

# CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPRDFP) POITOU-CHARENTES

ACTUALISATION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES  
PAR GROUPE FORMATION EMPLOI



GFE 3 - 4 : BATIMENT  
GROS-OEUVRE, GENIE CIVIL,  
EXTRACTION  
EQUIPEMENTS ET FINITIONS

*Source : Région Poitou-Charentes, septembre 2015*

## GFE 03-04 : ELEMENTS DE CONTEXTE

*(Éléments issus du Contrat d'objectif territorial (COT) bâtiment et travaux publics.)*

- Pendant la période 1993-2007 le bâtiment a connu une croissance forte largement ralentie depuis le début de la crise économique actuelle. De 2007 à 2012, le nombre de logements mis en chantier annuellement a chuté de 14 000 à moins de 10 000. Si le secteur d'activité a perdu près de 6000 salariés entre 2009 et 2012, pour autant, avec 39 400 salariés et près de 13 300 entreprises le secteur du BTP est structurant pour l'emploi (près d'une entreprise sur 10 est une entreprise du BTP en Poitou-Charentes).
- Les besoins de main d'œuvre restent à des niveaux élevés : si l'intérim connaît un fort reflux (-900 intérimaires dans le BTP en 2012 par rapport à 2007), le nombre de nouveaux entrants dans le secteur d'activité est estimé à près de 3 700 personnes. Un diagnostic réalisé par Pôle Emploi en 2013 fait apparaître de larges opportunités d'emploi dans une douzaine de métiers (ex plâtrier, menuisier, installateur chauffage, charpentier bois, couvreur...).
- Le bâtiment et les travaux publics étant le premier secteur d'activités impacté par les grandes mesures environnementales, la traduction des politiques environnementales se manifeste très concrètement pour la profession par une évolution forte des normes, par une réglementation qui guide les développements des compétences.
- 7351 jeunes sont en formation initiale préparant à un métier du bâtiment et des travaux publics. Ce ne sont pas moins de 18 domaines de formations qui sont couverts et les formations sont dispensées dans 58 établissements scolaires et CFA sur l'ensemble du territoire régional, concentrées toutefois sur la Charente-Maritime et la Vienne dans une moindre mesure, ce qui correspond globalement au tissu départemental des entreprises.
- Si les effectifs se concentrent fortement sur les premiers niveaux de qualification (35,5% de niveau V, 44% de niveau IV), on constate depuis quelques années le développement des formations supérieures.
- Les CFA du BTP ont perdu 11% de leurs effectifs d'apprentis entre les rentrées 2012 et 2013. Pour autant, le secteur de la construction reste celui qui a le plus recours à l'apprentissage en Région Poitou-Charentes : le quart des effectifs apprentis de Poitou-Charentes se préparent à un métier du Bâtiment et des Travaux Publics, soit 3697 apprentis (année 2012-2013).
- Le bâtiment en général est un secteur qui accueille et intègre de mieux en mieux les apprentis : les taux de ruptures de contrat ces dernières années (entre 19% et 20,5% selon les années) sont inférieurs à la moyenne constatée tous secteurs confondus (21,6% en 2012-2013). De plus, lorsqu'un jeune en apprentissage dans le Bâtiment connaît une rupture de contrat, il retrouve plus souvent un contrat d'apprentissage (dans 25% des cas) qu'un jeune dans une situation similaire dans les autres secteurs (17,6% en 2012-13).

- Globalement l'insertion dans le secteur est supérieure à la moyenne mais très contrastée selon le niveau de formation des sortants, le domaine professionnel et la voie de formation empruntée. La voie de l'apprentissage offre des perspectives d'insertion très supérieures à la voie scolaire et le niveau d'insertion pertinent glisse progressivement du niveau V vers le niveau IV.

## **GFE 03-04 : PISTES DE PROPOSITION/ORIENTATIONS STRATEGIQUES**

- Promouvoir le développement de formations spécifiques et porteuses pour l'avenir dans le cadre de la transition énergétique : ENR, isolation performante des bâtiments...
- Faciliter la mise en œuvre d'études, d'analyses et d'enquête observant l'application du « verdissement » des métiers dans les programmes de formation initiale et continue.
- Favoriser l'attractivité du secteur d'activité par la mise en œuvre d'actions de présentation, de démonstration, d'immersion visant à développer la connaissance des métiers du Bâtiment et des Travaux Publics et des formations qui y conduisent ;
- Informer tous les publics : jeunes, demandeurs d'emploi, prescripteurs de formations et intermédiaires sur le marché de l'emploi ;
- Promouvoir la féminisation des métiers et des formations du BTP en luttant contre les stéréotypes de genres ;
- Impliquer dans cet objectif l'ensemble des acteurs ayant une responsabilité partagée (les professionnels de l'orientation, de la formation, les prescripteurs, les entreprises et leurs salariés),
- Proposer des parcours du niveau V au niveau I, en favorisant le développement de partenariats entre les CFA, les établissements de l'enseignement secondaire et les établissements de l'enseignement supérieur. Ceci s'inscrit dans une perspective de complémentarité et de cohérence de l'offre.
- Prévenir le décrochage et les sorties du système éducatif sans qualification par la mobilisation des ressources et des outils développés par la Région (réseau des Conseillers Tuteurs en Insertion), l'éducation nationale (réseau Formation QUALification Emploi, Mission Générale d'Insertion, Pôle d'Accès à la Qualification et à l'Insertion, Modules de REpréparation d'Examen par Alternance, Rebond...) et les branches professionnelles (exemple : guide de recrutement d'un apprenti),
- Veiller à la formation continue des enseignants et des formateurs pour répondre aux évolutions des métiers du BTP
- Développer la qualité de l'apprentissage, notamment inscrite dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Moyens Apprentissage 2011-2015

