences traditionnelles dans le cœur de métier du bâtiment, celles liées aux évolutions des produits et des modes de construction et les compétences relationnelles. Les professionnels déplorent que l'acquisition, pourtant nécessaire, des « nouvelles » compétences se fasse au détriment des compétences techniques de base du métier. Selon le groupe d'experts, certains chefs d'entreprises notent une **diminution des compétences** (techniques et savoir-être) des jeunes qualifiés : « un ancien CAP c'est le Bac pro d'aujourd'hui ». Paradoxalement, les entreprises continuent de recruter majoritairement au niveau V.

Globalement une hausse du niveau de qualification est remarquée. Dans le GFE 03, on note une baisse du nombre de salariés de niveau VI. Dans le GFE 04, la part des niveaux V et VI a diminué et on note de fortes hausses des salariés de niveaux I-II, III et IV.

h. De nouvelles formes d'entreprises apparaissent

Le statut d'auto entrepreneur créé par l'Etat en 2009 vient concurrencer les entreprises traditionnelles mais n'a, selon les professionnels, finalement pas beaucoup d'impact sur l'activité économique. Pourtant, en 2009, sur les 2 000 créations d'entreprises dans le secteur du BTP, 62 % sont des créations auto entrepreneur.

i. L'apprentissage, voie privilégiée et d'excellence

Selon les professionnels des métiers des GFE 03 et 04, l'apprentissage a encore et toujours une belle place mais demande un effort de formation à l'entreprise. Cela

permet de se confronter à la réalité du terrain. Cependant on notera que le taux d'apprentis, dans les effectifs de la formation initiale, a diminué pour les deux GFE.

On note une **élévation globale du niveau de formation**. L'appareil de formation du GFE 03 a été développé (hausse de 27 % des effectifs en formation), celui du GFE 04 reste stable.

Dans le GFE 03, **l'apprentissage reste la voie privilégiée** (56 % des élèves), le nombre d'apprentis a augmenté de 26 % entre 2002/2003 et 2008/2009, mais la part de l'apprentissage a baissé d'un point. La part des apprentis diminue dans les formations de niveau V en faveur des niveaux supérieurs.

Dans le GFE 04, on constate une diminution des apprentis (- 4 %) et de la part de l'apprentissage (68 % en 2008 contre 73 % en 2002), cela étant, on note un fort développement de l'apprentissage dans les formations de niveau IV.

La voie scolaire a investi davantage les premiers niveaux de qualifications et l'apprentissage plutôt les hauts niveaux.

En 2004, le diagnostic emploi-formation avait noté que l'offre de formation en apprentissage dans le GFE 03 était trop faible et que celle du GFE 04 était suffisante. Depuis, des formations ont été ouvertes dans le GFE 03 : l'offre de formation satisfait aujourd'hui la profession, bien que des souhaits de formations de maçons soient encore formulés.

j. Formation continue : vers le vert

Dans le GFE 03, on observe une hausse de 22 % des effectifs en **formation continue** entre 2002 et 2007. En 2007, 79 % d'entre eux ont suivi une formation dans le gros œuvre et 84 % des formés ont obtenu une qualification de niveau V.

Dans le GFE 04, on note une baisse de 13 % des effectifs en formation continue. En 2007, 60 % d'entre eux ont suivi une formation « bâtiment finition » et 88 % ont obtenu une qualification de niveau V.

II. ANALYSE SOCIO-ÉCONOMIQUE DU CONTEXTE ET DES ÉVOLUTIONS EMPLOI-FORMATION

A. EVOLUTION DU CONTEXTE ÉCONOMIQUE GÉNÉRAL⁽⁸⁾

Ce qui s'était dit en 2004...

La conjoncture apparaît plutôt favorable pour la France entière et plus encore en Poitou-Charentes. L'activité du bâtiment est rythmée par des cycles liés à la conjoncture économique, aux marchés boursiers, élections...

Il existe des perspectives d'activités plutôt positives surtout pour le GFE 04 dans la maintenance et la rénovation.

Mais le BTP n'est plus un secteur à l'abri de la concurrence internationale.

a) Un contexte morose...

Le contexte n'est plus aussi favorable qu'en 2004. Le tableau de bord Emploi-Formation 2009 du BTP en Poitou-Charentes, réalisé par la CERC⁽⁹⁾ Poitou-Charentes et le CCCA-BTP, témoigne du fléchissement de l'activité du bâtiment entre 2006 et 2007 (+ 0,4 %) après une décennie exceptionnelle. Ce fléchissement, corrélé à la récession économique internationale, devrait apparemment se poursuivre en 2010 et 2011. Le niveau des prix a significativement diminué.

Les entreprises de travaux publics ont pu bénéficier en 2009 du plan de relance, puis ont subi une baisse d'activité en 2010 et ont désormais peu de visibilité sur l'avenir.

Les chantiers ont évolué vers des projets de plus courtes durées à réaliser très rapidement, ce qui n'améliore pas la lisibilité des entreprises qui était déjà réduite.

Aujourd'hui l'objectif premier des entreprises est de maintenir leurs salariés dans l'emploi.

b) ... de nouvelles perspectives liées au développement durable

Dans ce contexte morose, les déclinaisons des mesures du Grenelle impulsées par l'Etat et les mesures prises par la Région Poitou-Charentes (plan photovoltaïque, aide à l'efficacité énergétique des bâtiments...) viennent donner de nouvelles perspectives aux entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Les entreprises s'orientent vers une vision plus globale du métier, deviennent plus attentives au métier et au rôle de chacun pour pouvoir mieux conseiller les clients. Le public d'ailleurs est de plus en plus exigeant sur la finition et s'informe de plus en plus sur les techniques de construction. Le niveau d'exigence pousse les entreprises à la qualité.

c) Une concurrence internationale à relativiser

La concurrence des entreprises étrangères reste marginale dans ce secteur, restreinte à quelques marchés spécifiques.

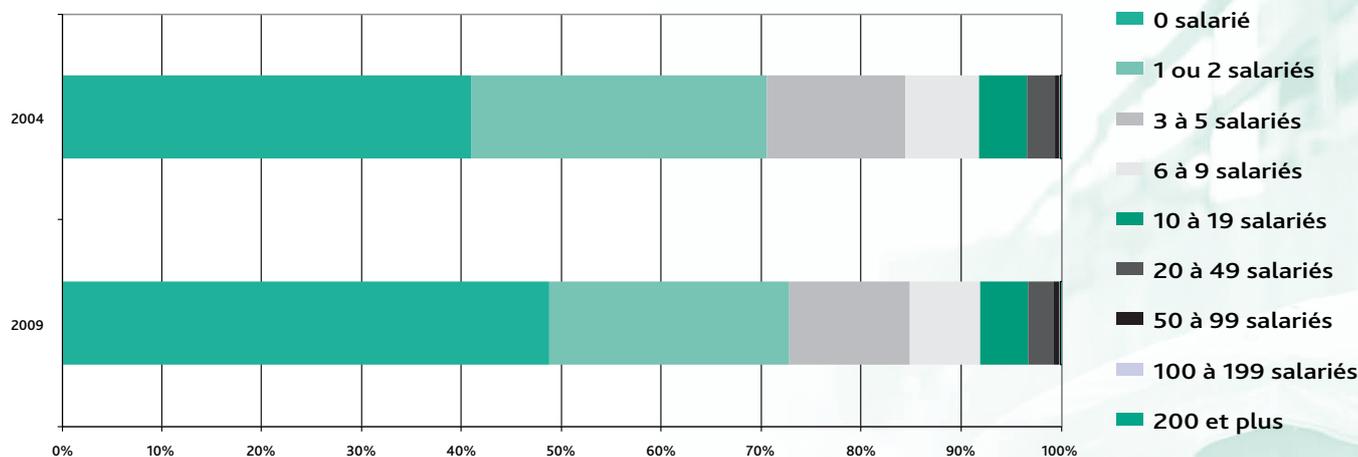
(8) Source : Observatoire prospectif des métiers et qualifications du BTP www.metiers-btp.fr

(9) Cellule Economique Régionale de la Construction

d) Moins de recrutements

Le problème le plus important en 2004 était celui du recrutement ; en 2010 il ne se pose plus dans les mêmes termes, la crise économique ayant largement diminué le besoin de main d'œuvre. Aujourd'hui les professionnels donnent la priorité au maintien des salariés dans l'emploi. Pour autant, les entreprises évoquent encore aujourd'hui des difficultés à trouver une main d'œuvre qualifiée et compétente.

Répartition des entreprises du secteur de la construction par taille en 2004 et 2009



Source: INSEE - Sirène au 1er janvier 2004 et 2009

1) Evolution du tissu productif régional

Ce qui s'était dit en 2004...

Le tissu social pourrait être fragilisé par la disparition d'entreprises artisanales rurales et les difficultés du secteur à conserver ses salariés.

Entre 1999 et 2006, le nombre d'artisans a chuté de 24 % dans le GFE 03 et a augmenté de 51 % dans le GFE 04.

Entre 2004 et 2009 le nombre d'entreprises du secteur de la construction est passé de 10 914 à 12 348 soit une augmentation de 13 %. On note une hausse de 34 % des entreprises de 0 salarié qui représentent la moitié des entreprises de la construction en 2009. Les entreprises de 1 à 2 salariés et de 3 à 5 salariés sont moins nombreuses en 2009 qu'en 2004, une baisse respective de 8 % et 1 %.

En 2007, 64 % des entreprises de BTP sont des entreprises du second œuvre, 29 % du gros œuvre et 7 % de travaux publics⁽¹⁰⁾.

En 2009 on dénombre 380 défaillances d'entreprises⁽¹¹⁾ dans le secteur de la construction. Les entreprises de travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment représentent 29 % de ces défaillances on retrouve ensuite les entreprises de travaux de plâtrerie (8 % des défaillances) et de travaux de peinture et vitrerie (7 %).

Le solde entre les créations et les disparitions d'entreprises était positif jusqu'en mars 2009, il s'est ensuite stabilisé.

(10) « Les indicateurs prospectifs Emploi-Formation » Observatoire régional du bâtiment et des travaux publics en Poitou-Charentes Volet Emploi-Formation, Edition 2009, CERC Poitou-Charentes

(11) Source INSEE Bulletin officiel d'annonces civiles et commerciales

La reprise d'entreprise reste très peu attractive, les jeunes préfèrent créer leur entreprise. On remarque, en effet, qu'il y a beaucoup plus de créations que de reprises et l'auto-entrepreneuriat, créé en janvier 2009, facilite encore davantage la démarche de création. Les mesures d'aides à la création sont globalement bien plus incitatives que celles en faveur de la reprise d'entreprise. D'une manière générale, le groupe note que la crise a constitué un frein pour la création-reprise d'entreprises.

En ce qui concerne les travaux publics, les PME sont peu nombreuses en Poitou-Charentes et certaines ont été rachetées par des grands groupes ces dernières années.

2) Evolution des techniques

Ce qui s'était dit en 2004...

Le développement des produits préfabriqués implique une réduction du temps de travail passé sur les chantiers pour augmenter celui passé dans les ateliers.

a) Industrialisation du BTP

La question de l'industrialisation se pose plus que jamais dans le BTP. Les entreprises réalisent le maximum en atelier pour avoir du prêt à installer, cela réduit le temps de chantier. Le poseur est presque devenu un métier à part entière. Un paradoxe apparaît : alors que l'on demande aux salariés d'avoir une approche globale et d'être polyvalents, certains métiers se découpent, les tâches sont séquencées : piscinistes, cuisinistes, chapistes, façadiers... le salarié réalise seulement une prestation d'un corps de métier et en devient spécialiste. Les entreprises remarquent une hausse de la productivité mais des délais de livraison de plus en plus courts.

b) Développement de l'éco-construction

Suite aux orientations du Plan Bâtiment lancé dans le cadre du Grenelle de l'Environnement, les entreprises vont devoir appliquer de nouvelles normes au neuf mais aussi à la rénovation (30 millions de logements à rénover). Certaines innovations vont être nécessaires, notamment au niveau des processus de fabrication. De nouveaux produits apparaissent notamment dans les énergies renouvelables : photovoltaïque, conduits d'isolation, les huisseries, les fenêtres, les portes... mais ces nouveautés n'impactent pas les techniques de pose. Les matériaux sont aujourd'hui plus écologiques (peintures moins toxiques...) mais les techniques changent peu.

3) Evolution des réglementations

a) Les mesures du Grenelle : une opportunité à saisir

La réglementation et les politiques publiques soutiennent les objectifs fixés par l'Union Européenne, pour des bâtiments soucieux de l'environnement et des transports plus écologiques (réseaux ferrés). Avec le Grenelle de l'Environnement, l'évolution des métiers du BTP dévient un enjeu économique encore plus fort : 40 % des mesures gouvernementales concernent le BTP⁽¹²⁾. Le ministre de l'écologie Jean-Louis Borloo a conclu lundi 14 juin 2010 avec EDF et les professionnels du bâtiment un partenariat pour la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement dans le secteur. Cette convention prévoit une révision des « règles de l'art » qui datent des années 1950 et servent de bible à tous les artisans. Un plan de formation va aussi être mis en place.

(12) « Secteur traditionnel, métiers d'avenir : le BTP », AFPA, 3èmes ateliers de la formation professionnelle, décembre 2009

Le Grenelle de l'environnement fixe des échéances importantes pour le secteur du bâtiment :

- fin 2010, la norme BBC⁽¹³⁾ (**50 kWh/m²/an**) devra s'appliquer pour tous les bâtiments publics et tertiaires ainsi qu'aux logements neufs construits en zone ANRU⁽¹⁴⁾ ;
- en 2012, la consommation énergétique moyenne des bâtiments existants devrait avoir baissé de 12 % et toute construction neuve devra être à énergie positive (norme BBC) ;
- en 2020, la consommation énergétique moyenne des bâtiments existants devrait avoir baissé de 38 % et l'objectif des « **3 x 20 %** » **devra être atteint** :
 - une baisse des émissions de GES⁽¹⁵⁾ de 20 % par rapport au niveau de 1990 ;
 - une amélioration de 20 % en matière d'efficacité énergétique ;
 - une part de 20 % des énergies renouvelables dans la conso totale d'énergie ;
 - à l'horizon 2050 le Facteur 4 est visé : une division par quatre des émissions de GES.

Les labels de performance environnementale encouragent et jalonnent la progression à réaliser par les entreprises du BTP jusqu'en 2050 (ex : label éco-artisans).

Le groupe note que les mesures du Grenelle sont de plus en plus reprises et visibles dans les appels d'offres. Cependant la demande privée se développe assez lentement.

