



LES CAHIERS DES GFE

Edition 2005
POITOU-CHARENTES



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



Cahier du GFE 04 *"Bâtiment, Équipement 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

Il a été rédigé suite au groupe témoin qui s'est déroulé le 1^{er} octobre 2004 (cf. liste des participants en annexe) et d'entretiens complémentaires qui ont permis de valider et d'enrichir le travail d'analyse.

L'ensemble des travaux a été suivi de manière interinstitutionnelle par :

- L'équipe pilote qui a préparé la réunion du groupe témoin et a enrichi et validé le diagnostic était composée de :
 - Liliane BAIJARD, secrétaire général FRTP Poitou-Charentes ;
 - David COSTE, CERC Poitou-Charentes ;
 - Denis DUPERTHUIS, AREF ;
 - Christelle GAILLARD, Région Poitou-Charentes ;
 - Brigitte GERVAIS, DRTEFP Poitou-Charentes ;
 - Claude GIRARD, CFDT ;
 - Jean-Claude SERVOUZE, secrétaire général FFB ;
 - Didier VIGNEUX, proviseur LPR Bâtiment.

- L'équipe qui a animé le groupe témoin et les réunions de l'équipe pilote était composée de :
 - animatrice de séance : Nathalie BERTRAND, Région Poitou-Charentes ;
 - technicien de la "planche" : Jacques BOBIN, direction régionale de l'AFPA ;
 - rapporteur : Jean-Claude LIZÉ, CAPEB Poitou-Charentes.

Guy OURLIAC, concepteur de la démarche et chercheur à l'Université de Toulouse, a participé à l'ensemble des travaux. Il a assuré la rédaction de ce cahier.

⁽¹⁾ ARGOS : Analyse Régionale des Grandes Orientations du Schéma des formations

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

Dans le cadre de la décentralisation, la Région est dotée d'une compétence générale de programmation et de mise en cohérence des politiques de formation professionnelle conduites par l'ensemble des acteurs du territoire régional. Elle a la responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre du PRDFP⁽²⁾.

L'objet du PRDFP est, pour l'ensemble des financeurs, Europe, Etat, Région, Partenaires sociaux, d'assurer la réponse aux besoins de qualification des territoires et des entreprises, de favoriser l'adaptation et la mobilité des salariés, 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, de renforcer l'accueil, l'information et l'orientation et de développer la promotion sociale tout au long de la vie. L'ambition du PRDFP est, plus largement, de répondre aux défis démographiques, sociaux et économiques auxquels le territoire régional est confronté.

Afin d'aider à l'élaboration du PRDFP, les « travaux ARGOS » ont pour objectif d'apporter des éléments d'analyse et de diagnostic sur, entre autres thèmes d'investigation, la carte des formations, l'apprentissage, l'A.I.O.⁽³⁾ et la formation continue des demandeurs d'emploi.

Pour cela, chaque GFE est étudié en groupe témoin, c'est-à-dire lors d'une journée de travail qui réunit des partenaires sociaux, des représentants des entreprises et de leurs salariés, des professionnels de l'éducation et de la formation, des professionnels de l'orientation et des organismes d'interface entre l'entreprise et la formation ainsi que des partenaires institutionnels.

C'est une démarche d'analyse de la relation emploi formation fondée sur le rapprochement de données statistiques et qualitatives. Elle s'appuie sur :

- la mise en commun de données statistiques sur l'emploi, la formation professionnelle et le marché du travail ;
- leur classement en Groupes Formation Emploi (GFE) caractérisés par un corps de savoir-faire technologiques spécifiques ;
- leur édition sur une planche par GFE permettant de contextualiser ces données et de s'interroger sur les relations entre les emplois et les formations en évitant de les réduire à une adéquation de plus en plus rare ;
- la constitution d'une revue documentaire recensant les publications en lien avec les problématiques du GFE ;
- la tenue d'un groupe témoin par GFE auquel participent des professionnels et des partenaires institutionnels pour comprendre les logiques de fonctionnement.

La mise en place de cette démarche en Poitou-Charentes résulte de la volonté du conseil régional qui en est le commanditaire. Son pilotage a été confié à la commission 1 du C.C.R.E.F.P.⁽⁴⁾ dont l'objet principal de travail est le PRDFP. La maîtrise d'œuvre de la démarche a été confiée à la mission OREF⁽⁵⁾ du CARIF.

(2) PRDF : Plan régional de développement des formations

(3) A.I.O : Accueil, information, orientation

(4) C.C.R.E.F.P. : Comité de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle

(5) OREF : Observatoire régional emploi formation

PRÉSENTATION DU GFE 03

Bâtiment gros œuvre – Génie civil – Extraction

PRÉSENTATION DU GFE 04

Bâtiment équipement et finitions

I – SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC (p. 7)

II – ANALYSE SUITE AU GROUPE TEMOIN (p. 10)

A - LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE, L'ACTIVITÉ

B - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE BTP

C - L'OFFRE DE FORMATION EN POITOU-CHARENTES CORRESPOND-ELLE AUX BESOINS ?

III - CHIFFRES CLÉS (p. 25)

A - LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

B - LES PROFESSIONS ET LES SECTEURS

C - LE MARCHÉ DU TRAVAIL

IV - ANNEXES (p. 31)

TABLE DES MATIÈRES

GFE 03 *“Bâtiment gros œuvre, génie civil, extraction”*

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 recensement de la population réalisé en 1999, les professions les plus représentées dans ce GFE sont :

- les maçons qualifiés, artisans maçons et plâtriers (36 %),
- les ouvriers non qualifiés du premier œuvre (24 %),
- les chefs de chantiers et conducteurs de travaux (8 %),
- les techniciens de travaux publics de l'Etat ou des collectivités locales (5 %),

ce qui situe ce GFE au 9^{ème} rang en terme d'actifs occupés : 4,1 % de la population active régionale.

Les principaux secteurs d'activité employant (en 1999) les 25746 professionnels de ce GFE sont :

- la construction (61 %) ➤ l'administration publique (11 %) ➤ les services fournis aux entreprises (10 %).

Au cours de l'année scolaire 2002/2003, ce GFE comptait 777 élèves et apprentis effectuant la dernière année de leur cycle de formation (du CAP au Bac +2). 53 % d'entre eux étudient dans un établissement de Charente-Maritime. 57 % de ces 777 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 (14 %) ➤ les DUT (10 %).

Au 31 mars 2004, 1950 demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ANPE en Poitou-Charentes dans un métier de ce GFE, soit une diminution de 5 % par rapport au 31 mars 2003. On trouve notamment parmi eux 32 % d'ouvriers de la maçonnerie et 30 % d'assistants des travaux publics et du gros œuvre.

Pour l'ensemble de l'année 2003, l'ANPE a enregistré 3040 offres d'emploi correspondant aux métiers de ce GFE, dont 47 % d'Offres durables (contrats de plus de 6 mois) et 43 % d'Offres temporaires (contrats entre 1 et 6 mois). 46,5 % de ces offres d'emploi concernent des postes d'ouvriers de la maçonnerie, 28 % des postes d'assistants des travaux publics et du gros œuvre.

GFE 04 *“Bâtiments, équipement et finitions”*

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 recensement de la population réalisé en 1999, les professions les plus représentées dans ce GFE sont :

- les ouvriers non qualifiés du second œuvre (33 %),
- les peintres et ouvriers qualifiés des finitions (16 %),
- les ouvriers qualifiés d'entretien (15 %),
- les plombiers et chauffagistes qualifiés (13 %).

ce qui situe ce GFE au 13^{ème} rang en terme d'actifs occupés : 2,4 % de la population active régionale.

Les principaux secteurs d'activité employant (en 1999) les 14 898 professionnels de ce GFE sont :

- la construction (63 %) ➤ l'administration publique (12 %).

Au cours de l'année scolaire 2002/2003, ce GFE comptait 1164 élèves et apprentis effectuant la dernière année de leur cycle de formation (du CAP au Bac +2). 36 % d'entre eux étudient dans un établissement de la Vienne et 33 % en Charente-Maritime.

73 % de ces 1164 élèves suivent une formation en apprentissage. Toutes voies confondues (apprentissage + voie scolaire), les formations les plus fréquentées dans ce GFE sont :

- les CAP (70 %) ➤ les BEP (8 %) ➤ les BTS et DUT (6,5 %) ➤ les brevets professionnels (6 %).

Au 31 mars 2004, 2116 demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ANPE en Poitou-Charentes dans un métier de ce GFE, soit une augmentation de 2 % par rapport au 31 mars 2003. On trouve notamment parmi eux 40 % de Peintres en bâtiment, 17 % d'installateurs d'équipements sanitaires et thermiques et 15 % de monteurs plaquistes en agencement.

Pour l'ensemble de l'année 2003, l'ANPE a enregistré 2686 offres d'emploi correspondant aux métiers de ce GFE, dont 45 % d'offres temporaires (contrats entre 1 et 6 mois) et 45 % d'offres durables (contrats de plus de 6 mois). 27 % de ces offres d'emploi concernent des postes de peintres en bâtiment, 21 % des postes d'installateurs d'équipements sanitaires et thermiques et 17 % des postes de monteurs plaquistes en agencement.

Extrait du site du CARIF Poitou-Charentes : www.carif-poitou-charentes.asso.fr



II – ANALYSE SUITE AU GROUPE TEMOIN

A - LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE, L'ACTIVITÉ

Une conjoncture plutôt favorable pour la France entière et plus encore en Poitou-Charentes...

Le Bâtiment et les TP sont dans une phase conjoncturelle plutôt positive en 2004. Après une année 2003 considérée parfois comme « difficile »⁽¹⁾, l'année 2004 devrait voir une activité en croissance globale de 2% en Poitou-Charentes. Les effectifs (permanents) avaient déjà progressé de 14 000 en 2002 (France entière). Cette croissance des effectifs se poursuit.

La situation en Poitou-Charentes a été globalement meilleure que l'indiquent les données équivalentes recueillies sur l'ensemble du territoire national.

Pour les TP, en Poitou-Charentes, selon l'enquête d'opinion FNTP et INSEE, l'activité est en augmentation depuis le début de l'année 2004. Qu'il s'agisse des « activités futures », des « carnets de commande » ou des « effectifs futurs », les professionnels des TP sont plutôt optimistes. **Toutefois, un ralentissement est prévu pour le second semestre 2004.**

Pour le Bâtiment, notamment le logement en construction neuve : de bons résultats en France et de très bons résultats en Poitou-Charentes.

En France : +10 % en autorisations de programmes. En Poitou-Charentes : +32 %. Concernant les mises en chantier, France : +18 % et +37 % en Poitou-Charentes. Ces résultats sont considérés comme excellents.

Pour les bâtiments non résidentiels : en autorisations France -2 %, +14 % en Poitou-Charentes. En mise en chantier : +1 % en France et +8 % en Poitou-Charentes. Là aussi, les résultats sont meilleurs dans la région. Ces résultats sont considérés comme « convenables ».

Dans le secteur de l'entretien et rénovation, sur les derniers résultats trimestriels de juin 2004, les progressions sont de +23 % en France et de +33 % en Poitou-Charentes. Pour les bâtiments non résidentiels, +26 % en France et 32% en Poitou-Charentes. De bons résultats en France et de très bons résultats en Poitou-Charentes.

Dans le bâtiment, l'année 2004 devrait avoir une croissance +2 % en activité globale.

Mais une tendance plutôt récente dans une activité du Bâtiment « cyclique »...

Ce contexte économique plutôt favorable permet aux acteurs de rappeler que **cette tendance est récente d'une part et que l'horizon prévisionnel est relativement court** (2 à 4 mois pour les carnets de commande, même si l'activité du secteur BTP fait l'objet d'un Tableau de bord en Poitou-Charentes⁽²⁾ et d'un cadrage national⁽³⁾)

D'autre part, les professionnels rappellent l'existence de « cycles » qui rythment le niveau d'activité : la conjoncture économique générale est importante, comme l'est aussi l'état des marchés boursiers (déplacements massifs d'investissement vers ou hors le bâtiment en fonction des tendances boursières longues), comme le sont aussi d'autres événements susceptibles de modifier les calendriers (élections, etc.).

(1) D'après « La construction en 2003 » étude de l'INSEE, le BTP a été un des secteurs les plus dynamiques en termes de création d'emploi

(2) De portée régionale, ce tableau de bord édité en avril 2002 s'inscrit dans le cadre de l'observatoire régional du bâtiment et des travaux publics dans son volet « emploi-formation », mis en place en Poitou-Charentes. Ces données chiffrées sont utiles pour la mise en œuvre et le suivi du contrat d'objectif passé entre les pouvoirs publics et les professions du bâtiment. De nombreux indicateurs sont proposés ici : l'activité, les entreprises, les artisans, les jeunes, les salariés, les demandeurs d'emploi, les intérimaires, la relation emploi-formation. OBSERVATOIRE REGIONAL DU BTP, DRTEFP POITOU-CHARENTES, CCCA-BTP, REGION POITOU-CHARENTES, Collection Les indicateurs emploi-formation, avril 2002

(3) Tableau de bord national de l'emploi et de la formation dans le BTP - Edition décembre 2003
Ce document s'inscrit dans le prolongement des tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation dans le BTP réalisés et suivis dans toutes les régions françaises. Il aborde différents domaines susceptibles d'éclairer le fonctionnement entre l'emploi et la formation au travers d'indicateurs et éléments clés mesurant ou appréhendant des évolutions sur le court, moyen et long terme. Activité, tissu d'entreprises, population active, dispositif de formation professionnelle initiale et continue sont traités notamment : CCCA-BTP, décembre 2003, 46 p.

Si la « commande publique » est un facteur important pour le niveau d'activité du BTP, plus particulièrement pour les grandes entreprises, et plus fortement dans les travaux publics, ses variations « sinusoïdales » peuvent constituer un problème pour les PME, et une réflexion sur le « lissage » devrait être conduite entre les partenaires concernés. Dans cet ordre d'idée, un intervenant précise que le secteur de la construction est fortement lié à des politiques publiques et notamment au développement plus ou moins important d'infrastructures, du logement social, du logement locatif, de l'accès à la propriété (incitations fiscales diverses), à l'incitation à la rénovation (TVA), etc. (4) Des financements publics des collectivités territoriales, de l'Etat et de l'Europe sont concernés.

