Constructys

Etude prospective emploi-formation dans le BTP sur le territoire de La Réunion dans le cadre d'un Contrat d'étude prospective

Préconisations

Novembre 2024

Projet réalisé avec le soutien de la Préfecture de La Réunion et de l'OPCO Constructys

PRÉFET
DE LA RÉUNION
Liberté
Égalité
Fraternité

Constructys
Votre partenaire compétences

Sommaire

- Problématiques et synthèse des préconisations P. 4
- Garantir un flux de formés suffisant pour les métiers du BTP P. 20
- Favoriser l'attractivité du secteur (formations et entreprises) P. 27
- Diversifier les viviers de recrutement P. 43
- Fidéliser les professionnels du secteur P. 59
- Accompagner les secondes parties/fins de carrière et anticiper la gestion de la relève P. 72
- Réviser la carte des formations P. 80
- Adapter le contenu des formations P. 90
- Sensibiliser les dirigeants et artisans aux enjeux du BTP P. 108
- Concevoir et mettre en œuvre le dispositif d'actualisation et de déploiement des formations P. 116

Problématiques et synthèse des préconisations

Problématiques emploi-formation du secteur du BTP

Problématiques emploi-formation du secteur du BTP

Difficultés de recrutement et de fidélisation des professionnels du BTP.	• Garantir un flux de formés suffisant pour les métiers du BTP. • Favoriser l'attractivité du secteur (formations et entreprises) et la fidélisation des professionnels. • Diversifier les viviers de recrutement.
Importante séniorité sur certains métiers accentuant les futurs besoins en emplois.	• Accompagner les secondes parties/fin de carrière. • Anticiper la gestion de la relève.
Problématique de mobilité des apprenants et des professionnels.	• Réviser la carte des formations.
Nécessité d'une montée en compétence, élévation des niveaux de qualification, et besoin croissant de poly-compétence des professionnels pour répondre aux besoins des entreprises et à l'exigence des travaux.	• Construire des parcours de formation diversifiés. • Encourager la formation par une adaptation du format de l'offre de formation.
Métiers en transformation sous l'effet des transitions numérique et écologique.	• Adapter les référentiels de formation et de certification. • S'appuyer sur ces évolutions pour promouvoir le secteur du BTP et ses métiers.

Rappel des métiers à enjeux



26 métiers à enjeux stratégiques, en croissance, en tension, forte séniorité) ont été identifiés :

Négoce
- Attaché technico-commercial

Logistique, transport
- Chauffeur-livreur
- Magasinier

Conception, études
- Ingénieur BTP
- Technicien d'études BTP
- Dessinateur-projeteur BTP

Encadrement
- Chef de chantier
- Conducteur de travaux

Structure et gros œuvre
- Ouvrier non-qualifié du gros œuvre, manœuvre bâtiment
- Maçon
- Charpentier métal, monteur de structures métalliques
- Charpentier bois, poseur structures bois

Enveloppe extérieure
- Couvreur
- Menuisier bois-PVC-aluminium

Équipements techniques
- Électricien du bâtiment
- Domoticien, électrotechnicien
- Plombier-chauffagiste, installateur d'équipements sanitaires et thermiques
- Diagnostiqueur technique du bâtiment, technicien rénovation énergétique

Aménagements et finitions
- Agenceur, ouvrier de l'agencement
- Plâtrier, plaquiste, isolateur par l'intérieur, enduiseur
- Carreleur
- Solier-moquettiste

Exécution travaux publics
- Ouvrier non-qualifié en voiries, béton, extraction
- Constructeur de réseaux de canalisations, canalisateur
- Conducteur d'engins TP
- Mécanicien d'engins TP

Problématiques liées aux métiers à enjeux

Métiers en tension de recrutement

- Attaché technico-commercial
- Chauffeur-livreur
- Magasinier
- Dessinateur-projeteur BTP
- Maçon
- Charpentier (bois, métal)
- Plombier-chauffagiste, installateur d'équipements sanitaires et thermiques
- Électricien du bâtiment
- Solier-moquettiste
- Constructeur de réseaux de canalisations, canalisateur
- Conducteur d'engins TP

Métiers marqués par une importante séniorité

- Chef de chantier
- Maçon
- Carreleur
- Constructeur de réseaux de canalisations, canalisateur
- Conducteur d'engins TP

Métiers connaissant un important roulement de personnel

- Magasinier
- Maçon
- Couvreur
- Plombier-chauffagiste, installateur d'équipements sanitaires et thermiques
- Plâtrier, plaquiste, isolateur par l'intérieur, enduiseur
- Carreleur
- Solier-moquettiste

Synthèse des préconisations

Garantir un flux de formés suffisant pour les métiers du BTP

Rééquilibrer les flux de formés. > Accroître les flux de formés pour les métiers de maçon, canalisateur, chef de chantier, carreleur et conducteur d'engins TP. > Réguler les flux de formés pour les métiers de plâtrier, agenceur et menuisier en envisageant des orientations vers les métiers de la maçonnerie ou de la conduite de travaux. > *Voir document « Diagnostic emploi-formation des métiers à enjeux »*	P. 24

Favoriser l'attractivité du secteur (formations et entreprises)

Promouvoir les métiers du BTP. > Déconstruire les représentations sur les secteurs du BTP. > Faire connaître les métiers en diversifiant les supports de communication en fonction des cibles. > Se saisir de la RSE comme facteur d'attractivité des métiers. > Valoriser l'utilisation de nouveaux outils digitaux et la numérisation des activités pour s'adapter aux usages et pratiques des candidats potentiels et moderniser l'image du secteur. > Améliorer l'orientation des jeunes vers les métiers du BTP. > Favoriser le rapprochement entre la formation et les entreprises. > Créer une marque sectorielle. > Évaluer l'usage et l'impact des démarches de communication et de promotion sur le secteur et les métiers du BTP.	P. 29

Favoriser l'attractivité du secteur (formations et entreprises) *(suite)*

Accroître l'attractivité des formations. > Privilégier les démarches et pratiques pédagogiques interactives (différenciation pédagogique, classe inversée, apprentissage par projet, visites d'entreprises ou de milieux professionnels, conférences sur les métiers…). > Recourir aux outils numériques pour former de manière ludique et individualisée, tout en apportant une première approche des métiers reposant sur l'usage d'outils numériques.	P. 39

Diversifier les viviers de recrutement

Développer des logiques territoriales. > Pacte réunionnais d'investissement dans les compétences (PRIC), Action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC), dispositif Action régionale pour le développement d'activités nouvelles (ARDAN), expérimentation intersectorielle, groupement d'employeurs…	P. 45
Développer une plateforme sectorielle.	P. 51
Cibler des publics spécifiques. > Seniors, femmes, demandeurs d'emploi, personnes en reconversion, personnes en insertion.	P. 52

Fidéliser les professionnels du secteur

Encourager la formation continue par une adaptation du format de l'offre de formation. > Favorisez la construction de parcours individualisés alliant théorie et pratiques. > Adopter les formations en privilégiant les méthodes pédagogiques reposant davantage sur la pratique et l'expérience. > Accompagner les entreprises dans la mise en place d'environnements apprenants et capacitants pour favoriser l'apprentissage collectif en continu. > Capitaliser les apprentissages informels. > Favoriser les chantiers écoles pour la gestion d'entreprise/d'activité artisanale. > Penser des temps de formation plus courts et des formats adaptés aux TPE pour accélérer l'acquisition de nouvelles compétences. > Recourir aux outils numériques pour former de manière ludique.	P. 62
Soutenir le recours à la formation continue professionnelle tout au long de la carrière. > Sensibiliser les dirigeants/artisans à la nécessité d'organiser une montée en compétence continue pour leurs salariés et pour eux-mêmes. > Communiquer sur « le sens » des contenus de formation pour faciliter la mobilisation de la formation. > Développer et promouvoir le programme FEEBAT pour un accompagnement opérationnel de la montée en compétence sur la rénovation énergétique. > Valoriser la formation continue et les contrats de professionnalisation auprès des acteurs des travaux publics et des TPE/PME.	P. 65
Améliorer les conditions de travail. > Agir sur l'organisation et l'environnement du travail dans une logique de RSE. > Mettre en œuvre une politique de prévention des risques professionnels (Fonds pour l'amélioration des conditions de travail…).	P. 66

Fidéliser les professionnels du secteur *(suite)*

Accompagner les parcours et les mobilités professionnelles. > Favoriser la construction de parcours diversifiés. > Mettre en avant la construction de parcours d'évolution professionnelle possible dans le secteur. > Dynamiser les parcours professionnels en développant des « marchés d'emplois hybrides » inter-entreprises. > *Voir document « Cartographie et passerelles professionnelles »*	P. 68
Développer la marque employeur. > Accompagner les réflexions sur les démarches de type marque employeur. > Développer l'expérience candidat et collaborateurs en vue de fidéliser le personnel. > Accompagner les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques de gestion RH. > Accompagner l'évolution des postures managériales.	P. 69

Accompagner les secondes parties/fins de carrière et anticiper la gestion de la relève

Diversifier les parcours professionnels tout au long de la carrière. > Proposer une nouvelle voie professionnelle à un moment donné du parcours pour prévenir les effets de la pénibilité et préserver la dynamique interne du salarié. > Utiliser l'expérience acquise pour faire évoluer les salariés vers des fonctions y faisant très directement appel. > Définir avec les salariés concernés les modalités d'accompagnement personnalisées pour faciliter les mobilités.	P. 74
Mettre en place des dispositifs d'accompagnement de carrière plus individualisés. > Prendre en compte les âges critiques de la vie professionnelle, les aspirations individuelles. > Valoriser les carrières considérées comme atypiques. > Mobiliser le bilan de compétences pour identifier les compétences détenues et interroger les perspectives et souhaits professionnels du salarié.	P. 79
Anticiper les étapes d'évolution reconversion pour favoriser le maintien en emploi. > Mettre en place un accompagnement pour faciliter la reconnaissance RQTH. > Informer sur les dispositifs proposés par les partenaires (services de prévention de santé au travail, Cap emploi…).	P. 79

Réviser la carte des formations

Faire évoluer la carte des formations. > Faire coïncider la carte des formations avec la carte des demandeurs d'emploi. > Développer les formations supérieures (à destination des professionnels ETAM et cadres) des industries des matériaux de construction sur l'île. > Rapprocher la carte des formations avec la localisation des grandes entreprises. > Revoir la répartition et les modalités d'utilisation des plateaux techniques (actuellement, concentration géographique dans l'Est). > Soutenir la création des organismes de formation proposant de s'installer sur des territoires jugés « en manque d'établissements ». > En complément, développer l'offre d'hébergement et les aides à l'obtention du permis de conduire (plans de financement) afin de réduire les difficultés de mobilité géographique à l'emploi et à la formation.	P. 81

Adapter le contenu des formations

Accélérer l'intégration des enjeux de transition écologique dans l'offre de formation.
 	
> Amplifier les actions de rénovation des diplômes pour intégrer les enjeux de la transition écologique.
  > Intégrer systématiquement de nouveaux modules ou blocs de compétences communs dédiés à la transition écologique dans toutes les certifications menant aux métiers d'exécution, d'encadrement ou de conception.
  > Concevoir des blocs de compétences spécifiques à chaque métier pour l'apprentissage opérationnel des nouvelles méthodes et techniques en lien avec la transition écologique.
  > Concevoir des modules complémentaires sur les nouvelles méthodes et la spécificité des matériaux et des techniques matériaux de l'Île dans les formations de niveau BAC et infra BAC dont les diplômes sont délivrés par le ministère de l'Education nationale.
  > Compléter le Titre professionnel Agent d'entretien du bâtiment, comportant des blocs de compétences en lien avec la réhabilitation, par des modules sur la gestion d'une intervention de réhabilitation en milieu occupé, le risque amiante et les nuisances physiques.
  > Accentuer la professionnalisation sur l'accompagnement et le conseil aux résidents avant, pendant et après la livraison des travaux.
  > Intégrer les enjeux de transition écologique dans les référentiels d'évaluation.
  > Relier les dispositifs de formation (CEP, CPF, Mobilités qualifiantes, certifications…) aux enjeux en matière d'anticipation et d'accompagnement des compétences relatives à la transition écologique.
 	
> Renforcer l'offre de formation continue vers les métiers de la rénovation énergétique.
  > Enrichir l'offre Actions collectives de l'OPCO de modules techniques sur l'enjeu environnemental.
  > Proposer la publication de podcasts présentant des retours d'expérience sur des projets de restructuration/réhabilitation d'ouvrages du quotidien.
  > Développer des actions de formation à destination des métiers d'encadrement de chantier, notamment pour le binôme conducteur de travaux/chef de chantier, pour accompagner les enjeux de coordination des différents corps de métiers et favoriser le décloisonnement.
	P. 95

Adapter le contenu des formations *(suite)*

Accélérer l'intégration des enjeux de transition numérique dans l'offre de formation. > Vérifier l'appétence numérique des salariés et assurer leur montée en compétence sur les compétences numériques socles en proposant l'accompagnement au certificat CléA numérique ou PIX en lien avec les spécificités du secteur du BTP. > Intégrer au catalogue de formations de Constructys des thématiques numériques émergeantes. > Accompagner les entreprises dans l'utilisation de la modélisation 3D (BIM) et des autres technologies innovantes.	P. 98
Favoriser le développement de la pluri qualification. > Mettre en place des certifications complémentaires pour favoriser l'émergence de profils poly-compétents. > Développer des modules additionnels et de la coloration localisée de diplômes, à l'initiative des organismes de formation ou des financeurs (FCIL…). > Promouvoir les CQP du BTP.	P. 104
Promouvoir l'alternance. > Promouvoir l'apprentissage. > Promouvoir les contrats de professionnalisation, notamment dans le secteur du négoce des matériaux de construction.	P. 106
Favoriser la construction de parcours de formation diversifiés. > Créer des parcours de spécialité reposant sur l'articulation formation initiale/CQP. > Envisager des parcours permettant de passer de la filière générale à l'apprentissage. > Créer des parcours autres que par le diplôme, incluant des stages, une articulation certification/actions sur le terrain… > Adapter l'offre de formation en fonction du profil des candidats. > Répondre au besoin de flexibilité et de réactivité lié à la rapidité des évolutions.	P. 107

Sensibiliser les dirigeants et artisans aux enjeux du BTP

Sensibiliser les dirigeants/artisans aux enjeux du BTP. > Sensibiliser les entreprises à la nécessité de s'approprier et de former les salariés aux compétences liées aux évolutions du secteur. > Accompagner et aider les entreprises à franchir le pas du numérique. > Sensibiliser les dirigeants/artisans aux enjeux de la transition écologique. > Accompagner l'ensemble des équipes aux enjeux globaux des changements numériques.	P. 109
Sensibiliser les dirigeants/artisans à la nécessité d'une montée en compétence en continu. > Sensibiliser les dirigeants/artisans (information par l'intermédiaire des fédérations, de l'OPCO, des donneurs d'ordres…) à la nécessité d'organiser une montée en compétence continue, avec des modalités adaptées à leurs contraintes, pour leurs salariés et pour eux-mêmes. > Communiquer sur des modalités de prise en charge des formations afin de limiter les freins.	P. 111
Soutenir les dirigeants/artisans en matière de gestion d'entreprise. > Mettre à disposition des dirigeants/artisans un outil de diagnostic de la sécurité économique de leur entreprise. > Développer les compétences des dirigeants/artisans en gestion d'entreprise. > Apporter une aide individualisée à la mise en œuvre sur le terrain.	P. 112

Concevoir et mettre en œuvre le dispositif d'actualisation et de déploiement des formations

Dispositif de déploiement des formations. > Soutenir les organismes de formation, les lycées professionnels et les CFA. > Soutenir une réflexion inter-branches sur le recours à la formation continue professionnelle. > Accompagner le mouvement de massification de l'offre par une formation accrue des formateurs. > Systématiser l'inscription des certifications au RNCP ou au répertoire spécifique. > Poursuivre la mise en place de comités locaux économiques (CLE) réunissant l'Etat, la Région, les collectivités, des membres du milieu économique. > Identifier, en collaboration avec des structures territoriales (CPRI, CREFOP, CROCT, CARSAT, ARACT…), les emplois de reconversion envisageables et les formations correspondantes afin de maintenir les salariés en emploi dans le secteur. > Accentuer la démarche « aller vers » (demandeurs d'emploi, entreprises) pour promouvoir les formations.	P. 117
Dispositif d'actualisation du CEP. > Mettre en place une instance d'actualisation du CEP.	P. 120

Garantir un flux de formés suffisant pour les métiers du BTP

Modèle de prévision des recrutements



- Des perspectives de recrutements conditionnées par :
  - Le niveau d'activité du secteur du BTP
  - Les perspectives de gains de productivité des entreprises
  - Les perspectives de départs à la retraite
  - Les mobilités professionnelles par métier

- Sources d'analyse :
  - Exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) de l'année 2022 de l'INSEE
  - Analyse documentaire
  - Entretiens avec les experts et les donneurs d'ordres
  - Traitement des résultats du questionnaire adressé aux entreprises dans le cadre de ce projet

Modèle de prévision des recrutements

Deux variables relativement stables et prévisibles dans le temps :

- **Les perspectives de départs à la retraite**
  > Projection des départs à la retraite au regard de la pyramide régionale des âges des différents métiers
- **Les mobilités professionnelles par métier**
  > Estimation du solde des mobilités par métier (PCS) à l'échelle régionale
  > Données bornées pour éviter les accidents statistiques

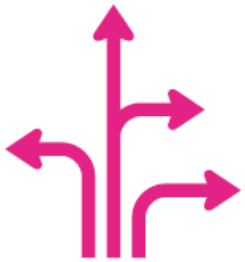
Une variable peu impactante à court/moyen terme :

- **Les perspectives de gains de productivité des entreprises**
  > Gains non-significatifs à court/moyen terme : numérisation des activités pas encore généralisée ; évolution des pratiques constructives (nouveaux matériaux et procédés, pré-fabrication…) à ses débuts et pas encore efficiente au regard des adaptations organisationnelles et RH nécessaires durant la période de transition (appropriation des compétences, accompagnement des professionnels par les encadrants, coordination sur les chantiers…)

Une variable susceptible de fluctuer dans le temps :

- **Le niveau d'activité du secteur du BTP**
  > Analyse des tendances d'évolution à partir de l'analyse documentaire, des entretiens avec les experts et les donneurs d'ordres et des résultats du questionnaire pour estimer les impacts sur l'activité