Selon le groupe de travail, en Poitou-Charentes les entreprises ont anticipé ces évolutions comme en témoigne l'effort de formation des artisans, on remarque un nombre important de stagiaires sur les modules FEEBat⁽¹⁶⁾ (4^{ème} région de France en termes de formés après Pays de la Loire, Rhône-Alpes et Aquitaine en juin 2010). On note aussi le lancement de certaines marques, comme celle de la FFB : « Pro de performance énergétique » qui s'obtient en validant la formation Qualibat, comme pour le label « éco-artisans » de la CAPEB⁽¹⁷⁾.

Selon le groupe, les chefs d'entreprise, les conducteurs de travaux et les chefs de chantier s'adaptent plutôt bien, suivent les formations, notamment la formation FEEBat. Les ouvriers quant à eux suivent des formations techniques.

Les maîtres d'ouvrages publics sont les premiers acheteurs en termes d'éco-construction, la demande des particuliers n'est pas encore très développée. Le groupe explique cela par le fait qu'il y ait beaucoup trop d'informations d'où la nécessité de la part des entreprises de délivrer des conseils solides, de se former aux labels, aux marques... Il y a deux missions : la réalisation de chantier, mais aussi le conseil qui nécessite d'avoir des connaissances globales, complètes sur le bâtiment pour pouvoir savoir orienter vers le bon interlocuteur. Cette évolution oriente de plus en plus le professionnel dans un rôle de conseiller.

Pour les particuliers, le critère essentiel reste le prix. Le groupe remarque que beaucoup de particuliers renoncent à leur demande d'éco prêt devant les difficultés qu'ils ont à convaincre leur banque. Ce problème devrait être résolu puisque que les banques commencent à former leurs instructeurs aux questions techniques des éco-prêts. Aussi au niveau national des devis formalisés se développent pour faciliter l'instruction des dossiers par les banquiers.

D'un point de vue général, la demande privée a fortement chuté en 2008 et on ne note qu'une légère reprise depuis début 2010.

Le groupe souligne que les entreprises auront surtout du travail grâce au marché en essor de la rénovation et de la réhabilitation et ce notamment pour les plombiers, chauffagistes, menuisiers, couvreurs, même si tous les métiers seront impactés plus ou moins fortement.

En juin 2010 les professionnels s'accordaient à dire que la demande privée était plutôt mince dans le gros œuvre et un peu plus présente dans le GFE 04 grâce aux aides publiques.

(13) Bâtiment Basse Consommation

(14) Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine

(15) Gaz à effet de serre

(16) Formation aux économies d'énergie des entreprises et artisans du bâtiment

(17) Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment

b) Des chantiers plus sécurisés

Les processus règlementaires ont peu évolué depuis 2004 ; les entreprises prennent de plus en plus en compte les aspects de prévention.

Le groupe note que les formations intègrent de plus en plus ces questions de sécurité.

Au niveau de la prévention, des organismes comme la CRAMCO⁽¹⁸⁾ contraignent beaucoup plus qu'avant.

4) Evolution des marchés vers l'offre globale

Ce qui s'était dit en 2004...

L'évolution des marchés a été caractérisée par une crise profonde de tout le secteur et en particulier dans les activités du gros œuvre. Durant la période 1991-1997, on assiste à un effondrement de la demande dans un environnement de forte concurrence favorisé par un tissu économique constitué majoritairement de petites entreprises. Cette conjonction de facteurs a entraîné une surcapacité de l'offre, une baisse continue des prix guidée par des stratégies de survie des entreprises. Dans ce cadre, les métiers du second œuvre sont relativement moins touchés que les autres car ils bénéficient d'un report de la demande sur des travaux de réhabilitation qui constituent un des moteurs essentiels de l'activité du bâtiment en période de crise.

Dans ce contexte on a pu voir se développer les pratiques productives suivantes :

Un raccourcissement des délais et une diminution de la taille moyenne des chantiers qui nécessitent une plus grande polyvalence et autonomie des ouvriers.

Développement de l'offre globale.

Une gestion plus flexible de la main d'œuvre (CDD, intérim, sous-traitance).

Une nouvelle forme de mise en concurrence (GFE 04 : communication des prix des prestations).

Le bâtiment et les travaux publics sont dans une phase conjoncturelle plutôt positive en 2004. La situation en Poitou-Charentes a été globalement meilleure que celle observée au niveau national.

Après une croissance exceptionnelle pendant 8 ans, la conjoncture devient morose en 2008. En 2009 on observe un fort repli d'activité, qui s'atténue en fin d'année sur certains marchés. Le plan de relance, en 2009, a permis aux entreprises de travaux publics d'avoir une activité plus importante que dans le Bâtiment mais toutes les collectivités n'ont pas signé des conventions FCTVA⁽¹⁹⁾ et le plan de relance ne s'est pas prolongé sur 2010. Les entreprises ont une forte attente vis à vis des donneurs d'ordre publics car l'activité liée au secteur privé n'a pas redémarré.

Pour le groupe d'experts, les années 2010 et 2011 seront difficiles. 2012 s'annonce meilleure car elle correspond à une fin de mandat municipal.

a) Développement de nouvelles formes de marchés : alliances entreprises et offre globale

L'offre globale, les alliances d'entreprises sont toujours à l'ordre du jour, cela semble être une des réponses à la mise en œuvre du Grenelle de l'Environnement.

Dans l'artisanat les entrepreneurs doivent appréhender le chantier dans sa globalité et adopter une posture de conseil : c'est le sens du label éco-artisans. Ainsi, pour pouvoir et savoir travailler ensemble, savoir faire un diagnostic, savoir conseiller et orienter vers le bon interlocuteur, de nouveaux savoirs et de nouvelles compétences vont être nécessaires.

Selon le groupe, la formation initiale doit réussir à inculquer ces nouvelles compétences et savoir être aux élèves sans négliger les compétences techniques de base. Ces nouvelles compétences sont en général de niveau IV.

Les entreprises réclament une compétence métier complète et les plus petites d'entre elles ne souhaitent

(18) Caisse Régionale d'Assurance Maladie Centre Ouest

(19) Le fonds de compensation pour la TVA

pas forcément des personnes spécialisées dans des tâches précises : la rénovation exige une plus grande polyvalence des professionnels.

L'offre globale existe déjà mais les entreprises se groupent de manière informelle. La CAPEB lance un projet d'éco-rénovateur qui permettra aux entreprises de préparer un chantier, une intervention ensemble, tout en désignant un interlocuteur unique pour le client.

b) Le marché de la rénovation (éco-construction)

Le Grenelle de l'environnement annonçait plus de 31 millions de logements à rénover au niveau national soit 400 000 logements à rénover chaque année à partir de 2013. Cette rénovation s'accompagne de mesures d'aides de l'Etat (crédit d'impôt, TVA réduite, éco prêt taux zéro...). Cependant, en 2010, le soutien de l'Etat pour les dispositifs d'aide à la rénovation des particuliers est en baisse. Certains dispositifs qui existaient en 2009 n'existent plus en 2010. Cette diminution des dispositifs d'aides aura sûrement un impact négatif sur les rénovations des particuliers. Notons que dans le contexte actuel, une entreprise qui propose des bâtiments BBC a une longueur d'avance et c'est aussi pour elle un excellent vecteur de communication.

5) Perspectives à 5 ans

Les entreprises du bâtiment et des travaux publics ont été touchées de plein fouet par la crise et n'en sont toujours pas sorties. Les mesures annoncées du Grenelle (marché de la rénovation thermique) peuvent notamment aider les entreprises à sortir de la crise mais on ne peut pas prévoir l'engouement que cela aura auprès des particuliers, dont la demande est fortement influencée par les incitations fiscales et autres dispositifs d'aides.

Cependant il se peut aussi que cette crise soit différente des autres et perdure en établissant un nouveau modèle économique.

Les collectivités territoriales semblent plutôt frileuses quant à leurs investissements et leurs travaux à prévoir avec la suppression à venir de la taxe professionnelle. En effet, elles n'ont pas à l'heure actuelle de précisions sur la compensation de la perte des revenus de la taxe professionnelle. Cette éventualité serait dommageable pour les entreprises de travaux publics.

Cependant ces entreprises de travaux publics suivent avec attention le dossier de la construction de la ligne LGV Sud Europe Atlantique. En effet le chantier devrait concerner certaines entreprises picot-charentaises sans aucune certitude pour le moment. A priori 30 % de l'enveloppe devrait être sous traitée aux entreprises locales (hors filiales).

Ce chantier serait notamment intéressant pour les entreprises d'extraction pour la construction de la ligne. Mais aussi pour les travaux publics (terrassements, réseaux, routes...).

B. EVOLUTION DES MÉTIERS ET DES RESSOURCES HUMAINES

⇒ Attention

Les comparaisons entre les données sur l'emploi du recensement de 1999 et celles de 2006 sont à faire avec précaution, car le changement de nomenclature PCS en 2003 a modifié les professions présentes dans les GFE : certaines sont apparues, d'autres ont disparu. (cf. annexe 2 « Liste des professions »).

En 2006, le GFE 03 compte 30 840 actifs occupés soit une augmentation de 20 % depuis 1999, le GFE 04, lui, compte 20 018 actifs occupés soit une augmentation de 34 % par rapport à 1999.

Le groupe s'accorde sur l'idée qu'il y a peu de nouveaux métiers qui sont apparus mais plutôt des adaptations des nouvelles compétences. La façon d'appréhender un chantier a changé.

1) Evolutions liées à la prise en compte du développement durable

a) De nouvelles compétences nécessaires pour s'adapter aux mesures du Grenelle...

Les initiatives nationales et locales pour améliorer la performance énergétique des bâtiments vont impacter les métiers des GFE 03 et 04, les professions qui seraient les plus sollicitées sont les plombiers, les chauffagistes, les peintres, les plaquistes (isolation, toiture, parois, parois opaques, extérieur) et les couvreurs (photovoltaïque, solaire, thermique).⁽²⁰⁾

Avec une évolution simultanée des compétences et du contexte, les métiers du bâtiment changent, on revisite des métiers anciens et modernise le secteur traditionnel. Ces changements touchent les métiers⁽²¹⁾ liés :

- aux **énergies renouvelables** (solaire, éolien, géothermie)
- à la nouvelle approche de l'**organisation** des entreprises ou des projets : les ensembliers de la construction, les rénovateurs « clé en main »...
- aux activités de **diagnostic**, du **contrôle**, de la **mesure** (performance énergétique, qualité de l'air, mesure acoustique, etc.).
- aux nouveaux modes **de consommation, de distribution et de gestion**. Le « Responsable de la Maîtrise de l'Énergie » est chargé de concilier les politiques énergétiques et les politiques d'hygiène et de sécurité », confort de travail ou d'habitat.
- au **recyclage des déchets** et à la **gestion des risques naturels**.
- au développement des **éco-matériaux** qui revisitent des métiers anciens et la production collective de chaleur mobilise des gestionnaires de réseaux plus complexes à exploiter.

Le groupe note l'importance de la **fonction de coordination** dans ce nouveau contexte d'offre globale qui incite les entreprises à travailler ensemble. Souvent cette coordination se fait de manière informelle. On voit se développer de plus en plus des fonctions de **QSE (Qualité Sécurité Environnement)** qui permettent de répondre aux mesures du Grenelle. Ces fonctions sont de plus en plus repérées au sein des entreprises.

On note des obligations de plus en plus fortes notamment dans les fonctions de diagnostic.

La fonction de conseil devient la plus importante l'artisan devient un conseiller qui préconise les travaux à effectuer et peut, le cas échéant, orienter vers les professionnels adaptés en fonction de la demande et de la situation du client.

b) ... de nouveaux besoins en formation

Les jeunes en formation initiale doivent intégrer de plus en plus la notion d'approche globale en matière de bâtiment, et notamment en matière énergétique. Il faudra aussi envisager une offre massive en matière de formation continue pour répondre à ces besoins d'évolution de compétences (diagnostic, conseil, communication...).

Les nouvelles règles quant à l'évaluation thermique (RT 2012) supposent une formation pour tous les artisans quel que soit leur métier (chauffagistes, maçons...). La mise en réseau des éco-artisans est indispensable.

(20) Rapport du comité de filières « métiers du bâtiment », Plan Bâtiment Grenelle, 20 décembre 2009

(21) Rapport du comité de filières « métiers du bâtiment », Plan Bâtiment Grenelle, 20 décembre 2009

2) Une féminisation des emplois

Ce qui s'était dit en 2004...

L'image peu attractive apparaît comme un obstacle à la féminisation des professionnels du bâtiment. Les femmes accèdent progressivement aux professions les plus valorisées du secteur mais peu de femmes s'orientent vers les métiers de la production.

On note aussi d'autres obstacles comme les conditions de travail, d'hygiène et de promiscuité dans des chantiers généralement organisés pour des équipes masculines.

Pour le GFE 03, entre 1999 et 2006 le nombre de femmes employées a été multiplié par deux, passant de 898 à 1 751. La part des femmes passe ainsi de 3 % à 6 %. Pour le GFE 04, sur la même période le nombre de femmes employées est passé de 573 à 1 316 (+ 130 %). La part des femmes est passée de 4 % à 7 %.

Répartition des effectifs féminins par PCS	GFE 03			GFE 04		
	1999	2006		1999	2006	
Ouvriers qualifiés	9 %	7 %	↘	49 %	30 %	↘
Ouvriers non qualifiés	13 %	28 %	↗	40 %	56 %	↗
Artisans	14 %	7 %	↘	11 %	14 %	↗
Agents de maîtrise	4 %	5 %	↗			
Techniciens	52 %	38 %	↘			
Cadres et professions intellectuelles	9 %	14 %	↗			
Total femmes	100 %	100 %		100 %	100 %	

Source : INSEE - Recensements 1999 et 2006

Dans les deux GFE on remarque une hausse de la part des ouvrières non qualifiées et une baisse de la part des ouvrières qualifiées. Cette évolution des femmes vers les métiers sans qualification peut s'expliquer par l'amélioration des conditions de travail et d'hygiène sur les chantiers. Dans le GFE 03 la moitié des femmes étaient techniciennes en 1999, en 2006 elles n'étaient plus que 35 % mais sur la même période la part des femmes cadres passait de 9 % à 13 %.

Dans le GFE 03 le nombre de femmes en formation est passé de 44 à 72 (+ 64 %) entre 2002-2003 et 2008-2009. Mais la part des femmes n'augmente que d'un point (6 % à 7 %).

Dans le GFE 04 le nombre de femmes en formation est passé de 40 à 86 (+ 115 %) entre 2002-2003 et 2008-2009. La part des femmes est ainsi passée de 3 % à 7 %.