A longue échéance (2015) et sur le plan national, une étude prospective(5) effectuée par le BIPE, donne un effectif d'emplois dans le Bâtiment proche de celui de 2002 dans un scénario qui maintient les tendances. Selon un scénario plus pessimiste, le secteur pourrait perdre près de 250 000 emplois. Dans le scénario tendanciel, en termes de structures d'emploi, « les artisans et les ouvriers qualifiés, qui représentent près des 2/3 de l'emploi du secteur, maintiendraient leur part d'ici 2015. Pour le reste, la construction connaîtrait des évolutions assez proches de celles décrites pour l'industrie : accroissement de la part des cadres supérieurs (4.5 en 2002 ; 7.8 en 2015), des professions intermédiaires (11.1% en 2002 ; 12.3% en 2015). Dans le « scénario pessimiste », la part des ouvriers non qualifiés diminuerait plus vite.

Compte tenu de l'âge élevé de la profession, la même étude montre que dans l'hypothèse basse (pessimiste), la construction devrait recruter en moyenne annuelle autant sur la période 2002-2015 que sur la période 1990-2002. En revanche, dans le cas de la réalisation du scénario « tendanciel », les recrutements devraient augmenter de près de 70 %, par rapport à la période antérieure. Quoiqu'il en soit, même si les effectifs du Bâtiment devaient fortement se réduire dans les dix années à venir, l'effort de recrutement ne serait pas ralenti par rapport à ce qu'il a été. Dans le scénario plus optimiste, la profession doit se mettre en situation de mettre en place des recrutements importants. Ces recrutements devront porter sur des personnels plus diplômés qu'ils ne sont aujourd'hui. Les prévisions pour 2015, dans les 2 scénarii, montre une hausse d'autant plus forte que les niveaux sont élevés.

	Niveau 1&2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Total
1990-2002	7	10	10	22	52	100
2002-2015 « pessimiste »	12	13	11	22	43	100
2002-2015 « tendanciel »	13	14	13	29	31	100

Il existe des perspectives d'activité plutôt positives pour le secteur de la Construction

Si les perspectives, du fait de la nature des variables qui entrent en jeu, ne seront jamais certaines, **il existe des facteurs qui incitent raisonnablement à l'optimisme pour le BTP.** « De la conservation des monuments historiques à la réparation du Bâti existant, l'intervention sur le patrimoine architectural apparaît comme un marché d'avenir du Bâtiment ». **La « maintenance » est perçue par de nombreux intervenants comme un marché extrêmement porteur dans l'avenir :** « il y a un marché énorme de maintenance » La maintenance apparaît, dans les propos de plusieurs intervenants, dont un responsable d'une régie municipale, comme une activité spécifique, largement déconnectée du « service après vente », qui porte sur un large ensemble de professions du « second œuvre ». Il ressort de ces propos qu'il existe une nécessité de professionnalisation de l'activité de maintenance car « on n'a pas encore forcément les entreprises à niveau pour assurer avec sérieux et réalité tout ce que comporte une maintenance, notamment en matière de maintenance réglementaire... ».

(4) **Opération rurale collective 2003-2004 :** les entreprises commerciales et artisanales installées sur le territoire du pays Sud Charente peuvent sous certaines conditions, bénéficier de l'Opération Rurale Collective. Ce dispositif participe financièrement à la modernisation des entreprises inscrites au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés.

Sont concernés les artisans ayant moins de 15 salariés, les artisans du Bâtiment et les commerçants de moins de 10 salariés.

Les projets d'entreprise prioritaires sont ceux qui incluent soit une démarche de formation, relative à la qualité, aux techniques d'information et de communication ou à la transmission d'entreprise, soit une démarche de création d'emplois. Ce dispositif bénéficie du concours financier du conseil régional, de l'Etat, du pays Sud-Charente et de l'Union européenne.

(5) Prospective Emploi-formation 2015 DEP/BIPE/Mission Education Economie (S. Chirache, Claude Sauvageot)

« Nous, en tant que maître d'ouvrage public, on sent bien les faiblesses de maintenance. Même en régie municipale, on est complètement débordés. On ne sait plus faire. En interne, certaines entreprises ont su se structurer. Elles se spécialisent. Mais on sent que l'on n'a pas une vraie concurrence sur ce domaine-là. Elles ne sont pas toutes à niveau... ».

Parmi les domaines porteurs pour l'avenir, on peut également citer la construction en bois, qualifiée de niche, dans la mesure où le comité national pour le développement du bois a ouvert les portes à un concept nouveau : MBOC, Maisons Bois Outils Concept, avec au départ l'objectif de doubler en France le nombre de constructeurs bois, de passer de 300 à 600. En Poitou-Charentes, « cela équivaut à créer 10 autres entreprises ».

Il a été question également de matériaux nouveaux : brique « monomur », matériaux « sains », etc...

Il ressort néanmoins de la rencontre que les perspectives favorables du Bâtiment ne semblent pas associées dans un avenir prévisible à un bouleversement des technologies qui rendrait rapidement obsolètes les qualifications du Bâtiment traditionnel. Un participant a même mentionné : « il y a 30 ans on venait au CFA pour apprendre les techniques nouvelles, aujourd'hui on vient au CFA pour apprendre la tradition du métier ».

Mais le BTP, y compris les PME, n'est plus un secteur à l'abri de la concurrence internationale...

Les questions de concurrence se posent-elle ou se poseront-elles désormais autrement ? Le secteur BTP semblait jusqu'à présent relativement à l'abri de la concurrence internationale sur le territoire français. S'il reste encore largement un secteur « franco-français », notamment le gros œuvre, on constate depuis les années 90, une évolution attribuée à un phénomène de multiplication d'acteurs spécialisés sur les chantiers du BTP. « De nouvelles modalités d'organisation et le positionnement stratégique de spécialisation ont généré de "nouveaux métiers" au regard du découpage traditionnel des métiers du bâtiment. En se spécialisant, une entreprise acquiert des compétences, des qualifications qui forment sa spécialité définissant son activité productrice. Ces spécialités se présentent comme des redécoupages d'activités des métiers traditionnels ou comme de nouvelles technicités relatives à l'évolution de produits, de techniques ou de composants»⁽⁶⁾. Le comportement des acheteurs, mais également cette spécialisation des entreprises favorise une concurrence internationale, y compris sur des chantiers moyens ou petits, sur plusieurs métiers de la construction, notamment sur les « réseaux secs ».

Il semble ressortir de cette partie de la rencontre avec les professionnels que les questions conjoncturelles, les évolutions du contexte international, les réflexions sur les évolutions du secteur et des métiers, certes présentes, sont néanmoins reléguées à l'arrière plan du fait d'un problème aigu de difficulté à recruter du personnel qualifié ou non dans la quasi-totalité des professions, notamment pour ce qui concerne les professions ouvrières. Il est vrai que les questions de croissance, de développement de nouvelles entreprises et de nouveaux métiers, le maintien des entreprises artisanales et du maillage du territoire, sont conditionnées par la résolution des questions de recrutement.

Une image peu attractive ...

La question de l'attractivité des professions du BTP a été un thème majeur de discussion dans les groupes témoins. **La faible attractivité des professions a été évoquée à propos de nombreux problèmes** : à la fois comme une cause des difficultés de la profession à recruter, notamment des jeunes ; un obstacle à la féminisation des métiers du bâtiment, un frein à la reprise des entreprises artisanales. Les informations statistiques et les avis des professionnels convergent partiellement, mais **le discours sur la faible attractivité doit être nuancé à plusieurs points de vue.**

Mais des situations contrastées selon les professions et les niveaux, ainsi qu'une lente amélioration...

D'une part, **toutes les professions ne sont pas globalement inattractives.** On en trouve des confirmations dans la planche : on repère 160 candidats (1^{er} vœux) pour 100 places dans la Construction (GFE 03) et près de 200 pour 100 places dans le second œuvre et de la finition qui sont globalement plus attractives que celles du gros œuvre. On note même que **certaines formations sont très recherchées** par les élèves (le BTS Travaux publics et le BTS design d'espace notamment).

(6) CPC INFO n°29,1999, pp. 33-37

L'attractivité des formations s'accroît globalement avec leur niveau. Mais elle dépend aussi d'une représentation sociale, d'une image, de la perception des conditions de travail, de la perception des débouchés professionnels et des possibilités de carrière, ainsi que des salaires.

Les conditions de travail et la moindre pénibilité expliquent la plus forte attractivité des formations du GFE 04 (second œuvre et finition) par rapport à la maçonnerie et au gros œuvre. **Le métier de maçon a plusieurs images** : celle valorisée de l'artisan, du créateur ou du « maçon du patrimoine, l'autre moins valorisée du jeune apprenti maçon « pavillonneur », ou du « constructeur en béton armé » qui ne veut surtout pas « être pris pour un manœuvre ».

Les métiers des travaux publics ont globalement une image plus positive qui tient à la fois à la technicité, aux équipements utilisés et sans doute à la dimension des ouvrages construits.

Le Bâtiment et les Travaux Publics capitalisent aussi sur une image de secteurs où l'on trouve en général des débouchés professionnels, et où l'on peut envisager, si l'on a une bonne formation sur les savoirs de base, et une forte motivation, une carrière évolutive vers la direction de chantier ou la reprise d'entreprise artisanale. Cependant, l'image s'améliorerait lentement. « Ce secteur, malgré tout, attire ». « Les CFA sont pleins » « On refuse des jeunes par manque de places ». « Avant de recruter des nouveaux publics, il faudrait s'assurer que les jeunes motivés pour entreprendre une formation dans le Bâtiment auront la possibilité de se former ». La relative attractivité des formations, associée à une difficulté des entreprises à embaucher, montre que la pénurie des ressources n'est pas seulement liée à un déficit d'image des métiers : s'il en était ainsi, ce déficit rejaillirait aussi probablement sur les formations qui seraient moins demandées. La pénurie actuelle est aussi probablement liée, dans un contexte conjoncturel favorable, à un fort besoin d'embauche (cf. l'accroissement des besoins de recrutement de 70 % des embauches dans le scénario tendanciel).

Des analyses convergentes sur l'image, l'attractivité et les actions à entreprendre...

Si l'ensemble des participants est conscient d'un problème général d'attractivité des professions, ils ont une analyse assez convergente sur plusieurs points : **vraie ou fausse image ?**

Cette image ne s'est pas construite ex nihilo. Elle s'est constituée sur des réalités admises par tous : les « conditions de travail » au sens le plus général sont souvent difficiles dans l'ensemble du secteur Bâtiment-Travaux Publics. C'est un métier qui demande encore des efforts physiques. Ces réalités ont contribué à la construction plutôt négative de l'image, mais, de l'avis général, **cet aspect s'améliore progressivement.** Cependant, le public, et notamment les futurs élèves ou apprentis, peuvent entretenir une image à partir de la seule réalité qu'ils peuvent observer concrètement de « l'extérieur » : les métiers du gros œuvre, dont la pénibilité est la plus forte. Ces métiers ne sont pas totalement représentatifs des conditions de travail dans le bâtiment. D'autres métiers, bénéficient de conditions plus favorables (notamment ceux du second œuvre et de la finition ou de la restauration du patrimoine).

De ce fait, l'image apparaît aujourd'hui comme étant « décalée » par rapport à la réalité, et un effort de transparence, c'est-à-dire une meilleure connaissance des professions et du secteur ne peut, de l'avis général, qu'améliorer cette image. Il existe souvent un problème antérieur à l'accès à ces professions et à ces secteurs : dès que l'intégration dans l'entreprise s'est effectuée, l'image peut changer (sur les 10 premières promotions des jeunes qui sortent du CAP conduite d'engins de travaux publics, 93% sont encore dans le secteur). On ne retrouve pas en effet dans le Bâtiment les turn-over très élevés que l'on peut constater dans d'autres groupes professionnels dont l'image n'est pas bonne.

L'amélioration de l'image et du recrutement implique la poursuite d'efforts concertés...

L'image des professions ne s'améliorera pas spontanément, ou cela prendra beaucoup de temps. **De l'avis général, il faut continuer à développer et à approfondir un travail d'information de longue haleine, qui a d'ailleurs commencé à porter ses fruits.**

Il est nécessaire de faire découvrir les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics, de faire visiter les chantiers et les centres de formation. La Région⁽⁷⁾, Le rectorat, la CAPEB, la FRTP et la FFB, l'AFPA, le GEIQ, les missions locales, les PAIO (public 18-25 ans et moins jeunes) ont entrepris des démarches dans ce sens (journées d'information, semaine de découverte des métiers du bâtiment, « Ambassadeurs du Bâtiment », etc.), y compris en direction des femmes. Les Compagnons du Devoir ont une exposition itinérante qui présente le métier de maçon aujourd'hui. **Ce type d'action de découverte accroît les recrutements dans les formations.** Il apparaît nécessaire de poursuivre dans cette voie avec des actions fortes concertées entre les professionnels (de la formation et représentants de la profession) et les pouvoirs publics.

L'Education nationale et ses services d'orientation sont également interpellés⁽⁸⁾ sur ce domaine de la connaissance des métiers, y compris dans ses filières générales. **Il faut faire cesser, autant que possible « ce recrutement par l'échec », qui est la caractéristique des filières professionnelles, notamment les moins valorisées.**

Le changement de l'image ne passe pas par la dissimulation des difficultés, ou par la présentation des seuls aspects valorisants (le bâtisseur ou le conservateur du patrimoine, qui jouent déjà leur rôle), mais par la présentation des atouts réels des professions du Bâtiment (accès à l'emploi, possibilité de carrière, conditions de rémunération, avantages salariaux, possibilité de reprise d'entreprise et « de mise à son compte »...).

Il existe, même parmi les publics reçus dans les structures d'accueil, qui seront a priori confrontés aux situations les plus difficiles, **un public potentiel de jeunes qui accepterait d'entrer dans des professions du Bâtiment.** La condition du « passage à l'acte » est de créer **une véritable motivation** dans ces publics. Elle implique des **comportements volontaristes de la part des structures d'accueil et des professionnels du secteur eux-mêmes.** Sur ce dernier point, il existe une demande forte des structures d'accueil envers les entrepreneurs, pour que ceux-ci s'ouvrent plus facilement sur le recrutement de leurs publics. Les échanges ont montré qu'il existe manifestement de part et d'autre **un déficit de dialogue, mais aussi une bonne volonté manifeste pour l'établir.**

Une amélioration durable de l'attractivité passe par la résolution des problèmes de fond...