Prévision des recrutements

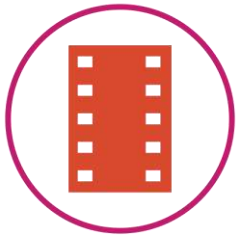


Scénario retenu par les membres du comité de pilotage : scénario tenant compte des évolutions spécifiques des différents secteurs du BTP

Perspective de dégradation de -2 %

- Baisse se rapprochant du Taux de croissance annuel moyen (TCAM) de la construction sur la période 2013-2023 (-1,6 %)
- Baisse des montants alloués à la commande publique, au niveau de la période 2023-2024
- Baisse de -5 % des projets de construction de logements
- Stabilisation du taux d'érosion (mises en chantier) à 9 %
- Augmentation de +3 % des constructions et réhabilitations publiques non-résidentielles
- Baisse de -3 % de la construction privée (locaux et logements/hébergements)
- Augmentation de +8 % du chiffre d'affaires en lien avec la rénovation énergétique
- Maintien des investissements dédiés à la maintenance des infrastructures et du réseau routier et absence de grands projets (hors NRL)
- Maintien des investissements en eau et environnement

** Le bâtiment comptant pour environ 64 % des budgets BTP et les travaux publics pour 36 %.*



Voir le document « Diagnostic emploi-formation des métiers à enjeux du BTP à La Réunion »

Synthèse de l'analyse de l'équilibre offre-demande des métiers

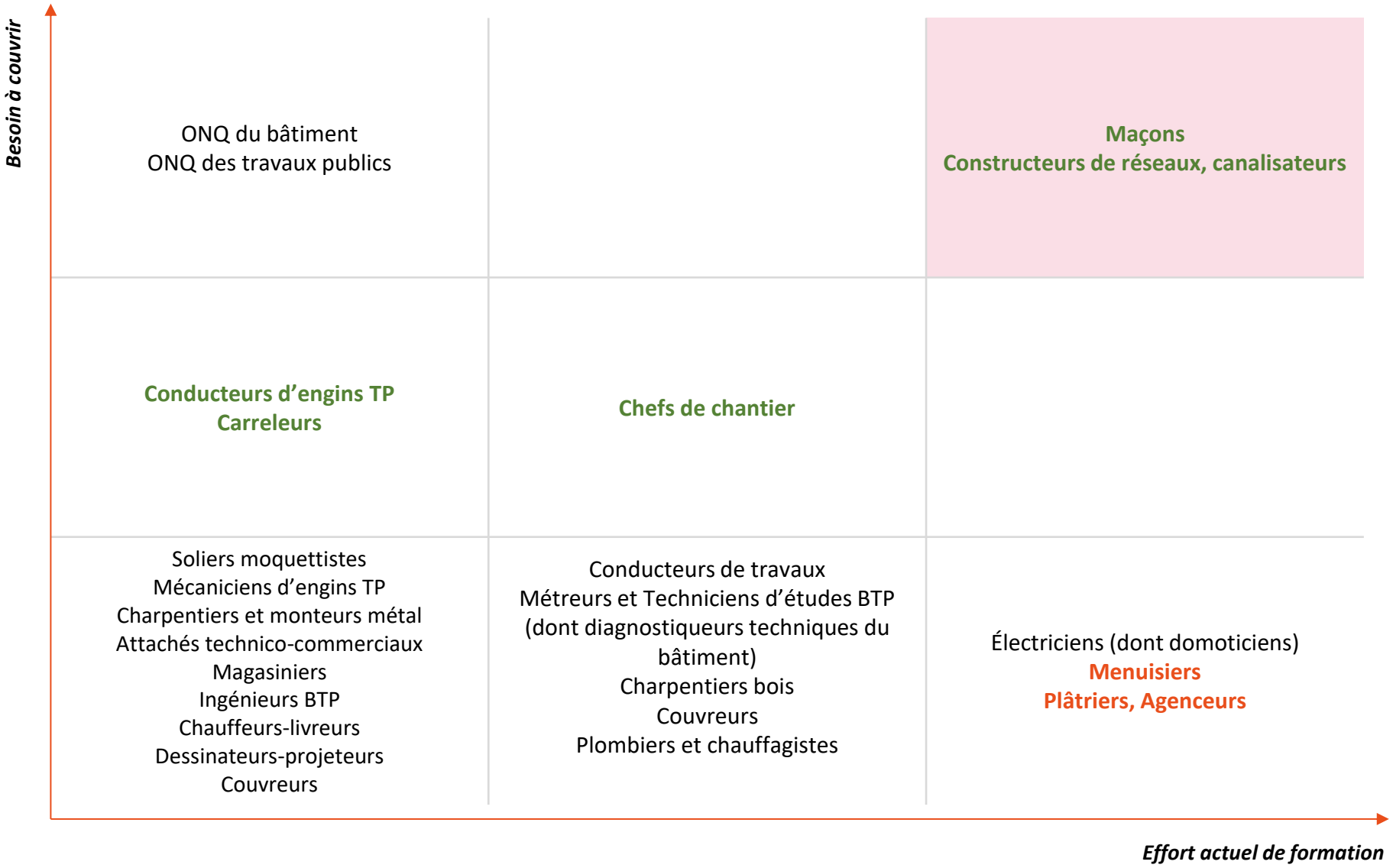
Analyse de l'équilibre offre-demande des métiers, hors emploi public et « évasion » des diplômés hors des métiers de la construction

- **La matrice page suivante compare la situation des différents métiers à enjeux selon deux critères :**
  - Le niveau actuel de l'offre de formation à La Réunion (effort actuel de formation, axe des abscisses).
  - L'ampleur du déséquilibre offre-demande (besoin à couvrir, axe des ordonnées).

- **Le besoin à couvrir distingue trois cas de figure :**
  - 1er tiers : situation d'équilibre ou besoin de main-d'œuvre supplémentaire ne dépassant pas l'effectif d'une demi-section dans l'enseignement professionnel (6 apprenants).
  - 2e tiers : pénurie de main-d'œuvre d'une ampleur pouvant justifier l'ouverture d'une section ou d'une classe (l'augmentation de la saturation des classes peut quelquefois suffire à cet objectif).
  - 3e tiers : forte pénurie, justifiant plus d'une classe supplémentaire.

- **Les métiers de maçon et de canalisateur sont ceux qui présentent le déséquilibre le plus élevé** à La Réunion. Le fond rose de leur case évoque un autre facteur de tension qui leur est spécifique : la concurrence de l'emploi public local sur l'accès aux viviers de formations certifiantes.

Synthèse de l'analyse de l'équilibre offre-demande des métiers



Favoriser l'attractivité du secteur (formations et entreprises)

Quelques constats sur l'engagement dans le secteur du BTP…

- Une filière parfois choisie par défaut par les jeunes, avec des répercussions en termes d'intégration dans les formations, d'abandon en cours de parcours de formation, de roulement de personnel dans les entreprises, voire de départs des professionnels de la filière.

Formation par la voie scolaire :

- Une baisse d'attractivité des formations en lien avec le BTP (représentations négatives du secteur).
- Un fort taux d'érosion dans les formations menant aux métiers du BTP.
- Des femmes peu nombreuses à se former sur les métiers techniques.



Formation par la voie de l'alternance :

- Dans les travaux publics, l'apprentissage concerne presque exclusivement le métier de monteur réseaux.
- Une mobilisation majoritaire des contrats de l'alternance (apprentissage et professionnalisation) par les femmes.

CQP :

- Un faible recours aux certificats de qualification professionnelle (CQP), hormis pour des qualifications obligatoires telles que cordiste.

Demandeurs d'emploi :

- 13 990 demandeurs d'emploi (ABC en juin 2022) dans le domaine de la construction, bâtiment et travaux publics et 590 demandeurs d'emploi formés en 2022, soit un taux d'entrée en formation de 4 % environ.
- Un taux d'accès à l'emploi entre 40 et 50 % qui semble restreint compte tenu des besoins en emploi.
- Peu, voire pas, de formations pour les demandeurs d'emploi dans les travaux publics et le négoce des matériaux de construction.
- Une absence de femmes demandeuses d'emploi formées aux métiers du BTP.

Promouvoir les métiers du BTP.

> Déconstruire les représentations sur le secteur du BTP.

- Sortir des préjugés sur les métiers du BTP en organisant des campagnes d'information (projection de films de fiction ou documentaires, témoignages d'entreprises…) auprès :
  - Des parents, premiers interlocuteurs des enfants quant à leur orientation (levier/influence parentale).
  - Des conseillers d'orientation et des enseignants.
- Créer et promouvoir un programme d'immersion des enseignants dans les entreprises de BTP de leur territoire.
- Miser sur l'expérience candidat pour favoriser les représentations positives sur le secteur (supports de communication visuels et animés, témoignage de pairs, présentation « émotionnelle » du métier, ludisme…).
- Valoriser la richesse des métiers du secteur, au-delà des métiers de la production, et les possibilités d'évolution professionnelle.
- Valoriser les dispositions conventionnelles avantageuses à La Réunion.

Avis d'experts…

Des représentations du secteur du BTP à déconstruire….

- *« Les jeunes connaissent le BTP, mais ont une vision négative des métiers manuels. »*
- *« Pour les jeunes dont les parents sont artisans dans le BTP, la réalité du travail peut les rebuter (forte charge de travail pour un salaire modique). »*
- *« Il y a une baisse d'attractivité du secteur du BTP, malgré les salaires et les avantages sociaux proposés. Le secteur souffre d'une vision négative : sécurité, salaire, conditions de travail, pénibilité, représentation des métiers (ex. : conducteur de travaux = conducteur d'engin ; métiers masculins donc pas pour les femmes…), métiers peu qualifiés. »*



> Faire connaître les métiers en diversifiant les supports de communication en fonction des cibles.

- Recourir à des ambassadeurs (professionnels passionnés ayant un parcours inspirant, femmes exerçant des métiers dits masculins…) pour promouvoir leur métier auprès des différents publics.
- Organiser des temps de présentation des métiers au sein des parcours académiques.
- Organiser une exposition itinérante de valorisation du secteur « Voyage au pays de la construction » qui pourrait se déplacer au sein des écoles, des centres d'orientation professionnelle, des missions locales ou des antennes Pôle emploi permettant de découvrir les métiers du BTP :
  - Ateliers d'expérimentation et d'immersion pour saisir concrètement cet univers et découvrir l'étendue des métiers (autres que ceux sur les chantiers et soulignant des perspectives d'évolution).
  - Exposé des évolutions du secteur, à la pointe de nouvelles techniques et technologies (matériaux innovants, BIM…), pour « moderniser » la représentation des métiers.
  - Événement pouvant être filmé et/ou photographié et utilisé ultérieurement pour différents supports et actions de communication.
- Organiser des expériences de type « Vis ma vie ».
- Concevoir une campagne de communication par typologie de public (femmes et jeunes, par exemple) pour élargir le vivier de recrutement et déconstruire les idées reçues sur le secteur.
- Lancer une campagne dématérialisée en exploitant différents canaux :
  - Éditer des vidéos (filmées ou en *motion design*) ou des *podcaats* sur les métiers.
  - Faire concevoir aux jeunes un photoreportage sur les métiers du secteur.
  - Diffuser les informations auprès de la presse via Internet.
  - Diffuser une communication ciblée auprès des jeunes sur les réseaux sociaux (TikTok, Instagram…).
  - Recourir à des influenceurs réunionnais pour promouvoir le secteur.
- S'appuyer sur les ATpro et autres acteurs de l'orientation et de l'emploi.

Les réseaux sociaux pour donner un aperçu de son futur…

- Introduire des visites des locaux et des établissements pour montrer le cadre, focaliser sur les caractéristiques uniques, les milieux de vie...
- Montrer le quotidien des élèves/étudiants déjà sur place grâce à une vidéo témoignant du point de vue d'un étudiant marchant à travers l'établissement ou à un montage de différents clichés qui ont été pris par les jeunes dans différents contextes autant pédagogiques que sociaux. Faire participer les élèves/étudiants à l'élaboration de ce contenu sur les réseaux pour montrer un côté plus authentique de la vie étudiante.
- Donner à voir ce qu'apportera le travail de quelques années dans un établissement précis en postant des portraits d'élèves/étudiants ou des projets réalisés par ces derniers.
- Organiser un réseau d'anciens diplômés servant de potentiels mentors pour les élèves/étudiants actuels et présentant des portraits de réussite auprès de ceux à venir, récits alimentent alors la réflexion et le choix de jeunes adultes qui peuvent se projeter dans ce modèle.

… et maintenir l'engagement au sein de l'établissement.

- Utiliser les réseaux sociaux pour conserver l'engagement et faciliter la vie des élèves/étudiants déjà présents dans l'établissement (partage d'informations de masse, promotion des activités dans les divers établissements, valorisation des réussites d'élèves/étudiants et de professeurs...).
- Mobiliser les réseaux sociaux pour créer des liens et favoriser l'entraide entre élèves/étudiants (conseils dans les études, partage de savoirs, communication des émotions ou création d'un espace sécuritaire de discussion…). Possibilité de créer des groupes privés selon l'année d'études pour garder le contact et alimenter les liens.

> Se saisir de la RSE comme facteur d'attractivité des métiers.

- Expliciter et communiquer sur les valeurs et le sens qui caractérisent le secteur et ses métiers.
- Développer une marque employeur sectorielle (clarifier et communiquer sur les valeurs des métiers du secteur…).
- Communiquer sur l'intégration des thématiques du développement durable dans l'évolution des formations.
- Renforcer le dialogue entre les entreprises et les nouvelles générations sur les attentes respectives et l'évolution des métiers.

> Valoriser l'utilisation de nouveaux outils digitaux et la numérisation des activités pour s'adapter aux usages et pratiques des candidats potentiels et moderniser l'image du secteur.

- Utiliser les réseaux sociaux pour le recrutement.
- Utiliser les outils numériques dans les pratiques professionnelles (modélisation 3D, drones, exosquelettes…) et communiquer sur ces évolutions technologiques.
- Créer un *escape game* sur les métiers.
- Valoriser les nouveaux profils dans le secteur en réponse au développement de nouveaux métiers numériques, toutefois en nombre limité (notamment pour les métiers de la vente et du marketing, transformation digitale) et promotion de l'alternance à destination de ces profils/postes.

> Améliorer l'orientation des jeunes vers les métiers du BTP.

Difficulté des jeunes à se projeter dans l'univers professionnel, à la fois en termes de perspectives de recrutement/insertion et de travail avec les codes d'une entreprise.

- Promouvoir les métiers du BTP auprès des acteurs de l'orientation et acteurs de l'insertion professionnelle (mise à disposition de fiches-métiers, de vidéos…, participation à des événements promotionnels…).
- Promouvoir l'image des métiers manuels et revaloriser les savoir-faire du BTP auprès des jeunes (action portée par le CMQ) : promotion au sein des établissements scolaires, organisation d'événements permettant d'expérimenter des métiers au cours d'ateliers (maçonnerie, électricité, charpenterie, soudure, carrelage…) et de tester certains équipements (exosquelette…)...
- Renforcer la mutualisation des événements/actions de promotion portées par les établissements, en favorisant une entrée métiers (et non compétences) et une approche ludique.
- Valoriser les formations en alternance et la prépa apprentissage (permet à des jeunes, insuffisamment préparés, de réussir leur entrée en apprentissage par un accompagnement sécurisant : apprentissage des savoir-être professionnels (travail en équipe, ponctualité, autonomie), consolidation des savoir-faire de base (lire, écrire, compter), définition d'un projet professionnel… https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/apprentissage-les-prepa-apprentissage-c-est-parti).
- Créer un dispositif de découverte des métiers sur une courte période afin d'aider les jeunes (jusqu'à 30 ans) à forger ou à valider leur choix d'orientation professionnelle.
- Valoriser les parcours de formation pouvant se dérouler jusque dans l'enseignement supérieur (opportunité d'accéder à des métiers hautement qualifiés).
- Employer des jeunes en service civique dans la perspective de les accompagner ensuite vers un contrat de professionnalisation.

Quelques idées inspirantes venant d'autres pays européens pour…

… promouvoir l'apprentissage des sciences.

- Un plan du gouvernement portugais pour populariser les cours de sciences : création d'une agence nationale pour la culture scientifique et technologique qui accompagne les écoles dans la création de projets scientifiques.
- L'action « *Innovation strats with action ! STEAM* » en Italie : ce programme a pour but de rendre accessibles les sciences en les associant avec des activités artistiques afin de susciter de l'intérêt pour les sciences chez les jeunes.

… promouvoir l'ingénierie auprès des étudiants.

- Des actions des entreprises en milieu scolaire en Allemagne : plusieurs entreprises allemandes ont mené des actions afin de promouvoir le monde professionnel auprès des publics scolaires. Ainsi SIEMENS a créé une fondation pour valoriser l'enseignement des sciences auprès des enseignants ainsi que des programmes d'orientation.

> Favoriser le rapprochement entre la formation et les entreprises.

- Accentuer la démarche « aller vers » (demandeurs d'emploi, entreprises).
- Créer ou promouvoir un outil proposant aux services écoles-entreprises des universités et écoles une liste des annonces d'emplois, des alternances et des stages proposés sur leur territoire par les entreprises de BTP.
- Promouvoir les CQP du BTP auprès des entreprises et des organismes de formation.
- Lancer auprès des dirigeants et des experts comptables une campagne multicanale (*e-mailing*, SMS, réseaux sociaux, actualités sur le portail de services et le site de l'OPCO, signatures de courriel) de sensibilisation sur les enjeux stratégiques des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.
- Créer des opportunités de rencontre entre les jeunes et les entreprises en organisant des visites d'entreprise et en faisant intervenir des professionnels et des dirigeants dans les établissements scolaires.
- Accompagner les dirigeants dans l'intégration de jeunes professionnels (parcours de formation adaptés…).

> Créer une marque sectorielle.

- Créer une charte graphique « BTP Réunion » (symbole réunionnais).
- Renforcer la synergie entre les acteurs de l'emploi et de la formation (syndicats professionnels, Académie, Région, OPCO, chambres consulaires…) et définir un plan d'action concerté pour coordonner les actions lancées par les acteurs de l'emploi et de la formation (dispersion de l'information).
- Accroître la collaboration entre les prescripteurs, les organismes de formation et les financeurs par la création d'une plateforme/portail pour valoriser leurs informations (résultats d'études, événements, présentation des métiers…) pour améliorer la visibilité du secteur auprès du public (centralisation des informations, information de manière continue).

Évaluer l’usage et l’impact des démarches de communication et de promotion sur le secteur et les métiers du BTP

pour avoir de la visibilité sur l’efficacité et la pertinence des actions engagées et favoriser la continuité dans les projets : définir une démarche d’évaluation (pilote, contributeurs, indicateurs de suivi/réussite…) et créer une commission de suivi.