Pour les deux GFE on remarque une baisse du nombre de femmes dans les formations de hauts niveaux de qualifications (niveau II pour le GFE 03 et niveau III pour le GFE 04) alors que leur nombre augmente dans les autres niveaux de formation.

Les entreprises qui recrutent des femmes remarquent une amélioration au niveau des conditions relationnelles, mais aussi de sécurité et d'hygiène sur les chantiers.

Selon les professionnels, les femmes s'orientent plus facilement vers les métiers de finitions (GFE 04) tel que la peinture notamment. Le fait que les métiers du bâtiment et des travaux publics soient des métiers physiques et les problèmes d'installations sanitaires sur les chantiers freine l'arrivée des femmes.

Les entreprises ont toujours des difficultés pour féminiser ces métiers qui restent durs physiquement. Les femmes sont plus dans l'encadrement, on les retrouve conductrice de travaux par exemple. Elles sont plus présentes dans le GFE 04 que dans le 03. La féminisation des emplois passera par une adaptation des équipements sanitaires (toilettes, vestiaires...).

3) De meilleures conditions de travail

Ce qui s'était dit en 2004...

Une amélioration durable de l'attractivité passera par la résolution des problèmes de fond : pénibilité, horaires, salaires.

On note que les salaires ne participent plus à l'image négative, en effet les salaires sont comparables voire supérieurs à ceux de l'industrie (à niveaux équivalents).

Les principaux problèmes sont liés à l'hygiène, à la sécurité et à l'initiation à l'alcool.

L'ascenseur social semble être en panne en Poitou-Charentes et difficile à mettre en place (structures plates sans vraies structures hiérarchiques).

Le travail est beaucoup moins pénible, les salariés utilisent de plus en plus des mini pelles, des plaques vibrantes télécommandées, les charges sont allégées et les salariés ne portent plus les sacs de ciment à la main.

En cinq ans il y a eu une forte mécanisation qui a permis de soulager les ouvriers. D'un métier à un autre les conditions sont différentes mais le bâtiment reste un secteur où le travail est physique.

Le problème d'alcool sur les chantiers n'est plus aussi notable, aujourd'hui c'est plutôt la prise d'alcool dans un contexte festif qui nuit au travail du lendemain. Un nouveau problème prend en revanche de l'importance, celui de la prise de psychotropes.

Les conditions de travail restent relativement meilleures dans les travaux publics avec des rémunérations et des indemnités de déplacement plus favorables. Cependant les salariés des entreprises de travaux publics travaillent à l'extérieur et sont confrontés aux problèmes météorologiques. Le travail dans le gros œuvre reste toujours beaucoup plus physique que celui du second œuvre.

La sécurité sur le chantier est une question de plus en plus présente, mais on observe toujours une plus ou moins grande adhésion des salariés de certains corps de métiers aux nouveaux process de sécurité proposés dans l'entreprise. Selon le groupe de travail, dans les qualités attendues pour un recrutement, les entreprises demandent de plus en plus de personnes capables de respecter des consignes et surtout les consignes de sécurité, car encore aujourd'hui des salariés refusent leurs EPI⁽²²⁾. Certaines entreprises parlent d'un travail moins physique mais plus stressant avec des temps de travail diminués et des prix qui se négocient à la baisse...

On voit apparaître de nouveaux risques : chute de toitures avec l'installation des panneaux photovoltaïques par exemple. Le taux de fréquence des accidents diminue mais la gravité augmente. Les jeunes d'aujourd'hui font plus attention qu'avant à leur santé et prennent moins de risques.

L'hygiène sur les chantiers s'est améliorée mais reste toujours un frein à la féminisation. C'est en affichant clairement les coûts de chantier aux maîtres d'ouvrages, comme ceux de la gestion des déchets, du nettoyage de chantier, de l'installation de toilettes/vestiaires de chantier... que les conditions de travail pourront encore s'améliorer. Ces coûts sont trop souvent « cachés » pour gagner en productivité mais gagnent à être valorisés.

(22) Equipements de Protection Individuelle

4) Une image des métiers qui continue de s'améliorer

Ce qui s'était dit en 2004...

Le bâtiment a une image peu attractive et des difficultés pour recruter, notamment les jeunes et les femmes.

Cependant selon les professions les niveaux les situations sont contrastées.

L'image des métiers du bâtiment semble décalée par rapport à la réalité.

L'amélioration de l'image et du recrutement implique la poursuite d'efforts concertés, soit un travail de longue haleine.

Les phases d'intégration dans l'entreprise et de construction du projet professionnel sont primordiales, ce sont des moments clés de la construction de l'image du métier.

Les formations des GFE 03 et 04 sont attractives (taux de sélectivité⁽²³⁾ supérieur à 150⁽²⁴⁾).

Le groupe de travail explique que l'image s'améliore pour le public en orientation. Les jeunes dans les collèges sont plus à l'écoute des présentations des métiers. On note un regain d'intérêt. Cependant les efforts de communication de tous types ne doivent pas cesser pour que les effets perdurent (à chaque arrêt de campagne de communication les entreprises le ressentent).

Selon les professionnels du secteur, l'image des métiers des GFE 03 et 04 n'a jamais été aussi bonne qu'aujourd'hui et ce grâce au verdissement des formations lié à l'influence du développement durable.

Grâce à l'amélioration des conditions de travail et grâce au développement durable qui vient embellir l'image des métiers du BTP, les métiers sont moins perçus comme salissants, pénibles, fatiguants, mal payés.

Les métiers du gros œuvre bénéficient cependant d'une moins bonne image que les métiers du second œuvre.

Plus l'image est bonne plus les métiers sont attractifs et plus on recrute facilement, il faut pour cela faire la promotion des métiers du bâtiment et des travaux publics.

Mais aujourd'hui la situation est paradoxale car le nombre de jeunes attirés par le bâtiment augmente alors qu'aujourd'hui les entreprises ne peuvent pas embaucher.

Il y a moins d'orientation par défaut. Désormais les avantages du BTP sont mieux connus.

5) Un rajeunissement des effectifs et des départs à anticiper

Ce qui s'était dit en 2004...

Une activité en reprise, des professionnels âgés, une mauvaise image, provoquent des pénuries de main d'œuvre et des difficultés de transmission des entreprises.

Pour le GFE 03, en 1999 la classe d'âge la plus importante était celle des 45-49 ans qui représentait 16 % des effectifs. En 2006 elle ne représente plus que 14 %. En 2006 la classe la plus importante est celle des moins de 25 ans.

On remarque dans l'ensemble du GFE 03 une hausse des moins de 25 ans (+ 81 %) et une hausse des plus de 55 ans (+ 20 %) entre 1999 et 2006.

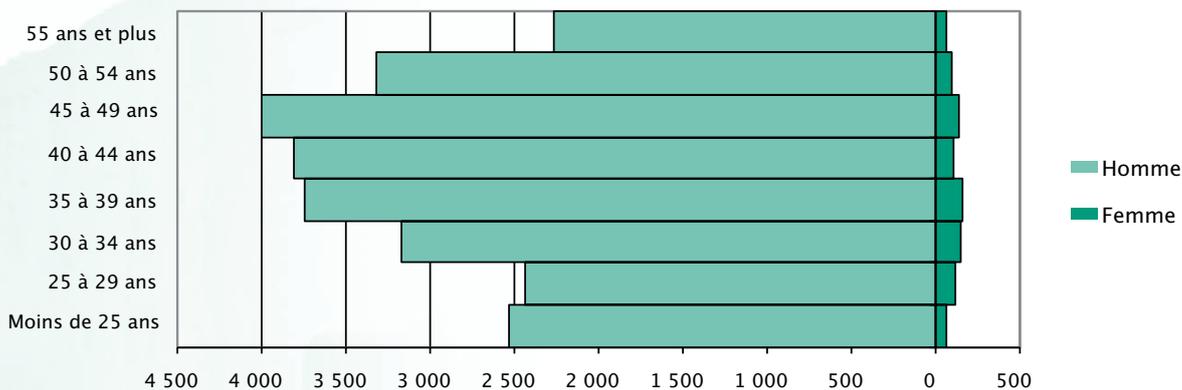
La hausse des moins de 25 ans peut s'expliquer en partie par le fait que les étudiants travaillant l'été dans le BTP sont comptés à partir de 2006 dans le GFE alors qu'en 1999 ils n'étaient pas comptés dans la population active occupée.

(23) Taux de sélectivité pour une formation : Nombre de vœux n°1 pour la formation / nombre de places disponibles *100

(24) En dessous de 150, le Rectorat considère qu'il y aura des difficultés à remplir les sections.

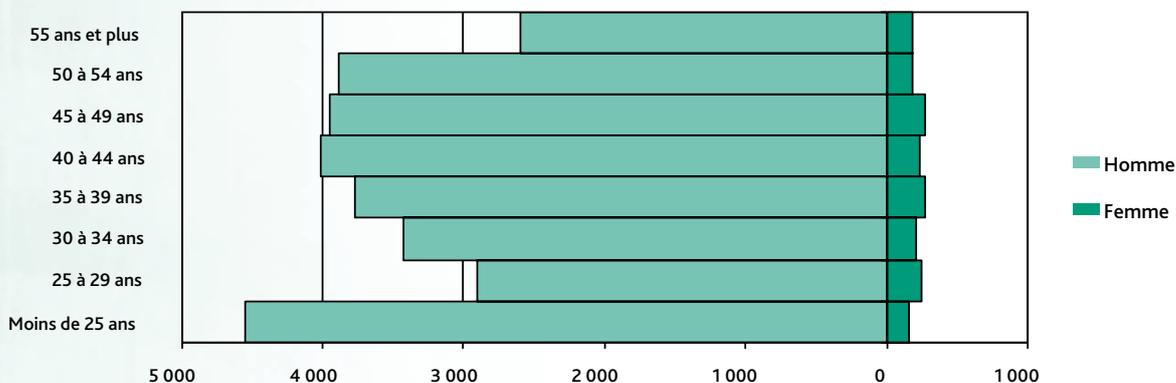
On remarque une féminisation pour toutes les classes d'âge.
 Dans 5 ans, 2 800 personnes du GFE 03 seront en âge de partir à la retraite.

GFE 03 1999 Pyramide des âges



Source : INSEE - Recensement 1999

GFE 03 2006 Pyramide des âges



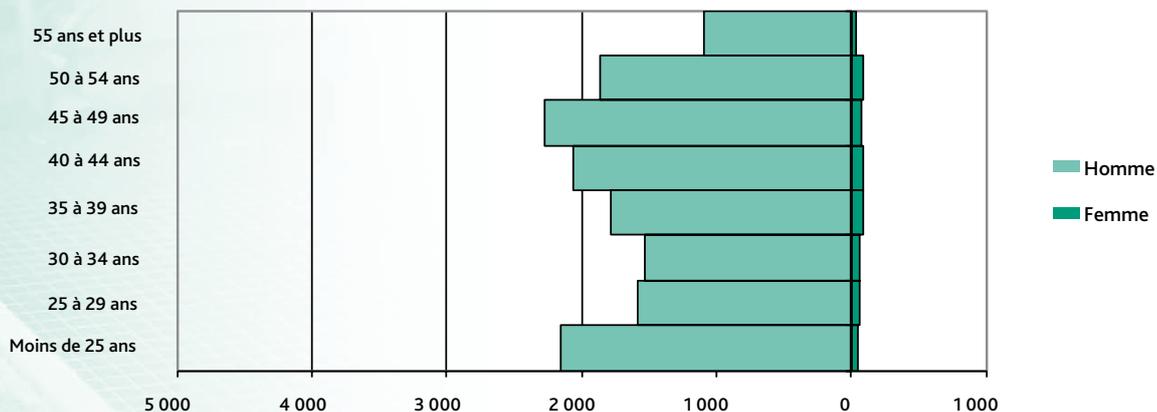
Source : INSEE - Recensement 1999

Pour le GFE 04, en 1999, la classe d'âge la plus importante est celle des 45-49 ans (16 %). En 2006, ce sont les jeunes les plus présents (21 %). La forte hausse des jeunes (+ 94 %) est aussi à prendre avec précaution pour les mêmes raisons que pour le GFE 03.

On note ici aussi le déséquilibre entre les effectifs féminins et masculins du GFE 04.

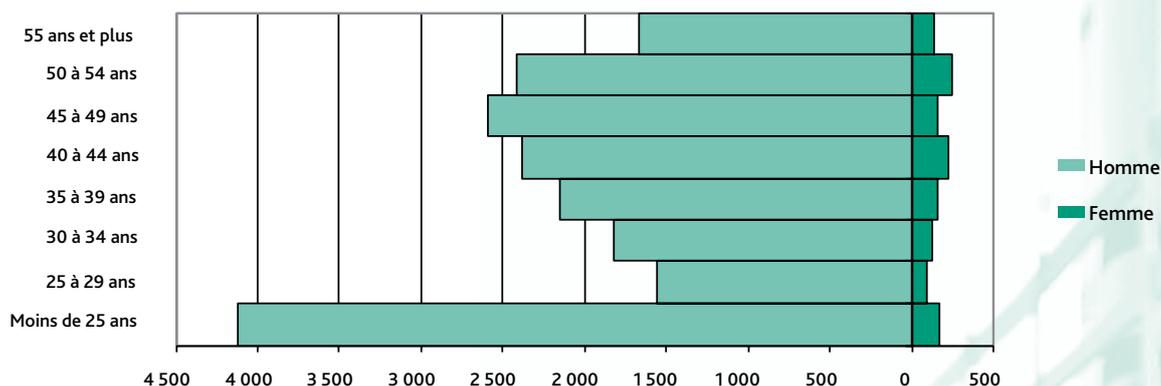
Dans 5 ans, près de 1 800 personnes du GFE 04 seront en âge de partir à la retraite.

GFE 04 1999 Pyramide des âges



Source : INSEE - Recensement 1999

GFE 04 2006 Pyramide des âges



Source : INSEE - Recensement 2006

Selon le CCCA-BTP, la politique de renouvellement quantitative de la main d'œuvre dans le BTP, a porté ses fruits puisque la proportion des jeunes de moins de 25 ans a fortement augmenté et ce sur tous les niveaux.

Le tableau de bord mis en place avec la cellule économique montre que le taux de jeunes de moins de 25 ans est en train d'augmenter avec une baisse de l'apprentissage sur les deux dernières années. Le fort recrutement de jeunes de moins de 25 ans a induit une hausse des qualifications.

Selon la CERC, dans le secteur de la construction, la part des jeunes de moins de 25 ans a augmenté de cinq points entre 2002 et 2007 (passant de 10 % à 15 %). L'âge moyen était de 40 ans et est passé à 37 ans.