- Faciliter la mise en œuvre de la formation des actifs en fonction des besoins identifiés des entreprises et des priorités des partenaires, en relation avec l'OPCA, notamment par des contrats ou périodes de professionnalisation.
- Poursuivre la lutte contre les difficultés liées aux déficits de savoirs de base
- Développer l'utilisation de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) comme voie d'accès privilégiée à la certification.
- Encourager par la formation la nécessaire montée en compétences des formateurs, en lien avec les obligations réglementaires, notamment dans les domaines suivants : accessibilité et handicap, développement durable, repérage des situations d'illettrisme, prévention/santé au travail/sécurité.

# GFE 03 : Bâtiment: Gros oeuvre - Génie civil - Extraction

*Maçons ; ouvriers du gros oeuvre ; ouvriers des travaux publics...*

<b>Emploi (2011) et évolution (2006-2011)</b>	<b>Contexte</b>	<b>Marché du travail : .offres (2013) et évolution 2010-2013 .DE (03/2014) et évolution 2011-2014</b>	<b>Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2013-2014) insertion et évolution 2010-2014</b>	<b>Formation continue sur financements publics (2013), passages en jury VAE (2013)</b>
<p><b>31 600 actifs</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Légère augmentation du nombre d'actifs depuis 2006 (+ 760, soit 2.5 %)</li> <li>- 7 % de femmes</li> <li>- 23 % de plus de 50 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Croissance du secteur fortement ralentie depuis 2007, après une période de croissance forte.</li> <li>- Les besoins en main d'oeuvre restent forts, même si l'intérim recrute moins.</li> <li>- Premier secteur concerné par la transition énergétique et le développement durable.</li> <li>- Près d'une entreprise sur dix, en Poitou-Charentes, est une entreprise du BTP.</li> </ul>	<p><b>3 670 offres d'emploi</b> </p> <p><b>5 180 D.E.</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 96 % d'hommes parmi les D.E.</li> <li>- 36 % de D.E. longue durée</li> <li>- 61 % d'offres temporaires (en hausse par rapport à 2011)</li> </ul>	<p><b>1 255 élèves et apprentis</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 41.5 % d'apprentis</li> <li>- 10 % de femmes</li> </ul> <p><b>Insertion professionnelle à 7 mois des apprentis :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2014 : 66.2 %</li> <li>- 2010-2014 : 62.3 %</li> </ul> <p>Insertion professionnelle à mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2014 : 47.2 %</li> <li>- 2010-2014 : 47.4 %</li> </ul>	<p><b>400 stagiaires</b></p> <p><b>5 passages en jury</b></p>

## Orientations stratégiques

- Promouvoir le développement de formations spécifiques et porteuses pour l'avenir dans le cadre de la transition énergétique : ENR, isolation performante des bâtiments...
- Favoriser l'attractivité du secteur par la mise en oeuvre d'actions de présentation, de démonstration...visant à développer la connaissance des métiers du BTP et des formations qui y conduisent.
- Informer tous les publics : jeunes, D.E., prescripteurs de formations et intermédiaires du marché de l'emploi.
- Prévenir le décrochage et les sorties précoces du système éducatif sans qualification par la mobilisation des ressources et des outils développés par la Région (CTI), l'Education Nationale (FOQUALE, Rebond...) et les branches professionnelles.
- Proposer des parcours de formation initiale du niveau 5 au niveau 1, en favorisant les partenariats entre CFA, EPLE, et établissements d'enseignement supérieur, dans une perspective de complémentarité et de cohérence de l'offre.
- Développer l'utilisation de la VAE comme voie d'accès privilégiée à la certification pour les actifs.
- Envisager une évolution de l'offre de formation vers le niveau 3 pour prendre en compte les besoins en encadrement intermédiaire, tout en tenant compte des réalités des besoins des entreprises locales.
- Poursuivre le travail de réorganisation des formations en apprentissage dans le BTP sur le territoire en partenariat avec la branche professionnelle et en cohérence avec l'offre existante.