Des facteurs porteurs et des initiatives à poursuivre…

- **Réforme de la voie professionnelle** permettant de rémunérer les stages.
- **Mise en place de bureaux des entreprises** dans les établissements, découverte des métiers dès la 5e (lien avec les collèges), avec un référent découverte des métiers.
- **Création d'outils de communication** prêts à l'emploi, comme les kits réalisés par le CCCA-BTP ou dans le cadre de l'EDEC Travaux publics ou les vidéos produites par la FRBTP, pour faciliter les démarches de promotion.
- **Promotion locale réalisée par les établissements** pour valoriser les formations (journées portes ouvertes…), avec une logique de mutualisation des événements/actions (« Village des métiers du BTP »…).
- **Mise en place d'une synergie entre 6 lycées dans le Nord-Ouest et la Chambre des métiers** pour faire découvrir les métiers du BTP (ex. : électricien) et mettre en lumière les cursus de formation, pouvant mener jusqu'à des niveaux d'ingénieur.
- **Valorisation du secteur en tant que filière d'expertise et de perfection** (ex. : valorisation des parcours d'excellence, *master class* avec des Meilleurs ouvriers de France, accompagnement au concours du Meilleur apprenti de France…).

Des événements et ressources inspirantes…

Constructys, partenaire de WorldSkills pour les Olympiades des métiers

- Les Finales nationales de la 46e Compétition WorldSkills, les Olympiades des métiers, ont eu lieu du 13 au 15 janvier 2022 à Lyon. Constructys était partenaire de cet événement incontournable qui permet aux jeunes de moins de 23 ans de s'affronter dans des épreuves en lien avec leurs métiers (et notamment le BTP). Présents sur le stand *« Skills Ambition BTP/New Génération »*, les conseillers Constructys de la région Auvergne-Rhône-Alpes ont ainsi répondu à toutes les questions des jeunes et des entreprises sur l'apprentissage et la formation professionnelle, les différences entre les contrats en alternance ou encore les métiers et formations des secteurs de la Construction.



Les distributeurs de matériaux de construction à la rencontre des jeunes

- Les actions ont été réalisées dans le cadre de la convention de coopération signée Constructys, la FDMC, le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et le ministère de l'Enseignement supérieur.
    - 8 000 plaquettes envoyées dans 32 lycées/établissements scolaires permettant de découvrir les 9 métiers clés pour l'avenir de la filière : attaché technico-commercial, chef d'agence, chauffeur-livreur, magasinier, vendeur-magasinier, vendeur-conseil, commercial sédentaire, manager d'équipe commerciale et manager d'équipe logistique.
    - 5 vidéos métiers, 9 directs métiers et 5 visites virtuelles d'entreprises relayées sur la chaîne YouTube créée pour l'occasion, avec de nombreux témoignages de professionnels.
    - 1 plateforme : www.avenir-distributeursconstruction.fr. Le lieu de rendez-vous pour découvrir la dynamique de recrutement et les perspectives d'évolution des métiers du secteur, mais aussi pour susciter des vocations chez les jeunes.
    - 8 salons : une participation active, avec un stand dédié à la convention de coopération.

Accroître l'attractivité des formations.

> Privilégier les démarches et pratiques pédagogiques interactives.

- Mettre en œuvre d'une pédagogie interactive en mode mini-projet guidé pour permettre aux élèves/étudiants de travailler avec leurs camarades situés en classe, en entreprise, en PFMP, voire dans d'autres établissements disposant de spécificités disciplinaires complémentaires.
- Faciliter l'activité commune en exploitant les nouvelles technologies (immersion dans le projet en réalité augmentée, guidage laser, photogrammétrie et suivi par drones…).



Différenciation pédagogique :

- Adapter les modalités et le rythme de l'enseignement pour permettre l'acquisition des mêmes connaissances et compétences par tous. Différenciation pédagogique pouvant s'opérer à travers :
  - Les contenus d'apprentissage : varier les contenus en s'intéressant à ce que les élèves/étudiants apprennent et comment ils le font.
  - Les structures : varier l'environnement de travail et la composition des groupes à effectifs réduits (organisation du temps et de l'espace).
  - Les processus : varier les moyens utilisés par les élèves/étudiants pour comprendre les contenus visés.
  - Les productions : offrir des supports et des outils variés, moduler le format ou le type de productions.

Classe inversée :

- Instaurer la classe inversée pour favoriser l'autonomie et l'initiative des élèves.
    - Mettre à la disposition des élèves/étudiants sur une plateforme numérique de ressources (documents sous format PDF, vidéos, capsules…) consultables en amont de la séance pour acquérir le bagage théorique.
    - Valoriser en classe le temps de travail consacré à l'accompagnement, aux échanges, à l'interaction entre pairs.
    - Articuler les activités hors (maison, CDI, médiathèque…) et dans la classe afin d'assurer la cohérence de l'apprentissage.
    - Proposer ou co-construire avec les élèves/étudiants des auto-évaluations en lien avec la séquence ou la séance à destination de l'ensemble de la classe.

Apprentissage par projet :

- Utiliser le projet comme moteur d'une activité mobilisant les élèves/étudiants vers l'atteinte et la réalisation d'un objectif pour lequel ils consentent à faire des efforts et comme opportunité d'aborder un ouvrage dans son ensemble dès l'entrée en formation.
- S'appuyer sur plusieurs projets lors d'une séquence pédagogique pour développer les mêmes compétences communes quel que soit le métier choisi par l'élève/étudiant.

Visites d'entreprises ou de milieux professionnels, conférences sur les métiers :

- Visites de chantier et rencontres avec un architecte en début de formation ou lors de la semaine d'intégration. Choix de chantiers complémentaires (constructions neuves et rénovations) afin d'introduire les spécificités des interventions sur le patrimoine bâti. Permettre de visualiser la réalité des relations techniques entre corps d'état et de comprendre l'acte de construire.
- Visites d'usine de fabrication de matériaux et interventions de fabricants afin de participer à construction d'une culture technique commune.
- Activités conduites dans une logique de mini entreprise et dans un contexte de réalisation de projets permettant de proposer des revues de projets en lien avec des professionnels.
- Conférences sur les métiers du BTP pour participer à la construction d'une culture technique commune.
- Périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) en classe de seconde pour développer, dans le cadre d'une alternance de lieux, des compétences professionnelles communes aux spécialités de baccalauréat. Deux stratégies : soit l'élève conforte son choix initial en exerçant des activités dans le même métier, soit il découvre des métiers différents pour mieux choisir son orientation en classe de 1ère.

- Les séquences proposées permettront de travailler les compétences communes de la famille des métiers. La déclinaison des activités par métier permettra d'accompagner les élèves dans le choix ou la confirmation de leur projet d'orientation.

Démarche	Acteurs
Rechercher un projet support réel permettant d'aborder plusieurs spécialités de la famille des métiers.	Équipe pluridisciplinaire du lycée (P2400, P3010, P3020, P3028…) Équipe disciplinaire propre à l'établissement ou élargie aux établissements du réseau (réseaux professionnels, campus) dans le cadre d'une mutualisation.
Réaliser l'inventaire des potentiels pédagogiques.	
Choisir les séquences qui seront développées dans le projet au regard de la progression pédagogique élaborée au sein du lycée.	
Élaborer les fiches de séquences associées au projet.	
Élaborer les fiches d'activités selon les métiers abordés.	Enseignants de spécialité

> Recourir aux outils numériques pour former de manière ludique et individualisée, tout en apportant une première approche des métiers reposant sur l'usage d'outils numériques.

- Concevoir des modules de formation à distance individuels ou en petits groupes, en séquences de réalité virtuelle ou augmentée, en pédagogie mixte présentielle/distancielle (*blended learning*) et en apports courts (*micro-learning*, *podcats…),* avec des outils d'évaluation (prérequis ou auto-positionnement) pour faciliter l'accès à la formation, favoriser la flexibilité des modalités et des temps d'apprentissage ainsi que l'individualisation des parcours.
- Inverser les temps d'apprentissage en s'appuyant sur des cours et ressources numériques permanentes consultables à domicile, dans des espaces délocalisés ou sur le site de formation pour permettre aux élèves/étudiants de poursuivre leurs apprentissages après la classe, de partager des informations et documents avec autres élèves/étudiants, leurs entreprises d'accueil et/ou leurs familles, et aux professeurs d'optimiser la disponibilité pour l'accompagnement et l'évaluation.
- S'appuyer sur des pratiques pédagogiques numérisées pour faciliter les décloisonnements disciplinaires (« métiers ») horizontaux et verticaux.
- Accompagner les professionnels dans la maîtrise préalable de l'informatique afin de s'assurer de l'accessibilité et de la prise en main de cette modalité d'apprentissage.

Diversifier les viviers de recrutement

Leviers de diversification des viviers de recrutement

Cibler les recherches de candidatures sur des **publics spécifiques** (femmes, jeunes, seniors, travailleurs handicapés, demandeurs d'emploi, personnes en insertion) et déconstruire les idées reçues sur certains publics

Développer de **nouveaux canaux de communication** (réseaux sociaux, recrutement par le biais d'un *serious game*, désignation d'ambassadeurs…) et rédaction des annonces comme une action marketing (présentation « vivante », intégration de vidéos, présentation du cadre de travail…)



Développer des **logiques territoriales** (PIC régional, ADEC, groupements d'employeurs…) (analyse des besoins de compétences, bassins d'emplois avec des besoins d'accompagnement spécifiques)

Valoriser les bonnes pratiques RH des entreprises et renforcer leur attractivité grâce aux **Labels Diversité et Egalité** ou à la rédaction d'une **charte du recrutement**

Développer une **plateforme d'emploi sectorielle** dédiée à l'intermédiation directe de l'offre et de la demande

Développer des logiques territoriales.

- Plan régional d'investissement dans les compétences (PRIC) : Mutualiser les approches, les ingénieries et en permettant d'optimiser les financements en tenant compte des spécificités de chaque région, de la nature du marché du travail local et des réalisations déjà conduites :
  - **Accompagner et sécuriser les parcours** : éviter les ruptures de parcours ; expérimenter les reprises de parcours pour que les périodes d'intérim ou de CDD puissent être intégrées dans le parcours de formation.
  - **Garantir un socle de compétences de base** (compétences socles, illettrisme, illectronisme, français langues étrangères) et contribuer à la transformation des compétences (qualification de la main-d'œuvre pour répondre aux évolutions de compétences, en lien notamment avec la transformation numérique et la transition écologique).
  - **Répondre aux besoins des entreprises et qualifier la main-d'œuvre** :
    - Former les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés (infra BAC, demandeurs d'emploi sans condition de diplôme bénéficiaires du RSA) et des jeunes sans qualification, les personnes en situation de handicap, les personnes de plus de 55 ans et les personnes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurale (ZRR).
    - Répondre aux besoins en compétences des entreprises, notamment pour des métiers en développement ou en tension (métiers porteurs, travail sur les offres d'emploi non-pourvues).

- **Les Pactes ultramarins peuvent proposer des parcours de formation allant des premiers savoirs jusqu'à l'accès à une certification en intégrant une prise en compte de la mobilité sur le territoire et en dehors du territoire.**

- **Financement** : co-financement par l'Etat (40 %) et la Région (40 %).

Pacte réunionnais d'investissement dans les compétences

- **Pacte réunionnais d'investissement dans les compétences 2019-2022** : https://far.regions-et-formation.fr/far/documents/far/pacte_reunionnais_d___investissement_dans_les_competences_2019_2022_2019-06-04.pdf

- **Délibération du 21 juin 2024 concernant le bilan PRIC 2013, le protocole d'accord pluriannuel du PRIC 2024-2027 et la convention financière 2024** : https://far.regions-et-formation.fr/far/documents/far/la_reunion___deliberation_du_21_juin_2024_concernant_la_bilan_pric_2013__le_protocole_d_accord_pluriannuel_du_pric_2024_2027_et_la_convention_financiere_2024_2024-07-17.pdf

- **Protocole d'accord pluriannuel du pacte régional d'investissement dans les compétences PRIC 2024-2027** : https://far.regions-et-formation.fr/far/documents/far/la_reunion___protocole_d___accord_pluriannuel_du_pacte_regional_d___investissement_dans_les_competences___pric___2024_2027_2024-07-17.pdf

- **Pacte régional d'investissement dans les compétences, conventions financières 2024** : https://far.regions-et-formation.fr/far/documents/far/la_reunion___pacte_regional_d___investissement_dans_les_competences__pric__2024_2027__convention_financiere_2024_2024-07-17.pdf

- Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) : Anticiper les inadaptations aux évolutions de l'emploi (mutations économiques, sociales et démographiques) des actifs occupés les plus fragiles, en particulier ceux des TPE et des PME, et sécuriser leurs trajectoires professionnelles grâce à des actions concertées dans les territoires. Déploiement d'actions pour le développement des compétences, l'accès à une qualification reconnue et transférable, la prévention des risques d'obsolescence des compétences, l'accompagnement de mobilités et de perspectives d'évolution professionnelle. Un volet régional permet de compléter le financement de la Région pour la formation des demandeurs d'emploi.
  - > **En lien avec les enjeux du BTP à La Réunion, exemples d'actions pouvant être déployées auprès des dirigeants et des artisans :**
    - Accompagner la transition énergétique et écologique vers plus de sobriété (usage des nouveaux matériaux, économie circulaire, évolutions réglementaires à venir ou prévisibles…).
    - Soutenir les entrepreneurs locaux à la construction neuve, à la réhabilitation en site occupé et à la structuration de la filière de réhabilitation.
    - Favoriser l'intégration des nouvelles technologies (numériques) dans les TPE/PME.
    - Favoriser la gestion dynamique des emplois et des compétences métiers.
    - Favoriser l'attractivité, le recrutement, l'intégration et la fidélisation des salariés.
    - Organiser et structurer le transfert de savoir-faire et la formation en interne.
    - Accompagner les démarches responsabilité sociétale des entreprises (RSE), qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), prévention des risques psychosociaux (RPS).
    - Développer des actions collectives et d'échange au sein de la filière.
  - > **En lien avec les enjeux du BTP à La Réunion, exemples d'actions pouvant être déployées auprès des salariés** :
    - Formations concernant les mutations technologiques liées aux matériaux/produits et aux outils de production.
    - Formation à l'éco-conduite (conducteurs) et à son management dans l'entreprise (responsables QSE, référents internes…).

- Dispositif ARDAN (Action Régionale pour le Développement d'Activités Nouvelles) : Piloté par les conseils régionaux et mis en œuvre par les CCI, le CNAM ou des associations de partenaires pour permettre aux entreprises de trouver une ressource qualifiée pour un projet de développement (développement d'une stratégie commerciale/marketing/Web, test d'un nouveau produit, organisation d'une fonction en interne RH/Gestion/Qualité/RSE…). Les promoteurs locaux accompagnent les chefs d'entreprise et les demandeurs d'emploi durant les six mois du parcours de formation-développement.
  - Exemple Hauts-de-France : https://hautsdefrance.cci.fr/solutions/ardan/
  - Exemple Grand Est : https://www.ardan-grandest.fr/comment-ca-marche/
  - Exemple Vosges : https://www.vosges.cci.fr/le-dispositif-ardan-une-opportunite-demploi-saisir-pour-lentreprise-et-le-candidat
  - Exemple Var : https://www.initiative-var.fr/dispositif-ardan-un-projet-un-stagiaire-un-emploi.html
  - Exemple Centre-Val de Loire : http://www.ardancentre.fr/

- Expérimentation intersectorielle :
  - Promouvoir les passerelles inter-entreprises au niveau d'un territoire (identification des compétences transversales, recherche commune de profils, mobilités intersectorielles grâce à la polyvalence et la polycompétence, formation des candidats…), à l'image du Pass'Industrie, éviter le fonctionnement en silo et la concurrence inter-sectorielle en concevant et mettant en œuvre des actions concertées et coordonnées.
  - Exemple : http://www.vuduchateau.com/actu-6221-un-geiq-en-crn-ation-et-le-lancement-du-pass-industrie.html

Expérimentation intersectorielle

« Rénovation énergétique des bâtiments : comment répondre aux besoins en emploi et en formation ? » Note d'analyse n° 127, France Stratégie (septembre (2023)

- L'intensité des transitions professionnelles entre métiers de la rénovation, de l'industrie et du commerce suggère de faciliter les passerelles entre ces domaines. Au cours des années 2020 et 2021, environ 38 000 personnes ont bénéficié d'une prise en charge de leur formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP). Parmi elles, 4 200 se sont orientées vers des métiers de la rénovation, principalement au départ des secteurs du transport et de la logistique, du commerce, des services à la collectivité et de l'industrie. Un meilleur accompagnement des transitions vers ces métiers implique des financements dédiés notamment lorsque les travailleurs viennent de secteurs carbonés (transport et industrie) ou en déclin (commerce) et un renforcement du rôle et de l'accès au Conseil en évolution professionnelle.
- La littérature a montré que la mobilité entre des métiers appartenant à des domaines professionnels différents pouvait s'expliquer par la proximité des situations de travail. S'agissant des métiers du bâtiment, de telles mobilités ont été observées avec les métiers de l'agriculture, qui partagent notamment l'effort physique (port de charges lourdes, rester longtemps debout, postures pénibles), un environnement physique contraint (humidité, courant d'air, température élevée ou basse) et une faible utilisation des outils informatiques. Des mobilités existent également avec les métiers industriels et ceux de la manutention. Ce type de cartographie gagnerait à être étendu et approfondi afin d'identifier les passerelles entre les métiers aux compétences proches (spécifiques et transversales).

- Groupements d'employeurs : Création par des employeurs qui souhaitent se partager des salariés suivant leurs besoins en vue de maintenir sur le territoire les compétences nécessaires aux entreprises locales et de pérenniser les emplois. Ne répond pas à un problème de remplacement ponctuel mais à un problème de saisonnalité ou à un besoin de compétences à temps partiel. https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-tpe-pme/groupement-employeurs / http://www.fnge.fr/lois-groupement-employeurs.html
  - > Encourager la création de groupements d'employeurs avec un service administratif transverse.Inciter à la mutualisation des moyens entre TPE/PME comme axe de pérennité et gage de qualité, notamment en ce qui concerne les achats, l'ingénierie technique et financière de chantier et le conseil technico-financier aux particuliers.
  - > Faire connaître les modes de management collectif aux artisans et les accompagner.
  - > Communiquer auprès des entreprises, organiser des rencontres entre entrepreneurs ayant des synergies potentielles, accompagner méthodologiquement les entreprises partantes à la transition, faire et partager un retour d'expérience et valoriser les succès.
  - > S'inspirer du groupement d'employeurs d'insertion et de qualifications GEIQ BTP), qui fournit un service mutualisé de recrutement, de qualification et d'accompagnement des futurs collaborateurs des entreprises membres, du Groupement d'employeurs du Sud sauvage (GES), qui mutualise des salariés des fonctions support, ou de la coopérative Arbre.