La fonction de maître d'apprentissage est de plus en plus présente et valorisée dans l'entreprise.

Selon l'INSEE⁽²⁵⁾, en Poitou-Charentes, 22 % des actifs des GFE 03 et 04 sont des seniors (50-64 ans) contre 25 % tous GFE confondus. Selon cette enquête (scénario central)⁽²⁶⁾, on estime qu'en Poitou-Charentes, **31 % des actifs des GFE 03 et 04 partiront à la retraite entre 2006 et 2020**, contre 35 % tous GFE confondus. Les actifs qui ont le plus fort taux de départ à la retraite pour la période 2006-2020 dans le BTP sont les ouvriers des travaux publics, du béton et de l'extraction (40 %) et les actifs qui seront les plus nombreux à partir seront les ouvriers qualifiés du bâtiment, second œuvre.

6) Marché du travail (Pôle emploi – DIRECCTE Poitou-Charentes)

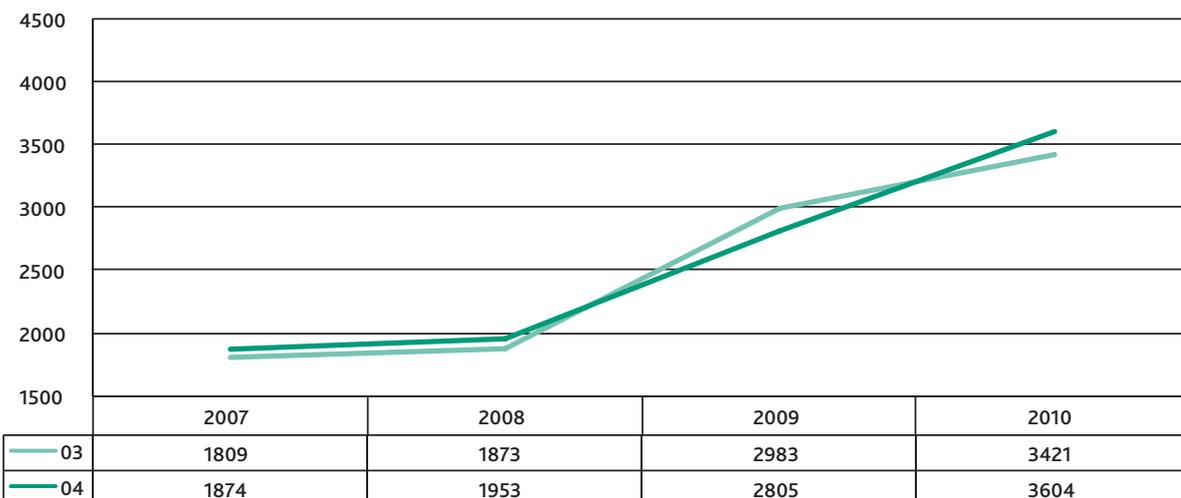
Dans le GFE 03 et 04 **les offres d'emploi sont en baisse** de respectivement 38 % et 18 % entre 2006 et 2009. En comparaison, tous GFE confondus, le nombre d'offres a baissé de 12 %. Les demandeurs d'emplois sont eux en forte hausse entre mars 2006 et mars 2009 : ils ont augmenté de 57 % dans le GFE 03 et de 37 % dans le GFE 04.

Note de lecture : Les comparaisons entre les offres d'emploi d'une année n se font avec les demandeurs d'emploi du 31 mars de l'année n+1. En raison du changement de nomenclature ROME survenu en 2010, l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi sur la période mars 2007/mars 2010 est à prendre avec précaution (pour comparer avec l'évolution des offres d'emploi entre 2006 et 2009). A titre d'information nous avons donc évoqué l'évolution entre mars 2006 et mars 2009.

(25) Source : Insee - Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 – Enquête Seniors

(26) Le scénario central repousse d'un an l'âge de fin de carrière

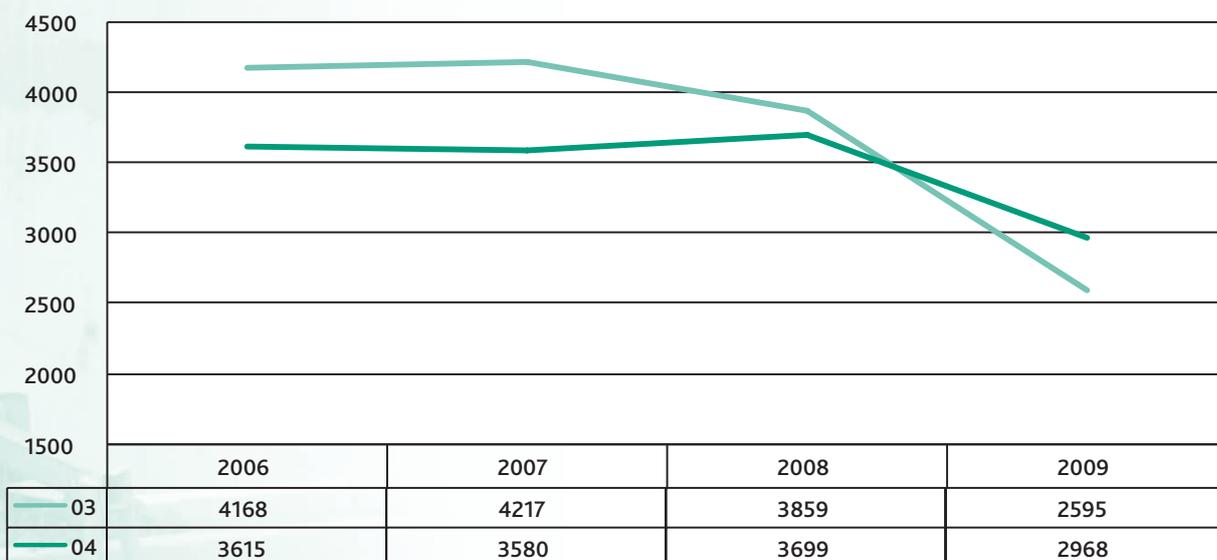
Evolution du nombre de demandeurs d'emploi (cat A et B) du GFE 03 et 04 entre mars 2007 et mars 2010



Sources: Pôle emploi - DIRECCTE Poitou-Charentes

➤ **Attention en raison du changement de nomenclature ROME survenu en 2010 les champs de définition des deux GFE ont changé.**

Evolution du nombre d'offres d'emploi dans le GFE 03 et 04 entre 2006 et 2009



Sources: Pôle emploi - DIRECCTE Poitou-Charentes

GFE 03 :

Au 31 mars 2010, 3 421 personnes sont inscrites à Pôle emploi dans un métier du GFE 03, soit 4 % des demandeurs d'emploi en région.

Parmi eux, 26 % de demandeurs d'emplois de moins de 26 ans, soit 5 points de plus que la moyenne régionale.

Les femmes quant à elles, représentent 4 % des demandeurs d'emplois alors qu'elles représentent 6 % des actifs occupés. Elles sont très présentes en tant que demandeuses d'emplois dans les métiers liés aux études géologiques (59 % de femmes).

26 % des demandeurs d'emploi du GFE le sont depuis plus d'un an, ce taux est de 7 points inférieur au taux moyen en région.

Parmi ces 3 421 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, la moitié (53 %) a un niveau de formation de niveau V, 24 % sont sans diplôme (niveau VI et VBis).

Les métiers de la « conduite et encadrement de chantier – travaux » et ceux de « l'encadrement » ont une majorité de demandeurs d'emplois de niveau III.

En 2009, Pôle emploi a enregistré 2 595 offres d'emplois dans les métiers du GFE 03 ce qui représente une baisse de 38 % du nombre d'offres d'emploi depuis 2006 soit la deuxième plus forte baisse après le GFE 11 (Exploitation forestière – Travail du bois). La baisse des offres se ressent principalement sur les métiers d'agents de maîtrise, techniciens et ingénieurs du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction (-45 %). En 2009, la part des offres durables s'élève à 41 % dans le GFE 03 contre 36 % tous GFE confondus. Cependant la part des offres durables, après avoir augmenté a brusquement chuté avec la crise.

GFE 04 :

Au 31 mars 2010, 3 604 personnes sont inscrites à Pôle emploi dans un métier du GFE 04, soit 4 % des demandeurs d'emploi en région.

Parmi eux, 26 % de demandeurs d'emplois de moins de 26 ans, soit 5 points de plus que la moyenne régionale.

Les femmes quant à elles, représentent 9 % des demandeurs d'emplois alors qu'elles représentent 7 % des actifs occupés. Elles sont très présentes en tant que demandeuses d'emplois dans les métiers liés de conception et d'études (71 % de femmes).

29 % des demandeurs d'emploi du GFE, le sont depuis plus d'un an, ce taux est de 4 points inférieur au taux moyen en région.

Parmi ces 3 604 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, 71 % ont un niveau de formation de niveau V, 17 % sont sans diplôme (niveau VI et VBis).

En 2009, Pôle emploi a enregistré 2 968 offres d'emplois dans les métiers du GFE 04 soit une baisse de 18 % du nombre d'offres d'emploi entre 2006 et 2009. Les métiers du GFE 04 les plus touchés par la diminution des offres d'emploi sont les « monteur/monteuse plaquiste en agencements » (-45 % d'offres) et les « poseur/poseuse de revêtements rigides » (-42 % d'offres). En revanche les offres d'emploi d'ouvriers de l'étanchéité et de l'isolation ont augmenté de 90 %. En 2009, la part des offres durables s'élève à 38 % dans le GFE 04 (soit deux points de plus que le taux moyen des GFE) mais cette part a chuté de 10 points en un an.

Dans les deux GFE la part des offres durables a chuté avec la crise, les CDI sont plus rares, les perspectives d'emplois pour les demandeurs d'emplois et les jeunes formés sont donc pour l'instant moins avantageuses.

Les métiers du BTP sont souvent classés « en tension » à cause des difficultés de recrutement récurrentes dans ce secteur. Selon le CCCA-BTP, le secteur a longtemps souffert d'une absence de filière structurée mais les politiques d'élargissement des filières de formation aux niveaux IV, III et II ont permis de répondre plus précisément aux besoins des entreprises. Aujourd'hui, les besoins restent importants et le BTP doit faire face à une nouvelle difficulté : l'évolution des matériaux qui a généré des besoins de compétences nouvelles.

Selon l'enquête BMO⁽²⁷⁾ 2010 de Pôle emploi, dans le BTP, les quatre métiers pour lesquels les projets de recrutement sont les plus élevés en 2010 sont :

- Maçons : 544 projets de recrutement (dont 64 % jugés difficiles).
- Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment : 352 projets de recrutement (dont 39 % jugés difficiles).
- Plombiers chauffagistes : 235 projets de recrutement (dont 47 % jugés difficiles).
- Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment : 229 projets de recrutement (dont 66 % jugés difficiles).

(27) Enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO 2010)

On note ici le paradoxe des maçons avec de forts projets de recrutement et de nombreux demandeurs d'emploi mais des difficultés de recrutement qui persistent. Le problème peut s'expliquer en partie par les codages ROME⁽²⁸⁾ car les demandeurs d'emploi peuvent s'inscrire à Pôle emploi en tant que maçon sans en avoir le diplôme ou les qualifications et ne sont donc pas intéressants pour les entreprises qui du coup ne trouvent pas de main d'œuvre. Notons aussi que l'enquête BMO évoque des projets de recrutement et non des offres.

C. EVOLUTION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Niveaux de formation définis par la circulaire interministérielle n°11-67-300 du 11 juillet 1967 :

Niveau 6 : sorties du premier cycle du second degré (6ème, 5ème, 4ème) et des formations pré-professionnelles en un an (CEP, CPPN et CPA)

Niveau 5 bis : sorties de 3ème et des classes de second cycle court avant l'année terminale (dans les statistiques officielles, le niveau 6 inclut souvent le niveau 5 bis)

Niveau 5 : sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale

Niveau 4 : sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-bac avant d'atteindre le niveau 3

Niveau 3 : sorties avec un diplôme de niveau BAC + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles de formation sanitaire et sociale, etc.)

Niveaux 2 et 1 : sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire ou un diplôme de grande école

1) Recrutement : un équilibre entre qualification et motivation

Ce qui s'était dit en 2004...

Le BTP a besoin de salariés motivés, compétents et qualifiés. On demande de plus en plus de savoir-être (motivation) aux futurs professionnels du BTP.

On observe une faible employabilité et faible une autonomie des jeunes diplômés.

Dans tous les domaines et professions du BTP le besoin de compétences se fait de plus en plus grand.

On passe d'une situation de réponse à un cahier des charges à une situation d'offreur de prestations.

Il est nécessaire de mobiliser toutes les ressources humaines potentielles en élargissant les recrutements.

Alors que l'image des métiers s'est améliorée et que l'on observe un engouement pour les métiers du bâtiment et des travaux publics, les entreprises n'embauchent que très peu. De plus elles reconnaissent n'accueillir que peu de stagiaires. La crise a affaibli les entreprises et mis en évidence les problèmes de gestion. Pendant cette période de crise qui ralentit fortement les embauches, les entreprises peuvent se permettre d'être exigeantes lors qu'elles recrutent.

Les entreprises de travaux publics recrutent souvent des intérimaires et s'ils sont motivés et compétents l'entreprise leur propose de les former et de les garder.

Les chefs d'entreprises déplorent parfois un manque de compétences et de qualifications des jeunes recrutés. Pour certains le CAP n'a plus la même valeur technique qu'avant (« Un ancien CAP c'est le Bac pro d'aujourd'hui au niveau des compétences »).

Aujourd'hui les entreprises recrutent majoritairement au niveau V (notamment dans les contrats d'apprentissage), et ne recrutent plus que très peu de personnel sans qualification.

On ne note pas de révolution en termes de compétences mais plutôt une manière différente d'appréhender et de gérer un chantier.

Ces évolutions sont en corrélation avec la carte des formations qui s'oriente vers de plus en plus de bacs professionnels.

Le rôle de formateur de l'entreprise est de plus en plus important.

L'implication dans le travail et l'autonomie sont des attentes majeures des entreprises qui semblent assez difficiles à satisfaire. Les professionnels sont presque autant attentifs au diplôme qu'à la motivation, au potentiel et à la volonté d'apprendre des demandeurs d'emploi. Le comportement et l'intégration dans l'entreprise deviennent des composantes très importantes aussi.

Il y a cependant beaucoup moins d'embauches de personnes sans aucun diplôme.

Trois types de compétences sont recherchées : les compétences traditionnelles dans les cœurs de métier du bâtiment, celles liées aux évolutions des produits et des modes de construction et les compétences relationnelles (relation client, conseil).