Au-delà de l'image, il faut continuer à traiter les problèmes de fond qui ont conduit à ce qu'elle soit dégradée encore aujourd'hui. **Pour les métiers à faible niveau technique, proposés aux jeunes sans qualification, la pénibilité, les horaires et les salaires font partie de cette image.**

Cette image ne s'est pas créée ex nihilo : des éléments objectifs ont contribué à la façonner. Ce sont sans doute aussi des éléments objectifs qui permettront de la restaurer durablement : les conventions collectives, les accords paritaires sur les déplacements et salaires, la durée du travail à 35 heures, les métiers de plus en plus mécanisés, vont dans ce sens. Les actions de communication et de découverte des métiers seront d'autant plus efficaces qu'elles peuvent se fonder sur ces éléments d'amélioration reconnus par tous.

(7) **“Emplois tremplin”** en Poitou-Charentes : en juillet 2004 la Région, a lancé les premiers « tutorats tremplins » à Niort, au sein de la filière du bâtiment, dans le cadre du programme régional « emplois tremplins ». Il s'agit de permettre aux jeunes de Poitou-Charentes de 16 à 25 ans, sans emploi, qualifiés ou non, d'acquérir une première expérience au sein d'une entreprise de Bâtiment de la région ou ayant un chantier sur la région. Deux conventions cadres ont été signées avec la CAPEB (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment) et la FFB (Fédération Française du Bâtiment) afin de développer ce « tutorat tremplin en entreprise ».

(8) **Une image juste du secteur des travaux publics pour les acteurs de l'orientation :** dans le cadre du Contrat d'objectifs territorial du BTP signé en 2002, la Fédération régionale des travaux publics et le Service académique d'information et d'orientation se sont associés pour mettre à jour les informations concernant les métiers des travaux publics, les perspectives d'emploi et l'évolution des métiers. Dans le but de donner une meilleure connaissance de l'évolution des emplois, de communiquer une image juste des métiers et des travaux publics, deux journées ont été organisées à l'intention des acteurs de l'orientation de l'Education nationale, comprenant une présentation du secteur et une visite de chantier.

Les phases d'intégration dans l'entreprise et de construction du projet professionnel sont primordiales...

La phase d'intégration dans l'entreprise (9) a été considérée par les participants du groupe témoin comme un moment clé de la construction de l'image du métier et de la motivation à y rester et éventuellement à y progresser(10). Si cette phase n'est pas réussie (apprentissage, tutorat), elle conduira vraisemblablement à un départ prématuré et la découverte du métier ne pourra avoir véritablement lieu. **L'expérience sera alors considérée comme totalement négative et les conséquences rejalliront sur l'ensemble des professions du secteur** (« dans tous les cas, les métiers du Bâtiment ne m'intéressent pas »). Si le secteur BTP veut attirer et conserver des publics qui ne sont pas fortement motivés a priori, il doit être attentif à la qualité de la phase d'intégration dans l'entreprise qui peut durer plusieurs mois. « On sait bien qu'on a des employeurs qui forment les apprentis et des employeurs qui emploient des apprentis » a précisé un responsable de CFA lors du groupe témoin.

La question du « projet professionnel » a également été abordée comme un élément fondamental de la motivation pour entrer et faire carrière dans les professions du bâtiment. Il l'a été notamment à propos des « femmes sur les chantiers », mais peut s'étendre à toutes les populations potentielles freinées par les problèmes d'attractivité. Si la profession veut entreprendre, une mobilisation plus importante vers ces populations qui ont des réserves ou des réticences à se former ou à travailler dans le BTP, **elle peut le faire à travers la construction d'un projet professionnel précis, qui dépasse l'étape de l'embauche (par exemple un projet de création ou de reprise d'entreprise, ou un projet d'accès à un emploi d'encadrement après formation, à une échéance raisonnable).**

La sécurité du travail peut encore s'améliorer...

Il existe d'autres raisons objectives à l'existence d'une image dégradée. Par exemple en matière de **sécurité(11) du travail(12)**. Le Bâtiment regroupe environ 8% des salariés et compte pour 25% dans le nombre des accidents du travail. Si des progrès importants ont été faits, il en reste encore à accomplir. Selon un participant, une enquête menée par les syndicats au CFA de Poitiers fait ressortir comme griefs principaux des apprentis **les questions d'hygiène, de sécurité, d'initiation à l'alcool, les conditions de travail et l'image sociale (être pris pour des manœuvres).**

Mais les salaires ne participent plus à l'image négative...

Les questions salariales ont fait partie de l'image négative du Bâtiment. « A une époque, les gens étaient moins bien payés qu'ailleurs, aujourd'hui, ce n'est plus le cas ». « C'était un élément... (de difficultés de recrutement) ... que les fédérations, la CAPEB ont pris en compte ». Les salaires sont comparables (voire supérieurs) à des salaires dans l'industrie (pour des niveaux équivalents) et il existe de nombreuses rémunérations accessoires qui viennent accroître la rémunération (prime de panier, primes de déplacement).

(9) **Un défi : intégrer les jeunes dans l'entreprise. Une solution : le tutorat** : FETBB, FEDERATION INDUSTRIE EUROPEENNE CONSTRUCTION, décembre 2003, 42 p. : afin d'aider les entreprises de construction à développer leur dispositif de tutorat, le document met à leur disposition une description des étapes clés à prévoir pour mettre en place ce dispositif, des indications sur les caractéristiques d'un bon tuteur et sur les compétences qu'il doit posséder et des indications sur la gestion d'une relation de tutorat, des exemples concrets de bonnes pratiques de tutorat provenant de cinq pays.

(10) **Une charte d'accueil des arrivants dans les entreprises du Bâtiment** : dans le cadre du Contrat d'objectifs territorial BTP signé en 2002, la Fédération Française du Bâtiment (FFB) et la CAPEB se sont associées pour construire un dossier d'accueil qui permette à l'entrant dans une entreprise du Bâtiment de bien connaître l'entreprise ainsi que la ou les personnes tuteurs. L'ambition de cette action est de fidéliser, par la qualité de l'accueil dans l'entreprise, les jeunes qui entrent dans la profession, de faire en sorte que tout jeune qui entre dans une entreprise, soit un jeune "gagné" pour la profession. ACTUALITES CARIF POITOU-CHARENTES

(11) **Semaine de la sécurité et de la santé au travail en octobre 2004** : la semaine européenne de la sécurité et de la santé au travail est une campagne de sensibilisation menée dans toute l'Europe, en vue de mieux prévenir les risques professionnels. Elle s'est donnée pour objectifs de promouvoir un emploi de qualité, des conditions de travail sûres et de réduire le nombre et la gravité des accidents et pathologies liés au travail. En 2004, pour sa 5ème édition, la campagne européenne sera consacrée à la prévention des risques professionnels dans le secteur de la construction sous le slogan « construire en toute sécurité ». Chaque année, en Europe, près d'un million de salariés sont victimes d'accidents sur chantiers et plus d'un millier y perdent la vie. En France, en 2002, 125 000 accidents du travail avec arrêt, 9 854 accidents avec incapacité permanente et 157 accidents mortels ont été dénombrés dans le secteur de la construction. C'est également dans ce secteur que les maladies professionnelles sont parmi les plus nombreuses.

(12) **Prévention des risques** : les CFA du Poitou-Charentes travaillent ensemble pour remettre à jour des modules d'enseignement intégrant la question de la sécurité au travail. ACTUALITES CARIF POITOU-CHARENTES

L'emploi des femmes dans les métiers de chantier : une question d'image ?...

La question de la faiblesse numérique des effectifs féminins dans les formations ou dans les professions du Bâtiment a été largement évoquée dans les groupes témoins.

La difficulté n'est pas l'entrée dans le secteur BTP, qui est déjà réalisée en partie, mais plutôt l'arrivée significative des femmes dans les professions de la production bâtiment (les chantiers).

Les données statistiques permettent d'effectuer plusieurs **constats plutôt encourageants** : si la proportion de femmes reste extrêmement faible dans les emplois d'exécution, et notamment dans les professions ouvrières (1% à 5%), elle est devenue significative dans des emplois « techniques » de bureau d'étude : (29% des dessinateurs d'exécution, 21% des dessinateurs-projeteurs, 30% des dessinateurs d'études en Bâtiment, 10% des architectes libéraux, 39% des architectes salariés en 1999). Ces proportions se sont considérablement accrues durant la période intercensitaire. En effet en 1990, les parts étaient respectivement de 17% pour les dessinateurs d'exécution, 4% pour les dessinateurs-projeteurs, 18% pour les dessinateurs d'études en Bâtiment, 15% des architectes libéraux (seul cas de baisse), 15% pour les architectes salariés.

Si l'on observe les données de la formation, prédictives des structures d'emploi par genre dans les professions, on constate toujours une faiblesse des entrées des femmes dans les niveaux et spécialités devant conduire aux professions d'exécution, ainsi qu'une part significative (au dessus de 15 %) pour les formations de niveau 3 et 2.

Contrairement à de nombreux secteurs, le Bâtiment voit la part des femmes augmenter avec le niveau de diplôme ou le niveau d'emploi. Les femmes accèdent progressivement aux professions les plus valorisées du secteur.

Des obstacles surmontables...

Quels sont les obstacles à l'accès plus important des femmes aux professions de chantier⁽¹³⁾ ?

Selon les participants au groupe témoin, ils ne sont pas liés à une question de pénibilité ou de force physique. Même pour les emplois les plus éprouvants de ce point de vue, les progrès, notamment dans le matériel de chantier ont été tels, qu'il ne semble plus y avoir d'obstacle de cette nature (exemple des plaquistes qui devaient supporter les plaques avant de les fixer à un plafond par exemple et qui disposent aujourd'hui de matériel adéquat pour la levée et la mise en place stabilisée).

Les obstacles principaux résident dans les conditions de travail, conditions d'hygiène et vraisemblablement des raisons de promiscuité dans des chantiers organisés pour des équipes masculines. Ce sont pour l'essentiel des obstacles non spécifiques (qui créent aussi des problèmes de recrutement avec les hommes) et surmontables. Dès lors que ces obstacles ont été franchis « les filles qui sont sur des formations du Bâtiment sont celles qui réussissent le mieux... ».

Une plus grande sensibilité des femmes au projet professionnel...

La question du projet professionnel, évoquée ci-dessus, prend une importance plus grande concernant les femmes qui vivent plus difficilement les conditions de travail du BTP que leurs collègues masculins.

Un projet professionnel de type mixte, commençant par des métiers de chantiers et débouchant sur autre chose, la création d'entreprise par exemple, est susceptible de constituer un facteur déclenchant.

L'accès des publics féminins aux professions de chantier⁽¹⁴⁾ implique un changement d'attitude des publics féminins envers ces professions. On n'est pas seulement sur un problème d'image décalée.

(13) **Femmes dans le Bâtiment : l'image et les représentations sociales du Bâtiment - Enquête auprès du grand public, de femmes et d'entreprises du Bâtiment** FFB, ONISEP, CNCE GEIQ, EMSIS, septembre 2003, 15 p : l'objet de cette enquête était de fournir les informations, analyses, recommandations et propositions utiles à la préparation d'actions de communication pour améliorer l'image des métiers du Bâtiment auprès des femmes. Cette synthèse des résultats de l'enquête montre les avantages et les obstacles de la venue de femmes dans les métiers du Bâtiment et fait des propositions d'axes de communication et d'arguments à développer auprès du grand public, auprès des jeunes filles et des femmes et auprès des chefs d'entreprise.

(14) **L'accès des femmes aux métiers du Bâtiment** : la part des femmes salariées reste faible dans le secteur de la construction. Un protocole d'accord national en faveur de l'accès des femmes aux métiers du Bâtiment a été signé le 6 février entre l'Etat et la Fédération Française du Bâtiment (FFB). Une enquête sur l'ensemble des représentations sociales du secteur de la construction servira d'appui à une campagne de communication destinée à combattre les stéréotypes et à informer des choix professionnels possibles. Une étude sera conduite afin d'analyser les situations professionnelles et les transformations introduites par la présence des femmes dans des collectifs de travail. CARIF INFO n°178, septembre 2002, p. 5

Une piste est sans doute de poursuivre des initiatives spécifiques de découverte⁽¹⁵⁾ des métiers envers les publics féminins, comme c'est le cas de la CAPEB dans le cadre du COT BTP⁽¹⁶⁾ ; mais cela demandera une attention particulière des formateurs et des employeurs sur des aménagements de tous ordres : aménagements de chantiers, aménagements de parcours d'intégration...

Il ressort de certaines interventions que la présence de femmes sur des chantiers est susceptible, dans de nombreux cas, de modifier des comportements masculins qui participent à la dégradation de l'image des métiers. **Peut être faudrait-il aussi préparer les garçons à travailler avec des filles sur des chantiers, voire préparer l'encadrement intermédiaire à diriger des équipes mixtes⁽¹⁷⁾, d'autant que les filles semblent plus aptes à développer la relation client dans leurs attentes de conseils et ainsi la dimension commerciale.**

En résumé

L'image des métiers du Bâtiment est contrastée. Elle est encore globalement négative pour les métiers peu qualifiés et positive pour de nombreux métiers de techniciens, de cadres de chantiers, ou de professions liées au maintien et à la restauration du patrimoine architectural, ou à de nombreux métiers des Travaux publics.

On trouve néanmoins un certain attrait pour les professions du Bâtiment, du fait des débouchés, de la possibilité de développer une carrière, et de niveaux de salaires corrects. Cet attrait se trouve également dans une partie des publics qui rejettent majoritairement, les horaires et plus généralement la pénibilité du travail. Des actions vers ces publics, visant une meilleure connaissance des métiers, ont porté leurs fruits dans le passé.

Il semble que des actions ciblées, impliquant fortement les pouvoirs publics, les services d'orientation et d'accueil et les responsables d'entreprises, soient nécessaires pour améliorer l'image des métiers et l'attractivité des formations. Elles ne seront sans doute pas suffisantes et doivent s'accompagner d'autres actions portant sur les questions de fond : amélioration des conditions de travail, amélioration de la phase d'intégration dans l'entreprise, des conditions de sécurité sur les chantiers... voire des salaires.

Sur l'ensemble de ces points, les diagnostics se sont améliorés depuis quelques années et l'on semble recueillir les fruits des actions entreprises. Une image positive est longue à construire, mais peut se dégrader rapidement. Les actions entreprises sur l'image et ses déterminants doivent s'inscrire dans la durée, au-delà des cycles forts et des périodes de pénurie de main d'œuvre. L'accès des femmes aux professions de chantier est à ce prix. Il ne paraît pas y avoir, sur un chantier moderne, d'impossibilités insurmontables liées, par exemple, à la pénibilité du travail.