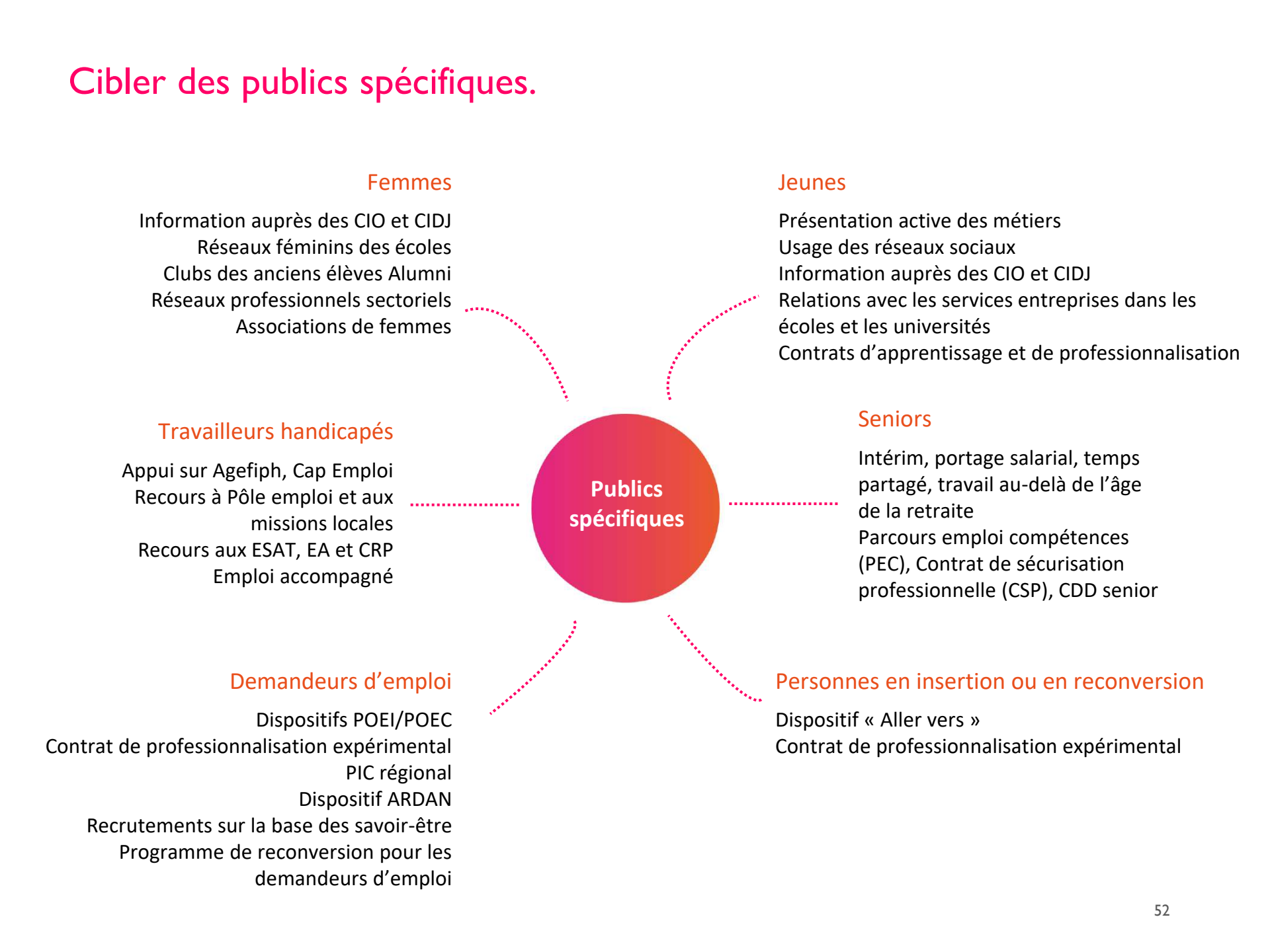
Développer une plateforme sectorielle.

- Mettre en place un outil numérique porté par une structure regroupant et mettant en ligne la disponibilité et les compétences précises des entreprises du secteur du BTP à La Réunion (plateforme d'emploi dédiée à l'intermédiation directe de l'offre et de la demande).
  - Exemple « Plateforme emploi bâtiment en Bretagne » : https://emploi.batiment.bzh/



  - Exemple « Plateforme T'Clic Emploi » (visibilité accrue grâce à des partenariats, notamment avec le service public de l'emploi et des associations) : http://www.t-clic-emploi.com/

Cibler des publics spécifiques.



Femmes

Information auprès des CIO et CIDJ
Réseaux féminins des écoles
Clubs des anciens élèves Alumni
Réseaux professionnels sectoriels
Associations de femmes

Jeunes

Présentation active des métiers
Usage des réseaux sociaux
Information auprès des CIO et CIDJ
Relations avec les services entreprises dans les écoles et les universités
Contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Travailleurs handicapés

Appui sur Agefiph, Cap Emploi
Recours à Pôle emploi et aux missions locales
Recours aux ESAT, EA et CRP
Emploi accompagné

Seniors

Intérim, portage salarial, temps partagé, travail au-delà de l'âge de la retraite
Parcours emploi compétences (PEC), Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), CDD senior

Demandeurs d'emploi

Dispositifs POEI/POEC
Contrat de professionnalisation expérimental
PIC régional
Dispositif ARDAN
Recrutements sur la base des savoir-être
Programme de reconversion pour les demandeurs d'emploi

Personnes en insertion ou en reconversion

Dispositif « Aller vers »
Contrat de professionnalisation expérimental

Seniors

- **Mobiliser des formes d'emploi telles que** :
  - **Intérim, portage salarial, temps de travail partagé, travail au-delà de l'âge de la retraite**.
  - **CDD senior** : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15759
  - **Parcours emploi compétences (PEC)** : https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F34543
  - **Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819 / https://www.pole-emploi.fr/candidat/le-contrat-de-securisation-professionnelle-csp--@/article.jspz?id=61019

Femmes

- **Déconstruire les stéréotypes de genre** auprès des acteurs de la formation initiale et du milieu professionnel pour faire reculer la ségrégation de genre dans les métiers du BTP.
- **Rapprocher les réseaux en lien avec l'orientation ou l'évolution professionnelle** :
  - Centres d'information et d'orientation (CIO) et Centres d'information et de documentation jeunesse (CIDJ), réseaux féminins dans les écoles.
  - Clubs des anciens élèves Alumni.
  - Réseaux professionnels sectoriels.
  - Associations de femmes.
- **Favoriser l'orientation des femmes vers les métiers du BTP** (mise en place de programmes de mentorat dans les entreprises…).

Demandeurs d'emploi

- **Accentuer l'orientation des demandeurs d'emploi, notamment les femmes, et sécuriser les transitions professionnelles vers les métiers du BTP** : L'importance des mouvements d'entrées et de sorties du chômage suggère que les métiers d'exécution sont une voie vers le retour à l'emploi : les ouvriers du gros et du second œuvre font partie des principaux métiers retrouvés par les hommes demandeurs d'emploi.
- **Mobiliser la Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)** : https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-demandeurs-d-emploi/article/la-preparation-operationnelle-a-l-emploi-collective-poec /
- **Mobiliser le contrat de professionnalisation expérimental :** Concerne les demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude ou reconnus comme travailleurs handicapés. Permet d'acquérir des compétences (qualifications autres que celles prévues par les règles de droit commun) définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié. Avantage de la construction de parcours de formation certifiants sur-mesure, les compétences à acquérir pouvant correspondre à un ou plusieurs blocs de compétence de certifications professionnelles. https://www.constructys.fr/financer-vos-projets-de-formation/entrer-dans-la-construction/le-contrat-de-professionnalisation/
- **Valoriser les recrutements sur la base des compétences relationnelles et comportementales**. Exemple « MOOC Paris Charles de Gaulle La France accueille le monde » : http://atout-france.fr/actualites/mooc-paris-charles-de-gaulle-la-france-accueille-le-monde /
- **Construire un programme de reconversion pour les demandeurs d'emploi**.

Personnes en reconversion

- **Déconstruire les stéréotypes sur les personnes en reconversion** auprès du milieu professionnel pour faire reculer la ségrégation de genre dans les métiers du BTP.
- **Identifier et développer des parcours de reconversion en associant les acteurs de l'emploi et de la formation.**
  - > Premier Salon de la reconversion professionnelle à La Réunion les 4 et 5 juillet 2024 à Saint-Denis. Organisé par le Journal de l'Île, il cible aussi bien les jeunes à la recherche de formation que les personnes en quête d'un changement de travail pour donner un nouvel élan à leur carrière (vers une activité salariée ou l'entrepreneuriat). Au programme, des échanges avec des professionnels pour s'informer et s'orienter ainsi que des ateliers (rédaction d'un CV, préparation d'un entretien d'embauche, sessions interactives pour développer des compétences…), l'objectif étant de diriger les personnes vers un parcours d'accompagnement afin qu'elles puissent valoriser au mieux leur parcours.
- **Organiser une campagne pour promouvoir les opportunités dans le BTP pour des professionnels issus de métiers ou filières connexes.**

Personnes en insertion

- **S'appuyer sur le dispositif « Aller vers »** (Loi Plein emploi de 2023-article 7) pour les organismes publics ou privés chargés du repérage, de la remobilisation des personnes les plus éloignées, sur les dispositifs d'insertion et de qualification dédiés à des publics salariés en difficulté d'insertion, avec des actions dédiées pour les salariés des structures d'insertion (entreprises adaptées, entreprises d'insertion par l'activité économique…), sur les dispositifs de formation et travaux relatifs à l'ingénierie et au suivi de la donnée venant compléter les actions de formation déployées dans le cadre la contractualisation avec les Régions permettant de renforcer les actions préparatoires à l'emploi (POE) mais également par le recours aux formations à distance.
    - À titre indicatif, le secteur du BTP est essentiellement représenté par les EI pour les SIAE du secteur marchand (7 EI ressortent de cette activité en 2024, pour un total de 43,5 postes conventionnés). Le service IAE de la DEETS n'autorise plus de chantier BTP pour les ACI.
    - Enjeu de valorisation des structures d'insertion par l'activité économique, avec l'appui de l'URSIAE (https://www.ursiae-reunion.com/), de renforcement du lien entre les entreprises et les structures d'insertion et d'accompagnement opérationnel des entreprises dans l'accueil de personnes en insertion.
- **Développer les démarches à destination des « publics invisibles »**, non-repérés par les structures d'accompagnement telles que Pôle emploi ou les missions locales.
- **Mobiliser le contrat de professionnalisation expérimental :** Possibilité d'élargir de façon temporaire l'objet du contrat pour les personnes les plus éloignées de l'emploi pour leur permettre de disposer d'une formation sur-mesure adaptée aux besoins de l'entreprise. Avantage de la construction de parcours de formation certifiants sur-mesure, les compétences à acquérir pouvant correspondre à un ou plusieurs blocs de compétence de certifications professionnelles. https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/3018-objet-contrat-professionnalisation-elargi-titre-experimental.html
- **Agir en amont sur la prévention du décrochage scolaire**.

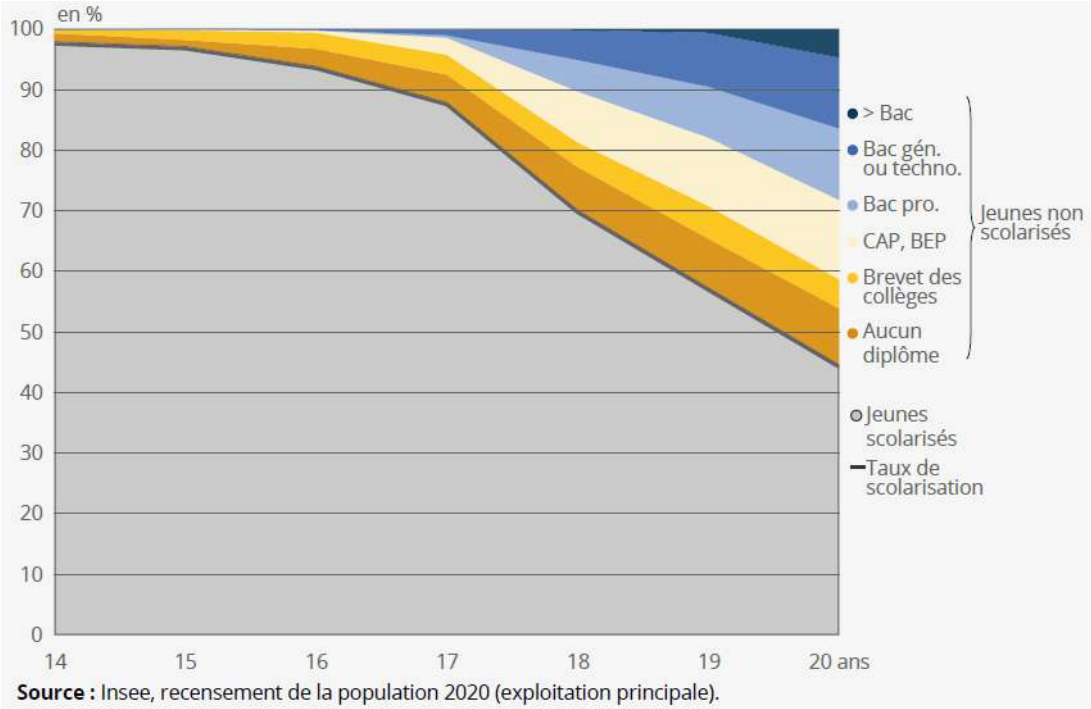
Des scolarités courtes à La Réunion.

- **3 100 jeunes déscolarisés avant 18 ans, et 14 800 entre 18 et 20 ans**.
- En 2020, les scolarités courtes sont plus fréquentes que dans l'Hexagone. C'est **à 18 ans, à la sortie du lycée, que les écarts se creusent fortement** : à cet âge, seuls 70 % des jeunes de l'île poursuivent leurs études, contre 83 % dans l'Hexagone.
- Ces scolarités courtes sont à peine moins fréquentes qu'il y a dix ans, mais les **sorties du système scolaire sans diplôme se sont en revanche nettement réduites**.

Répartition par bassin des nouveaux décrocheurs (entrées initiales du 1er octobre 2022 au 26 juillet 2023 - système SI -Milo) :

- Ouest : 958, dont 577 mineurs.
- Sud : 973, dont 509 mineurs.
- Nord : 732, dont 441 mineurs.
- Est : 610, dont 354 mineurs.

Diplôme des jeunes non scolarisés et taux de scolarisation par âge en 2020 à La Réunion

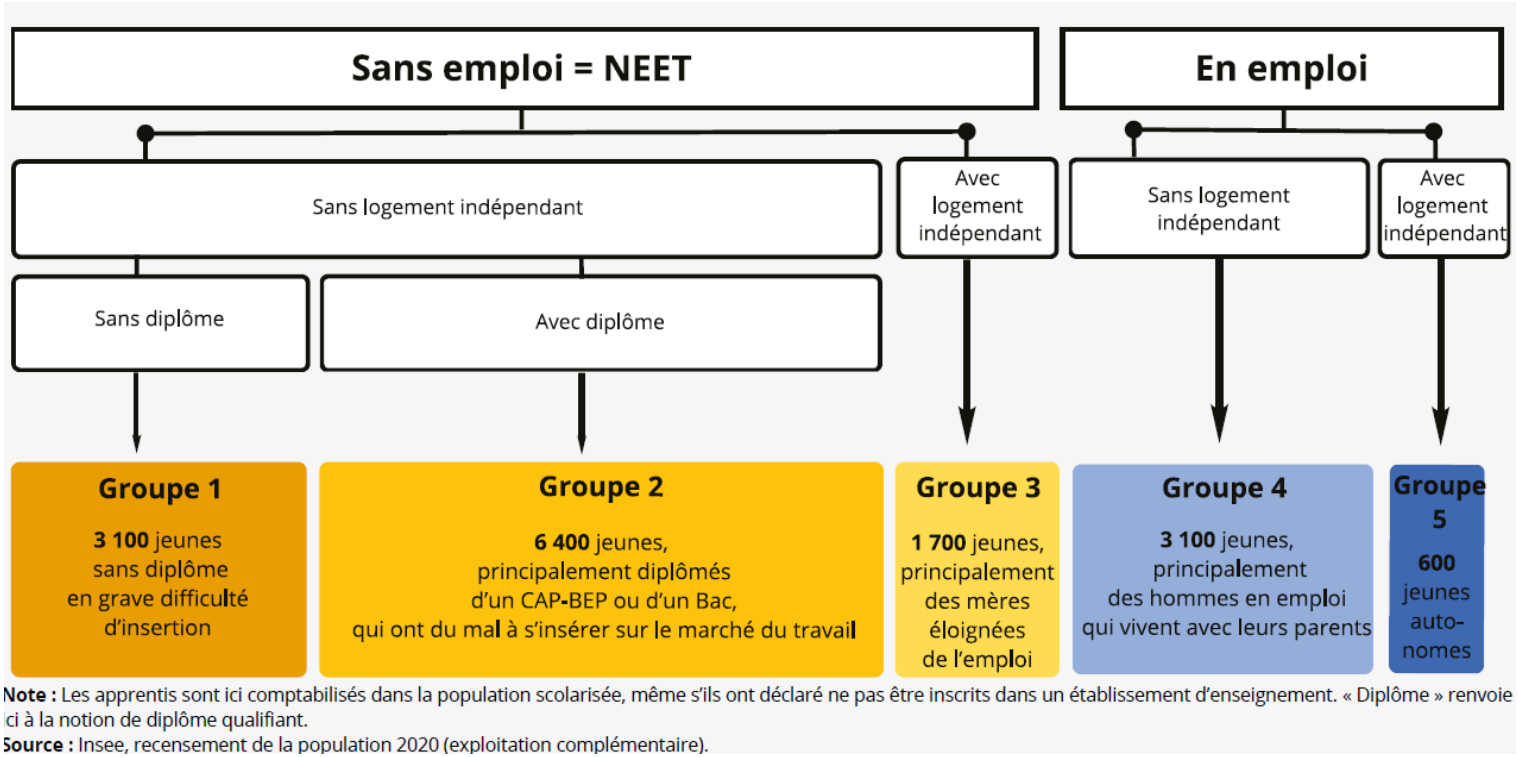


Source : Insee, recensement de la population 2020 (exploitation principale).

