

Projet européen Build Up Skills

1. Contexte

- ▶ **Une initiative de la Commission européenne** portée par l'Agence européenne EACI. Avec pour objectif la montée en compétence d'ici à 2020 de tous les artisans et ouvriers du bâtiment travaillant sur chantier.
- ▶ **Un projet français**, en réponse à cette initiative porté par un consortium ADEME, Alliance Villes Emploi¹, AFPA, CSTB.
- ▶ **Un "état des lieux"** du marché du bâtiment, des politiques en matière de transition énergétique, de l'appareil de production, de l'emploi et de l'offre de formation – réalisé par l'AFPA à partir d'une centaine d'études et de documents transmis par différentes sources.
- ▶ **Une phase de large concertation** autour de cet état des lieux, avec recueil d'éléments de diagnostic, d'analyses et de propositions.
Au total plus de 700 personnes mobilisées dans une "plateforme de concertation nationale" (4 réunions), six réunions interrégionales, six groupes thématiques (3 réunions chacun).
Une "note d'étape", publiée en mai 2013, a été rédigée à l'issue de cette phase. Elle résume les principaux constats et propositions.
- ▶ **Une "feuille de route"** en cours de rédaction par un groupe comprenant des représentants du "consortium", du ministère (DHUP), et de la FFB.
Elle sera soumise à la validation d'un "comité de pilotage" le 10 juillet 2013.

2. Des données générales et des constats :

2.1 Nombre de personnes concernées :

Les populations concernées par BUS sont les suivantes :

- ▶ 315 000 artisans et chefs d'entreprises de moins de 10 salariés
- ▶ 40 219 chefs de chantiers et conducteurs de travaux
- ▶ 634 273 ouvriers, salariés du secteur bâtiment
- ▶ 246 000 intérimaires
- ▶ 12 000 formateurs

¹ L'ADEME et l'Alliance Villes Emploi copilotent depuis 4 ans un projet "Maison de l'Emploi – Développement durable" dont l'objectif est d'anticiper les besoins en emploi et en compétence dans des bassins d'emploi (43 à ce jour).

Dans chacun de ces bassins, c'est une Maison de l'Emploi qui anime les travaux, avec un diagnostic partagé et un plan d'actions partagé.

Au total plus de 1 500 partenaires "parties prenantes" sont mobilisés, et plus de 400 actions ont été engagées.

La montée en compétence des personnels de chantiers pourra s'effectuer par différents moyens (information, sensibilisation, formation, accompagnement) en fonction du degré de connaissance ou de compétence requis.

Pour chacune des catégories de personnels, le nombre de personnes devant monter en compétence varie en fonction des compétences déjà acquises : entrants récents dans le secteur issus de formations bâtiment déjà révisées, artisans et salariés ayant bénéficié de formation continue, artisans et salariés ayant participé à des chantiers avec un accompagnement ou un parcours de formation associé, etc..

Les objectifs quantitatifs de montée en compétences doivent aussi tenir compte du fait que les entreprises de 20 salariés et plus représentent 40% des effectifs.

2.2 Les compétences à acquérir

L'atteinte des objectifs de performance énergétique en rénovation et en construction requiert la montée en compétences des professionnels de chantier sur deux aspects :

- ▶ la compréhension du caractère transversal de la performance énergétique d'un bâtiment et l'intégration de ses conséquences métiers en terme de mise en œuvre (réception des produits et des supports, traitement des points singuliers, traitements des interfaces, non dégradation de la performance des autres lots de travaux, pratique de l'auto-contrôle en cours de chantier, etc.) et de contrôle (mesure de la performance énergétique en fin de chantier),
- ▶ la qualité de la réalisation des travaux dans chaque corps de métiers, nécessaire à la performance énergétique requise pour chaque lot de travaux, condition de l'atteinte de la performance énergétique globale.

Sur le premier aspect, l'ensemble des professionnels de chantier doivent être informés et sensibilisés à ces enjeux. L'encadrement de chantier et les artisans doivent maîtriser ces différents points techniques, les outils d'auto-contrôle et assurer leur rôle dans la sensibilisation et le suivi des ouvriers avant et en cours de chantier.

Sur le second aspect, les ouvriers et les artisans doivent maîtriser les compétences techniques nécessaires à la réalisation des travaux dans leur corps de métiers conformément aux règles de l'art et au traitement des interfaces avec les autres lots de travaux. Il est à noter que les travaux menés par le groupe « Compétences » pourront contribuer aux travaux en cours sur les Règles de l'Art Grenelle Environnement (RAGE).

2.3 Les obstacles

Les obstacles qui freinent la montée en compétence des artisans et ouvriers du bâtiment travaillant sur chantier sont multiples et se conjuguent entre eux. Ils peuvent être classés par catégorie comme suit.