Les incompréhensions entre jeunes et adultes trouvent leur prolongement dans les entreprises par des difficultés d'insertion et d'intégration des nouveaux salariés dans les entreprises. Les ruptures de contrats, notamment en apprentissage, bien qu'en baisse, restent importantes (10 % environ). Bien conscients de ces difficultés, les différents acteurs sont mobilisés : la profession au travers du titre MAC (maître d'apprentissage confirmé) et la Région avec la mise en place du réseau des 25 Conseillers Tuteurs en Insertion (CTI) sur le territoire régional.

La demande de niveau IV n'a pas forcément progressé et les niveaux V ont une image moins favorable. L'attractivité du métier ne dépend pas uniquement de son image mais aussi des opportunités qu'il offre. Dans le BTP on privilégie la promotion en interne plutôt que le recrutement. Auparavant les salariés motivés pouvaient accéder au poste de conducteur de travaux en interne aujourd'hui la progression en interne a tendance à s'arrêter au poste de chef de chantier.

2) Baisse des premiers niveaux de qualifications

GFE 03	1999		2006			Evolution effectifs 1999/2006
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Niveau de formation des actifs occupés						
I-II	881	3 %	1 603 ↗	5 % ↗		82 %
III	1 379	5 %	2 281 ↗	7 % ↗		65 %
IV	2 072	8 %	3 612 ↗	12 % ↗		74 %
V	11 275	44 %	13 704 ↗	44 % =		22 %
VI	10 139	39 %	9 638 ↘	31 % ↘		-5 %
Total	25 746	100 %	30 840 ↗	100 %		20 %

Source: INSEE - Recensements 1999 et 2006

On remarque une baisse du nombre d'actifs occupés sans qualification (niveau VI) de 5 % entre 1999 et 2006.

Dans le GFE 03, en termes de professions, le nombre de cadres et professions intellectuelles supérieures a été multiplié par deux (+ 102 %), entre 1999 et 2006⁽²⁹⁾, les ouvriers non qualifiés ont progressé de 52 %, les techniciens de 36 % et les ouvriers qualifiés de 4 %. Le nombre d'artisans a diminué de 28 %.

GFE 04	1999		2006		Evolution effectifs
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Niveau de formation des salariés					1999/2006
I-II	71	0 %	199 ↗	5 % ↗	180 %
III	142	1 %	513 ↗	7 % ↗	261 %
IV	825	6 %	2 136 ↗	12 % ↗	159 %
V	9174	62 %	11 499 ↗	44 % ↘	25 %
VI	4686	31 %	5 671 ↗	31 % ↘	21 %
Total	14898	100 %	20 018 ↗	100 %	34 %

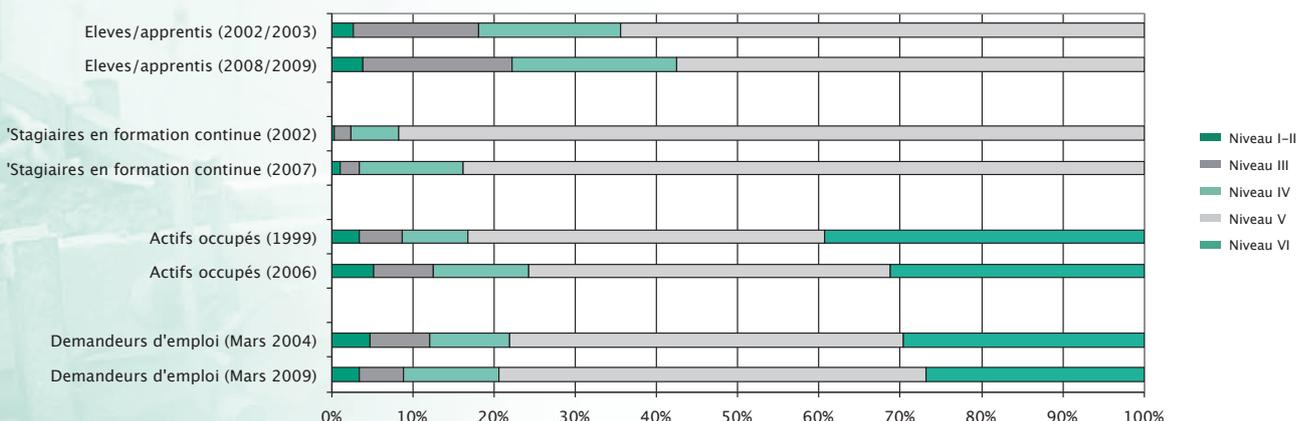
Source: INSEE - Recensement 1999 et 2006

Dans le GFE 04, les actifs occupés de niveaux I-II sont désormais 199 en Poitou-Charentes contre 71 en 1999. Cette forte évolution témoigne de la montée en qualification des effectifs. Le nombre de personnes en emploi sans qualifications (niveau VI) ne diminue pas, mais la part des actifs occupés de niveau V et VI diminue comme dans le GFE 03.

Concernant les évolutions par professions entre 1999 et 2006 on note une hausse de toutes les CSP⁽³⁰⁾, + 58 % pour ouvriers non qualifiés, + 51 % pour les artisans et + 11 % pour les ouvriers qualifiés.

Selon le groupe de travail les entreprises ne recrutent quasiment plus de personnes sans qualification. En effet elles recherchent des salariés de plus en plus autonomes et polyvalents ce qui nécessite en général d'être qualifié.

Répartition par niveau de formation des élèves et apprentis, des stagiaires de la formation continue, des actifs occupés et des demandeurs d'emploi du GFE 03



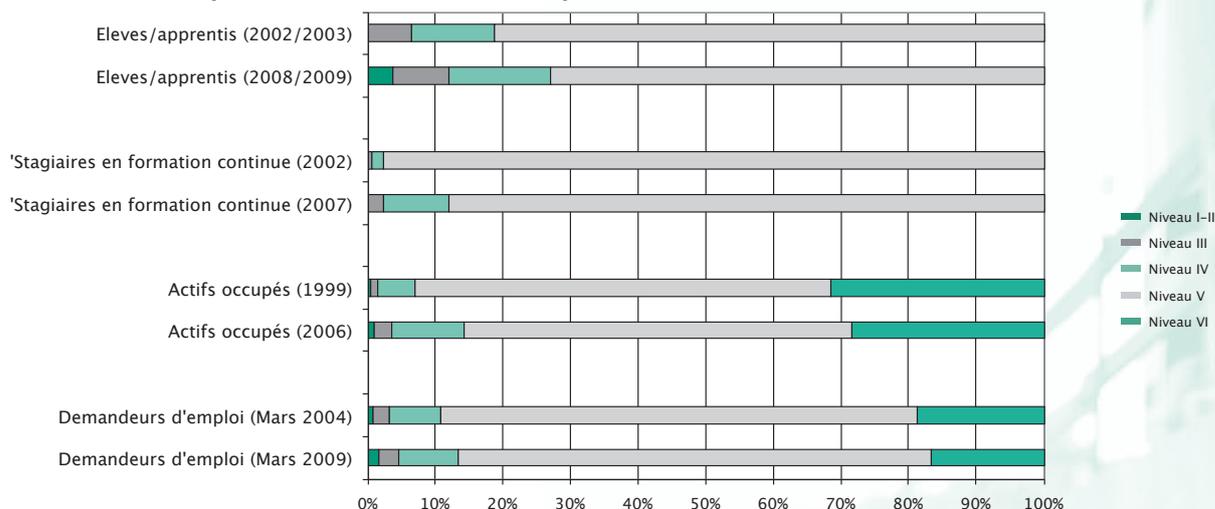
Sources: Rectorat, DRAAF, DRASS, Région - Années Scolaires 2002/2003 et 2008/2009 ; AFPA, Pôle Emploi, CNASEA, DIRECCTE, Région Poitou-Charentes - Années civiles 2002 et 2007 ; INSEE - Recensement 1999 et 2006 ; Pôle Emploi - DIRECCTE Poitou-Charentes - Mars 2004 et Mars 2009.

Pour le GFE 03, on note effectivement une baisse des niveaux VI autant pour les actifs que pour les demandeurs d'emploi et une baisse des niveaux V pour les élèves et apprentis. Ce graphique nous montre l'importance du niveau V en formation professionnelle continue (financée sous fonds publics).

(29) Ces comparaisons sont à prendre avec précaution car il y a eu entre 1999 et 2006 un changement de nomenclature PCS (2003) et nous rappelons aussi que le recensement des actifs par PCS est basé sur du déclaratif.

(30) Catégories socioprofessionnelles

Répartition par niveau de formation des élèves et apprentis, des stagiaires de la formation continue, des actifs occupés et des demandeurs d'emploi du GFE 04



Sources: Rectorat, DRAAF, DRASS, Région - Années Scolaires 2002/2003 et 2008/2009 ; AFPA, Pôle Emploi, CNASEA, DIRECCTE, Région Poitou-Charentes - Années civiles 2002 et 2007 ; INSEE - Recensement 1999 et 2006 ; Pôle Emploi - DIRECCTE Poitou-Charentes - Mars 2004 et Mars 2009.

Pour le GFE 04, on remarque aussi une baisse des niveaux VI pour les actifs et les demandeurs d'emploi. La part d'élèves et d'apprentis de niveau V a diminué elle aussi. Entre 2002 et 2007, la part des niveaux V en formation professionnelle continue (financée sous fonds publics) a diminué laissant place à des niveaux IV.

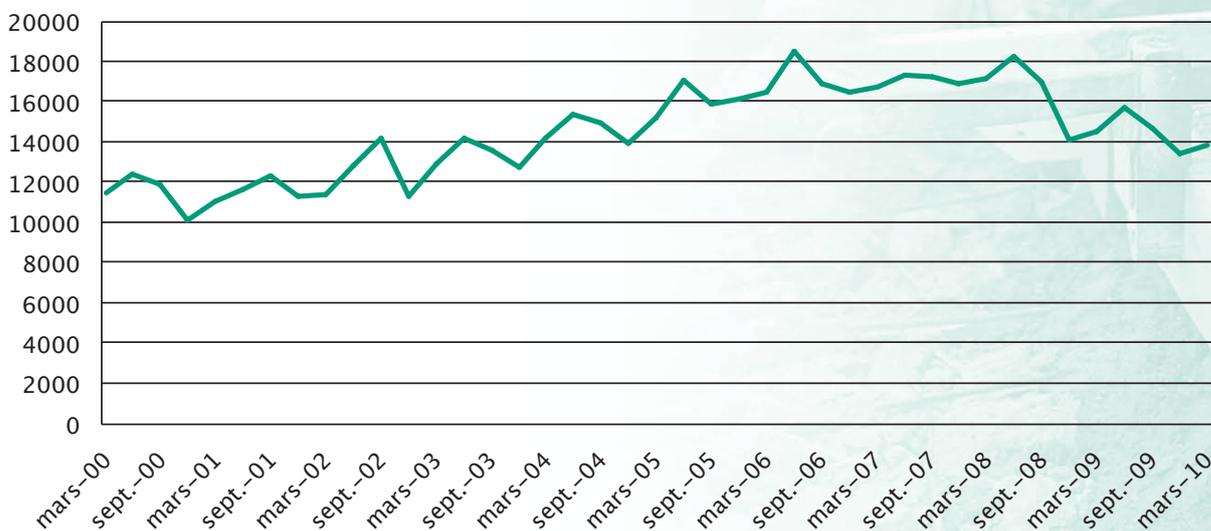
3) Intérim

Ce qui s'était dit en 2004...

L'intérim apparaît comme une réponse en termes de ressources humaines aux cycles d'activité et aux ajustements conjoncturels. On retrouve le noyau dur et les intérimaires en cas de surcroît de travail (avec des profils de candidats de plus en plus diplômés).

Le taux de recours à l'intérim était de 9,9 % en 2006 et de 8,1 % en 2008.

Evolution du nombre de contrats intérim dans le secteur de la construction entre mars 2000 et mars 2010



Source : DIRECCTE Poitou-Charentes

Sur les 10 dernières années, les contrats en intérim conclus dans le secteur de la construction représentent 16 % du total des contrats conclus en région.

On note une chute exceptionnelle (effet crise) du nombre de contrats en intérim entre juin 2008 et décembre 2008 (- 4 000 contrats).

L'évolution des contrats d'intérim suit un cycle : haussier entre décembre et juin et baissier de juin à décembre. Les amplitudes d'augmentation et de diminution ont été amplifiées après la crise. Cependant le pic post crise de juin 2009 (15 724 intérimaires) reste largement inférieur au niveau d'équilibre des années précédentes.

Cette tendance est celle du secteur de la construction, la tendance observée n'est pas la même pour toutes les branches (les travaux publics notamment).

4) Nouvelles formes d'entreprises, nouveaux repreneurs

En 2009, l'Etat a créé le statut d'auto entrepreneur. Selon les professionnels, cette nouvelle forme de concurrence pour les entreprises traditionnelles du BTP n'a finalement pas beaucoup d'effet sur l'activité. Cependant, en 2009, sur les 2 000 créations d'entreprises dans le secteur du BTP, 62 % sont des créations auto entrepreneur.

On remarque un nouveau profil de repreneurs d'entreprises : des cadres qui ne sont pas du milieu du BTP et qui n'ont pas de connaissances techniques du BTP mais qui savent gérer une entreprise et du personnel.

Pour pouvoir proposer une offre globale à leur client les entreprises auront de plus en plus intérêt à se regrouper (association ou groupement).

5) Apprentissage : une voie privilégiée

Ce qui s'était dit en 2004...

On note une hausse de l'apprentissage.

Il reste à s'assurer d'un nombre suffisant de maître d'apprentissage ce qui suppose une reconnaissance de ce rôle sur le plan économique et social.

Il y a des employeurs qui forment les apprentis et des employeurs qui emploient des apprentis.

Dans le GFE 03, le nombre d'apprentis est passé de 443 (2002/2003) à 557 (2008/2009) soit une augmentation de 26 %. Pourtant, le taux d'apprentis est resté sensiblement le même (de 57 % à 56 %).

Pour le GFE 04, le nombre d'apprentis a subi une légère diminution de 4 % entre les années scolaires 2002/2003 et 2008/2009. Le poids de l'apprentissage s'est tassé de 73 % à 68 %.

En comparaison, tous GFE confondus, le taux d'apprentis est de 24 % en 2002/2003 et de 30 % en 2008/2009.

On remarque donc que les taux des GFE 03 et 04 sont largement supérieurs à la moyenne, cependant il faut noter que tous GFE confondus le taux d'apprentis augmente de 6 points alors que dans les deux GFE du bâtiment, ce taux baisse (d'un point pour le GFE 03 et de 5 points pour le GFE 04).

Par conséquent, nous avons assisté à un léger rééquilibrage de la formation initiale par voie scolaire.