Source : INSEE Analyses La Réunion n° 87, Février 2024

Pour les 3 100 jeunes déscolarisés avant leurs 18 ans, l'insertion professionnelle s'avère extrêmement difficile dans un territoire marqué par un chômage élevé. Parmi les 14 800 jeunes de 18 à 20 ans qui ont quitté le système scolaire tôt, au maximum trois ans après leur sortie du lycée, les trois quarts n'ont pas d'emploi. Il s'agit principalement de jeunes sortis sans diplôme, qui reproduisent souvent la trajectoire de leurs parents, de jeunes ayant un CAP-BEP ou un BAC et de jeunes mères vivant dans leur propre logement. Parmi les jeunes qui travaillent, la plupart, notamment les jeunes hommes, restent vivre chez leurs parents.

Cinq groupes parmi les jeunes de 18 à 20 ans non-scolarisés en 2020



Note : Les apprentis sont ici comptabilisés dans la population scolarisée, même s'ils ont déclaré ne pas être inscrits dans un établissement d'enseignement. « Diplôme » renvoie ici à la notion de diplôme qualifiant.
Source : Insee, recensement de la population 2020 (exploitation complémentaire).

Source : INSEE Analyses La Réunion n° 87, Février 2024

Fidéliser les professionnels du secteur

Priorités des entreprises en gestion des ressources humaines

- Pour 60 % des entreprises, la priorité est le **renforcement de la formation** au-delà des obligations réglementaires.

- Les autres priorités sont **pour un maintien durable dans l'emploi.** Cela nécessite de développer conjointement des actions pour :
  - Réduire les risques/usure professionnels (40 %)
  - Améliorer la qualité de vie au travail (37 %)
  - Organiser les modalités internes de développement des compétences (27 %)
  - Aménager le temps de travail (17 %)
  - Favoriser les parcours professionnels (7 %)



Source : questionnaire diffusé auprès des entreprises du BTP réunionnaises. 34 répondants, plusieurs réponses possibles

Renforcer la formation… un enjeu de montée en compétence et de développement de la poly-compétence des professionnels pour répondre aux besoins des entreprises et au niveau d'exigence des travaux…

Confirmé par les entreprises répondantes au questionnaire qui indiquent avoir pour priorité RH de renforcer la formation au-delà des obligations réglementaires et d'organiser les modalités internes de développement des compétences…



Et confirmé par quelques constats…

- 95,7 % des formations du BTP sont portées par le secteur du bâtiment.
- Une sous-représentation des entreprises de moins de 10 salariés dans la mobilisation de la formation continue.
- Des formations suivies reposant majoritairement sur des formations obligatoires :
  - Des stagiaires qui bénéficient essentiellement de formations obligatoires pour exercer.
  - 79 % des formations continues relèvent du « guide des formations obligatoires et recommandées ».
  - 71 % des formations dispensées font partie du catalogue des actions de formation liées à la sécurité.
- Des formations nombreuses en début de carrière, mais peu nombreuses en cours de carrière.

Encourager la formation continue par une adaptation du format de l'offre de formation.

> Favoriser la construction de parcours individualisés alliant théorie et pratique.

- Mettre en place des Ateliers de pédagogie personnalisée (APP), espaces de formation unique et innovant, basés sur l'individualisation des parcours.
- Créer des parcours combinant des enseignements théoriques et des pratiques innovantes intégrant le numérique *(blended learning) et/*ou des apprentissages en situation de travail.
- Favoriser la mutualisation entre la formation initiale et la formation continue pour soutenir la construction de parcours de formation (besoin de mise en cohérence des cartes de formation pour fluidifier les parcours).
- Promouvoir les CQP qui reposent sur des modalités pédagogiques basées sur la pratique professionnelle et permettent de construire des parcours personnalisés.

> Adapter les formations en privilégiant les méthodes pédagogiques reposant davantage sur la pratique et l'expérience.

- Adapter les formations en introduisant davantage de modalités de pédagogie active, valoriser les dispositifs de formation reposant sur l'apprentissage et la mise en pratique opérationnelle, tels que les actions de formation en situation de travail (AFEST).
- Développer les VAE (validation des acquis de l'expérience) pour les salariés peu, voire pas, qualifiés et orienter/conseiller des formations sur certains blocs de compétences de certifications pour étayer le dossier ou en cas de validation partielle).



(suite)

> Accompagner les entreprises dans la mise en place d'environnements apprenants et capacitants pour favoriser l'apprentissage collectif en continu.

- Favoriser les apprentissages entre pairs.
- Former et reconnaître les formateurs/tuteurs.
- Développer des démarches de tutorat et de tutorat inversé/mentorat inversé (apprentissage intergénérationnel). Nécessité d'instaurer des conditions favorables pour que la transmission de nouveaux savoirs et de pratiques professionnelles renouvelées s'opère collectivement et depuis les personnes récemment diplômées vers les autres. Démarche à valoriser alors que les métiers de chantier du bâtiment sont marqués par la prédominance du compagnonnage et la préférence pour des chefs d'équipe « montés du rang » ; si la transmission entre pairs relègue au second rang les acquis en cours de formation initiale et si le chef de chantier ou le conducteur de travaux expérimenté ne sont pas formés ni sensibilisés à certaines évolutions (transition écologique…), les acquis en matière de nouvelles connaissances et pratiques pourraient être neutralisés dans le réel de l'activité.

> Capitaliser les apprentissages informels.

- Repérer et formaliser les apprentissages informels. Ce type d'apprentissage est invisible car il est considéré comme allant de soi par les professionnels ou n'est pas reconnu comme un apprentissage ; les connaissances qui en résultent sont considérées comme tacites ou comme faisant partie d'un bagage général. Les études sur la continuité entre expérience et apprentissage montrent que l'individu est directement en contact avec le réel de l'activité et que l'apprentissage passe par un retour réflexif qui lui permet de tirer une leçon de son expérience ; une pensée sur l'action est nécessaire pour établir un lien entre l'action et le discours sur l'action. La réflexivité et la conscientisation du travailleur jouent donc un rôle clé dans le processus d'acquisition de nouveaux savoirs et savoir-faire, ainsi que dans la consolidation des apprentissages informels en situation de travail.
- Organiser des retours d'expérience (REX), avec formalisation en cours de projet et diffusion aux différents intervenants (bureau d'études, production…).



(suite)

> Favoriser les chantiers-écoles pour la gestion d'entreprise/d'activité artisanale :

- Permettre une opérationnalité directe, avec une initiation pratique à la coopération avec d'autres corps d'état et à la gestion des interfaces.
- À titre d'exemple, le dispositif Dorémi (Dispositif opérationnel de rénovation énergétique des maisons individuelles), développé depuis 2012 par l'Institut négaWatt, est aujourd'hui déployé sur plus d'une quinzaine de territoires en France. Il s'appuie sur des formations-actions afin de favoriser la création de groupements d'artisans en capacité de porter des projets de rénovation globale de maisons individuelles. Les artisans bénéficient autant d'un accompagnement technique (élaboration des scénarii de travaux, planification, etc.) que d'un accompagnement commercial (aide au plan de financement du ménage, optimisation des coûts…).

> Penser des temps de formation plus courts et des formats adaptés aux TPE pour accélérer l'acquisition de nouvelles compétences.

> Recourir aux outils numériques pour former de manière ludique.

- Concevoir des modules de formation favorisant la flexibilité des modalités et des temps d'apprentissage (*micro-learning*, *podcats,* réalité virtuelle…).
- S'appuyer sur le mooc-batiment-durable.fr créé par l'ADEME, plateforme de formation en ligne aux compétences de la rénovation énergétique.
- Valoriser le recours au numérique auprès des jeunes pour accroître l'attractivité des métiers et encourager le recours à la formation tout au long de la vie professionnelle.
- Accompagner les professionnels dans la maîtrise préalable de l'informatique afin de s'assurer de l'accessibilité et de la prise en main de cette modalité d'apprentissage.



Soutenir le recours à la formation continue professionnelle tout au long de la carrière.

> Sensibiliser les dirigeants/artisans à la nécessité d'organiser une montée en compétence continue pour leurs salariés et pour eux-mêmes.

> Communiquer sur « le sens » des contenus de formation pour faciliter la mobilisation de la formation.

- Traduire les évolutions des compétences de manière simple et accompagnées d'exemples de mise en œuvre par les différents métiers pour rendre concret les transformations et faciliter l'appropriation.
- Valoriser une mise en œuvre qualitative des réglementations (amélioration collective des pratiques professionnelles et bénéfices pour la société dans son ensemble).

> Développer et promouvoir le programme FEEBAT pour un accompagnement opérationnel de la montée en compétence sur la rénovation énergétique.

- Programme renouvelé sur la période 2022-2025, qui s'est étendu à la formation initiale en 2018 pour répondre au mieux aux enjeux de la transition environnementale sur les niveaux BAC et infra BAC. Structuration autour de cinq compétences clés : diagnostiquer l'état d'un bâti, respecter les réglementations de rénovation, coordonner des interventions, coopérer avec des artisans formés aux économies d'énergie et savoir faire bénéficier les clients des aides publiques pour la rénovation. Développement par la Fédération du BTP de La Réunion de modules adaptés aux DOM : module Menuiserie, module Petite climatisation, module Chauffe-eau thermodynamique, module Couverture/Bardage. Développement d'une version numérique du programme.

> Valoriser la formation continue et les contrats de professionnalisation auprès des acteurs des travaux publics et des TPE/PME.



Améliorer les conditions de travail.

Il existe une dimension structurelle du phénomène de roulement de personnel, notamment du fait de conditions de travail difficiles et de fortes contraintes physiques. Dans le bâtiment, les professionnels de l'enveloppe déclarent plus souvent que les autres travailleurs souhaiter changer d'emploi car ils désirent des conditions de travail moins pénibles ou plus adaptées à leur santé. Il importe donc de prévenir l'usure professionnelle dès l'entrée en poste des jeunes débutants afin de limiter les sorties précoces de formation (importance des ruptures d'apprentissage) et au cours de la carrière (fréquence des départs pour raisons de santé après 51 ans). En outre, une proportion significative des ouvriers du gros et du second œuvre déclarent d'ores et déjà être incommodés par une température élevée dans leur activité professionnelle, ce qui sera d'autant plus vrai dans un contexte où le réchauffement climatique va s'intensifier.

> Agir sur l'organisation et l'environnement du travail dans une logique de RSE.

- **Analyser les modes d'organisation et de fonctionnement** pour le mettre en adéquation avec le fonctionnement du collectif et les spécificités des collaborateurs.
- **Agir sur l'organisation du travail pour laisser au salarié la possibilité d'adapter son rythme de travail**.
- **Alléger le travail physique** en s'appuyant notamment sur les nouveaux matériels (exosquelettes, drones, tripodes, diables monte-escalier électriques…).
  - Faire connaître les équipements.
  - Informer sur la prise en charge financière par l'ARS (à hauteur de 30 %).
  - Sensibiliser sur la possibilité de mutualiser l'achat et l'utilisation des équipements entre entreprises/artisans.

> Mettre en œuvre une politique de prévention des risques professionnels.

- **Réaliser des diagnostics des risques professionnels** pour orienter et prioriser les actions en entreprise
  - Informer sur les organismes-ressources (médecine du travail…).
  - Communiquer sur les mesures de prévention spécifiques au BTP et aux métiers de l'entreprise.
  - Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- **S'appuyer sur le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT)**.
- **Accompagner le développement d'une stratégie de QVCT** : mise à disposition de matériels d'amélioration de l'ergonomie des postes…

Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT)

Objectif

- Promouvoir et soutenir, au moyen d'une subvention, des projets innovants sur le champ de l'amélioration des conditions de travail et du développement de la qualité de vie au travail dans les TPE/PME, en agissant sur les facteurs de pénibilité, l'organisation du travail, les parcours professionnels, l'intégration, la formation, la reconnaissance...
- Soutenir des initiatives d'entreprises et des actions collectives territoriales de branches ou interprofessionnelles portées par des acteurs relais (OPCO, réseau d'entreprises, chambres consulaires, associations, fédérations, organisations syndicales...) qui cherchent à agir sur les difficultés de recrutement et le manque d'attractivité, en particulier au niveau des secteurs et métiers considérés comme en tension.



Mise en œuvre

- Pour être éligible, le projet doit s'inscrire dans une démarche d'action :
  - Individuelle d'accompagnement direct d'une entreprise ou d'une association de moins de 300 salariés.
  - Collective(s) territoriale(s) interprofessionnelle(s).
  - Collective(s) sectorielle(s) territoriale(s) ou nationales(s).
- Démarche nécessairement participative.
- Formalisation de la décision d'attribution de la subvention par une convention avec l'ANACT.
- Limite : pas de financement d'investissements matériels ou d'actions de formation.

Pour aller plus loin

- https://www.anact.fr/appel-projets-la-qvt-un-levier-pour-agir-sur-les-difficultes-de-recrutement-et-les-problemes

Accompagner les parcours et les mobilités professionnelles.

> Favoriser la construction de parcours diversifiés.

- Privilégier les parcours évolutifs en interne en vue de fidéliser les collaborateurs et de développer les compétences spécifiques à l'entreprise.
- Proposer une nouvelle voie professionnelle à un moment donné du parcours pour prévenir les effets de la pénibilité et préserver la « dynamique interne » du salarié et éviter le désengagement.
- Encourager les mobilités horizontales et les parcours diversifiés et atypiques à tous les âges de la vie professionnelle (parcours n'aboutissant pas nécessairement à du management, alternance de poste sur deux métiers, alternance entre des expériences de management et des phases de spécialisation…).
- Gérer la mobilité des salariés dans les bassins d'emplois.



> Mettre en avant la construction de parcours d'évolution professionnelle possible dans le secteur.

- Communiquer sur les parcours d'évolution professionnelle inter-métiers et inter-filières au sein du secteur du BTP pour favoriser les mobilités et les reconversions (passerelles facilitées du fait d'une « porosité » croissante entre les métiers).

> Dynamiser les parcours professionnels en développant des « marchés d'emploi hybrides » inter-entreprises.

- Rassembler des entreprises faisant fonctionner des bourses d'emplois ou de missions pour leurs salariés.
- Mutualiser les moyens et les compétences pour accroître la pérennité et la compétitivité des TPE/PME et dynamiser le parcours des salariés (mise en place de temps partagés, mutualisation de salariés…).

Développer la marque employeur.

> Accompagner les réflexions sur les démarches de type marque employeur.

- Identifier les bonnes pratiques mises en œuvre en matière de marque employeur et proposer un **guide sur la marque employeur** à destination des entreprises (en y intégrant les spécificités des secteurs du BTP).
- Valoriser les bonnes pratiques RH des entreprises et renforcer leur attractivité grâce aux **Labels Diversité et Egalité** ou à la rédaction d'une charte du recrutement.

> Développer l'expérience candidat et collaborateur en vue de fidéliser le personnel.

- Favoriser le développement des **bonnes pratiques d'intégration** des nouveaux collaborateurs au sein des entreprises.
  - Communication sur les valeurs, définition d'un parcours d'intégration, mise en place d'un tutorat/mentorat, développement des compétences, système d'évaluation et de reconnaissance, conditions de travail, RSE...
  - Exemple : https://www.dailymotion.com/video/x7atpv0?playlist=x5o6ex
- Réviser les **modes d'organisation des services** afin de limiter les besoins de recrutement sur les métiers en tension (création d'espaces de discussion et d'expression des salariés, répartition des missions…).



> Accompagner les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques de gestion RH.

- Guider les entreprises dans les nouvelles pratiques à mettre en place :
  - Développer la communication avec les salariés.
  - Favoriser le développement des compétences tout long de la vie, au-delà des formations obligatoires.
  - Améliorer les démarches de QVCT/bien-être au travail.
  - Donner de la visibilité sur les possibilités d'évolution de carrière.
  - Développer la flexibilité de l'organisation du travail.
  - Favoriser la cohésion d'équipe avec l'organisation de temps de partage (*escape game*…).
  - …

> Accompagner l'évolution des postures managériales.

- Renforcer les compétences managériales des chefs d'entreprise et des encadrants.
- Proposer un accompagnement au certificat CléA management.
- Favoriser les approches participatives (intelligence collective, implication des salariés dans les décisions, dans la préparation au pilotage du chantier et dans l'optimisation du planning), le partage d'idées et de pratiques entre salariés pouvant contribuer à une montée en compétences collective au profit de la qualité de service..
- Accompagner le management intergénérationnel.



Avis d'experts…

Des représentations à déconstruire….

- *« Il faut faire évoluer les représentations des chefs d'entreprise qui recherchent essentiellement des personnes qualifiées immédiatement opérationnelles et ont parfois une perception négative des jeunes. »*
- *« Un fossé se creuse parfois entre les jeunes et les entreprises : les étudiants déplorent les conditions de travail, alors que les chefs d'entreprise évoquent le manque de savoir-être des apprenants. »*

Sources de satisfaction et facteurs de fidélisation pour les salariés

Environnement de travail

- **Équilibre vie privée/vie professionnelle**.
- **Anticipation des pics d'activité**.
- **Clarification, communication et incarnation des valeurs** du métier et de la structure (sens du travail, QVCT, RSE).
- **Développement de l'offre d'hébergement et des aides à l'obtention du permis de conduire** (plans de financement) afin de réduire les difficultés de mobilité géographique à l'emploi et à la formation.
- **Qualité des matériels et agencement des locaux**.

Organisation du travail et management

- **Projet d'entreprise compris et partagé**.
- **Développement d'un management participatif**.
- **Autonomie et responsabilisation** dans l'organisation du travail.
- **Reconnaissance du travail**.

Contenu du travail

- **Enrichissement ou délégation d'activités**.
- **Positionnement en tant que « représentant de l'entreprise »** dans le cadre du service client.
- **Plaisir de réussir ensemble**.
- **Rapprochement des activités commerciales et de production** pour tirer profit des connaissances sur la clientèle et ses besoins.
- **Évaluation en continu**.