Le marché

Il est considéré par de nombreux artisans et chefs d'entreprises comme pas assez "mature" pour les inciter à monter en compétences dans les domaines de l'efficacité énergétique (notamment en rénovation) et des EnR, avec une demande de travaux freinée par :

- ▶ Un contexte économique dégradé,
- ▶ Des contraintes budgétaires qui conduisent de nombreux maîtres d'ouvrage publics et privés à limiter leur budget de travaux et à privilégier le critère "prix" au détriment du critère "qualité",

- ▶ Un déficit d'information des maîtres d'ouvrage sur les réglementations et sur les aides,
- ▶ Un manque de lisibilité du "retour sur investissement",
- ▶ Dans le cas particulier des copropriétés, la difficulté d'obtenir un accord sur les travaux de rénovation.

La disponibilité

Beaucoup d'artisans et de salariés sont peu disponibles pour s'engager dans une démarche de montée en compétence, ceci pour plusieurs raisons :

- ▶ Le manque de temps qui les conduit à arbitrer en faveur du court terme (les travaux) au détriment du moyen/long terme (l'investissement dans les compétences).
- ▶ La "concurrence" des formations obligatoires qui consomment les budgets alloués et le temps imparti à la formation.
- ▶ La "concurrence" des formations organisées par les industriels – des formations considérées souvent par ceux qui les suivent comme "suffisantes" pour maîtriser les nouvelles compétences requises.
- ▶ Une "culture" d'un certain nombre d'artisans et de salariés qui ne les a pas préparés au changement et à la nécessité d'évoluer en montée en compétence.

L'offre de formation et de services

Cette offre est encore souvent mal adaptée aux besoins des entreprises et de leurs salariés – notamment en matière de "pratiques", d'apprentissage des gestes, et de suivi sur chantier.

Par ailleurs il est observé que une majorité des formateurs n'a pas encore l'ensemble des compétences nécessaires pour former les artisans et ouvriers du bâtiment aux nouvelles pratiques.

Enfin, les organismes de formation ne mutualisent pas assez leurs offres et leurs moyens.

Les problématiques juridiques et réglementaires

La législation est complexe, avec une multiplication de textes et de référentiels.

Par ailleurs "l'approche globale" se heurte à des obstacles spécifiques tels que les questions de responsabilité et d'assurance.

3. Une stratégie générale

Pour atteindre l'objectif général de montée en compétences tout au long de leur vie (et en particulier d'ici à 2020) de tous les ouvriers et artisans du bâtiment, il est proposé de mettre en œuvre une triple stratégie :

- ▶ de stimulation par le marché de la montée en compétences,
- ▶ de développement d'une offre de services facilitant la montée en compétences des entreprises du secteur,
- ▶ et de gestion qualitative du flux des professionnels.

En effet, seule la **réalité des marchés** liés à la "transition énergétique" et **l'obligation de satisfaire à des exigences de qualité** pourront conduire les entreprises qui n'ont pas anticipé les évolutions du marché à s'engager dans une démarche de montée en compétences ; seule une **offre de services adaptée** aux contraintes et aux besoins des entreprises – en particulier des petites entreprises et des salariés actuels et futurs, **pourra faciliter cette démarche** ; et seule **l'arrivée de "nouveaux entrants"** ayant acquis les compétences nécessaires permettra de maintenir et développer **le potentiel des entreprises**.

Cette triple stratégie se décline en actions dont certaines entrent directement dans le champ de BUS – les autres relèvent du champ plus général de création d'un environnement favorable et stimulant.

Axe 1 – Stimulation par le marché de la démarche de montée en compétences :

Il s'agit à la fois :

- ✓ d'inciter les maîtres d'ouvrage à développer une demande de travaux en matière de construction neuve et de rénovation qui prenne en compte les exigences de la "transition énergétique" et à privilégier la qualité des offres plutôt que le seul critère prix,
- ✓ de sensibiliser les artisans et petites entreprises à l'évolution des exigences liées aux résultats attendus dans les marchés d'efficacité énergétique et d'EnR et à la nécessité de monter en compétences,
- ✓ d'améliorer, pour les maîtres d'ouvrage, la "lisibilité" et l'identification des entreprises ayant acquis les compétences leur permettant de répondre aux nouvelles exigences de qualité et à l'obligation de résultat,
- ✓ de stimuler la qualité par une reconnaissance du marché.

Axe 2 – Développement d'une "offre de services" pour faciliter la montée en compétences des entreprises et des salariés actuels et futurs

Une offre qui répond aux besoins des entreprises et à leurs contraintes doit :

- ✓ être territorialisée, au plus près des entreprises et des "ressources humaines" existantes et potentielles du secteur,
- ✓ associer et articuler différents outils et différentes méthodes pédagogiques et privilégier la démarche pratique pour permettre une meilleure efficacité de la formation en favorisant l'apprentissage du geste directement utilisable sur chantier et la compréhension au sens du geste,
- ✓ être réalisée par des formateurs formés, qualifiés, voire certifiés, et des organismes de formation reconnus,
- ✓ être valorisables, notamment par des signes de qualité autant pour les entreprises que pour les salariés, ainsi que pour les formateurs et les formations.

Axe 3 – La gestion des professionnels du secteur

Les enjeux sont :

- ✓ de maintenir – voire de développer – un flux d'entrée de professionnels compétents au regard des nouvelles exigences du secteur ou disposés à se former.
- ✓ d'accroître et de conserver les "ressources humaines" du secteur.