(15) Emploi des femmes : le Centre régional d'information sur les droits des femmes Poitou-Charentes et l'Afpa ont signé une convention de coopération visant à orienter de plus en plus de femmes vers certains métiers traditionnellement masculins et qui manquent de main d'œuvre : plasturgie, électricité, plomberie, maçonnerie, peinture, etc. avec un objectif de doublement rapide

(16) Développer l'emploi des femmes dans l'artisanat du Bâtiment : dans le cadre du Contrat d'objectifs territoriaux BTP, la CAPEB a mis en œuvre trois actions en vue de développer l'emploi des femmes dans le secteur artisanal du Bâtiment en Charente, diminuer l'écart de non parité dans le secteur et favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes : Sensibilisation et accompagnement en direction du public féminin ; Actions en direction des chefs d'entreprises artisanales du Bâtiment et des conjoints ; Mise en relation des femmes avec les chefs d'entreprises et coordination régionale : diffusion d'offres d'emploi dans le cadre d'accords avec les partenaires de l'emploi.

(17) Voir également sur cette question : **BTP : réussir l'intégration des femmes (CAPEB)**, (ARACT) : TRAVAIL ET CHANGEMENT n°286, mars 2003, pp. 4-5 ainsi que « **Quand le Bâtiment va... vers les femmes** » CARIF INFO n°178, septembre 2002, p. 3

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

La gestion des ressources humaines a été un point longuement discuté dans les groupes témoins. L'analyse des données sur la structure par âge de la planche le laissait prévoir : l'âge moyen des actifs dans la plupart des métiers du BTP est élevé par rapport à des observations effectuées dans d'autres secteurs. A l'exception des ouvriers non qualifiés du bâtiment, majoritairement jeunes, la plupart des professions de tous niveaux trouvent leurs effectifs les plus nombreux dans les classes d'âge 40-50 ans, qu'il s'agisse du Bâtiment gros œuvre, du Génie Civil, du Second Œuvre ou de la finition. Les participants pensent que la situation de la pyramide des âges s'est encore aggravée depuis les données du Recensement.

Cette structure par âge porte la marque des « crises du Bâtiment », notamment celle des années 90, qui a eu pour conséquence des licenciements importants et l'arrêt du recrutement. **Confrontées à la fois à une reprise de l'activité, à de nombreux départs en retraite, à une évolution vers le haut des qualifications nécessaires et à une image des professions du Bâtiment peu porteuses, le secteur a beaucoup de mal à recruter des salariés, qualifiés ou non.** La « pénurie de main d'œuvre » est le leitmotiv : « Le recrutement est une réelle difficulté. La compétence ne se trouve pas dans les métiers du bâtiment. Nous sommes en difficulté pour trouver des compétences pour assumer des postes de niveau CAP BEP... Le professionnel de base compétent est introuvable. Le technicien et l'encadrant en maîtrise sont introuvables ». La plupart des métiers sont dans ce cas. L'ANPE Poitou-Charentes a particulièrement repéré le déficit de « monteur plaquiste », mais toutes les professions sont concernées, notamment les professions ouvrières.

Ces difficultés concernent aussi l'emploi public pour lesquels les concours recrutements ne semblent pas adaptés : « on leur demande des connaissances sur les pouvoirs du Maire ou la compétence régionale : on a besoin d'un serrurier ». Pour l'encadrement dans la fonction publique, « ce sont les salaires qui sont trop faibles par rapport à ceux du privé ».

Une forte mobilisation des professionnels et des Institutions est nécessaire pour enrayer ces difficultés. Toutes les voies doivent être explorées...

Les représentants de la profession, les principales institutions concernées (Région, Autorités Académiques, Service public de l'emploi) perçoivent l'urgence de se mobiliser encore davantage en faveur de l'emploi.

Les exemples de mobilisation sont nombreux. Par exemple la CAPEB Charente a créé un service emploi permettant de mettre en relation les artisans du Bâtiment en quête de recrutement et le public demandeur d'emploi ou de formation, tant du côté des hommes que des femmes, cherchant à intégrer une entreprise artisanale du bâtiment. Dans le cadre du plan national de lutte contre les difficultés de recrutement baptisé « Objectif 100 000 emplois », l'ANPE Poitou-Charentes a édité trois plaquettes pour promouvoir les métiers du BTP identifiés « en difficulté de recrutement » dans la région qui sont disponibles dans les PAIO et les Missions locales... Dans les prochaines années, le secteur va être confronté à de nombreux départs à la retraite. **Dans le cadre du Contrat d'objectifs territorial BTP, la FFB Poitou-Charentes et le rectorat se sont associés pour anticiper les départs à la retraite des cadres du BTP afin d'éviter des pertes de compétences pour l'entreprise.** Trois types d'actions ont été mis en œuvre pour réussir la transmission de compétences : l'analyse des postes occupés, le repérage des salariés susceptibles d'occuper ces postes, des bilans professionnels et de compétences.

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

Le secteur a également des difficultés à assurer le renouvellement et la reprise des entreprises artisanales qui sont très nombreuses en Poitou-Charentes⁽¹⁸⁾. Cette question de la reprise des entreprises artisanales est apparue comme très importante à tous les participants. Elle a par ailleurs fait l'objet de discussions⁽¹⁹⁾, notamment avec la Région et de décisions⁽²⁰⁾. En effet, il est prévu, sous 10 ans, qu'un quart des entrepreneurs de la région prenne leur retraite, dont 40 % appartiennent au BTP.

⁽¹⁸⁾ **Reconstruire la pyramide** : dans les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics, la moyenne d'âge reste élevée. Ce secteur n'arrive pas à rajeunir sa population, non par manque de main d'œuvre mais pour des difficultés de recrutement, le Bâtiment n'ayant pas bonne presse. Revue PERSONNEL n°418, mars-avril 2001, pp. 23-25

⁽¹⁹⁾ La Fédération régionale du Bâtiment et le conseil régional vont poursuivre leurs actions d'aide à la transmission d'entreprise. Le conseil régional et la Fédération régionale du Bâtiment ont réuni les 18 repreneurs d'entreprise du programme Transbat. Ce programme offre un accompagnement aux dirigeants qui souhaitent transmettre leur entreprise : trouver un repreneur, le former, l'aider à trouver des aides. ACTUALITES CARIF POITOU-CHARENTES

⁽²⁰⁾ La commission permanente de la Région a décidé de développer l'accord passé avec la Fédération Française du Bâtiment (FFB) en matière de soutien à la transmission et de permettre son extension à la CAPEB. Par ailleurs dans le cadre du Contrat d'objectifs territorial du BTP signé en 2002, SCOP Entreprises Poitou-Charentes s'est fixé comme objectif de favoriser la reprise d'entreprises du BTP par les salariés par l'organisation d'une demi-journée d'information, l'ouverture d'un point d'accueil "Transcop BTP" à Poitiers, l'élaboration d'un guide papier pratique, la création d'un support CD-Rom Transcop BTP.

Néanmoins, selon un participant, les efforts accomplis restent semble t'il des « expériences » qui ne sont pas encore à la hauteur des enjeux. Comment les entreprises vont-elles s'organiser ? Le nombre moyen de salariés par entreprises va-t-il croître fortement (comme la superficie des exploitations agricoles et le nombre des salariés?).

Certains participants ont attiré l'attention sur la dimension « aménagement du territoire » de cette question. Au-delà de la dimension quantitative concernant l'emploi, la transmission des entreprises artisanales du bâtiment, souvent rurales, permet le maintien de l'emploi dans des zones où il est rare, et largement pourvu par des salariés « locaux », possédant souvent des niveaux de formation faibles et des capacités limitées de déplacement. Sur un autre plan, le maintien en zone rurale de capacités de maintenance de l'habitat est un facteur important du maintien des populations sur place (voir étude Haute Charente).

Autre difficulté aggravante semble t'il, repérée par l'AFPA qui va lancer une étude en 2005 sur le sujet, **un nombre non négligeable de formés dans les métiers du Bâtiment n'exercent pas finalement une profession du bâtiment, ou ne l'exerce pas longtemps.**

Les réponses en termes de ressources humaines aux cycles d'activité et aux ajustements conjoncturels...

Les professionnels du Bâtiment ont intégré les contraintes de l'activité cyclique et ajustent leurs besoins en personnels et en qualifications en fonction du niveau d'activité. **Les méthodes d'ajustement peuvent varier (recours à l'intérim, emploi précaire, combinaison des plusieurs méthodes),** « les entreprises du Bâtiment ont quelquefois une charge de travail très importante lorsqu'elles reçoivent des commandes et manquent de main d'œuvre. D'autres fois, c'est le contraire...**les entreprises ont en général un petit noyau de personnel qui est qualifié et qui reste** toujours en place, et font appel à des agences d'intérim pour compenser les surcroûts de travail ». **L'intérim, pourtant largement utilisé, semble être considéré comme une solution de dernier recours et non comme une modalité banale de gestion des ressources humaines,** tout au moins dans les PME, qui constituent l'essentiel des entreprises du Bâtiment en Poitou-Charentes.

Quelle que soient les méthodes utilisées pour rendre le travail plus flexible, il est néanmoins possible d'atteindre les limites du marché dans des conditions données, et ces limites semblent atteintes aujourd'hui. « Même les agences de travail temporaire ont recours...à l'ANPE ... pour des qualifications introuvables ».

Si l'on observe l'ensemble des classes d'âge des professions du bâtiment, les niveaux de diplôme dans la population active restent globalement faibles, mais ils sont beaucoup plus élevés dans les classes d'âge les plus jeunes, quelle que soit la profession. Toutefois, si l'on observe dans le détail la matrice des professions par classe d'âge et type de diplôme, on constate bien un phénomène largement évoqué dans le groupe témoin : il reste encore parmi les classes d'âge les plus jeunes (moins de 26 ans) une part importante de non diplômés, ou de titulaires d'un diplôme non professionnel type BEPC. C'est massivement le cas des ouvriers non qualifiés (76 % dans le second œuvre, 80 % dans le gros œuvre). Ca l'est aussi, dans une moindre mesure pour les ouvriers qualifiés (72 % dans le second œuvre, 65 % dans le gros œuvre).

En revanche, dès lors que la profession a besoin de personnel qualifié, elle a recours à des actifs qui possèdent des diplômes de plus en plus élevés. **Ce sont d'ailleurs des profils de candidats de plus en plus diplômés qui se présentent.**

Le BTP a besoin de salariés motivés et compétents

La discussion sur les compétences attendues a tourné autour de la **qualification et des « savoirs-être »**. Une **dualité dans les besoins exprimés par la profession est apparue**

Besoins de « gens motivés » d'une part : la motivation, en quelque sorte la volonté d'entrer dans une profession du Bâtiment et de s'y accomplir **est toujours souhaitable. Si elle est associée à une compétence, c'est une aubaine. Si elle ne l'est pas, cela ne paraît pas réhibitoire aux employeurs**, en premier lieu, parce qu'il existe des tâches qui peuvent être accomplies par des non qualifiés ; en second lieu parce que **la motivation paraît être une condition suffisante pour progresser dans la qualification**. «à partir du moment où les entreprises vont voir passer un jeune ou un moins jeune jugé et motivé, cette personne va être forcément recrutée par l'entreprise qui aura eu la chance de le voir passer ». « Je crois qu'il y a deux choses que les entreprises ne savent pas faire et ce n'est pas du tout leur rôle. C'est d'une part la formation de base, et d'autre part c'est le savoir-être. (Donner ces éléments...) ce n'est pas le problème de l'entreprise. Une fois que ces deux problèmes sont résolus, l'entreprise est tout à fait capable, quitte à se faire aider, de travailler sur le savoir-faire ».

Besoins de « gens compétents » d'autre part : les employeurs (entreprises, collectivités territoriales...) ont également besoin de personnel qualifié et/ou compétents. Dans la quasi totalité des professions des GFE 03 et 04, à tous les niveaux, mais plus particulièrement semble t'il **dans les professions ouvrières (niveau 5)**.

Un employeur public mentionne que la dimension « compétences » dans le recrutement des collectivités territoriales est désormais prioritaire par rapport aux « aspects locaux ». « Au niveau des emplois de la filière technique beaucoup plus de gens dans les collectivités sont diplômés. Je mets en place des préparations aux concours internes équivalents au niveau CAP. On fait passer des tests aux agents. Par rapport à il y a quelques années, j'ai le sentiment que la maîtrise des bases, mathématiques en particulier, est bien meilleure »

Le besoin de compétence est grand...

Mais qu'est ce que la compétence et quels sont les signaux de la compétence ?

Un participant mentionne que les offres d'emplois au niveau ouvrier **sont très souvent assorties d'une exigence d'expérience professionnelle (probablement utilisé comme signal de la compétence)**, ce qui corrobore une autre affirmation sur la **faible employabilité et la faible autonomie des jeunes diplômés exprimée par un autre participant** (exemple concernant un CAP dans la fonction publique territoriale).

Dans un autre cas, **le défaut de compétence est associé au « manque de maturité »** des jeunes, y compris des jeunes diplômés, qui ne peuvent accéder directement à certains emplois de conducteur de travaux, ou de chef de chantier par exemple.

Dans une autre intervention, **la compétence est associée à la capacité d'adaptation** : « les entreprises requièrent de plus en plus de compétences, de plus en plus de gens capables de s'adapter, quitte à ce qu'ils changent de métier ».

En fait, il ressort de la discussion que c'est **dans tous les domaines et dans toutes les professions du BTP que le besoin de compétences se fait de plus en plus grand**. Le chef d'entreprise du Bâtiment est de plus en plus confronté à une demande de conseil formulée par des clients eux-mêmes initiés aux matériaux, aux solutions énergétiques etc... Le technicien est confronté aux évolutions technologiques des matériaux, et l'ouvrier lui-même, dans le cadre de chantiers de plus en plus petits (quelle que soit la taille de l'entreprise) est invité à plus d'autonomie et peut même jouer un rôle dans la relation avec le client. **L'entreprise artisanale du Bâtiment est en train « de passer d'une situation de réponse à un cahier des charges » à une situation « d'offreur » de prestations.**

La nécessité de mobiliser toutes les ressources humaines potentielles...

La forte pénurie actuelle met en lumière la nécessité de mobiliser toutes les ressources en main d'œuvre possibles, pour occuper les emplois qualifiés ou non.