Développement

- **Mise en place d'un parcours d'intégration** impliquant l'ensemble de l'équipe.
- **Accompagnement personnalisé du développement des compétences**.
- **Rencontres avec d'autres professionnels**.
- **Identification, évaluation et reconnaissance des compétences**.
- **Mise en place du mentorat inversé**.
- **Digitalisation et gamification** des formations.
- **Visibilité sur les possibilités d'évolution professionnelle** (passerelles métiers, mobilités intra et inter-filières…).
- **Développement des compétences sur le poste de travail** (AFEST…).

Accompagner les secondes parties/fins de carrière et anticiper la gestion de la relève

Une importante séniorité venant accentuer la tension sur certains métiers et nécessitant d'anticiper les besoins en emplois.

- Chef de chantier
- Maçon
- Carreleur
- Constructeur de réseaux de canalisations, canalisateur
- Conducteur d'engins TP

> Diversifier les parcours professionnels en vue de maintenir l'employabilité et l'engagement des salariés dans la durée.

> Mettre en place des dispositifs d'accompagnement de carrière plus individualisés.

> Anticiper des étapes d'évolution/reconversion pour favoriser le maintien en emploi.

Diversifier les parcours professionnels tout au long de la carrière.

> **Proposer une nouvelle voie professionnelle à un moment donné du parcours** pour prévenir les effets de la pénibilité et préserver la « dynamique interne » du salarié (capacité à se projeter dans l'avenir).

- Engager un accompagnement des parcours professionnels à tous les âges de la vie et pas seulement en seconde partie de carrière.
- Identifier les parcours-types ou les passerelles professionnelles possibles dans le cadre de mobilités horizontales, aussi bien que verticales.
- Enrichir les passerelles professionnelles identifiées dans le secteur en intégrant une dimension « conditions de travail » pour les métiers reconnus pour leur pénibilité.

> **Utiliser l'expérience acquise pour faire évoluer les salariés vers des fonctions y faisant très directement appel**.

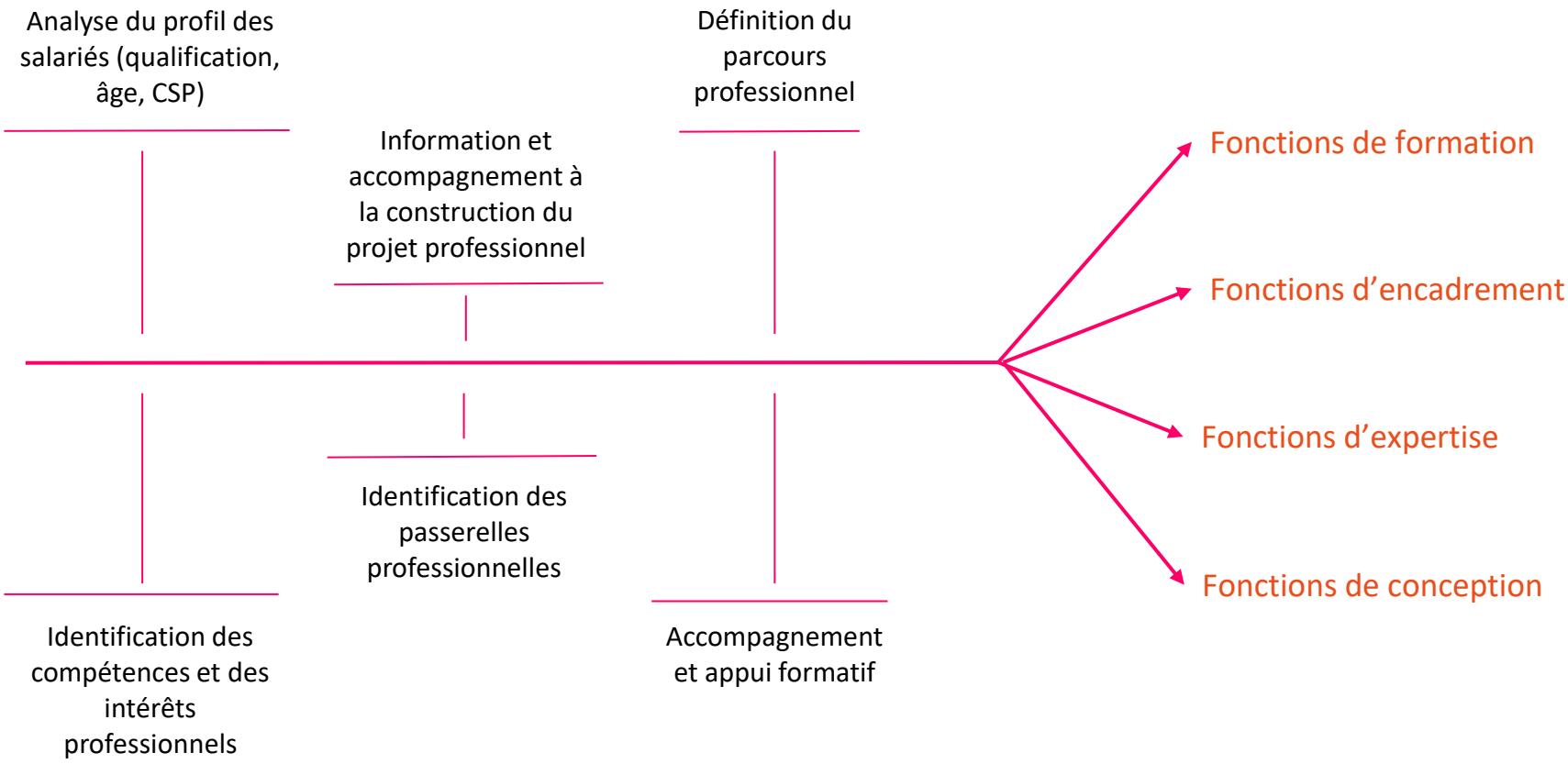
- Envisager des évolutions vers des fonctions de formation, d'encadrement, d'expertise, de conception.

> **Définir avec les salariés concernés les modalités d'accompagnement personnalisé** (formation...) pour faciliter les mobilités.

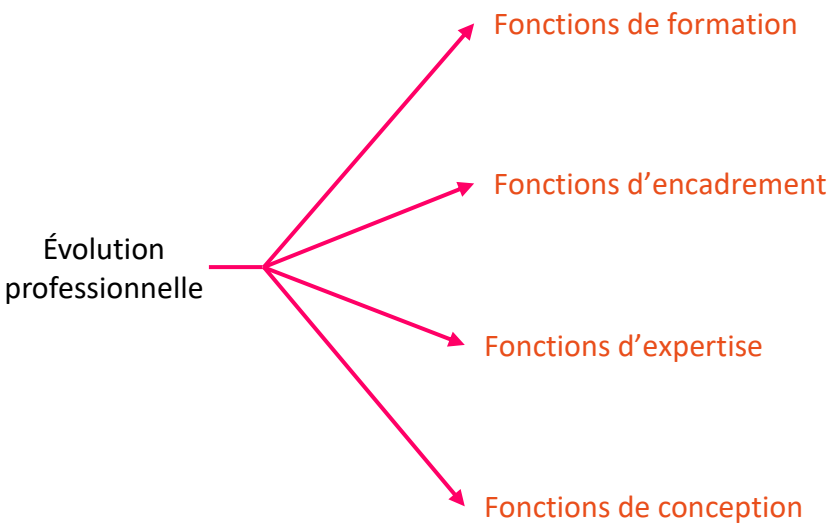
Passerelles professionnelles entre les métiers marqués par une forte séniorité et les métiers à enjeux du secteur du BTP

Métiers avec une forte séniorité	Métiers de destination
Ingénieur BTP, ingénieur génie civil	Responsable d'études techniques, Responsable méthodes bâtiment, Conducteur de travaux (si débutant), Responsable/Directeur de travaux BTP, BIM manager, AMO en efficacité énergétique, Diagnostiqueur technique du bâtiment, technicien en rénovation énergétique, Chargé d'opérations immobilières
Maçon	Coffreur-bancheur, Constructeur en ouvrages d'art, Façadier-enduiseur, Carreleur, Plâtrier, plaquiste, isolateur par l'intérieur, Grutier, Conducteur d'engins TP, Métreur, Chef d'équipe en maçonnerie, Chef de chantier
Couvreur	Etancheur, Façadier-enduiseur, Solariste, installateur de panneaux photovoltaïques, Charpentier bois, poseur de structures bois, Menuisier bois-PVC-aluminium, Chef d'équipe en couverture, Chef de chantier
Constructeur de réseaux de canalisations, canalisateur	Constructeur de routes et aménagements urbains, Constructeur en ouvrages d'art, Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (VRD), Constructeur béton, Maçon, Coffreur-bancheur, Conducteur d'engins TP, Chef d'équipe, Chef de chantier
Conducteur d'engins TP	Monteur-levageur, Grutier, Chauffeur poids lourd, Chauffeur-livreur, Mécanicien d'engins TP
Mécanicien d'engins TP	Conducteur d'engins TP, Chauffeur poids lourds

Perspectives d'évolutions professionnelles reposant sur l'expérience acquise



Perspectives d'évolutions professionnelles reposant sur l'expérience acquise



- Favoriser les évolutions des métiers d'ouvriers qualifiés **vers des métiers de l'encadrement** (chef de chantier, conducteur de travaux) pour :
  - Aménager les fins de carrière marquées par la pénibilité physique et prévenir les risques de désinsertion professionnelle.
  - Fluidifier les parcours en offrant des opportunités d'évolution tout en comblant des métiers en tension et en limitant les effets d'attente des jeunes pour ces métiers qualifiés.
- Favoriser les évolutions des ouvriers qualifiés **vers des métiers de la formation** :
  - En interne aux entreprises pour:
    - Accompagner en continue les professionnels de terrain à s'approprier les nouvelles techniques alors que les évolutions sont rapides et faciliter la mise en place d'apprentissage en situation de travail.
    - Accompagner l'intégration des nouvelles recrues dans un rôle de tuteur ou de mentor.
    - Accompagner les ménages sur les sujets de rénovation, notamment énergétique.
  - En externe, dans les établissements scolaires ou les organismes de formations pour pallier la pénurie de formateurs et les départs prochains à la retraite des formateurs.

Dispositifs pouvant accompagner l'évolution vers des fonctions de formation (formation interne, tutorat, mécénat de compétence)

- Reconnaissance et certification des compétences professionnelles (Ministère du Travail) : https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/reconnaissance-et-certification-des-competences-professionnelles/certification-matu
- RS91 Certificat de Compétences en Entreprise (CCE) « Exercer le rôle de tuteur en entreprise » (CCI) : https://inventaire.cncp.gouv.fr/fiches/91/
- Tutorat en entreprise (partenaires sociaux) : https://www.certificationprofessionnelle.fr/recherche/rs/2094#ancre1
- Évaluation de compétences professionnelles (partenaires sociaux) : https://www.certificationprofessionnelle.fr/recherche/rs/1751

Dispositifs pouvant accompagner la mise en place de mentorat

- Dispositif « 1 jeune 1 mentor » : https://www.1jeune1mentor.fr/c-est-quoi-le-mentorat
- Collectif mentorat : https://lementorat.fr/
- Label Mentorat : https://lementorat.fr/le-label-mentorat/
    - Objectifs : amélioration continue de la qualité ; création de confiance ; promotion des meilleures pratiques ; harmonisation des pratiques ; accompagnement des organisations
    - Les prérequis pour candidater :
        - L'organisation est membre du Collectif Mentorat.
        - Le programme candidat est un programme de mentorat social tourné vers la jeunesse (mentorés de 5 à 30 ans).
        - Le programme a une maturité d'au moins 3 ans et un plan d'action pour l'année à venir.
- Modèles et types de programmes de mentorat : https://mentorcanada.ca/sites/default/files/2022-07/OMC%20Mentoring%20Resources%20-%20Mentoring%20Models%20%20Program%20Types%20-%20FR.pdf

Mettre en place des dispositifs d'accompagnement de carrière plus individualisés.

- **Prendre en compte les âges critiques** de la vie professionnelle, les aspirations individuelles.
- **Valoriser les carrières considérées comme atypiques** (mobilités horizontales, alternance entre des expériences de management et des phases de spécialisation…).
- **Mobiliser le bilan de compétences** pour identifier les compétences détenues et interroger les perspectives et souhaits professionnels du salarié.

Anticiper les étapes d'évolution/reconversion pour favoriser le maintien en emploi.

- **Mettre en place un accompagnement pour faciliter la reconnaissance RQTH.**
- **Informer sur les dispositifs proposés par les partenaires** (services de prévention de santé au travail, Cap emploi…).

Réviser la carte des formations

Évolution de la carte des formations

Un enjeu de rééquilibrage de la carte des formations

Les déplacements sont impactants économiquement ; la difficulté devant la mobilité est un frein à l'évolution professionnelle, à la formation et à l'insertion, mais aussi au développement économique. La proximité géographique de l'offre de formation et de l'activité économique est un élément structurant de l'appariement sur le marché du travail.

Préconisations /

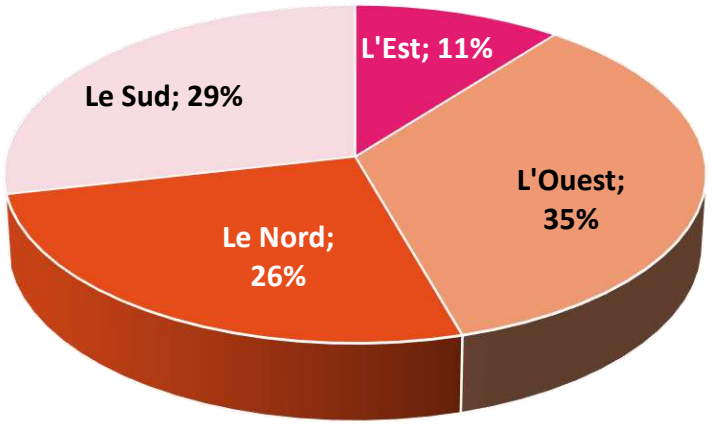
- Faire coïncider la carte des formations avec la carte des demandeurs d'emploi.
- Développer les formations supérieures (à destination des professionnels ETAM et cadres) des industries des matériaux de construction sur l'île.
- Rapprocher la carte des formations avec la localisation des grandes entreprises.
- Revoir la répartition et les modalités d'utilisation des plateaux techniques (actuellement, concentration géographique dans l'Est).
- Soutenir la création des organismes de formation proposant de s'installer sur des territoires jugés « en manque d'établissements ».
- En complément, développer l'offre d'hébergement et les aides à l'obtention du permis de conduire (plans de financement) afin de réduire les difficultés de mobilité géographique à l'emploi et à la formation.

Répartition des métiers dans les 4 zones d'emploi réunionnaises

Les territoires réunionnais sont marqués par une certaine spécialisation dans plusieurs métiers (PCS) de la construction.

- Est :
  - Ouvriers non-qualifiés (gros œuvre et second œuvre du bâtiment)
  - Menuisiers, Peintres
- Ouest :
  - Magasiniers, Ouvriers du travail du béton, Ouvriers non-qualifiés des travaux publics
  - Métiers qualifiés (techniciens, métreurs, ingénieurs, conducteurs de travaux, chefs de chantier, attachés commerciaux)
- Nord :
  - Employés administratifs
  - Ouvriers d'entretien du bâtiment
  - Ingénieurs d'études
- Sud : globalement tous les métiers du gros œuvre :
  - Maçons, Ouvriers non-qualifiés du gros œuvre, Conducteurs d'engins, Monteurs de structures métalliques, Charpentiers bois, Couvreurs
  - Quelques métiers du second œuvre (ouvriers non-qualifiés, menuisiers, agenceurs)

Répartition de l'effectif des PCS du BTP par zone d'emploi – source BTS 2022 INSEE



Répartition des métiers dans les 4 zones d'emploi réunionnaises

Professions et catégories socio-professionnelles	Est	Ouest	Nord	Sud
632a - Maçons qualifiés	10.7 %	34.3 %	17.0 %	38.0 %
543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	7.2 %	31.1 %	41.6 %	20.1 %
681a - Ouvriers non-qualifiés du gros œuvre du bâtiment	15.2 %	29.8 %	20.3 %	34.7 %
643a - Conducteurs livreurs, coursiers	11.1 %	30.0 %	33.2 %	25.7 %
653a - Magasiniers qualifiés	5.1 %	42.8 %	22.9 %	29.2 %
621b - Ouvriers qualifiés du travail du béton	7.4 %	56.4 %	17.5 %	18.7 %
681b - Ouvriers non-qualifiés du second œuvre du bâtiment	17.7 %	23.9 %	22.8 %	35.6 %
671c - Ouvriers non-qualifiés des travaux publics et du travail du béton	9.7 %	40.1 %	19.9 %	30.3 %
633a - Electriciens qualifiés de type artisanal (y compris bâtiment)	16.4 %	28.8 %	25.2 %	29.5 %
632g - Peintres et ouvriers qualifiés de pose de revêtements sur supports verticaux	24.7 %	23.6 %	24.4 %	27.2 %
621c - Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics	9.1 %	32.5 %	16.1 %	42.2 %
621e - Autres ouvriers qualifiés des travaux publics	8.3 %	35.6 %	30.6 %	25.5 %
632k - Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments	9.3 %	23.3 %	48.1 %	19.3 %
632f - Plombiers et chauffagistes qualifiés	7.8 %	30.5 %	31.3 %	30.5 %
472c - Métreurs et techniciens divers du bâtiment et des travaux publics	8.8 %	42.1 %	27.9 %	21.2 %
621a - Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics	6.0 %	54.7 %	18.1 %	21.1 %
481b - Chefs de chantier (non-cadres)	6.9 %	52.0 %	18.9 %	22.2 %
651a - Conducteurs d'engin lourd de levage	6.8 %	43.0 %	28.8 %	21.4 %
382c - Ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (cadres) du bâtiment et des travaux publics	4.6 %	55.2 %	24.3 %	15.8 %
477c - Techniciens d'installation et de maintenance des équipements non-industriels (hors informatique et télécommunications)	7.0 %	36.8 %	31.9 %	24.3 %
481a - Conducteurs de travaux (non-cadres)	7.7 %	44.2 %	23.7 %	24.5 %
382a - Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics	2.9 %	50.6 %	36.7 %	9.8 %
624d - Monteurs qualifiés en structures métalliques	6.9 %	40.9 %	19.1 %	33.1 %
632j - Monteurs qualifiés en agencement, isolation	9.3 %	37.5 %	17.8 %	35.4 %
472a - Dessinateurs en bâtiment, travaux publics	6.3 %	43.5 %	32.4 %	17.7 %
632d - Menuisiers qualifiés du bâtiment	17.6 %	25.5 %	18.4 %	38.6 %
632c - Charpentiers en bois qualifiés	14.6 %	35.6 %	9.4 %	40.5 %
382d - Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en bâtiment, travaux publics	5.7 %	58.0 %	21.3 %	14.9 %
632e - Couvreurs qualifiés	4.5 %	14.7 %	21.2 %	59.6 %
632h - Soliers moquetteurs et ouvriers qualifiés de pose de revêtements souples sur supports horizontaux	6.2 %	34.6 %	30.9 %	28.4 %

Évolution de la carte des formations

Projet ECOUBAT (ECole Ouverte Ultramarine du BAti Tropical)

- Projet porté par l'Académie de La Réunion avec le soutien du Campus des Métiers et des Qualifications Génie Civil et Eco Construction en Milieu Tropical et du GIP-FCIP.
- Consortium mobilisant un réseau d'acteurs publics et privés répartis en collèges.
- 3 axes :
  - Proposer un catalogue de formations permettant de pallier les difficultés de mobilisation des ressources et des compétences identifiées dans les différents diagnostics relatifs aux Énergies Renouvelables (EnR) et au bâti tropical.
  - Soutenir et consolider les projets de recherche et de développement dans les domaines de l'innovation des EnR et du bâti tropical.
  - Valoriser et promouvoir la filière pour rendre attractif les métiers de la construction.
- Axes thématiques : efficacité énergétique, matériaux innovants, gestion durable de l'eau, protection du cadre de vie, résistance aux conditions géo-climatiques, digitalisation/impact du numérique.
- Objectif d'accélération de la mise en œuvre des formations préparant aux métiers d'avenir, qu'il s'agisse de formations initiales ou continues (aboutissant à des titres, certifications ou diplômes), et quel que soit le statut des bénéficiaires (apprenti, lycéen, étudiant, salarié, demandeur d'emploi, indépendant, libéral ou entrepreneur).
- Objectif de formation de plus de 1200 stagiaires dans la filière du bâtiment.