Les entreprises de travaux publics qui ne faisaient pratiquement pas d'apprentissage avant 2000 ont beaucoup évolué sur la question depuis.

Selon les professionnels des métiers des GFE 03 et 04, l'apprentissage occupe une place mais demande un effort de formation à l'entreprise. Cela permet de se confronter à la réalité du terrain.

(Plus d'informations sur l'apprentissage page 28)

6) Formation professionnelle continue

Ce qui s'était dit en 2004...

La formation continue est perçue comme un moyen indispensable pour accompagner la montée du niveau des qualifications.

Volonté d'utiliser la formation professionnelle comme un instrument de gestion des ressources humaines au niveau du secteur.

Sans compter la formation continue financée par les entreprises, le nombre des stagiaires en fin de stage est supérieur à celui des élèves sortants sur le marché du travail.

On observe un fort enjeu autour de la formation professionnelle continue pour former les salariés aux nouvelles méthodes et réglementations liées aux économies d'énergie. Certaines entreprises sont septiques tandis que d'autres anticipent les besoins de formation.

L'enjeu de la formation professionnelle continue des chefs d'entreprises est de leur apporter une vision globale, les formations plus techniques sont réservées aux ouvriers. On note aussi l'importance de se former aux évolutions réglementaires (environnement, sécurité, hygiène). De nouvelles compétences attendues liées au diagnostic thermique et au conseil client vont nécessiter une formation continue des salariés.

D. EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION

Ce qui s'était dit en 2004...

L'offre de formation n'est, globalement pas contestée dans son volume, ses structures ou sa répartition géographique. On remarque cependant des difficultés pour remplir les formations par les profils attendus par les professionnels.

Les entreprises rencontrées sont plutôt satisfaites de l'offre de formation, notamment les professionnels des travaux publics suite aux ouvertures de places en formation. Le niveau requis glisse vers le niveau IV mais les niveaux V ont encore largement leur place dans les métiers du bâtiment et des travaux publics.

Cependant les professionnels sont septiques quant aux bénéfices de la réforme des bacs professionnels en trois ans. La durée de formation leur semble un peu courte, ils craignent que les jeunes aient peut être besoin de formations continues complémentaires. Les débouchés du bac pro méritent d'être connus de tous les étudiants pour éviter les désillusions. Le bac pro n'a pas de spécialité, il semble moins préparer à un métier selon les professionnels.

On note que l'obtention d'une certification intermédiaire (CAP ou BEP) n'est pas nécessaire à l'obtention du bac pro en apprentissage mais obligatoire sous statut scolaire. Elle permet à l'apprenti de savoir où il en est dans l'acquisition de ses compétences.

1) Effectifs en formation

Evolution des effectifs en formation initiale (élèves et apprentis) du GFE 03 entre 2002 et 2009

Diplôme GFE 03	Effectifs 2002-2003		Effectifs 2009-2010			Evolution 02/03 - 09/10	
Total niveau V	501	64 %	544	↗	53 %	↗	9 %
Total niveau IV	135	17 %	228	↗	22 %	↗	69 %
Total niveau III	120	15 %	182	↗	18 %	↗	52 %
Total niveau I-II	21	3 %	65	↗	6 %	↗	210 %
Toutes formations	777	100 %	1019	↗	100 %		31 %

Sources: Rectorat, DRAAF, DRASS, Région -Années scolaires 2002 / 2003 et 2009 / 2010

Evolution des effectifs en formation initiale (élèves et apprentis) du GFE 04 entre 2002 et 2009

Diplôme GFE 04	Effectifs 2002-2003		Effectifs 2009-2010			Evolution 02/03 - 09/10	
Total niveau V	946	81 %	842	↗	70 %	↗	-11 %
Total niveau IV	143	12 %	191	↗	16 %	↗	34 %
Total niveau III	75	6 %	121	↗	10 %	↗	61 %
Total niveau I-II			56	↗	5 %	↗	
Toutes formations	1164	100 %	1210	↗	100 %		4 %

Sources: Rectorat, DRAAF, DRASS, Région -Années scolaires 2002 / 2003 et 2009 / 2010

On note une élévation générale du niveau de qualification en formation initiale : si les élèves et apprentis de niveau V du GFE 03 ont augmenté entre 2002 et 2009, ceux du GFE 04 ont diminué. La part des élèves et apprentis de niveau V a diminué pour les deux GFE, passant 64 % à 53 % des effectifs en formation pour le GFE 03 et de 81 % à 70 % pour le GFE 04. L'appareil de formation a bien sur évolué dans ce sens. Selon le groupe de travail l'appareil de formation convient aux besoins des entreprises, bien qu'il y ait cependant toujours des besoins de formation pour la maçonnerie. Les entreprises attendent de la formation initiale qu'elle fournisse aux élèves une formation technique de base solide.

2) Niveau de formation par apprentissage et voie scolaire

Ce qui s'était dit en 2004...

L'apprentissage a une part de plus en plus importante, notamment en niveau V.
Les formations liées aux GFE 03 et 04 sont surtout basées en Charente-Maritime.
On attend notamment plus de compétences et d'autonomie pour le niveau V.
Le niveau de qualification devra monter pour l'encadrement.

En 2004 le diagnostic emploi-formation avait noté que l'offre de formation en apprentissage dans le GFE 03 était trop faible et que celle du GFE 04 était suffisante. Des formations en apprentissage ont été ouvertes dans le GFE 03 ce qui peut expliquer la hausse du nombre d'apprentis. L'offre de formation en apprentissage satisfait le groupe, qui souligne que le contexte de crise économique actuel n'est pas propice à l'accueil d'un apprenti ou d'un élève en stage.

Evolution des effectifs et de la part de l'apprentissage par niveau dans les formations du GFE 03 entre 2002 et 2009

GFE 03	2002/2003		2009/2010			
	Effectifs apprentis	Part d'apprentis	Effectifs apprentis	Evolution 02/03-09/10	Part d'apprentis	Evolution part d'apprentis
NIVEAU V	385	77 %	409	6 %	75 %	↗
NIVEAU IV	47	35 %	106	126 %	46 %	↗
NIVEAU III	12	10 %	54	350 %	30 %	↗
NIVEAU II			17		26 %	↗
Total apprentis	444	57 %	586	32 %	58 %	↗

Sources: Rectorat, DRAAF, DRASS, Région -Années scolaires 2002 / 2003 et 2009 / 2010

Evolution des effectifs et de la part de la voie scolaire par niveau dans les formations du GFE 03 entre 2002 et 2009

GFE 03	2002/2003		2009/2010			
	Effectifs voie scolaire	Part de la voie scolaire	Effectifs voie scolaire	Evolution 02/03-09/10	Part de la voie scolaire	Evolution part de la voie scolaire
NIVEAU V	116	23 %	135	16 %	25 %	↗
NIVEAU IV	88	65 %	122	39 %	54 %	↗
NIVEAU III	108	90 %	128	19 %	70 %	↗
NIVEAU II	21	100 %	48	129 %	74 %	↗
Total voie scolaire	333	43 %	433	30 %	42 %	↗

Sources: Rectorat, DRAAF, DRASS, Région -Années scolaires 2002 / 2003 et 2009 / 2010

L'apprentissage reste la voie privilégiée dans les formations du GFE 03 (58 % des élèves), cette part est stable depuis 2002 (57 %). Le nombre d'apprentis a augmenté de 32 % dans le GFE 03 entre 2002/2003 et 2009/2010. On note que la part d'apprentis diminue dans les formations de niveau V et augmente pour les autres niveaux. Plus le niveau augmente, plus l'évolution du nombre d'apprentis est forte. Ces tendances sont comparables à celles qui caractérisent les autres secteurs et métiers dans la région. Globalement, l'apprentissage n'est plus une voie réservée aux premiers niveaux de qualification : c'est également une voie d'excellence qui intègre les niveaux IV et supérieurs.

Evolution des effectifs et de la part de l'apprentissage par niveau dans les formations du GFE 04 entre 2002 et 2009

GFE 04	2002/2003		2009/2010			
	Effectifs apprentis	Part d'apprentis	Effectifs apprentis	Evolution 02/03-09/10	Part d'apprentis	Evolution part d'apprentis
NIVEAU V	783	83 %	653	-17 %	78 %	↗
NIVEAU IV	68	48 %	123	81 %	64 %	↗
NIVEAU III			17		14 %	↗
NIVEAU II						
Total apprentis	851	73 %	793	-7 %	66 %	↗

Sources: Rectorat, DRAAF, DRASS, Région -Années scolaires 2002 / 2003 et 2009 / 2010

Evolution des effectifs et de la part de la voie scolaire par niveau dans les formations du GFE 04 entre 2002 et 2009

GFE 04	2002/2003		2009/2010			
	Effectifs voie scolaire	Part de la voie scolaire	Effectifs voie scolaire	Evolution 02/03-09/10	Part de la voie scolaire	Evolution part de la voie scolaire
NIVEAU V	163	17 %	189	16 %	22 %	↗
NIVEAU IV	75	52 %	68	-9 %	36 %	↗
NIVEAU III	75	100 %	104	39 %	86 %	↗
NIVEAU II			56		100 %	↗
Total voie scolaire	313	27 %	417	33 %	34 %	↗

Sources: Rectorat, DRAAF, DRASS, Région -Années scolaires 2002 / 2003 et 2009 / 2010

Dans le GFE 04, on constate une diminution de sept points de la part de l'apprentissage (66 % des élèves en 2009/2010 contre 73 % en 2002/2003). Cela étant, cette part augmente énormément pour les formations de niveau IV (64 % d'apprentis en 2009/2010 contre 48 % en 2002/2003).

On forme plus mais pas de la même façon : la voie scolaire a investi les premiers niveaux de qualification et l'apprentissage davantage les hauts.

En conclusion, les améliorations de la carte des formations souhaitées à l'issue du diagnostic de 2004 ont été opérées : aujourd'hui la carte des formations semble équilibrée et convenir au plus grand nombre.

3) Formation continue

Ce qui s'était dit en 2004... La formation continue accompagne la montée des qualifications.

Dans le GFE 03 on observe une hausse de 22 % des effectifs de la formation continue sous financements publics entre 2002 et 2008 (581 et 708). En 2008, 87 % d'entre eux ont suivi une formation de niveau V. Parmi ces 708 stagiaires de la formation professionnelle continue financée sous fonds public, on retrouve 11 % de femmes, 45 % de jeunes de moins de 25 ans et 4,5 % de plus de 50 ans.

Dans le GFE 04 on observe une baisse de 14 % des effectifs de la formation continue entre 2002 et 2008 (587 et 507). En 2008, d'entre eux ont suivi une formation de niveau V. Parmi les stagiaires on compte 16 % de femmes, 40 % de jeunes de moins de 25 ans et 3 % de plus de 50 ans.

La formation professionnelle continue devra permettre de former les salariés aux nouvelles attentes des clients, aux nouvelles réglementations, à l'approche globale...

L'approche globale est abordée au travers des formations FEEBat et des initiatives sont accompagnées par les pouvoirs publics comme le label Eco-artisan qui intègre un volet formatif.

Il est difficile d'estimer combien de salariés il va falloir former car on ne sait pas si toutes les entreprises vont se préparer à ces nouveaux marchés. Les organismes de formation doivent cependant anticiper et former les formateurs.

Il sera aussi difficile pour les entreprises désirant former leurs salariés de choisir la bonne formation car beaucoup sont « reverdit » et parfois seulement dans le titre.

De nouveaux modules de formation se développent sur le savoir être, la communication, le travail d'équipe ainsi que des formations aux nouvelles réglementations.

La VAE est encore un outil peu utilisé. On compte 18 passages en jury en 2006, 3 en 2007 et aucun en 2009.

4) Ouvertures 2010

Sous statut scolaire, les nouvelles formations qui ouvrent à la rentrée 2010 sont :

GFE 03 :

Niveau IV

Bac pro technicien d'études du bâtiment, assistant architecte – Lycée du bâtiment – Angoulême

Bac pro technicien d'études du bâtiment, assistant architecte – Lycée du bâtiment Auguste Perret – Poitiers

Bac pro technicien d'études du bâtiment, études et économie – Lycée Haut Val de Sèvre – St Maixent l'école

Bac pro technicien géomètre topographe – Lycée de l'atlantique – Royan

GFE 04 :

Niveau V

CAP Installateur thermique – Lycée Léonard de Vinci – Bressuire

Niveau IV

Bac pro Aménagement, finition du bâtiment – Lycée Haut Val de Sèvre – St Maixent l'école

Bac pro Technicien d'installation de systèmes énergétiques et climatiques – Lycée de l'atlantique – Royan

Bac pro Technicien d'installation de systèmes énergétiques et climatiques – Lycée Léonard de Vinci – Bressuire

Bac pro Technicien d'installation de systèmes énergétiques et climatiques – Lycée de Léonce Vieljeux – La Rochelle

Pour les **formations par apprentissage**, les ouvertures pour la rentrée 2010 sont les suivantes :

GFE 03 :

Niveau IV

Bac pro intervention sur le patrimoine bâti – Campus des métiers (Barbezieux)

Niveau III

Niveau II

Licence pro bâtiment et construction spé. Bâtiment bois basse consommation et passif – Section apprentissage IUT La Rochelle

Licence pro énergie et génie climatique spé. Réhabilitation énergétique du patrimoine bâti – Université (La Rochelle)

GFE 04 :

Niveau V

CAP maintenance de bâtiments de collectivités – Campus des métiers (La Rochelle)

Niveau IV

Bac pro technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques – CFA compagnons du devoir (La Rochelle) – CFA bâtiment AFOBAT (Saintes)

BP peinture revêtements – Campus des métiers (Chasseneuil) – CFA bâtiment AFPBTP (St Benoît)