Pour ce qui concerne les emplois non qualifiés, la discussion a porté sur des points importants : **il existe de l'avis général des publics qui auront de grandes difficultés à avoir accès à une qualification** (publics « relevant de l'illettrisme » par exemple). **Le BTP, comme certains autres secteurs, aura de plus en plus de mal à intégrer ces publics** (sauf s'ils peuvent s'adapter et acquérir un certain nombre de savoir technique ou terrain) car, dans le cadre d'une « démarche qualité », les savoirs de bases (lire, écrire, compter...) sont indispensables.

Il ressort de la discussion qu'il valait mieux, pour ces publics « viser l'emploi, et pas forcément la qualification ». La qualification pourrait être le résultat d'un « parcours » dans l'entreprise accompagnée de périodes de formation. Ce parcours direct vers l'emploi doit être **construit et doit à l'évidence mobiliser plusieurs acteurs** : le jeune, l'entreprise, sans doute une structure d'interface (le GEIQ par exemple) et une structure de formation (l'AFPA dans le cas évoqué).

Dans un autre cas, l'interlocuteur de l'ANPE mentionne, du fait de la pénurie **«une grosse modification de l'attitude des entreprises au niveau du recrutement»** et donne l'exemple d'entreprises Charentaises qui avaient accepté, sur des offres d'emploi de Zingueur difficiles à satisfaire « des volontaires ...pour découvrir le métier, voir réellement quelles les conditions de travail. Prendre la personne, la faire monter sur le toit, voir si elle a le vertige ou pas, si elle se sent à l'aise sur une charpente, etc. Et ensuite, donner les b.a.-ba du métier et commencer à aller vers l'emploi... Et avant d'avoir la totalité des compétences professionnelles, avoir déjà des gestes professionnels qui vont lui permettre de travailler et d'aller petit à petit vers une qualification... ». ...Avec l'aide du FASSAB qui est là pour faciliter cet apprentissage, cela permet d'aller beaucoup plus vite vers un recrutement ».

La formation professionnelle : une ressource et un investissement...

Selon le groupe Témoin, dans cette période difficile, les entreprises prennent conscience de la nécessité de former pour pouvoir recruter une main d'œuvre qualifiée, jugée introuvable sur le marché du travail. Le souhait réitéré étant la possession des savoirs initiaux de base et un « savoir être », baptisé parfois motivation.

L'élargissement du recrutement passe sans doute par l'approche de publics nouveaux, moins formés et moins motivés pour accéder aux professions du BTP. Les structures d'information, d'orientation, d'accueil, d'interface et bien sûr de **formation** sont concernées par cet élargissement. Les entreprises, chargées de l'intégration des personnels le sont aussi.

Les entreprises du Bâtiment ont toujours formé des apprentis. Elles l'ont fait par intérêt et aussi par tradition. Un responsable d'un CFA du Bâtiment rappelle qu'il existe « deux profils d'employeurs. **Ceux qui forment les apprentis et ceux qui emploient des apprentis** ».

Il semblerait que la pénurie ait fait émerger une prise de conscience nouvelle sur le fait que la formation pouvait s'avérer constituer un bon investissement (pour l'ensemble de la profession ou pour l'entreprise elle-même). Le taux d'apprentissage augmente. Il y a de plus en plus d'entreprises formatrices.

Il reste cependant beaucoup de chemin à parcourir : le CFA de Saintes a invité par courrier la totalité des maîtres d'apprentissage à la première journée des premières années de CAP. **Plus de la moitié des employeurs ne se sont pas déplacés.**

Le maillage du territoire par un réseau de PME est perçu comme un facteur de mobilisation des ressources, notamment des jeunes en apprentissage. La proximité géographique entre le lieu de résidence du jeune apprenti et l'entreprise est primordiale (beaucoup plus importante que la distance entre la résidence et le CFA). Cette possibilité de réduire la mobilité des apprentis peut s'organiser, à condition de rechercher l'adéquation géographique très tôt, dès le début de l'année scolaire si possible.

Le problème de mobilité est crucial pour les niveaux de formations les plus faibles. Il est moins important pour les niveaux 4 et 3. On a vu dans la planche (tableau F7) qu'un élève sur deux dans le gros œuvre et le BTP était contraint de suivre une formation hors de la zone d'emploi de sa résidence (alors que c'est seulement le cas d'un sur quatre pour les formations du second œuvre et de la finition qui sont mieux réparties).

La pénurie de main d'œuvre est également évoquée pour les emplois intermédiaires et les emplois d'encadrement, mais elle semble faire moins débat. C'est sans doute en raison des pratiques du « noyau dur » conservé par les entreprises dans les phases de conjoncture faible, autour duquel viennent se greffer de nouveaux emplois d'exécution en phase de reprise. C'est aussi sans doute parce que l'attractivité pour les formations et les emplois est plus forte à ces niveaux et enfin parce que la promotion interne fonctionne pour pourvoir les postes d'encadrement : **« avant d'intégrer un poste d'encadrement intermédiaire, il faut avoir une expérience de chantier ».**

L'ascenseur social : en panne ou en fonction ?...

De ce point de vue, les opinions des participants du groupe témoin **sont contrastées** : « l'ascenseur social » fonctionnerait bien dans certaines entreprises. Encore faut-il pour cela qu'il existe un encadrement supérieur et intermédiaire suffisamment important. On peut penser que c'est le cas dans les plus grandes **entreprises ou existe cette structure hiérarchique** ainsi qu'une politique de gestion des ressources humaines explicite.

Selon un participant responsable professionnel dans le secteur des TP, cet « ascenseur social » existe toujours mais est délicat à mettre en œuvre, notamment en Poitou-Charentes, du fait des « structures plates » des entreprises de la région. Les franchissements entre les 3 niveaux repérés : le niveau d'encadrement supérieur, l'encadrement intermédiaire et les ouvriers qualifiés sont ainsi plus rares. « Cela reste figé pendant une carrière ». « C'est dangereux ».

Par ailleurs, un autre facteur limitant les franchissements de statut, est dû au fait que l'accroissement des besoins en compétences du BTP dépasse les seuls aspects techniques qui pourraient être acquis par la formation. Les capacités d'encadrement, capacités organisationnelles et autres compétences associées aux fonctions de cadres peuvent constituer des obstacles insurmontables pour des salariés qui resteront dès lors bloqués dans leur carrière. Toutefois ce constat de blocage peut être atténué par l'observation des PME, où la possibilité de devenir chef d'entreprise est importante : 1 actif sur 4 est chef d'entreprise.

C - L'OFFRE DE FORMATION EN POITOU-CHARENTES CORRESPOND-ELLE AUX BESOINS ?

Il ressort des débats du groupe témoin que la structure de l'offre de formation professionnelle du Bâtiment en Poitou-Charentes n'est pas globalement contestée dans son volume, ses structures ou sa répartition géographique.

Les difficultés de recrutement des salariés et de renouvellement des artisans **ne sont pas attribuées en général à une inadaptation structurelle du système de formation initiale ou continue**, mais plutôt à des causes plus générales et plus profondes, notamment une difficulté pour les formations du Bâtiment à attirer en leur sein des jeunes ayant le profil souhaité par les représentants de la profession, ainsi qu'une difficulté à assurer la transition professionnelle, à intégrer dans les entreprises des jeunes qui n'ont pas a priori un intérêt marqué par la profession

L'offre de formation dans le Bâtiment est caractérisée par l'importance de l'apprentissage, largement dominant aux niveaux 5. Le débat n'a pas porté sur le développement préférentiel de telle ou telle voie, mais il faut remarquer que les priorités des professionnels pour le développement des formations ont porté sur les CAP et les BP obtenus par apprentissage.

La localisation d'une moitié des formations, et de la quasi-totalité des formations de niveau 3 en Charente-Maritime ne semble pas poser de problème majeur.

Compétence et autonomie pour le niveau 5...

Quel est le niveau de formation à privilégier dans l'offre de formation ? Les participants sont partagés :

Pour certains, « les niveaux 5 doivent rester massifs ». Un autre participant d'une mission locale confirme d'ailleurs que les « **10 dernières offres envoyées par la CAPEB concernait le niveau 5** » (mais avec expérience exigée).

Pour d'autres, le niveau 5 est condamné à terme, non pas essentiellement pour des questions de « compétence technique », mais **parce que les sortants sur le marché du travail avec un diplôme de niveau 5 ne pourront pas avoir en général une autonomie suffisante** pour travailler seul ou en petite équipe sur un petit chantier.

Ce rôle pourrait en revanche être tenu par un salarié « de niveau 4 ». Dans ce cas, ce n'est pas tant le « seuil technique » de l'emploi qui est mis en avant pour justifier cette exigence, **c'est en revanche le « potentiel humain »**, la capacité d'initiative attribuée au « formé de niveau 4 » qui est visée : « dans le Bâtiment on a besoin de plus en plus de gens qui soient autonomes. Je dirais même que c'est un peu la clé de l'évolution des métiers. il y a 30 ans, les gens arrivaient dans le Bâtiment sans aucune formation. Ils étaient manœuvre toute leur vie. Ils s'en contentaient. Maintenant, il n'y a plus de place pour les manœuvres. Il y a des machines pour faire les travaux. **L'important dans une entreprise, c'est de pouvoir prendre des initiatives, de pouvoir à la limite remplacer le chef d'équipe, le chef de chantier et pourquoi pas le patron** ». Cette analyse rejoint celle d'un participant responsable d'une grande régie municipale mentionnant l'impossibilité de laisser un jeune embauché niveau CAP intervenir seul sur un chantier.

Dans cette vision d'un proche avenir, le niveau 4 n'est pas pour autant un niveau d'encadrement, c'est le niveau de formation des ouvriers de chantiers.

Un autre intervenant propose un modèle où l'accès à l'emploi par le niveau 5 actuel persiste, avec une nécessité de proposer une carrière vers des niveaux supérieurs d'encadrement. « Je ne suis pas sûr que la version de l'ouvrier qui reste juste ouvrier puisse survivre assez longtemps, ou alors ce sera juste un manœuvre »

Là encore, pour entreprendre une carrière à partir du niveau 5, ce ne sont pas tant les seuils techniques du Bâtiment qui sont concernés, mais plutôt des questions relatives à des savoirs périphériques, « l'environnement » de la technique, par exemple la réglementation en matière d'hygiène, de prévention ou de sécurité du travail.

Le niveau devra monter pour l'encadrement, du fait d'une complexification et d'une multiplication de ces règles. « il y a tout un environnement qui s'est greffé autour qui fait que, maintenant, on demande de plus en plus de connaissances aux gens qui prennent des responsabilités dans l'entreprise ». Sur ces aspects, un participant note **la faiblesse des éléments sur la réglementation et la sécurité fournis en formation initiale**, surtout pour ce qui concerne les formations d'ingénieur et d'architecte. Pour ces cadres qui vont diriger des chantiers et assurer des responsabilités importantes de maîtrise d'œuvre, les enseignements orientés vers la sécurité, les conditions de travail, et plus généralement les compétences nécessaires à l'encadrement sont rares : « la formation est vraiment négligeable là dessus ». **En revanche des efforts sur ces questions ont été accomplis sur les formations initiales ouvrières (des éléments sur la sécurité, la qualité ont été intégrés aux nouveaux référentiels des CAP).**

Globalement, sur cette question du niveau de recrutement, il semble que les traditions du Bâtiment soient assez fortes pour que le CAP et le Brevet professionnel restent encore des points d'entrée massifs dans la filière. Mais les points d'entrée sont susceptibles d'évoluer dans un proche avenir. Pour des raisons différentes, mais qui vont toutes dans la même direction : **l'accroissement des compétences nécessaires et du niveau d'autonomie attendu. L'évolution de la structure de l'offre régionale de formation vers le haut en est une autre.** L'exemple des « mécaniciens de chantier » donné par un participant (qui ne concerne pas ce GFE mais qu'importe) est intéressant : lorsque l'offre régionale proposait uniquement un CAP, les mécaniciens embauchés possédaient majoritairement ce diplôme. **Aujourd'hui, l'offre s'est étendue vers les niveaux 4 et 3 et d'autres points d'entrée à ces niveaux se sont créés.**

On ne peut pas négliger dans les pratiques de recrutement l'existence d'un « effet d'offre » qui peut prendre plusieurs formes : l'ouverture d'une formation crée sur « le marché régional » une qualification (une spécialité, un niveau, etc.) nouvelle. Cette offre d'une nouvelle spécialité, ou d'une même spécialité à un niveau supérieur, ne crée pas forcément un besoin nouveau dans les entreprises, **mais elle peut le révéler ou créer des opportunités nouvelles.** Les formés avec le nouveau profil sont embauchés en premier lieu parce qu'ils existent (et que les formés de niveaux inférieurs deviennent dès lors plus rares) et qu'ils vont créer progressivement une nouvelle norme (comme cela a été le cas dans les professions de la bureautique ou les « niveaux 5 » ne sont plus les niveaux d'accès à l'emploi).

De même, il ne faut pas surestimer le contrôle des structures des formations sur les flux : ce n'est pas parce qu'un CAP est ouvert que les élèves sortiront sur le marché du travail avec ce niveau de diplôme. **Dès lors, la croissance continue des poursuites d'études et l'élévation du niveau devrait conduire à ce que les sortants des formations du BTP soient de plus en plus diplômés.** Cette structure des flux de formés aura tendance à peser à terme sur la structure du flux des entrants dans les professions et à plus long terme sur la structure du stock. C'est ce que l'on peut observer dans les planches (tableaux E4) pour les 30 dernières années.

La formation continue

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

La profession attend beaucoup des récents accords⁽²¹⁾ sur le droit à la formation. **En effet, il semblerait que le développement de la formation continue ait été entravé par des obstacles de toute nature qui semblent, au moins partiellement, levés par ces accords.**

Ces obstacles n'étaient pas toujours d'ordre financier puisque certains fonds⁽²²⁾ consacrés à la formation continue ont pu avoir des difficultés pour être utilisés.

Un participant pense que l'importance de l'accord réside dans la dimension « droit individuel à la formation » et dans l'obligation qu'employeur et salarié aient une « rencontre » annuelle sur le thème de la formation. Ainsi « on crée des conditions pour que les choses commencent à avancer, pour que les salariés s'intéressent à la formation, acceptent de partir en formation ».

« L'espoir, c'est de former un peu plus (dans les entreprises qui formaient déjà) et dans d'autres entreprises, de faire découvrir la formation ».