Évolution de la carte des formations

Territoire Nord

- Importante concentration de population, notamment à Saint-Denis (153 020 habitants).
- 30 % des actifs du privé pour la filière Bâti tropical.
- 25 % des établissements du privé pour la filière Bâti tropical, près de 140 établissements du gros œuvre, représentant près de 1 820 actifs, concentration des grandes entreprises du BTP à Saint-Denis.
- 14 % des formations continues ont bénéficié à des salariés travaillant dans le Nord, un taux relativement faible malgré la concentration d'entreprises.

- Des flux de formés peu présents dans le Nord de l'Île malgré la concentration de population et d'entreprises.
- Bonne représentation de l'apprentissage dans le Nord (Saint-Denis) pour le secteur du bâtiment.

> Formations pouvant être développées :

> Pour les métiers de : Chauffeur-livreur, Ingénieur BTP, Plombier-chauffagiste, Ouvrier d'entretien du bâtiment.
> Formations en apprentissage pour le secteur des travaux publics.
> Actions de sensibilisation des entreprises aux enjeux de la formation continue.

Évolution de la carte des formations

Territoire Ouest

- Nombre plus important de décrocheurs.
- Forte tension locative.
- 22 % des actifs du privé pour la filière Bâti tropical.
- 24 % des établissements du privé de la filière Bâti tropical, concentration des grandes entreprises du BTP à Saint-Paul, forte concentration de l'emploi salarié de l'industrie des matériaux de construction dans la ville du Port.
- 52 % des formations continues ont bénéficié à des salariés travaillant dans l'Ouest, territoire qui concentre davantage d'entreprises et compte de nombreuses grandes structures, notamment à Saint-Paul.

- Bonne représentation de l'apprentissage dans l'Ouest (Le Port) pour les secteurs du bâtiment et des travaux publics.
- Établissements scolaires peu présents dans le secteur des travaux publics pour les métiers de la production.

> Formations pouvant être développées :

> Pour les métiers de : Chauffeur-livreur, Magasinier (manque de formations BTS alors que Licence localisée dans le Sud), Ingénieur BTP, Technicien d'études BTP (niveau BAC + 2 et BAC + 3), Menuisier (infra BAC), Technicien en rénovation énergétique, Canalisateur, Mécanicien d'engins TP (BAC Pro), Plombier-Chauffagiste (niveau BAC).

> Formations par la voie scolaire pour le secteur des travaux publics, notamment pour les métiers de la production.

> Formations à destination des ETAM et cadres des industries des matériaux de construction dans la ville du Port.

> Soutien aux décrocheurs scolaires et formations CléA.

Évolution de la carte des formations

Territoire Sud

- Important taux de chômage et de personnes sans qualification à Saint-Joseph (respectivement 19 % et 41 %), un tiers des demandeurs d'emploi de la construction résident dans le Sud.
- 32 % des actifs du privé pour la filière Bâti tropical, forte concentration des emplois de l'industrie des matériaux de construction dans la ville de Saint-Pierre, mais pas de salariés dans le Sud-Est.
- 36 % des établissements du privé de la filière Bâti tropical, concentration des grandes entreprises à Saint-Pierre.
- 31 % des formations ont bénéficié à des salariés travaillant dans le Sud, notamment dans le Sud-Ouest qui concentre davantage d'entreprises et compte de plus grandes structures, notamment à Saint-Pierre.

- Prédominance de la voie scolaire pour le secteur du bâtiment.
- Bonne représentation de l'apprentissage pour le secteur des travaux publics présent dans le Sud (Le Tampon).
- Jeunes se formant aux métiers techniques et d'encadrement se déplacent dans les plus grandes villes pour se former aux métiers techniques et d'encadrement : Saint-André, Saint-Denis, Le Port, Saint-Pierre, Saint Louis.

> Formations pouvant être développées :

> Pour les métiers de : Magasinier (manque de formations BTS alors que Licence localisée dans le Sud), Conducteur de travaux, Technicien d'études BTP (niveau BAC + 2 et BAC + 3), Charpentier (infra BAC), Couvreur, Technicien en rénovation énergétique, Canalisateur, Conducteur d'engins TP, Mécanicien d'engins TP (BAC Pro), Plombier-Chauffagiste (niveau BAC)

> Formations à destination des ETAM et cadres des industries des matériaux de construction à Saint-Pierre.

> Formations en apprentissage dans le Sud-Est (CFA les plus proches à Saint-Pierre ou Saint-André).

> Formations aux métiers techniques et d'encadrement dans le Sud-Est.

> Formations à développer pour les demandeurs d'emploi dans le Sud-Est.

Évolution de la carte des formations

Territoire Est

- Moindre concentration de population.
- Important taux de chômage à Sainte-Rose (19 %).
- 12 % des actifs du privé pour la filière Bâti tropical.
- 14 % des établissements du privé de la filière Bâti tropical, plus de 140 établissements du gros œuvre, représentant près de 540 actifs.
- 3 % des formations ont bénéficié à des salariés travaillant dans l'Est, territoire qui compte moins d'entreprises et majoritairement des TPE.

- Bonne représentation de la voie scolaire pour le secteur du bâtiment et de l'apprentissage dans l'Est (Saint-André) pour les secteurs du bâtiment et les travaux publics.
- Prédominance de la voie scolaire pour le secteur des travaux publics.
- Flux de formés en formation continue peu présents dans l'Est.
- Absence d'organismes de formation dispensant des formations aux demandeurs d'emploi sur le littoral entre Saint-André et Saint-Pierre.

> Formations pouvant être développées :

> Pour les métiers de : Chauffeur-livreur, Ingénieur BTP, Technicien d'études BTP niveau BAC + 2 et BAC + 3, Electricien (sauf CAP), Domoticien, Conducteur d'engins TP.

> Formations à développer pour les demandeurs d'emploi dans le Sud-Est .

> Sensibilisation des entreprises aux enjeux de la formation continue.

Évolution de la carte des formations

Territoire des Hauts

- Importante concentration de population au Tampon (80 769 habitants), accroissement de la population plus soutenu sur ce territoire.
- Important taux de chômage et de personnes sans qualification, notamment à Cilaos (respectivement 21 % et 52 %).
- Pas d'industrie des matériaux de construction.

- Absence de CFA et d'organismes de formations dans les Hauts.
- Absence d'organismes de formation dispensant des formations aux demandeurs d'emploi dans Les Hauts.
- 1 seul organisme de formation continue dans les Hauts.

> Formations pouvant être développées :

> Pour les métiers de : Chauffeur-livreur, et dans une moindre mesure compte tenu du niveau de qualification de la population pour Ingénieur BTP, Technicien d'études BTP niveau BAC + 2 et BAC + 3, Plombier-Chauffagiste niveau BAC…

> Formations à développer pour les demandeurs d'emploi.

> Soutien aux décrocheurs scolaires et formations CléA.

Adapter le contenu des formations

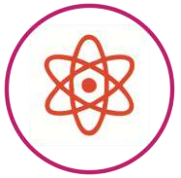
Quelques éléments de contexte…

Un secteur fortement impacté par la transition écologique…

- Exigence de performance énergétique des bâtiments.
- Utilisation de bio ou éco-matériaux pour des isolations plus écologiques (laine de bois ou de chanvre, ouate de cellulose…)
- Modification des habitudes de construction en utilisant davantage de matériaux bas carbone, en innovant dans les procédés, en adaptant les engins de chantier.
- Développement de diagnostics de performance énergétique adaptés aux DOM
- …

… par un marché grandissant de la rénovation qui impacte l'ensemble des corps de métiers, de la conception aux travaux de finition…

- Besoin croissant sur l'Île après un ralentissement de la construction.
- Forte exigence de savoir-être (intervention en milieu occupé, précision des travaux, relation-client), nécessité de maîtrise de la langue française.

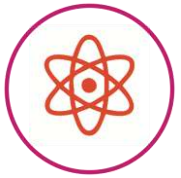


… et par une transition numérique en cours.

- Mécanisation intelligente des travaux faisant appel à de plus en plus de technologies de robotisation, guidage et pilotage assisté par le numérique (engins de chantier guidés par laser, par GPS, par drones…).
- Utilisation de supports d'information numérisés pour la gestion de chantier : tablettes et tables tactiles sur chantier, préparation et réalisation avec des affichages immersifs 3D, casques de chantier à affichage en réalité augmentée, suivi et contrôle de la qualité des chantiers par scanners lasers, photogrammétrie et suivi par drones, gestion de la logistique d'approvisionnement et des co-activités par des outils numériques de supervision et d'optimisation des flux.
- Évolution des technologies des ouvrages vers la préfabrication et l'utilisation de procédés innovants tels que les imprimantes 3D, les robots collaboratifs (cobots) d'aide à la réalisation.
- Utilisation de produits de plus en plus performants et multifonctions et d'équipements techniques complexes (domotique, immotique…).
- Numérisation des activités économiques (facturation électronique, référencement et sélection des entreprises sur internet…).

Selon l'enquête menée auprès des entreprises :

- L'exploitation des outils numériques reste toutefois limitée pour la plupart des entreprises : 18 % ont intégré les réseaux sociaux, 15 % des logiciels de gestion de chantiers, 12 % des sites Internet, 12 % des terminaux mobiles.
- 82 % des entreprises estiment que les nouvelles technologies influencent de manière moyenne ou faible leurs activités et 15 % considèrent que la digitalisation de la relation client influence leur activité de manière forte.
- Néanmoins, certaines entreprises financent sur leur plan de développement des compétences des formations sur l'utilisation de nouveaux outils, tels que les lunettes connectées pour visualiser un chantier à distance.



Quelques points de convergence sur les besoins de compétences …



- Un besoin d'adaptation des compétences des salariés de la construction neuve aux contraintes de la rénovation (prise en compte de l'existant, intervention en milieu occupé, relation-client, exigences de qualité…) pour répondre aux besoins d'emplois supplémentaires sur la rénovation énergétique performante.
- Une mobilisation croissante des chefs de chantier et des conducteurs de travaux, intermédiaires qualifiés, formés à la conduite et à la supervision des projets complexes et maîtrisant normalement les compétences relationnelles et en gestion de projet nécessaires dans la rénovation énergétique des bâtiments (solutions de régulation thermique naturelle, nouveaux matériaux isolants, contrôle des travaux pour éviter les ponts thermiques…).
- Une nécessité de montée en compétence des professionnels et d'une élévation des niveaux de qualification pour répondre aux besoins des entreprises (BAC Pro davantage que CAP).
- Une évolution rapide des techniques et des matériaux nécessitant davantage de réactivité dans l'adaptation des contenus de formation.

Quelques constats sur les besoins de compétences…

- Une prise en compte inégale des compétences en lien avec la transition écologique dans les certifications dispensées à La Réunion selon le niveau et la thématique de formation.
  - Intégration des enjeux environnementaux en amont des travaux « études et programmation » qui correspond à des niveaux de formations BAC + 2 et plus.
  - Intégration dans les formations du supérieur dispensées par l'Université de la Réunion des enjeux spécifiques à l'Île en tenant compte notamment du bâti tropical.

  Mais…

  - Enjeux énergétiques bien identifiés dans les objectifs des différentes certifications repérées, mais ne faisant pas systématiquement l'objet d'une concrétisation en blocs de compétences.
  - Approche souvent généraliste de la question de la transition écologique, mais sans traduction dans l'apprentissage des nouveaux gestes professionnels.
  - Offre de formation ne prenant pas complètement en compte les spécificités de l'Île, surtout dans le cas des formations portées par l'Education nationale.
  - Pas de prise en compte de la spécificité des matériaux et des techniques matériaux de l'Île dans les formations de niveau BAC et infra BAC dont les diplômes sont délivrés par le ministère de l'Education nationale, ce qui amène d'autres difficultés :
    - Achats de matériaux importés avec un coût important par les organismes de formation et les CFA au détriment des matériaux locaux.
    - Des jeunes sortis de formation sans la maîtrise des matériaux locaux.
- Une offre de formation continue sous-exploitée par les entreprises, en dehors des formations obligatoires.

Accélérer l'intégration des enjeux de transition écologique dans l'offre de formation.

Les métiers en lien avec la rénovation énergétique sont émergents et nécessitent un certain niveau d'expérience et sont de ce fait accessibles principalement en formation continue, bien que des certifications professionnelles se développent déjà au niveau national : six certifications au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour le métier de chef de projet en rénovation énergétique et une certification pour le métier de coordinateur en rénovation énergétique bio-sourcée. Elles sont cependant insuffisantes pour accompagner la croissance des emplois dans ces métiers et inégalement réparties sur le territoire national, sans connexion apparente avec les besoins territoriaux identifiés.

> Amplifier les actions de rénovation des diplômes pour intégrer les enjeux de la transition écologique.

> Intégrer systématiquement de **nouveaux modules ou blocs de compétences communs dédiés à la transition écologique (fonctionnement global du bâtiment, diagnostic thermique, gestion des interfaces-chantiers) dans toutes les certifications** menant aux métiers de la rénovation énergétique qu'ils soient d'exécution, d'encadrement ou de conception.

- Aborder la question de la rénovation performante et globale selon une approche intégrée des travaux, prenant notamment en compte les interfaces et les interactions entre les différents corps de métiers (évolution des habitudes de travail, vision transverse des gestes de rénovation, prise en compte des contraintes des autres métiers, connaissance des matériaux/matériels utilisés par les autres corps de métiers).
- Intégrer, notamment dans les CAP, un contenu spécifique à la rénovation énergétique des bâtiments.



(suite)

> Concevoir des **blocs de compétences spécifiques à chaque métier pour l'apprentissage opérationnel des nouvelles méthodes et techniques en lien avec la transition écologique**.

> Concevoir des **modules complémentaires sur les nouvelles méthodes et la spécificité des matériaux et des techniques matériaux de l'Île dans les formations de niveau BAC et infra BAC** dont les diplômes sont délivrés par le ministère de l'Education nationale.

> **Compléter le Titre professionnel Agent d'entretien du bâtiment**, comportant des blocs de compétences en lien avec la réhabilitation, par des modules sur la gestion d'une intervention de réhabilitation en milieu occupé, le risque amiante et les nuisances physiques (PRAP Prévention des risques liés à l'activité physique : manutention, bruit…) pour accompagner la montée en compétences des ouvriers du BTP qui représentent un nombre conséquent de professionnels.

> Accentuer la **professionnalisation sur l'accompagnement et le conseil aux résidents** avant, pendant et après la livraison des travaux.

- Accompagner l'action publique visant à renforcer le soutien technique à destination des ménages, avec notamment l'entrée en vigueur de Mon Accompagnateur Rénov' en 2023, en créant des modules ou des blocs de compétences sur l'accompagnement administratif, financier et social des ménages :
  - Connaissance fine des solutions techniques de rénovation énergétique, des aides financières publiques et privées existantes.
  - Compétences en ingénierie financière.
  - Rôle de conseil sur les scénarii de travaux adéquats et sur les différents financements en fonction du contexte de vie des ménages accompagnés (diagnostic de la situation financière, du degré d'autonomie...).
  - Posture de proximité avec le client, en entretenant une relation client continue par une communication à chaque étape du parcours client ou en assurant un lien constant entre le client et les différentes parties prenantes (maîtres d'œuvre, architectes…).



> Intégrer les enjeux de transition écologique dans les **référentiels d'évaluation**.

> Relier les **dispositifs de formation (CEP, CPF, Mobilités qualifiantes, certifications…)** aux enjeux en matière d'anticipation et d'accompagnement des compétences relatives à la transition écologique.

(suite)

> Renforcer l'offre de formation continue vers les métiers de la rénovation énergétique.

> Enrichir l'**offre Actions collectives de l'OPCO** de modules techniques sur l'enjeu environnemental.

> Proposer la **publication de podcasts** présentant des retours d'expérience sur des projets de restructuration/réhabilitation d'ouvrages du quotidien.

> Développer des **actions de formation à destination des métiers d'encadrement** de chantier, notamment pour le binôme conducteur de travaux/chef de chantier, pour accompagner les enjeux de coordination des différents corps de métiers et favoriser le décloisonnement.

- Créer un module court de formation (un ou deux jours) sur des aspects environnementaux.
- Créer un module court sur la coordination des différents corps d'état.
- Privilégier des modalités pédagogiques privilégiant le ludisme (partir des enjeux stratégiques et des politiques internes, déclinaison opérationnelle, cas concrets).



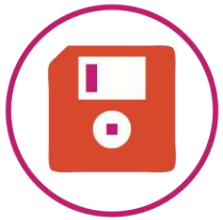
Accélérer l'intégration des enjeux de transition numérique dans l'offre de formation.

> **Vérifier l'appétence numérique des salariés et assurer leur montée en compétence sur les compétences numériques socles** en proposant l'accompagnement au certificat CléA numérique ou PIX (service public en ligne pour évaluer, développer et certifier ses compétences numériques) en lien avec les spécificités du secteur du BTP.