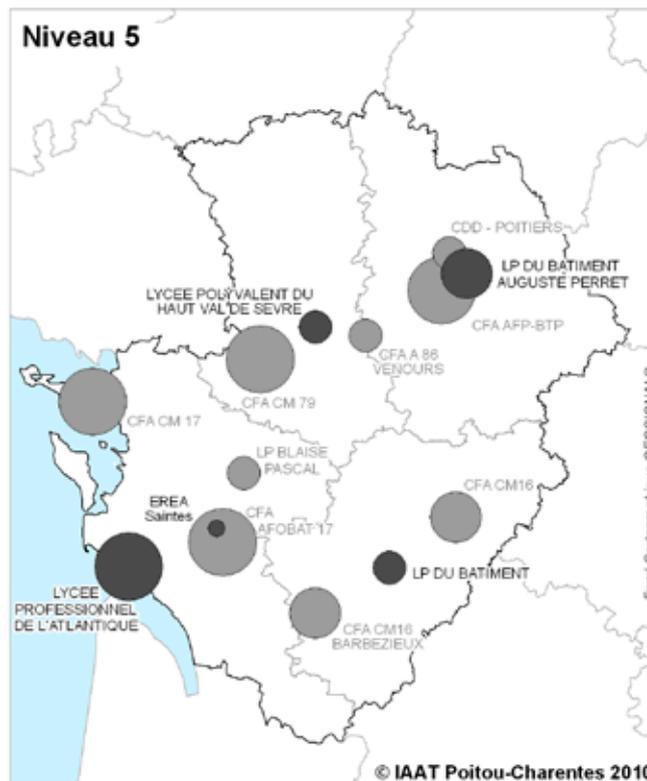
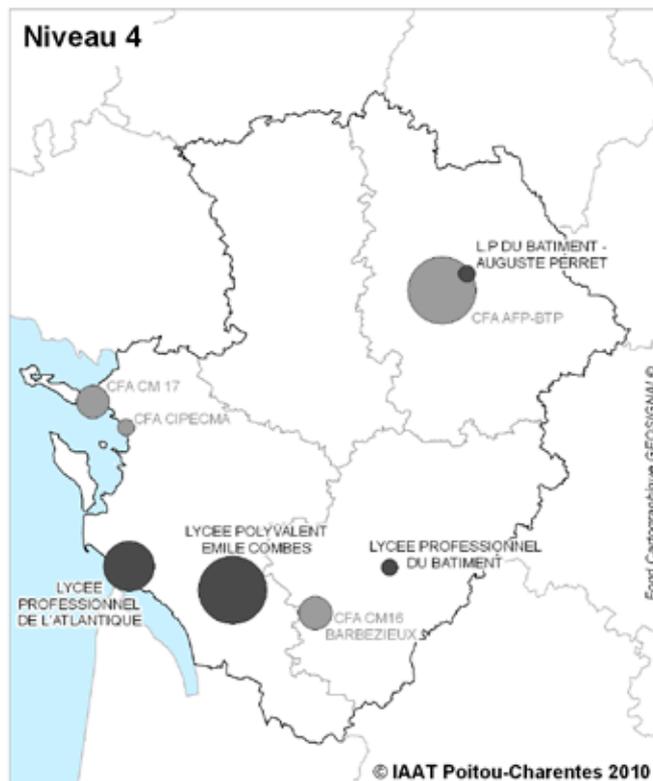
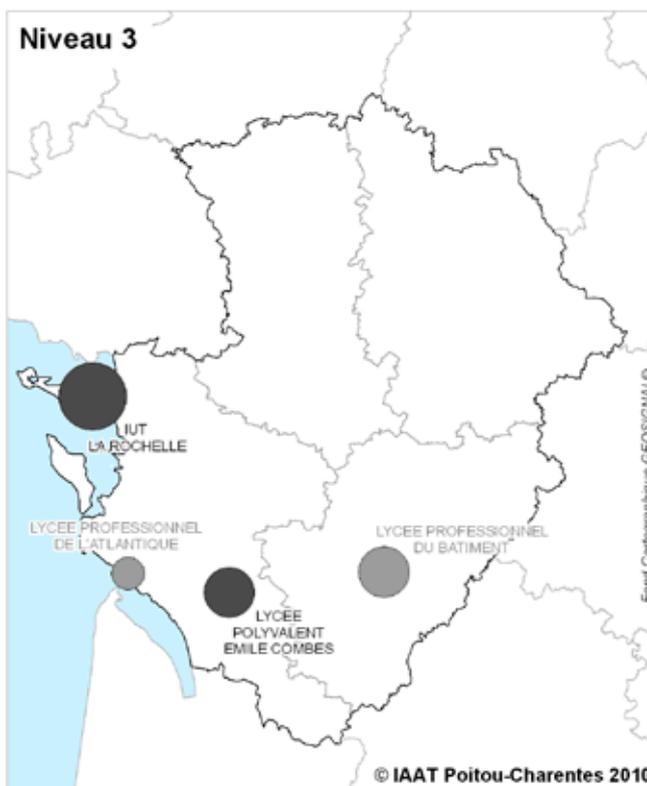
BP monteur en installations de génie climatique – CFA bâtiment AFPBTP (St Benoît)

Niveau III

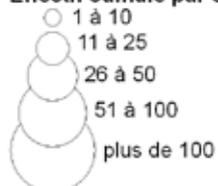
BTS fluides-énergies-environnements – CFA Cipecoma (Châtelailon)

FORMATION : rentrée 2009/2010

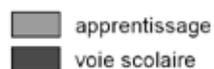
GFE 03 : Bâtiment - Gros-œuvre - Génie civil - Extraction



Effectif cumulé par établissement



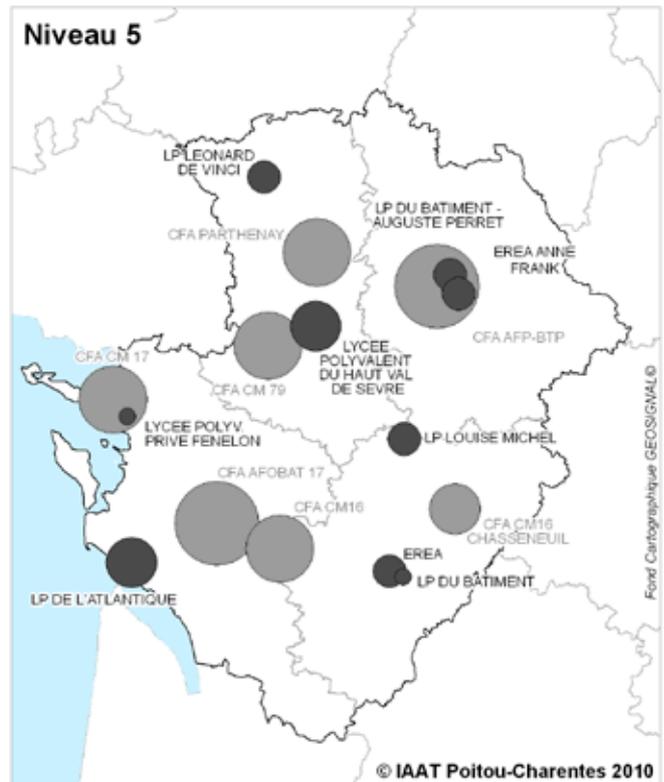
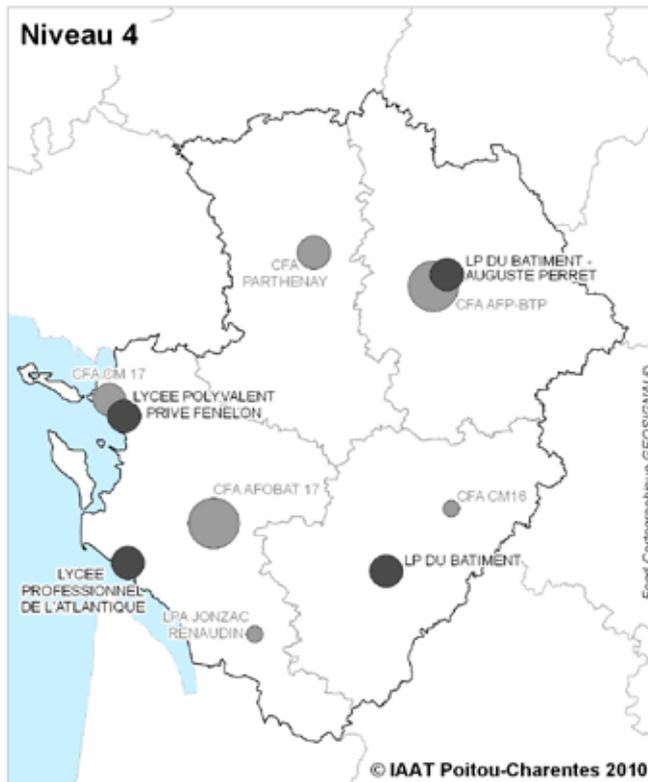
Type de formation



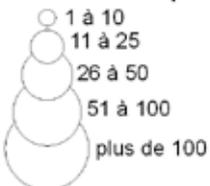
Sources : DRAF, DRASS, Rectorat Région - Année scolaire 2009/2010

FORMATION : rentrée 2009/2010

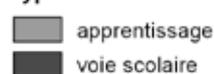
GFE 04 : Bâtiment - Equipements et finitions



Effectif cumulé par établissement



Type de formation



Sources : DRAF, DRASS, Rectorat Région - Année scolaire 2009/2010

III. CHIFFRES CLÉS

GFE 03 :

L'emploi en 2006

Parmi les 30 840 actifs occupés du GFE 03, on retrouve 62 % d'ouvriers (qualifiés et non qualifiés). La profession la plus présente est celle de maçon qualifié, elle regroupe 21 % des actifs occupés du GFE. Cette part s'élève à 30 % si l'on ajoute les artisans maçons qui ont un statut différent mais exerce le même métier.

Même si le taux d'emplois occupés par des femmes a nettement augmenté, il reste le 2^{ème} plus faible taux parmi les 22 GFE. En effet on ne compte parmi les actifs occupés que 6 % de femmes contre 47 % tous GFE confondus.

Le GFE 03 est assez jeune, c'est d'ailleurs le 4^{ème} GFE le plus jeune avec 15 % de moins de 25 ans.

Les actifs sans diplôme occupent toujours une place importante (31 % des actifs) et ceux de niveau IV ont augmenté de 80 % entre 1999 et 2006.

Selon le scénario central de l'enquête emploi de l'INSEE, 31 % des actifs du GFE 03 partiront à la retraite entre 2006 et 2020 (soit 6 834 professionnels), contre 35 % tous GFE confondus.

L'offre régionale de formation, rentrées 2004 – 2009

L'offre régionale de formation a évolué, notamment du fait de la mise en place des Baccalauréats professionnels en 3 ans (niveau IV). Avec cette nouveauté les effectifs en formation de niveau 4 ont progressé de 176 %.

La majorité des élèves restent en formation de niveau V (53 %), mais cette part risque de diminuer avec la disparition des BEP.

On recense seulement 8 % d'effectifs féminins en formation contre 51 % tout GFE confondus.

Le nombre d'apprentis du GFE 03 a été multiplié par deux entre 2004/2005 et 2009/2010. On remarque une baisse du taux d'apprentis dans les niveaux IV et V. La voie scolaire a investi davantage les premiers niveaux de qualifications et l'apprentissage plutôt les hauts niveaux.

L'apprentissage a encore et toujours une belle place mais demande un effort de formation à l'entreprise.

Selon l'enquête IVA 2010 (Insertion dans la Vie Active), les jeunes diplômés du GFE 03 ont le deuxième meilleur taux d'insertion. En 2010, 62,6 % des sortants d'une des formations du GFE 03 sont en emploi.

Entre 2002 et 2008, on note une hausse de 22 % des effectifs en formation professionnelle continue sous fonds publics. En 2008, 86 % d'entre eux ont suivi une formation de niveau V.

La situation du marché du travail en 2010

La baisse d'activité des entreprises a entraîné une chute de 38 % des offres d'emplois entre 2006 et 2009. La diminution des offres d'emplois dans le GFE 03 est beaucoup plus importante que celle observée dans le second œuvre (GFE 04) (- 18 %). Cette baisse moindre dans le GFE 04 peut s'expliquer par le fait que le second œuvre concerne les deux marchés de la construction neuve et de la rénovation, alors que le gros œuvre et les travaux publics sont essentiellement concernés par la construction neuve et la crise a fait diminuer le nombre de nouveaux chantiers de construction.

Au 31 mars 2010, 3 421 personnes sont inscrites à Pole emploi dans un métier du GFE 03, soit 4 % des demandeurs d'emploi en région. 26 % d'entre eux ont moins de 26 ans, soit 5 points de plus que la moyenne régionale. Les femmes représentent 4 % des demandeurs d'emplois alors qu'elles représentent 6 % des actifs occupés. Elles sont très présentes en tant que demandeuses d'emplois dans les métiers liés aux études géologiques (59 % de femmes).

26 % des demandeurs d'emploi du GFE, le sont depuis plus d'un an. Ce taux est de 7 points inférieur au taux moyen en région.

L'emploi en 2006

Parmi les 20 018 actifs occupés du GFE 04, 78 % sont des ouvriers (qualifiés et non qualifiés). Les effectifs restant (22 %) sont des artisans. La profession la plus présente est celle d'« ouvrier non qualifié du second œuvre du bâtiment » qui regroupe à elle seule 39 % des effectifs du GFE 04.

Le taux de féminisation du GFE 04 est le 4^{ème} plus faible de tous les GFE (7 %). En effet on ne compte que 6 % de femmes contre 47 % tous GFE confondus.

Avec une part des moins de 25 ans de 21 %, le GFE 04 occupe le 2^{ème} rang des GFE qui accueillent le plus de jeunes actifs.

Les actifs sans diplôme occupent toujours une place importante (28 % des actifs contre 23 % tous GFE confondus). Les effectifs de niveau IV ont augmenté de 159 % entre 1999 et 2006. Le niveau V reste majoritaire et regroupe 57 % des professionnels du GFE 04 contre 34 % tous GFE confondus.

Selon le scénario central de l'enquête emploi de l'INSEE, 31 % des actifs du GFE 04 partiront à la retraite entre 2006 et 2020 (soit 10 395 professionnels), contre 35 % tous GFE confondus.

L'offre régionale de formation, rentrées 2004 – 2009

L'offre régionale de formation a évolué, notamment du fait de la mise en place des Baccalauréats professionnels en 3 ans (niveau IV). Avec cette nouveauté les effectifs en formation de niveau IV ont progressé de 95 %.

La majorité des élèves restent en formation de niveau V (70 %).

On recense seulement 8 % d'effectifs féminins en formation contre 51 % tout GFE confondus.

Le nombre d'apprentis du GFE 04 a augmenté de 46 % entre 2004/2005 et 2009/2010. On remarque une baisse du taux d'apprentis dans les niveaux IV et V. La voie scolaire a investi davantage les premiers niveaux de qualifications et l'apprentissage plutôt les hauts niveaux.

L'apprentissage a encore et toujours une belle place mais demande un effort de formation à l'entreprise.

Selon l'enquête IVA 2010 (Insertion dans la Vie Active), 44,2 % des sortants d'une des formations du GFE 04 sont en emploi. Ce taux d'insertion est inférieur de 7 points au taux moyen tous GFE confondus.

Entre 2002 et 2008, on note une baisse de 24 % des effectifs en formation professionnelle continue sous fonds publics. En 2008, 86 % d'entre eux ont suivi une formation de niveau V.