Cet accord contient des dispositions qui manifestent une attitude nouvelle des représentants des employeurs et salariés sur la formation : par exemple, l'obligation de réserver 20 heures de formation par an est cumulable et surtout transférable d'une entreprise à l'autre, signal d'une volonté **d'utiliser la formation professionnelle comme un instrument de gestion des ressources humaines au niveau du secteur, en vue notamment de la stabiliser.**

Tous les obstacles ne sont pas levés pour autant. Le départ en formation d'un salarié pour une petite entreprise artisanale qui en compte 3 ou 4 est une difficulté sérieuse. **Un participant propose une piste de réflexion sur le remplacement des salariés en formation par des demandeurs d'emploi en fin de parcours de qualification.**

(21) Accords sur la formation professionnelle BTP : 4 accords signés le 13 juillet 2004

(22) Le 13 juillet 2004, les 5 organisations de salariés et les 4 organisations d'employeurs représentatives du BTP ont signé un ensemble de 4 accords relatifs à la formation professionnelle initiale, à l'apprentissage et à la formation tout au long de la vie.

- L'accord national relatif à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie dans le BTP définit les priorités et les rémunérations minima données au contrat de professionnalisation, l'utilisation du DIF notamment pour favoriser la promotion et la fidélisation des salariés du secteur,

- L'accord concernant le Maître d'Apprentissage, sa formation, la certification de ses compétences, et la charte de ses engagements a pour ambition d'améliorer la réussite du contrat d'apprentissage,

- L'accord définissant le rôle des partenaires sociaux du BTP en matière d'emploi, de qualification et de formation précise les missions des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE), conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics, et renforce celles des commissions régionales de l'emploi et de la formation (CPREF),

- L'accord relatif à la politique de qualité de la formation initiale dans le BTP décline en six axes de progrès les initiatives que la profession entend progressivement mettre en place. Il s'agit d'aider les jeunes dans leur choix professionnel, d'améliorer la qualité de la formation en entreprise, de participer à l'actualisation des compétences des enseignants et des formateurs, de former et accompagner les professionnels membres des jurys, d'accompagner les jeunes qui le souhaitent dans leur évolution sociale et enfin de conseiller les diplômés de la formation initiale dans leurs perspectives d'évolution. ACTUALITES CARIF POITOU-CHARENTES

III – CHIFFRES CLES

Le premier travail de la mission OREF a consisté à rassembler les données nécessaires à l'élaboration de ces diagnostics dès 2003. Un comité technique a été constitué en février 2004 afin de déterminer les modalités d'échange et d'actualisation de ces données entre la mission OREF et les divers fournisseurs de données. Ce premier recueil de données reste à compléter des données sur la formation professionnelle continue hors fonds publics.

Les deux GFE 03 et 04 regroupent des professions constituées autour des savoirs professionnels de la construction. Le GFE 03 concerne des professions de la construction gros-œuvre et le Génie Civil pour l'essentiel. Le GFE 04 regroupe formations et emplois concernant l'équipement et de la finition des Bâtiments. Ces deux GFE ont été traités ensemble lors de la démarche de consultation des acteurs.

Tous les indicateurs chiffrés sont consultables sur le site www.carif-poitou-charentes.asso.fr, rubrique OREF.

A- LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Données de structure de la formation initiale...

Pour le GFE 03 :

Le tableau F1 de la planche mentionne un effectif de 777 d'élèves, apprentis, étudiants (BTS, DUT, Licence pro) en dernière année de cycle. **L'apprentissage est la voie dominante** (333 élèves et 444 apprentis), mais elle l'est surtout au niveau 5 (116 élèves, 385 apprentis). Dès le **niveau 4** (88 élèves, 47 apprentis) et plus encore au **niveau 3**, (108 élèves, 12 apprentis), la voie scolaire redevient prédominante. Du point de vue des niveaux, on observe une **prédominance numérique des niveaux 5** (501 élèves, apprentis, étudiants) et une équivalence des effectifs aux niveaux 4 d'une part et 3,2 d'autre part. Du point de vue de la variété des diplômes proposés en Poitou-Charentes, on trouve bien des diplômes sur 3 domaines du GFE 03 : extraction, Bâtiment et Génie Civil, mais on ne trouve pas tous les domaines représentés avec le même poids à tous les niveaux de formation. Par exemple, le Génie civil semble fortement représenté aux niveaux les plus élevés, contrairement aux diplômes du gros œuvre.

Le nombre total de spécialités enseignées est globalement faible (une vingtaine de diplômes différents) et ne permet pas d'offrir un spectre large de niveaux et de spécialités.

Du point de vue de la répartition géographique, **la Charente-Maritime concentre plus de la moitié des effectifs en formation et 70% des formations par voie scolaire.**

Ce département est par ailleurs très fortement dominant sur les formations de niveaux élevés (2 et 3).

Le département des Deux-Sèvres n'a pas de formation initiale pour les métiers de la construction de niveau supérieur au niveau 5.

Le département de la Vienne n'organise pas de formation initiale pour les métiers de la construction de niveau 3.

Pour le GFE 04 :

Les effectifs en formation sont bien plus importants que ceux du GFE 03. L'apprentissage est aussi nettement plus développé. **Le niveau 5 est très largement dominant parmi les formations, avec une gamme de spécialités plus étendue. On observe de nombreux CAP concernant les différents métiers** (installations thermiques, sanitaires, peinture, plaques de plâtre etc..). La répartition géographique des formations est meilleure que dans le GFE 03, du fait sans doute d'un nombre plus important de spécialités enseignées.

La féminisation des formations

Les deux groupes professionnels sont largement masculins. Leurs formations accueillent aussi pour l'essentiel des hommes. La part des femmes s'élève néanmoins fortement en fonction de l'accroissement du niveau de la formation suivie.

Si les formations de chantier restent masculines, les formations de Bureau d'études sont féminisées de manière significative, et la progression des femmes s'accroît fortement.

La sélectivité des formations et les préférences des élèves

La « sélectivité des formations » recouvre la plus ou moins grande facilité d'un élève pour accéder à la formation de son choix, du fait du nombre de places en formation et du nombre de candidats. La sélectivité des formations ressort dans des valeurs intermédiaires dans les deux groupes professionnels. Elle est cependant plus élevée pour les formations du groupe 04.

Dans les deux groupes, **la sélectivité s'accroît avec le niveau de formation.** En règle générale, plus on s'élève dans le niveau de formation, moins il y a de places offertes par candidat déclaré.

Mais on observe que **la sélectivité n'est pas seulement liée au niveau** : on trouve dans chaque niveau des formations à sélectivité élevée et d'autres à sélectivité faible.

Par ex au niveau 5, le CAP tailleur de pierre est peu sélectif, le CAP maçon est relativement sélectif.

La sélectivité est aussi liée à l'implantation géographique : si l'on observe le seul BEP du GFE 03 présent dans les 4 départements de la région : techniques architecture habitat, on peut constater qu'il y a quasiment deux candidats pour une place en Charente (194) et moins d'un candidat par place en Charente-Maritime. Il peut y avoir plusieurs raisons à cela, dont une serait que l'offre de formation en Charente est faible, et qu'il peut de ce fait exister une forte sélection due à la rareté.

Les préférences : il s'agit de repérer les préférences intrinsèques des élèves pour telle ou telle formation d'un niveau donné. **Sur 100 élèves qui ont eu à choisir une formation de niveau 5 dans le GFE 03 (1^{er} vœux) 59 ont choisi le BEP architecture habitat, 15 le BEP Construction Bâtiment gros œuvre, 12 le CAP maçon ; 7 le BEP géomètre topographe, 7 élèves le CAP2 tailleur de pierre**

Les préférences sont claires. On peut constater que la formation préférée au niveau 5 ne concerne pas une profession de chantier.

La réussite aux examens

C'est un indice supplémentaire d'appréciation de la « qualité de la formation », mais à prendre en compte avec d'autres informations. En général, les classes sélectives et les formations « valorisées » ont des taux de réussite aux examens élevés. Mais un taux de réussite faible peut vouloir signifier qu'il y a une volonté de maintenir le niveau de qualité du diplôme dans une classe « faible ». On constate sur les tableaux F6 (dès lors que les données sont interprétables) des taux de réussite très variables, dont certains paraissent très faibles, notamment parmi les BTS et ce dans chacun des 2 GFE. Cette analyse devra être validée dans le temps, en effet d'une année à l'autre ou d'une promotion à l'autre, les données pourraient fortement varier.

La mobilité de formation des élèves

La mobilité de formation se définit par rapport aux frontières des Zones d'emploi, construction géographique établie par l'INSEE sur le critère de la mobilité alternante. Il s'agit d'une zone économique sur laquelle une proportion significative des individus peut à la fois vivre et travailler.

Pour le GFE 03, on observe globalement une mobilité forte puisqu'un élève sur deux (EN) doit quitter sa zone d'emploi pour suivre une formation. Ceci peut s'expliquer par les observations du tableau 1 qui montrent à la fois une diversité assez faible de l'offre et une assez forte concentration géographique des formations.

On constate également que la mobilité de formation des élèves dans le GFE 03 s'accroît avec le niveau de cette formation : 55% des élèves de niveau 5 se forment dans la zone d'emploi de leur résidence. Ils ne sont que 25% au niveau 4 et 21 % au niveau 3.

Le BTS géomètre topographe recrute semble t'il largement au delà des limites de la région.

Le bac techno Génie Civil, localisé à Pons, unique en région, semble également recruter pour l'essentiel des élèves hors de sa Zone d'emploi (87 %).

Le BTS Travaux publics a un recrutement régional (débordant le cadre de la ZE), mais aussi un recrutement hors région non négligeable (20%).

Pour le GFE 04, la mobilité de formation est beaucoup plus faible (72% des élèves sont originaires de la Zone d'emploi). Le nombre élevé de spécialités, la meilleure répartition géographique des formations explique sans doute cette moindre mobilité. **Les formations du GFE 04 sont des formations de proximité.**

La formation professionnelle continue (FPC) financée sur fonds publics

Il s'agit des stages de formation financés par l'Etat et par la Région, des stages de l'AFPA « commande publique », du volet formation du PARE (AREF, AFR), financé par l'ASSEDIC, ainsi que des contrats de qualification.

Près de 650 stagiaires de la formation professionnelle continue ont suivi un stage de formation se terminant en 2002 dans le GFE 03, et plus de 600 dans le GFE 04.

La FPC concerne donc des effectifs de stagiaires très voisins dans les deux GFE. Dans le GFE 03, les effectifs en FPC sont du même ordre de grandeur qu'en FI. Eu égard à l'écart constaté entre les effectifs en formation initiale ou en emploi, on peut affirmer que le **GFE 03 fait appel à la FPC plus fortement que le GFE 04.**

La plupart des stages se situaient **au niveau 5 et 5 bis** dans chacun des 2 GFE.

Dans chacun des GFE, la **moitié environ des stagiaires a moins de 26 ans**. La plupart d'entre eux ont suivi une **formation qualifiante de plus de 300 heures**.

Dans le GFE 03, si les trois domaines (extraction, génie civil, bâtiment) sont concernés par des stages, ce sont les formations du Bâtiment qui forment l'essentiel des effectifs de stagiaires.

Dans le GFE 04, pratiquement les 2/3 des effectifs sont en formation dans une spécialité des « finitions ».

Globalement, la formation continue qualifiante sur fonds publics constitue un volume important de la production de qualifications en Poitou-Charentes dans ces GFE.

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.

Les structures d'emploi et la répartition géographique des professions du GFE

Les effectifs du GFE 03 comptaient environ 25000 actifs occupés au RP 1999. Ceux du GFE 04 près de 15.000.

Les effectifs du GFE 03 connaissent une croissance assez rapide depuis 1999, alors que ceux du GFE 04 seraient en légère décroissance (estimations). Pour le GFE 03 la croissance globale est l'effet combiné de professions en forte décroissance (ouvriers non qualifiés -8%), de professions en croissance modérée (ouvriers qualifiés 5%), et de professions en forte croissance (Tous les techniciens : dessinateurs, géomètres, métreurs, à l'exception des techniciens des TP de l'Etat et des Collectivités) et les cadres (mais qui sont peu nombreux). **On assiste donc à une croissance du niveau de qualification des 2 groupes.**

Pour le GFE 04, la forte décroissance du nombre des ouvriers non qualifiés et des artisans, ne parvient pas à compenser la croissance des ouvriers qualifiés (notamment des couvreurs).

On compte un peu plus de 15000 ouvriers dans le GFE 03. 55% sont des OQ, 45% des ONQ.

Les maçons qualifiés (6019), les ouvriers non qualifiés du gros œuvre (3995) et les ouvriers non qualifiés des travaux publics et du béton (2291) constituent à elles seules environ la moitié des effectifs du GFE 03.

La maîtrise (conducteurs de travaux et chefs de chantiers) concerne environ 2130 salariés. Les techniciens (mêtreurs, dessinateurs, géomètres) représentent environ 3100 salariés, dont 1200 techniciens des TPE. Ces effectifs d'encadrement ne sont pas distingués dans les nomenclatures et peuvent donc appartenir soit au GFE 03, soit au GFE 04.

L'artisanat (qui n'est pas une profession mais un statut) concerne 3219 artisans maçons et plâtriers (que l'on peut rapprocher soit des effectifs de la maîtrise, soit des effectifs d'OQ).

Dans le GFE 04, la part des ouvriers qualifiés est plus importante que dans le 03. Les Plombiers chauffagistes, les peintres et ouvriers de finition qualifiés, les ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments sont les professions aux effectifs les plus élevés.

Plus d'un emploi sur trois (37 %) se situe en Charente-Maritime dans chacun des GFE. (alors qu'un élève sur 2 se forme dans ce département).

Les professions par classe d'âge

Les deux groupes professionnels paraissent assez âgés (Peu de jeunes, beaucoup d'actifs dans les classes d'âge proches du départ en retraite). Les 2 classes d'âge les plus nombreuses pour les 2 GFE sont les classes 40-44 ans et 45-49 ans. En revanche, les deux classes d'âge quinquennal en deçà de 30 ans ne rassemblent que 10% des effectifs chacune. **Les ouvriers non qualifiés sont massivement présents dans le groupe des moins de 25 ans. Les techniciens sont significativement plus jeunes que la moyenne du groupe.** En revanche, les professions de la maîtrise, de l'encadrement et de l'artisanat sont occupées par des actifs plus âgés.