- Développer la qualité de l'apprentissage, dans la poursuite de la dynamique du Contrat d'Objectifs et de Moyens Apprentissage 2011-2015.
- Faciliter la mise en oeuvre de la formation des actifs en fonction des besoins identifiés des entreprises et des priorités des acteurs de la filière, en relation avec l'Opca, notamment par des contrats ou périodes de professionnalisation.
- Veiller à la formation continue des enseignants et formateurs pour répondre aux évolutions des métiers du BTP.
- Encourager par la formation la nécessaire montée en compétence des formateurs, en lien avec les obligations réglementaires, notamment dans les domaines suivants : accessibilité et handicap, développement durable, repérage des situations d'illettrisme, prévention/santé/sécurité au travail.
- Poursuivre la lutte contre les difficultés liées aux déficits de savoirs de base.
- Mobiliser les plateaux techniques formant à la mise en oeuvre des travaux relevant de la performance énergétique (Praxibat, Feebat...)
- Promouvoir la féminisation des métiers et formations du BTP en luttant contre les stéréotypes de genre.
- Faciliter la mise en oeuvre d'études, d'analyses et d'enquêtes observant l'application du "verdissement" des métiers dans les programmes de formation initiale et continue.

## GFE 04 : Bâtiment: Equipements et finitions

Ouvriers du 2nd oeuvre ; artisans de la peinture et de la finition des bâtiments ; plombiers et chauffagistes...

### Emploi (2011) et évolution (2006-2011)

### Contexte

### Marché du travail : .offres (2013) et évolution 2010-2013 .DE (03/2014) et évolution 2011-2014

### Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2013-2014) insertion et évolution 2010-2014

### Formation continue sur financements publics (2013), passages en jury VAE (2013)

19 500 actifs 

- 7 % de femmes
- 20 % de moins de 25 ans
- 82 % des actifs ont un diplôme inférieur au Bac ou n'ont pas de diplôme

- Croissance du secteur fortement ralentie depuis 2007, après une période de croissance forte.
- Les besoins en main d'oeuvre restent forts, même si l'intérim recrute moins.
- Premier secteur concerné par la transition énergétique et le développement durable.
- Près d'une entreprise sur dix, en Poitou-Charentes, est une entreprise du BTP.

2 880 offres  
d'emploi 

5 970 D.E. 

- 93 % d'hommes parmi les D.E.
- 41 % de D.E. longue durée
- 40 % d'offres temporaires (en forte baisse par rapport à 2011)

1 000 élèves  
et apprentis 

- 70 % d'apprentis
- 9 % de femmes

#### Insertion professionnelle à 7 mois des apprentis :

- 2014 : 60.8 %
- 2010-2014 : 61.8 %

#### Insertion professionnelle à 7 mois des scolaires :

- 2014 : 28.9 %
- 2010-2014 : 33.8 %

630 stagiaires

7 passages en jury

## Orientations stratégiques

- Promouvoir le développement de formations spécifiques et porteuses pour l'avenir dans le cadre de la transition énergétique : ENR, isolation performante des bâtiments...

- Favoriser l'attractivité du secteur par la mise en oeuvre d'actions de présentation, de démonstration...visant à développer la connaissance des métiers du BTP et des formations qui y conduisent.

- Informer tous les publics : jeunes, D.E., prescripteurs de formations et intermédiaires du marché de l'emploi.

- Prévenir le décrochage et les sorties précoces du système éducatif sans qualification par la mobilisation des ressources et des outils développés par la Région (CTI), l'Education Nationale (FOQUALE, Rebond...) et les branches professionnelles.

- Proposer des parcours de formation initiale du niveau 5 au niveau 1, en favorisant les partenariats entre CFA, EPLE, et établissements d'enseignement supérieur, dans une perspective de complémentarité et de cohérence de l'offre.

- Développer l'utilisation de la VAE comme voie d'accès privilégiée à la certification pour les actifs.

- Envisager une évolution de l'offre de formation vers le niveau 3 pour prendre en compte les besoins en encadrement intermédiaire, tout en tenant compte des réalités des besoins des entreprises locales.

- Poursuivre le travail de réorganisation des formations en apprentissage dans le BTP sur le territoire en partenariat avec la branche professionnelle et en cohérence avec l'offre existante.

- Développer la qualité de l'apprentissage, dans la poursuite de la dynamique du Contrat d'Objectifs et de Moyens Apprentissage 2011-2015.

- Faciliter la mise en oeuvre de la formation des actifs en fonction des besoins identifiés des entreprises et des priorités des acteurs de la filière, en relation avec l'Opca, notamment par des contrats ou périodes de professionnalisation.

- Veiller à la formation continue des enseignants et formateurs pour répondre aux évolutions des métiers du BTP.

- Encourager par la formation la nécessaire montée en compétence des formateurs, en lien avec les obligations réglementaires, notamment dans les domaines suivants : accessibilité et handicap, développement durable, repérage des situations d'illettrisme, prévention/santé/sécurité au travail.

- Poursuivre la lutte contre les difficultés liées aux déficits de savoirs de base.

- Mobiliser les plateaux techniques formant à la mise en oeuvre des travaux relevant de la performance énergétique (Praxibat, Feebat...)

- Promouvoir la féminisation des métiers et formations du BTP en luttant contre les stéréotypes de genre.

- Faciliter la mise en oeuvre d'études, d'analyses et d'enquêtes observant l'application du "verdissement" des métiers dans les programmes de formation initiale et continue.