La situation du marché du travail en 2010

La baisse d'activité des entreprises a entraîné une baisse de 18 % des offres d'emplois entre 2006 et 2009.

La diminution des offres d'emplois dans le GFE 04 est beaucoup moins importante que celle observée dans le gros œuvre (GFE 03) (- 38 %). Cette baisse moindre dans le GFE 04 peut s'expliquer par le fait que le second œuvre concerne les deux marchés de la construction neuve et de la rénovation, alors que le gros œuvre et les travaux publics sont essentiellement concernés par la construction neuve et la crise a fait diminuer le nombre de nouveaux chantiers de construction.

Au 31 mars 2010, 3 604 personnes sont inscrites à Pole emploi dans un métier du GFE 04, soit 4 % des demandeurs d'emploi en région. Parmi eux, 26 % de demandeurs d'emplois de moins de 26 ans, soit 5 points de plus que la moyenne régionale. Les femmes quant à elles, représentent 9 % des demandeurs d'emplois alors qu'elles représentent 7 % des actifs occupés. Elles sont très présentes en tant que demandeuses d'emplois dans les métiers de conception et d'études (71 % de femmes).

29 % des demandeurs d'emploi du GFE, le sont depuis plus d'un an. Ce taux est de 4 points inférieur au taux moyen en région.

ANNEXE 1 : PARTICIPANTS

NOM Prénom

BABAUD Sylvain
BAIJARD Liliane
BARRAUD Sophie
BAUFRETON Johan
BENGUESMIA Kamel
BERTRAND Nathalie
BLANCKE Brigitte
BOUCHET Rachel
BORDET Christian
BROSSEAU Jacky
CHASSERIAU Daniel
DIEUMEGARD David
DRAPEAU Jean-Michel
DUPERTHUIS Denis
FROMARD Louise
GAILLARD Christelle
GARNIER Laure,
GERVAIS Brigitte
GIRARDEAU Christophe
GIRAUD Philippe
GRANDREMY Marie-Pierre
HUMEAU Magalie
HYRIEN Pascal
JOUHET Erika
LAMBERT Laurent
LE BARON Guy
LIZE Jean Claude
PAURION Gérard
PHAM-QUOC Martine
ROTH Antony
ROTURIER Raphaël
SEULIN Jean-Pierre
THUILLAS Philippe
TOUCHARD Pascal
TRICARD Nicolas
TROUVE Lydie
VEZIEN Catherine

STRUCTURE

Peinture
FRTP Poitou-Charentes
Région Poitou-Charentes
Fédération PC SCOP BTP
AFPA
Région Poitou-Charentes
DIRECCTE Poitou-Charentes
ARFTLV
STTP
CERC Poitou-Charentes
Hervé Thermique
Région Poitou Charentes
Plâtrerie Carrelage Président CAPEB 17
AREF BTP
ONISEP PC
Région Poitou-Charentes
Région Poitou-Charentes
DIRECCTE Poitou-Charentes
ARFTLV
Lycée professionnel Auguste Perret
Pôle emploi
DAFPIC Rectorat
FFB Poitou-Charentes
Région Poitou-Charentes
Rectorat
Peinture
CAPEB Poitou-Charentes
Couvreur Président CAPEB 16
ARFTLV
Centre technique municipal Grand Poitiers
Région Poitou-Charentes
CERC Poitou-Charentes
Maçonnerie
Maçonnerie
OPP BTP
DAFPIC Rectorat
CFDT

ANNEXE 2 : LISTE DES PROFESSIONS DES GFE 03 ET 04

GFE 03

PCS 1982	PCS 2003
	Agriculteurs exploitants
	Entrepreneurs de travaux agricoles à façon, de 0 à 9 salariés
Artisans	Artisans
Artisans maçons, plâtriers	Artisans maçons
Entrepreneurs de travaux agricoles a façon, de 0 à 9 Salaries	Artisans en terrassement, travaux publics
Artisans en terrassement, travaux publics, parcs et jardins	Artisans de fabrication en matériaux de construction (hors artisanat d'art)
Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions libérales et assimilés
Architectes libéraux	Architectes libéraux
Ingénieurs et cadres d'études, méthodes, contrôles en BTP	Cadres d'entreprise
Architectes salariés	Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics
Ingénieurs et cadres d'entretien, travaux neufs	Architectes salariés
Ingénieurs et cadres de chantier du BTP	Ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (cadres) du bâtiment et des travaux publics
Maitrise	Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité
Conducteurs de travaux non cadres en bâtiment, travaux publics	Ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs
Chefs de chantier du bâtiment et des travaux publics	Techniciens
Dessinateurs projeteurs en bâtiment, travaux publics	Dessinateurs en bâtiment, travaux publics
Dessinateurs d'études en bâtiment, travaux publics	Géomètres, topographes
Géomètres, topographes	Métreurs et techniciens divers du bâtiment et des travaux publics
Métreurs et techniciens divers du bâtiment et des travaux publics	Techniciens des travaux publics de l'Etat et des collectivités locales
Techniciens des travaux publics de L'Etat et des collectivités locales	Contremaîtres, agents de maîtrise
Employés qualifiés	Conducteurs de travaux (non cadres)
Dessinateurs d'exécution	Chefs de chantier (non cadres)
Ouvriers qualifiés	Ouvriers qualifiés
Mineurs de fond qualifiés	Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics
Ouvriers qualifiés de l'extraction (Carrières, Pétrole, Gaz, ...)	Ouvriers qualifiés du travail du béton
Ouvriers qualifiés du travail de la pierre	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics
Autres ouvriers qualifiés des travaux publics	Ouvriers qualifiés des travaux publics (salariés de l'Etat et des collectivités locales)
Ouvriers qualifiés du travail du béton	Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz...)
Maçons qualifiés	Maçons qualifiés
Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics	Ouvriers qualifiés du travail de la pierre
Ouvriers non qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Aides mineurs, ouvriers non qualifiés de L'extraction	Ouvriers non qualifiés des travaux publics de l'Etat et des collectivités locales
Ouvriers non qualifiés des travaux publics et eu travail du béton	Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du travail du béton et de l'extraction, hors Etat et collectivités locales
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment

GFE 04

PCS 1982	PCS 2003
Artisans	Artisans
Artisans plombiers, couvreurs, chauffagistes	Artisans couvreurs
Artisans de la peinture et des finitions du bâtiment	Artisans plombiers, chauffagistes
	Artisans de la peinture et des finitions du bâtiment
Ouvriers qualifiés	Ouvriers qualifiés
Couvreurs qualifiés	Couvreurs qualifiés
Plombiers et chauffagistes qualifiés	Plombiers et chauffagistes qualifiés
Peintres et ouvriers des finitions du bâtiment, qualifiés	Peintres et ouvriers qualifiés de pose de revêtements sur supports verticaux
Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments	Soliers moquetteurs et ouvriers qualifiés de pose de revêtements souples sur supports horizontaux
	Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments
Ouvriers non qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment

ANNEXE 3 : LES SIGLES

AFOBAT : Association pour la Formation dans le Bâtiment
AFP-BTP : Association de Formation Professionnelle – Bâtiment et Travaux Publics
AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
ANRU : Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine
ARGOS : Analyse Régionale pour les Grandes Orientations du Schéma des formations
BBC : Bâtiment Basse Consommation
BEP : Brevet d'Études Professionnelles
BMO : Besoins de Main d'Œuvre
BTP : Bâtiment et Travaux Publics
BTS : Brevet de Technicien Supérieur
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAPEB : Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment
CCCA-BTP : Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics
CCREFP : Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CERC : Cellule Economique Régionale de la Construction
CPRDFP : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CFA Centre de Formation d'Apprentis
CRAMCO : Caisse Régionale d'Assurance Maladie du Centre Ouest
CTI : Conseillers Tuteurs en Insertion
DEFM Demandeur d'Emploi en Fin de Mois
DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DUT : Diplôme Universitaire de Technologie
EPI : Equipement de Protection Individuelle
FCTVA : Fonds de Compensation pour la TVA
FEEBat : Formation aux Economies d'Energie des artisans et entreprises du Bâtiment
FFB : Fédération Française du Bâtiment
FRTP : Fédération Régionale des Travaux Publics
GES : Gaz à Effet de Serre
GFE : Groupe Formation Emploi
INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IUT : Institut Universitaire de Technologie
IVA : Insertion dans la Vie Active
LGV : Ligne à Grand Vitesse
LP : Lycée Professionnel
LPA : Lycée Professionnel Agricole
MAC : Maître d'Apprentissage Confirmé
MEEDDM : Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de la Mer
NAF : Nomenclature d'Activités Françaises
OPPBTP : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
OREF : Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation
QSE : Qualité Sécurité Environnement
PME : Petites et Moyennes Entreprises
ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
RP : Recensement de la Population
RT : Règlementation Thermique
SIRENE : Système Informatique pour le Répertoire des Entreprises et de leurs Établissement
TP : Travaux Publics
TPE : Très Petites Entreprises
TVA : Taxe sur la Valeur Ajoutée
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

ANNEXE 4 : PRINCIPALES NOMENCLATURES

Niveaux de formation définis par la circulaire interministérielle n°11-67-300 du 11 juillet 1967

Niveau 6 : sorties du premier cycle du second degré (6ème, 5ème, 4ème) et des formations pré-professionnelles en un an (CEP, CPPN et CPA)

Niveau 5 bis : sorties de 3ème et des classes de second cycle court avant l'année terminale (dans les statistiques officielles, le niveau 6 inclut souvent le niveau 5 bis)

Niveau 5 : sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale

Niveau 4 : sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau 3

Niveau 3 : sorties avec un diplôme de niveau BAC + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles de formation sanitaire et sociale, etc.)

Niveaux 2 et 1 : sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire ou un diplôme de grandes écoles

Catégories de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi

Depuis février 2009, la nomenclature des demandeurs d'emploi en fin de mois a été modifiée. L'ancienne nomenclature en 8 catégories (1 à 8) a été remplacée par une nomenclature en 5 catégories (A à E) selon les modalités suivantes :

Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche, sans emploi ;

Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ;

Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois) ;

Catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi ;

Catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

ANNEXE 5 : WEBOGRAPHIE

Partenaires

CAPEB : <http://www.capeb.fr/INTERNETCAPEBWeb/Regional20A/Publication/accueil/accueil.jsp>

CCCA-BTP : <http://www.ccca-btp.fr/>

CERC : <http://www.cerc-pc.fr/>

FFB Poitou-Charentes : <http://www.poitou-charentes.ffbatiment.fr/federation-batiment-r20/Poitou-Charentes/accueil.htm>

F RTP : <http://www.metier-tp.com>

Grenelle

<http://www.plan-batiment.legrenelle-environnement.fr/>
Le Plan Bâtiment Grenelle a pour mission de piloter la mise en œuvre et le déploiement des mesures du programme de réduction des consommations énergétiques et des émissions de gaz à effet de serre des bâtiments.

<http://www.observatoirebbc.org>
Le MEEDDM, l'ADEME et l'association EFFINERGIE ont décidé de développer un outil de partage d'expérience sur les opérations de bâtiments basse consommation appelé Observatoire BBC. L'Observatoire BBC se veut être une base de données nationale de référence des bâtiments BBC.

LGV

<http://www.lgvsudeuropeatlantique.org>
Site internet de la LGV Sud Europe Atlantique - Tours-Bordeaux

Travaux publics

<http://www.planete-tp.com/>

Mieux faire connaître le passé et le présent des Travaux Publics, leurs métiers, les personnalités, les techniques utilisées, les ouvrages réalisés, certains, véritables œuvres d'art, valorisant les paysages, les compétences des acteurs que sont les Maître d'ouvrages, les maîtres d'œuvres et les entreprises, ainsi que les industriels.

Métiers

<http://www.metiers-btp.fr/Pages/accueil.aspx>

Metiers-btp.fr est le site de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP, créé par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics (CPNE-BTP) par délibération du 21 mars 2006, dans le cadre de l'accord national du 13 juillet 2004 sur la formation tout au long de la vie.

http://www.inrs.fr/hm/statistiques_accidents_travail_maladies.html#haut

Présentation des statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles pour le secteur de la construction en 2008.

Formations

<http://www.ifrb.poitou.ffbatiment.fr>

Guide 2008 des formations du bâtiment en Poitou-Charentes par l'IFRB Poitou-Charentes, organisme de formation émanant de la FFB.

Présentation des deux GFE	5
---------------------------------	---

I. SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC 2010

A. LES POINTS REMARQUABLES DU DIAGNOSTIC	7
---	----------

B. PRINCIPAUX ENJEUX	10
-----------------------------------	-----------

II. ANALYSE SOCIO-ÉCONOMIQUE DU CONTEXTE ET DES ÉVOLUTIONS EMPLOI-FORMATION

A. ÉVOLUTION DU CONTEXTE ÉCONOMIQUE GÉNÉRAL

1) <i>Evolution du tissu productif régional</i>	12
2) <i>Evolution des techniques</i>	13
3) <i>Evolution des réglementations</i>	13
4) <i>Evolution des marchés vers l'offre globale</i>	15
5) <i>Perspectives à 5 ans</i>	16

B. ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES RESSOURCES HUMAINES

1) <i>Evolutions liées à la prise en compte du développement durable</i>	17
2) <i>Une féminisation des emplois</i>	18
3) <i>De meilleures conditions de travail</i>	19
4) <i>Une image des métiers qui continue de s'améliorer</i>	20
5) <i>Un rajeunissement des effectifs et des départs à anticiper</i>	20
6) <i>Marché du travail (Pôle emploi – DIRECCTE Poitou-Charentes)</i>	22

C. EVOLUTION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES25

1) Recrutement : un équilibre entre qualification et motivation	25
2) Baisse des premiers niveaux de qualifications.....	26
3) Intérim.....	28
4) Nouvelles formes d'entreprises, nouveaux repreneurs	29
5) Apprentissage : une voie privilégiée	29
6) Formation professionnelle continue	30

D. EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION30

1) Effectifs en formation	31
2) Niveau de formation par apprentissage et voie scolaire	31
3) Formation continue	33
4) Ouvertures 2010	34

III. CHIFFRES CLÉS

Annexe 1 : Participants.....	40
Annexe 2 : Liste des professions des GFE 03 et 04	41
Annexe 3 : les sigles	43
Annexe 4 : Principales nomenclatures	44
Annexe 5 : Webographie	45

Ce document est téléchargeable sur le site Internet :
www.arftlv.org



15, rue Alsace-Lorraine - 17 044 La Rochelle Cedex
Tel : 05 46 00 32 38 - Fax : 05 46 00 32 34
Courriel : info@arftlv.org