L'âge moyen et la féminisation des professions

La moyenne d'âge des titulaires de la plupart des professions s'est élevée entre 1992 et 1999, à l'exception des professions d'ingénieurs (dont les effectifs sont faibles). Parmi les professions à effectifs élevés ayant beaucoup « vieilli », on trouve, dans le GFE 03, **la profession de maçon (+ 3 ans en moyenne), les artisans maçons, plâtriers (+ 3 ans)**. Parmi les professions à effectifs plus faibles : les dessinateurs d'exécution (+9 ans), les Dessinateurs d'études (+4 ans), les ouvriers qualifiés du travail du béton (+4 ans). Dans le GFE 04, la moyenne d'âge des couvreurs s'est accrue de 4 ans, celle des plombiers de 3 ans, celle des artisans de 4 ans. **Ce vieillissement paraît très rapide.**

La part des femmes est globalement très faible. Les seules professions où leur présence est importante sont les professions de bureau d'études. Dans ces professions, la progression entre les deux recensements 90 et 99 est forte.

Le niveau de formation des actifs par classe d'âge

On a observé la diffusion des diplômes dans la population active du GFE, à travers le type de diplôme possédé selon la classe d'âge.

Dans les professions ouvrières du GFE 03 :

Dans la classe de population la plus âgée (56 ans et plus), on constate que les ouvriers qualifiés ou non, ne possèdent pas de diplôme, ou possèdent un niveau de diplôme général niveau CEP, BEPC. Moins de 3% des ouvriers (qualifiés ou non) possèdent un CAP. Ce constat est très voisin dans la classe d'âge précédente. A peine peut on voir un niveau de non diplômés plus faible. Les titulaires de CAP, BEP sont rares.

Dans les classes d'âge plus jeunes, on observe à la fois un lent mouvement de recul des non diplômés et de l'accroissement de la part des titulaires d'un CAP. Dans la classe d'âge des OQ de 41-46 ans, la part des titulaires d'un CAP-BEP est à peine de 3,3%. Cette part va passer à 8,6% dans la classe d'âge précédente (36-40 ans), à 12,3 % dans la classe (31-35 ans), à 18,3% dans la classe (26-30 ans), et semble ensuite se stabiliser (19,1% chez les moins de 26 ans). **On peut aussi observer la lente diffusion des diplômés de niveau CAP, ainsi que le « plafonnement » de ce diplôme chez les ouvriers, à un niveau assez faible (20 %).** A noter que les taux de titulaires de ce type de diplôme croît aussi chez les ONQ les plus jeunes.

Toujours dans les professions ouvrières, on constate que les titulaires de diplôme professionnels de niveau 4 sont quasiment absents dans les classes d'âge les plus élevées. **On commence à observer une diffusion de ce niveau de diplôme dans les classes d'âge les plus jeunes (10,2% des OQ de 26-30 ans et 12,2% des OQ de moins de 26 ans ont un diplôme de niveau 4 (Bac, BP, BT)).**

Dans les professions de la maîtrise, on observe également beaucoup de non diplômés ou de diplômés type CEP BEPC dans les classes d'âge les plus élevées, mais dans une moindre mesure que pour les ouvriers. De plus, les taux de diplômés CAP-BEP sont nettement supérieurs à ceux des ouvriers de même classe d'âge. Cet écart se maintient dans toutes les classes d'âge permettant d'accéder à un emploi de maîtrise. Dans les professions de la maîtrise, on trouve des titulaires de niveau 5, 4 et 3 en proportions équivalentes dès la classe d'âge 31-35 ans (autour de 20-22 %).

Dans la classe 26-30 ans, les titulaires d'un diplôme de niveau 3 sont déjà majoritaires (55%), les 2 autres niveaux représentant 17% (niv 4) et 12% (niv 3). Dans les professions de Techniciens, l'absence de diplôme ou de diplôme professionnel reste importante (+ de 60% des effectifs) dans les générations les plus âgées. **Néanmoins, 20% des effectifs dans cette tranche d'âge ont un niveau bac et +.**

Chez les moins de 26 ans, ce sont 85% des effectifs qui possèdent ce niveau.

Au sein de cette croissance, le niveau 4 a d'abord été prépondérant, puis on assiste à une montée en puissance des titulaires du niveau 3 (classe 31-35), qui deviennent largement prépondérants dans les classes d'âge moins élevées.

Dans le GFE 04, la matrice âge-diplôme est très voisine de la précédente. Les écarts de niveaux de diplôme au même âge ne sont pas significativement différents.

La répartition des professions dans les secteurs d'activités

Globalement, les professions des GFE 03 et 04 sont fortement concentrées dans le secteur de la construction. Sur un effectif total de 25746 actifs pour **GFE03**, le secteur « Construction » en absorbe un peu plus de 60% (15822).

Les « administrations publiques » (2922) et les « Services fournis principalement aux entreprises » (2573) constituent les deux autres « secteurs (naf 60) qui accueillent des professions du GFE. Parmi les « Services rendus aux entreprises » figurent les entreprises de Travail temporaire qui doivent concentrer l'essentiel des effectifs du secteur. On doit également trouver des entreprises de prestation de services au secteur Bâtiment (béton, location de matériel). A noter que l'on trouve dans ce secteur presque autant de techniciens que dans la Construction et beaucoup plus de cadres (dont les architectes libéraux). La surreprésentation des techniciens est également observable dans le secteur « administrations publiques », qui regroupe plus de 900 techniciens des TPE.

Dans le GFE 04, le secteur « Construction » absorbe une proportion des effectifs du GFE 04 très voisine de celle de GFE03. Les secteurs des administrations publiques, la Santé et l'Education accueillent des effectifs, notamment des ouvriers qualifiés ou non d'entretien général du bâtiment.

Nombre d'entreprises et classe de taille

Le secteur « Construction » concerne plus de 11000 entreprises, dont 40% d'entreprises « individuelles » sans salariés.

La moitié des entreprises comptent entre 1 et 9 salariés, 7% entre 10 et 49 salariés.

Pour l'essentiel, les deux GFE sont donc composés de petites entreprises de moins de 10 salariés.

Les offres et les demandes d'emploi reçues par l'ANPE

Le flux des offres reçues par l'ANPE (repérées en code Rome) en 2002 est important. Ces offres se répartissent de manière équilibrée entre des **offres à caractère durable** (CDI et CDD > 6 mois) et des offres à caractère **temporaire** (inf à 6 mois). L'essentiel des offres est concentré sur deux postes : ouvriers de la maçonnerie, avec une majorité **d'offres durables** et « assistant des travaux publics et du gros œuvre » dont l'essentiel sont des **offres temporaires ou précaires**. Le stock des demandeurs d'emploi en mars 2003 représente environ 7% de la population du groupe. Il n'est pas très élevé, mais s'est accru de 8 % environ entre 2002 et 2003. Les effectifs de demandeurs d'emploi les plus importants se situent sur les postes les plus offerts.

L'âge et le genre des demandeurs d'emplois

Le stock des demandeurs d'emplois repérés en FAP a fortement diminué sur la période 1998-2003, aussi bien dans les professions du GFE 03 que dans celles du GFE 04

La structure par âge des chômeurs montre une **sureprésentation des jeunes** (moins de 30 ans) par rapport à la structure des actifs et une **forte concentration pour des emplois non qualifiés**.

Les données sur la structure par sexe des demandeurs d'emploi confirment d'une part la faiblesse de la féminisation des professions et d'autre part la concentration de l'intérêt des femmes pour les professions de bureau d'études.

Les offres d'emploi par catégorie

L'Offre d'emploi dans chacun des GFE est en croissance forte en première partie de période (1990-96), plus faible après (1996-2002).

Pour le GFE 03, il semblerait que la part des offres à durée déterminée soit assez stable dans la durée (1990-2002) et se situe entre 45 et 50 %. Cette valeur est une valeur moyenne. **A un niveau de détail plus fin, il semblerait que la part des offres précaires diminue avec l'accroissement du niveau de qualification.**

La situation dans le GFE 04 est sensiblement différente : la part de « l'offre durable » a fortement progressé entre 1990 et 2002 (de 30 % à 41 %), tout en restant inférieure à celle du GFE 03. **L'emploi dans le GFE 04 serait donc plus « précaire » que dans le GFE 03.**

Le niveau de formation des jeunes demandeurs d'emploi

Près d'un quart des demandeurs d'emploi dans le GFE 03 et près de 20% dans le GFE 04 ne possèdent pas de diplôme ou de diplôme professionnel. Ces demandeurs non diplômés se concentrent dans des recherches de professions ouvrières. Dans ces professions ouvrières, **le diplôme de niveau 5 domine chez les demandeurs d'emploi** (65% environ des demandeurs pour un emploi d'ouvrier des TP, ou du béton, ou de la maçonnerie possèdent ce niveau de diplôme dans le GFE 03, 75 % des couvreurs, des ouvriers de l'étanchéité, des installateurs d'équipements sanitaires dans le GFE 04). On observe également pour **ces professions ouvrières une part non négligeable de demandeurs d'emploi diplômés de niveau 4** (23% TP, 18 % béton, 10% maçonnerie pour le GFE 03 ; 41 % pour les aménageurs d'espace intérieur, 48 % mainteniciens de systèmes thermiques pour le GFE 04).

En revanche, les jeunes DE dans les professions de techniciens (dessinateur BTP, géomètre, chargé d'études techniques) sont plutôt titulaires de diplômes de niveau 4,3, et 2 même si les formés au niveau 5 ne disparaissent pas totalement.

Les sorties du chômage vers l'emploi

L'ANPE a placé 711 demandeurs d'emploi dans une profession du GFE 03 et 537 dans une profession du GFE 04. **Dans le GFE 03, environ un tiers des placements sont des manœuvres ou des ONQ, un tiers des ouvriers qualifiés ou hautement qualifiés, un tiers des agents de maîtrise et des Cadres.**

Globalement, les professions les moins qualifiées semblent sortir plus vite du chômage que les autres (42 % des ONQ, 41% des OQ, 35 % des agents de maîtrise et 28% des Ingénieurs et cadres sortent du chômage vers l'emploi avant 3 mois). La pénurie serait-elle plus forte aux faibles niveaux de qualification ? Ce constat est sans doute à rapprocher de la pratique de GRH qui consiste pour les entreprises du BTP à constituer un « noyau dur » de cadres et techniciens relativement stable (destiné notamment à assurer la pérennité de l'entreprise en temps de crise) et à faire appel au marché du travail – dès lors forcément tendu – pour les qualifications plus faibles en période de reprise.

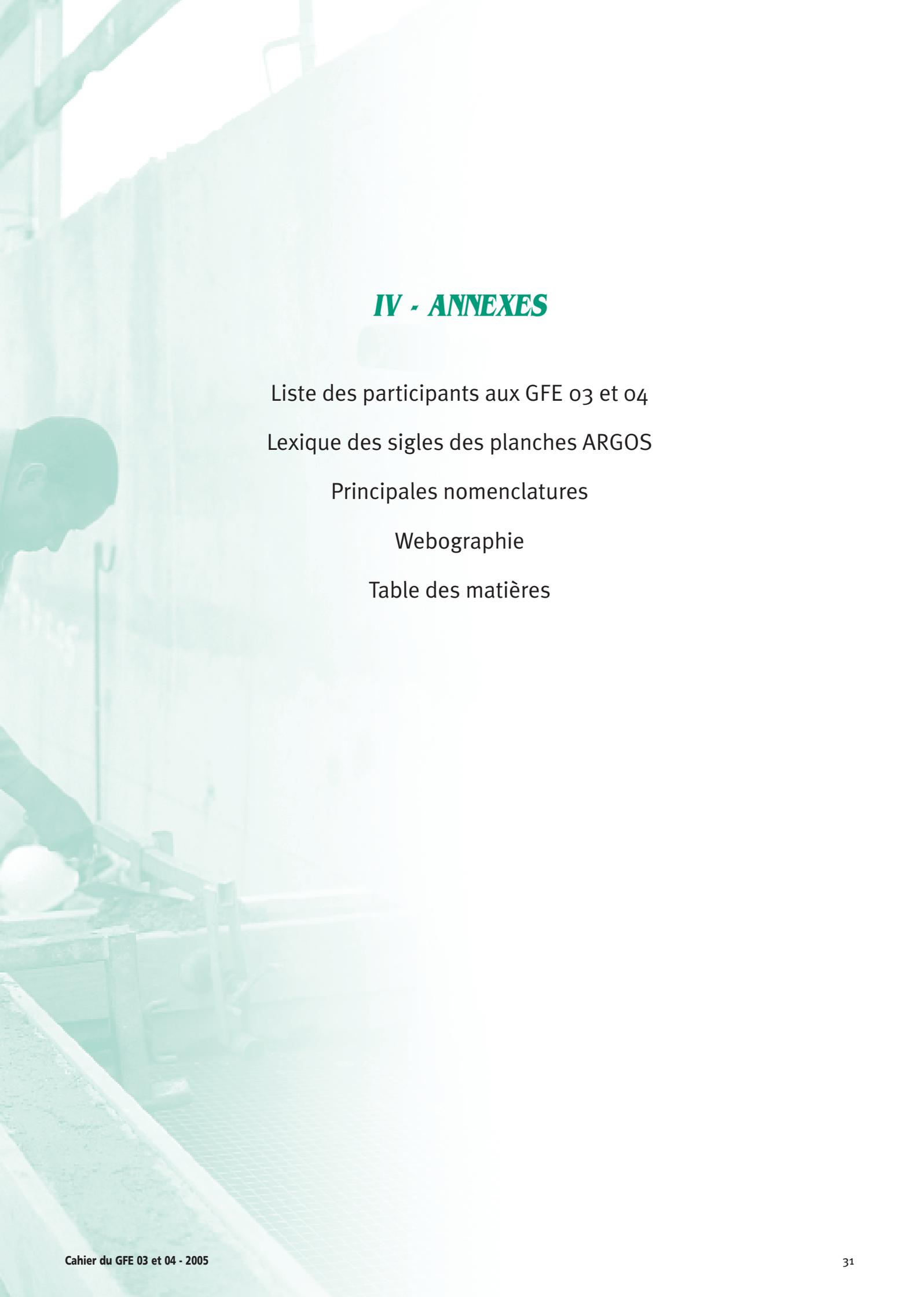
Les offres d'emploi difficiles à satisfaire

Pour le GFE 03, **l'offre d'ouvrier des TP semble la plus difficile à satisfaire** si l'on s'en tient à la durée durant laquelle elle reste à l'ANPE. Si on rapproche cette donnée des demandes d'emploi satisfaites, on se rend compte que **les demandeurs d'emploi sur ce poste restent également longtemps dans les fichiers de l'ANPE. Cette convergence laisserait penser, malgré la faiblesse des effectifs en cause, à une difficulté d'appariement des offreurs et des demandeurs.**

La première offre difficile à satisfaire du GFE 03 qui porte sur des effectifs significatifs est celle d'ouvrier de la maçonnerie : les 172 offres satisfaites, l'ont été en moyenne après 56 jours d'attente. S'agissant de la profession emblématique du GFE, il s'agit sans doute d'un indice de la difficulté de recrutement, corroboré par le nombre important de demandeurs d'emplois et la faiblesse des offres transmises à l'ANPE.

De nombreuses offres concernant le GFE 03 restent pour une durée relativement longue à l'ANPE. Cela ne paraît pas très cohérent avec le maintien d'un volume important de demandeurs d'emplois, mais peut s'expliquer par des exigences de compétences et de qualités qui ne figurent pas sur le marché du travail.

(En effet, le « déclaratif » du demandeurs d'emploi n'est pas forcément en phase avec l'évolution du métier et donc des besoins des entreprises (notamment pour les ouvriers TP).



IV - ANNEXES

Liste des participants aux GFE 03 et 04

Lexique des sigles des planches ARGOS

Principales nomenclatures

Webographie

Table des matières



LISTE DES PARTICIPANTS AUX GFE 03 ET 04

Prénom	Nom	Structure
Liliane	BAIJARD	Fédération Régionale des Travaux Publics du Poitou- Charentes
Laetitia	BERCHENY	Mission locale de la Communauté d'Agglomération du Grand Angoulême et du Pays d'Horte et Tardoire
Nathalie	BERTRAND	Conseil Régional Poitou-Charentes
Jacques	BOBIN	Direction Régionale de l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
Jean-Claude	BOURGOIN	Centre de formation professionnelle et de promotion agricoles
Patrice	BRACONNIER	CARIF Poitou-Charentes
Catherine	BROCQ	Régie de quartier intersud
Odile	CARLIER	ERL GDA
Bernard	CASSAGNES	Caisse Régionale d'Assurance Maladie du Centre-Ouest
Marie	CASTAIGNOS	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Arnaud	CHAUMONT	Centre de formation d'apprentis du bâtiment de l'AFOBAT 17
Bernard	CHAUVIN	CHAUVIN Bernard
David	COSTE	Cellule Economique Régionale de la Construction Poitou- Charentes
Yoann	COTTRAUD	PAIO du Haut-Poitou
André	CRUETTE	Lycée Technique Régional Emiles Combes
Philippe	DELAUNOIS	Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Poitou-Charentes
Christophe	DUCREAU	AGENTIS
Denis	DUPERTHUIS	AREF BTP Poitou-Charentes
Christelle	GAILLARD	Conseil Régional Poitou-Charentes
Claude	GIRARD	CFDT
	GIRARD	ETS L. BONMORT ET CIE
Joaquim	GONZALES	Agence Nationale pour l'emploi
Nicole	GOURMEL	CARIF Poitou-Charentes
Gilles	GUITTON	Fédération Régionale des Travaux Publics
Daniel	JUIN	Centre technique municipal
Jean-Claude	LIZE	Chambre des Artisans et Petites Entreprises du Bâtiment
Noellie	MEMETEAU	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Deux-Sèvres
Daniel	OPIC	Conseil Régional Poitou-Charentes
Bernard	OUVRARD	Lycée Professionnel "Samuel de Champlain"
Jean-Paul	PALLUEAU	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes site du Vigeant
Jacques	PAPILLAULT	Organisme professionnel de prévention du BTP
Georges	PERSONNIER	C.R.O.P. AFPA
François	RIPAULT	Association pour la Formation Professionnelle dans le Bâtiment et les Travaux Publics de la Vienne - CFA du bâtiment (AFPBTP)
Bruno	ROUSSEAU	Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Poitou-Charentes
Didier	SEGUIN	GEIQ BTP Poitou-Charentes
Joël	TERRIEN	Association ouvrière des compagnons du devoir du tour de France centre de formation d'apprentis
Denis	THIBAUD	Association Gâtine Emploi
Guy	USSELIO LA VERNA	Lycée Professionnel Régional du Bâtiment Auguste Perret

LEXIQUE DES SIGLES DES PLANCHES ARGOS

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
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
ARGOS	Analyse Régionale pour les Grandes Orientations du Schéma des formations
ASSEDIC	ASSociations pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BEPC	Brevet d'Etudes de Premier Cycle
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAO	Conception Assistée par Ordinateur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEP	Certificat d'Etudes Primaires
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CIPECMA	Centre Interconsulaire de Perfectionnement et d'Enseignement Charente-MARitime
CM	Chambre de Métiers
CNASEA	Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitation Agricoles
DAO	Design Assisté par Ordinateur
DEFM	Demandeur d'Emploi en Fin de Mois
DRAF	Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt
DRAM	Direction Régionale des Affaires Maritimes
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRTEFP	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
ENILIA	Ecole Nationale d'Industrie Laitière et des Industries Agroalimentaires
EREA	Etablissement Régional d'Enseignement Adapté
FCIL	Formation Complémentaire d'Initiative Locale
FONGECIF	FONds de GEstion des Congés Individuels de Formation
HG	Hors Groupe formation emploi (GFE)
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IREO	Institut Rural d'Education et d'Orienteation
IUT	Institut Universitaire de Technologie
LEAP	Lycée d'Enseignement Agricole Privé
LEGTA	Lycée d'Enseignement Général, Technologique et Agricole
LIRHE	Laboratoire Interdisciplinaire de recherche en Ressources Humaines et Emploi
LP	Lycée Professionnel
LPA	Lycée Professionnel Agricole
LPO	Lycée Polyvalent
LPP	Lycée Professionnel Privé
LTPR	Lycée Technologique et Professionnel Rural
MFREO	Maison Familiale Rurale d'Education et d'Orienteation
NAF	Nomenclature d'Activités Françaises
NSF	Nomenclature des Spécialités de Formation
OREF	Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
RP	Recensement de la Population
SILEF	Système d'Information Local sur l'Emploi par Famille professionnelle
SIRENE	Système Informatique pour le Répertoire des ENTreprises et de leurs Établissement
STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
TP	Travaux Publics
UFR	Unité de Formation et de Recherche

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 grande é

Types d'emplois

Emplois d'exécution : ouvriers non-qualifiés, ouvriers qualifiés, artisans

Emplois intermédiaires : agents de maîtrise et techniciens

Emplois cadres : ingénieurs, cadres, personnels navigants techniques

Catégories de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE

Trois nouvelles catégories (6, 7 et 8) existent depuis juin 1995 concernant les personnes ayant exercé plus de 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande

Catégorie 1 : personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 2 : personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 3 : personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier y compris de très courte durée, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 4 : personnes sans emploi non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi

Catégorie 5 : personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi (tel que CES)

Catégorie 6 : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée indéterminée à plein temps et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 7 : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée indéterminée à temps partiel et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 8 : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier y compris de très courte durée et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

WEBOGRAPHIE

Association française des ingénieurs et responsables de maintenance

<http://www.afim.asso.fr>

Ce site portail propose des fiches métiers qui ont pour objectifs d'informer les jeunes sur les métiers de la maintenance, ainsi que les organismes chargés de les former et de les orienter : ANPE, CFA, CIO, lycées, agences d'intérim... A noter, un baromètre de l'emploi qui permet de suivre, mois par mois, l'évolution de l'offre et de la demande.

Sélection dans le site

Métiers : <http://www.afim.asso.fr/metiers/metiers.asp>

Baromètre de l'emploi :

<http://www.afim.asso.fr/Emploi/baro.asp>

CEREQ

<http://www.cereq.fr>

Le site du Cereq propose des productions de statistiques, des recherches, des études et l'accompagnement d'actions. Il formule des avis et des propositions destinés à éclairer les choix en matière de politiques de formation à l'échelon régional, national ou international.

Sélection dans le site

Les politiques régionales de formation professionnelle 1993/2002:

<http://www.cereq.fr/SiteGSE/GSE.htm>

Portrait statistique des branches professionnelles :

<http://mimosa.cereq.fr/wwawp/wwawp.exe/connect/psbweb>

Etudes et recherches :

<http://www.cereq.fr/etudesetrecherches.htm>

Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment

<http://www.capeb.fr>

Présentation de la CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment) et de ses adhérents. Possibilité d'aller consulter les directions régionales et départementales.

La Fédération nationale des travaux publics

<http://www.fntp.fr>

Elle suscite les conditions du développement du marché des Travaux Publics, informe les entreprises sur les conditions d'exercice de leur activité et répond à leurs demandes. Chiffres de conjoncture, actualités, ce site est plus particulièrement dédié aux professionnels.

L'Association pour la Connaissance des Travaux Publics

<http://www.asco-travaux-publics.org/TP/presentationtp.htm>

Son objectif : « le développement de la connaissance des métiers, de l'histoire et de l'actualités des travaux publics ainsi que de la valorisation des territoires ».

Le CCCA

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

Organisme professionnel et paritaire de l'ensemble de la branche du BTP présente également les métiers des BTP dans son site ainsi que de nombreuses informations sur l'alternance et l'apprentissage.

Sélection dans le site

Fiches métiers du BTP :

http://www.ccca-btp.fr/g_app/appo4.htm

Le site de la Fédération française du bâtiment

<http://www.ffbatiment.fr>

Présentation de ses missions ainsi que des syndicats et unions de métiers. Des rubriques sur les chiffres clés, les métiers, la formation initiale et la formation continue, les contrats d'alternance, l'accès des femmes aux différentes professions.

Sélection dans le site

Les chiffres du secteur :

http://www.ffbatiment.fr/site/espace_public/Contenu/Txt_Html/Batiment/Bat_BatChiffres.asp

Les métiers et les formations :

http://www.ffbatiment.fr/site/espace_public/Liste_Jeunes.asp?rub=Jeunes&ssrubld=3

Les métiers des BTP

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

La fédération nationale des travaux publics propose un nouveau site internet consacré aux métiers et aux formations de ce secteur. www.metier-tp.com propose des fiches pratiques sur les métiers (conducteur d'engin, constructeur, chef de chantier...) et une liste des diplômés (BEP/CAP). L'internaute a également la possibilité de connaître les centres de formation ainsi que de disposer d'offres d'emplois.

ONISEP

<http://www.onisep.fr>

Les fiches métiers de l'Onisep informent sur les métiers (activités, conditions travail, qualités requises, carrière-promotion, débouchés/salaires, se documenter, formations).

Sélection dans le site

Fiches métiers :

http://www.onisep.fr/national/fiches_metiers/html/fiche_metier.htm

Présentation du GFE 03 :

Bâtiment gros œuvre – Génie civil – Extraction	5
--	---

Présentation du GFE 04 :

Bâtiment équipement et finitions	5
--	---

I – SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC

Une difficulté durable de recrutement des salariés et de renouvellement des entreprises, qui pourrait s'accroître	7
Une revalorisation possible de l'image	7
Motiver les publics traditionnels et attirer des publics nouveaux	7
Retenir les nouveaux recrutés, notamment parmi les nouveaux publics	8
Maintenir et organiser les entreprises artisanales sur le territoire rural	8
Faire évoluer l'offre de formation	8
En conclusion	9

II – ANALYSE SUITE AU GROUPE TEMOIN

A - LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE, L'ACTIVITÉ

Une conjoncture plutôt favorable pour la France entière et plus encore en Poitou-Charentes	10
Mais une tendance plutôt récente dans une activité du Bâtiment « cyclique »	10
Il existe des perspectives d'activités plutôt positives pour le secteur de la Construction	11
Mais le BTP, y compris les PME, n'est plus un secteur à l'abri de la concurrence internationale	12
Une image peu attractive	12
Mais des situations contrastées selon les professions et les niveaux, ainsi qu'une lente amélioration	12
Des analyses convergentes sur l'image, l'attractivité et les actions à entreprendre	13
L'amélioration de l'image et du recrutement implique la poursuite d'efforts concertés	13
Une amélioration durable de l'attractivité passe par la résolution des problèmes de fond	14
Les phases d'intégration dans l'entreprise et de construction du projet professionnel sont primordiales... ..	14
La sécurité du travail peut encore s'améliorer	14
Mais les salaires ne participent plus à l'image négative	15
L'emploi des femmes dans les métiers de chantier : une question d'image ?	15
Des obstacles surmontables	15
Une plus grande sensibilité des femmes au projet professionnel	15
En résumé	16

B - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE BTP

Une activité en reprise, des professionnels âgés, une image faible, provoquent des pénuries de main d'œuvre et des difficultés de transmission des entreprises	17
Une forte mobilisation des professionnels et des Institutions est nécessaire pour enrayer ces difficultés. Toutes les voies doivent être explorées	17
Le tissu social pourrait être fragilisé par la disparition d'entreprises artisanales rurales et les difficultés du secteur à conserver ses salariés	17
Les réponses en termes de ressources humaines aux cycles d'activité et aux ajustements conjoncturels	18
Le BTP a besoin de salariés motivés et compétents	18
Le besoin de compétence est grand	19
La nécessité de mobiliser toutes les ressources humaines potentielles	19
La formation professionnelle : une ressource et un investissement	20
L'ascenseur social : en panne ou en fonction ?	20

C - L'OFFRE DE FORMATION EN POITOU-CHARENTES CORRESPOND-ELLE AUX BESOINS ?

Compétence et autonomie pour le niveau 5	21
La formation continue.....	22

III - CHIFFRES CLÉS

A - LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Données de structure de la formation initiale.....	23
La féminisation des formations	23
La sélectivité des formations et les préférences des élèves.....	23
La réussite aux examens	24
La mobilité de formation des élèves	24
La formation continue financée sur fonds publics	24

B - LES PROFESSIONS ET LES SECTEURS

Les structures d'emploi et la répartition géographique des professions du GFE.....	25
Les professions par classe d'âge.....	25
L'âge moyen et la féminisation des professions.....	25
Le niveau de formation des actifs par classe d'âge.....	25
La répartition des professions dans les secteurs d'activités	26
Nombre d'entreprises et classe de taille	26

C - LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les offres et les demandes d'emploi reçues par l'ANPE.....	27
L'âge et le genre des demandeurs d'emplois	27
Les offres d'emploi par catégorie.....	27
Les sorties du chômage vers l'emploi.....	28
Les offres d'emploi difficiles à satisfaire.....	28

IV - ANNEXES

Liste des participants aux GFE 03 et 04.....	31
Lexique des sigles des planches ARGOS.....	32
Principales nomenclatures.....	33
Webographie	34
Table des matières.....	35



Ce document est téléchargeable sur le site Internet :
www.carif-poitou-charentes.asso.fr



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