> **Intégrer au catalogue de formations de Constructys des thématiques numériques émergeantes** (outils/logiciels process et posture commerciale dans le cadre de la vente à distance, animation et modération des réseaux sociaux - notamment pour le négoce de matériaux de construction -, analyse et valorisation des données, sensibilisation des équipes sur les sujets de cybersécurité et RGPD).

> **Accompagner les entreprises dans l'utilisation de la modélisation 3D (BIM) et des autres technologies innovantes** :

- Accompagner l'investissement dans les nouvelles technologies, notamment pour les TPE/PME :
  - Identifier et informer les entreprises, par une communication directe, sur les financements possibles.
  - Encourager la mutualisation des équipements et des financements pour les TPE/PME.
- Conseiller les entreprises sur le recrutement de nouveaux profils pour intégrer ces nouvelles compétences.
- Renforcer l'accès des formations « modélisation » et « nouvelles technologies » à l'ensemble des entreprises :
  - Intégrer des modules dans les parcours de formation initiale et continue.
  - Mettre à disposition et faciliter l'accès des TPE/PME aux plateaux techniques.



Contenus de formation à développer

Des compétences clés ont été identifiées dans les domaines suivants grâce à l'analyse documentaire et aux entretiens avec les experts…

- Réglementation
- Nouveaux matériaux et procédés
- Techniques métiers
- Éco-conception, éco-construction
- Rénovation
- Transition écologique
- Gestion des stocks et approvisionnements
- Développement commercial
- Gestion de projet, encadrement d'équipe, travail collaboratif
- Relation client
- Équipements connectés, motorisés
- Nouvelles technologies et matériels

… elles sont toutefois peu, voire pas traitées dans les certifications actuelles menant aux métiers à enjeux du secteur du BTP.

Les encarts suivants permettent de repérer les compétences « stratégiques » qui mériteraient d'être intégrées aux cursus de formation et d'orienter la rénovation des diplômes/certifications.

Pour chaque compétence clé, sont ainsi précisés les métiers concernés par un besoin d'évolution du contenu de leurs cursus de formation ; certaines compétences sont partagées par plusieurs métiers et pourraient faire l'objet de modules ou blocs de compétences transverses.



Contenus de formation à développer

Réglementation

- **Réglementations, normes, labels, certifications liés à la transition écologique**
  - Attaché technico-commercial, Chef de chantier, Conducteur de travaux, Ingénieur BTP, Technicien d'études BTP, Dessinateur-projeteur BTP, Domoticien, Technicien rénovation énergétique, Plâtrier, Carreleur, Solier-moquettiste

Nouveaux matériaux et procédés

- **Nouveaux matériaux de construction et techniques associées, en lien avec le bâti tropical**
  - Attaché technico-commercial, Magasinier, Chef de chantier, Conducteur de travaux, Dessinateur-projeteur BTP, Maçon, Agenceur, Plâtrier, Carreleur, Solier-moquettiste
- **Essences de bois exotique**
  - Charpentier pour les formations infra BAC
- **Caractéristiques des matériaux utilisés par les autres corps de métiers (couvreurs, maçons…)**
  - Charpentier
- **Argumentation sur les nouveaux matériaux et techniques en lien avec le développement durable**
  - Attaché technico-commercial
- **Nouvelles matières utilisées en menuiserie (PVC, aluminium, matériaux composites...)**
  - Menuisier
- **Caractéristiques des matériaux de canalisation/réseau d'adduction d'eau potable (PVC, cuivre, fer galvanisé, fonte, PeHD…)**
  - Canalisateur

Techniques métiers

- **Réalisation de chapes fluides**
  - Maçon
- **Pose d'enduits décoratifs intérieurs**
  - Plâtrier
- **Techniques de couverture**
  - Charpentier
- **Nouveaux types d'interventions (découpe de revêtements de sol, pose de cloisons, parquets, lambris, placards, éléments préfabriqués, isolation ou insonorisation…)**
  - Menuisier
- **Installation d'équipements et de matériels (isolants thermiques, capteurs d'humidité…)**
  - Couvreur

Rénovation

- **Intervention sur bâti existant, diagnostic de l'état de bâtiments ou d'ouvrages d'art**
  - Maçon, Charpentier
- **Intervention en milieu occupé**
  - Chef de chantier, Conducteur de travaux, Menuisier, Plombier-chauffagiste, Electricien, Technicien en rénovation énergétique, Agenceur, Plâtrier, Carreleur, Solier-moquettiste

Contenus de formation à développer

Éco-conception, éco-construction

- **Performance énergétique des bâtiments**
  - Plombier-chauffagiste, Electricien, Domoticien, Technicien rénovation énergétique
- **Prise en compte des échanges thermiques et acoustiques**
  - Maçon, Carreleur, Solier-moquettiste
- **Proposition de solutions globales sur la performance énergétique**
  - Technicien rénovation énergétique
- **Durabilité des produits et analyse du cycle de vie des constructions**
  - Conducteur de travaux, Ingénieur BTP, Technicien d'études BTP
- **Analyse des impacts des évolutions technologiques et environnementales sur les pratiques de conception et de réalisation des projets**
  - Technicien d'études BTP
- **Ajustement de l'offre tarifaire en fonction du montant de l'éco-contribution et des éco-variantes**
  - Conducteur de travaux, Ingénieur BTP

Transition écologique

- **Identification des possibilités de réemploi ou de recyclage des matériaux, organisation et mise en œuvre de la dépose**
  - Couvreur
- **Sensibilisation des parties prenantes aux enjeux environnementaux**
  - Chef de chantier, Conducteur de travaux, Technicien en rénovation énergétique
- **Aides fiscales mobilisables pour la rénovation énergétique**
  - Plombier-chauffagiste

Gestion des stocks et approvisionnements

- **Connaissance des filières en approvisionnement d'éco-matériaux et les circuits de collecte et de valorisation des déchets**
  - Conducteur de travaux, Ingénieur BTP
- **Fiabilisation des flux logistiques des nouveaux matériaux**
  - Chef de chantier, Conducteur de travaux, Charpentier, Menuisier
- **Organisation de l'approvisionnement, du stockage et du levage des éléments préfabriqués**
  - Maçon, Charpentier, Menuisier
- **Analyse de données pour favoriser une approche prédictive sur les besoins en approvisionnement**
  - Chef de chantier, Conducteur de travaux

Contenus de formation à développer

Gestion de projet, encadrement d'équipe, travail collaboratif

- **Gestion de projet et coordination des corps de métiers**
  - Chef de chantier, Conducteur de travaux, Technicien en rénovation énergétique
- **Accompagnement du changement et de l'évolution des pratiques auprès des équipes**
  - Chef de chantier, Conducteur de travaux
- **Coordination avec les autres corps de métiers**
  - Maçon, Charpentier, Couvreur, Menuisier, Electricien, Agenceur, Plâtrier, Carreleur, Solier-moquettiste

Relation client

- **Gestion numérique de la relation client (CRM…)**
  - Attaché technico-commercial
- **Adaptation de l'approche commerciale selon les cibles de clients**
  - Attaché technico-commercial
- **Relation et conseil aux clients (écoute, disponibilité pour répondre aux interrogations des utilisateurs, pédagogie, clarté de l'expression orale…)**
  - Chauffeur-livreur, Magasinier, Chef de chantier, Conducteur de travaux, Charpentier, Plombier-chauffagiste, Technicien en rénovation énergétique, Agenceur, Plâtrier, Carreleur, Solier-moquettiste

Développement commercial

- **Connaissances économiques (coût des matériaux…) et devisage**
  - Dessinateur-projeteur BTP
- **Réponse aux appels d'offres**
  - Charpentier (pour BTS)

Contenus de formation à développer

Équipements connectés, motorisés

- **Installation d'équipements motorisés et/ou connectés et d'applications domotiques sur un ouvrage bois**
  - Menuisier
- **Technologies en lien avec les énergies renouvelables (chauffe-eau solaires et thermodynamiques, panneaux solaires…)**
  - Plombier-chauffagiste, Electricien
- **Pose de panneaux solaires thermiques et photovoltaïques**
  - Couvreur, Electricien
- **Domotique**
  - Électricien, Agenceur
- **Immotique**
  - Domoticien
- **Gestion de la télémaintenance**
  - Plombier-chauffagiste
- **Logiciels de Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur (GMAO)**
  - Mécaniciens d'engins TP
- **Technologie des équipements électriques et électroniques, des motorisations électriques**
  - Mécaniciens d'engins TP
- **Installation de bornes de recharge électrique**
  - Électricien
- **Maintien de la durabilité des équipements**
  - Domoticien

Nouvelles technologies et matériels

- **Pilotage de drones**
  - Couvreur
- **Manipulation des nouveaux matériels de levage et de manutention (exosquelettes…)**
  - Maçon, Carreleur, Solier-moquettiste
- **Calcul, modélisation et simulation numérique**
  - Ingénieur BTP, Technicien d'études BTP
- **Utilisation des technologies de modélisation 3D, de la CFAO et d'usinage numérique**
  - Maçon, Charpentier, Plâtrier
- **Utilisation des outils numériques (enregistrement des tournées, livraison et sortie de stocks)**
  - Chauffeur-livreur
- **Utilisation des outils numériques pour les inventaires, la gestion des stocks, la traçabilité des produits**
  - Magasinier,
- **Utilisation des outils numériques pour la gestion de projet**
  - Chef de chantier, Conducteur de travaux, Technicien en rénovation énergétique, Plâtrier
- **Utilisation des outils numériques pour la gestion des déchets**
  - Chef de chantier, Conducteur de travaux
- **Utilisation des machines à commande numérique**
  - Menuisier
- **Utilisation d'une grue auxiliaire**
  - Chauffeur-livreur
- **Utilisation des technologies de pointe (lasers, outil de forage téléguidés, appareils de mesures topographiques)**
  - Canalisateur
- **Conduite sécuritaire et éco-responsable**
  - Chauffeur-livreur, Conducteur d'engins TP

Favoriser le développement de la pluri-qualification.

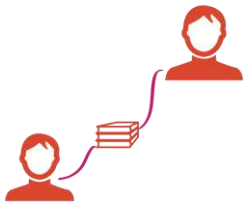
> **Mettre en place des certifications complémentaires** pour favoriser l'émergence de profils poly-compétents.

- Diversification du positionnement des artisans sur 2-3 autres métiers et commande publique demandant souvent d'intervenir sur plusieurs domaines :
  - Association fréquente à d'autres spécialités dans le gros œuvre, la couverture et le génie civil (presque une fois sur deux).
  - Marchés allotis combinant fréquemment des spécialités de charpente et couverture.
  - Association courante maçonnerie/couverture/pose d'installations solaires.
- Stratégie déjà à l'œuvre du côté des apprentis. Selon le CCCA-BTP, de plus en plus d'apprentis cumulent plusieurs CAP et des certificats de spécialisation afin de sécuriser leurs parcours.

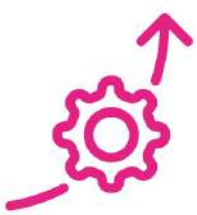
> **Développer des modules additionnels et de la coloration localisée de diplômes**, à l'initiative des organismes de formation ou des financeurs. La **formation complémentaire d'initiative locale (FCIL)** semble être une piste intéressante pour répondre aux besoins territoriaux et présente l'avantage d'une ingénierie de formation plus souple que pour les diplômes professionnels et d'une pédagogie souvent inspirée par les logiques de mode projet.

> **Promouvoir les CQP du BTP**.

- Promouvoir les CQP du BTP auprès des entreprises et des organismes de formation, notamment dans le négoce des matériaux de construction.
- Promouvoir les CQP sur le métal, le photovoltaïque et le désamiantage qui ne sont pas utilisés malgré les enjeux autour de ces compétences.
- Rendre les CQP certifiants en les inscrivant au RNCP ou au répertoire spécifique.
- Simplifier la démarche de mise en œuvre des CQP.



Les formations complémentaires d'initiative locale (FCIL) en complément de diplômes existants.



- Création par un arrêté de février 1985.
- Un recours de plus en plus fréquent dans le cadre du développement de l'offre d'enseignement professionnel, avec une adaptation de la formation aux besoins locaux.
- Entre 2016 et 2018, 158 FCIL actives, de niveau 4 pour les 2/3 d'entre elles et principalement dans l'industrie et le BTP.
- À l'origine de la création d'une FCIL, une implication forte des milieux professionnels et l'initiative d'un établissement volontaire.
- Processus : constitution d'un dossier (comparable au dossier d'opportunité de CPC) ; instruction par les Inspecteurs de l'Education nationale ; engagement (dans la moitié des cas) des professionnels à accueillir les stagiaires, voire à participer au processus de recrutement des candidats (dans 38 % des cas).
- Atouts : ingénierie de formation plus souple que pour les diplômes professionnels, pédagogie souvent inspirée par les logiques de mode projet.
- Difficultés : manque de visibilité auprès des jeunes ; caractère provisoire ; formation pas toujours certifiante (simple attestation de formation) sauf en cas d'adossement à un diplôme d'université (DU) ou à un CQP.

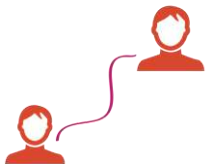
Promouvoir l'alternance.

> **Promouvoir l'apprentissage** :

Équilibre voie scolaire/apprentissage pour quelques disciplines seulement : maçonnerie, maintenance, métallerie, peinture, plomberie-chauffage. Meilleur taux d'insertion par l'apprentissage que par la voie scolaire.

- Promouvoir l'apprentissage auprès du secteur des travaux publics qui mobilise peu ce dispositif et s'en saisit essentiellement pour les métiers de monteur réseaux et d'encadrant de chantier orienté BTP.
- Promouvoir l'apprentissage pour les métiers de l'administratif et de la conduite d'engins.
- Promouvoir l'apprentissage auprès du secteur du bâtiment pour les métiers de l'encadrement.
- Développer des parcours de formation en alternance, notamment pour les métiers en tension recourant peu, voire pas, à ce dispositif : Magasinier, Dessinateur-projeteur BTP, Charpentier (bois, métal), Electricien du bâtiment, Constructeur de réseaux de canalisations, canalisateur.
- Créer un cursus BAC + 3 scientifiques en alternance pouvant mener aux métiers de l'ingénierie de construction et d'aménagement pour élargir les viviers de recrutement.

> **Promouvoir les contrats de professionnalisation**, notamment dans le secteur du négoce de matériaux de construction.



Favoriser la construction de parcours de formation diversifiés.

> **Créer des parcours de spécialité reposant sur l'articulation formation initiale/CQP.**

> **Envisager des parcours permettant de passer de la filière générale à l'apprentissage** pour compléter les formations initiales.

> **Créer des parcours autres que par le diplôme**, incluant des stages, une articulation certification/action sur le terrain…

> **Adapter l'offre de formation en fonction du profil des candidats**.

- Concevoir des formations courtes pour les personnes en emploi dans le BTP et bénéficiant déjà d'un certain niveau d'expertise dans le domaine.
- Concevoir des formations longues pour les personnes en réorientation et issues d'autres secteurs d'activité, avec la nécessité de résoudre le problème du financement de ces actions de formation, notamment lorsque le reste à charge pour les apprenants est important.

> **Répondre au besoin de flexibilité et de réactivité lié à la rapidité des évolutions** (techniques, matériaux, réglementations…)

- Développer des formations courtes (adaptation, professionnalisation), au-delà des formations certifiantes.
- Développer des formations continues courtes.
- Encourager les apprentissages en situation de travail (AFEST).



Sensibiliser les dirigeants et artisans aux enjeux du BTP

Sensibiliser les dirigeants/artisans aux enjeux du BTP.

> Sensibiliser les entreprises à la nécessité de s'approprier et de former les salariés aux compétences liées aux évolutions du secteur.

- Créer sur le site de Constructys des pages faisant la synthèse par grand secteur (bâtiment, travaux publics, négoce de matériaux de construction) des enjeux du BTP, des opportunités/risques économiques et des impacts sur la gestion des ressources humaines et promouvant les Actions collectives y répondant.
- Poursuivre les actions organisées (en distanciel ou présentiel) par les fédérations (formations, ateliers, conférences, congrès, flash info…) pour engager le plus grand et agir par essaimage/entraînement auprès des autres dirigeants/artisans.
- Fournir aux dirigeants/artisans, dans le cadre de la démarche d'accompagnement RH, une grille d'analyse permettant de s'auto-positionner selon la vision prospective des marchés et des compétences nécessaires pour y répondre.

> Accompagner et aider les entreprises à franchir le pas du numérique.

- Favoriser l'intégration des nouvelles technologies dans les TPE/PME, avec l'intégration grandissante d'outils numériques et la digitalisation des process (facturation électronique, sélection et référencement des entreprises sur Internet…).
- Adapter et individualiser l'accompagnement en fonction des degrés de maturité au numérique et accompagner les plus éloignés à franchir le pas.
- Informer les dirigeants/artisans des aides au financement d'équipements.

> Sensibiliser les dirigeants/artisans aux enjeux de la transition écologique.

- Organiser des sessions d'information sur les opportunités offertes par la transition écologique (potentiels de marché, réduction de la sinistralité, montée en compétences effectives, expertise reconnue et exportable sur les techniques tropicales…).
- Sensibiliser les dirigeants/artisans à la nécessaire montée en compétence des salariés (et des maîtres d'œuvre) sur les travaux de réhabilitation et de rénovation énergétique (gestion de chantiers, procédés de mise en œuvre en milieu occupé, concertation entre intervenants…) pour limiter les situations complexes d'intervention en site occupé et de mieux respecter les délais d'opérations.
- Rédiger un guide pédagogique des bonnes pratiques de la réhabilitation destiné aux entreprises prestataires (et aux chargés d'opérations) pour faciliter la maîtrise des process de la réhabilitation en site occupé.
- Sensibiliser les dirigeants/artisans à l'enjeu de promotion de la rénovation énergétiques et de ses atouts financiers auprès des propriétaires et des locataires pour accompagner la transition écologique (recrutement de commerciaux, association des compétences dans la relation client).

> Accompagner l'ensemble des équipes aux enjeux globaux des changements numériques.

- Accompagner les salariés dans la montée en compétence nécessaire, aussi bien dans la technicité relative à l'utilisation de nouveaux outils qu'aux évolutions organisationnelles résultant de l'intégration progressive de ces nouveaux process.
- Renforcer les compétences managériales des responsables/encadrants d'équipe sur l'accompagnement du changement, notamment par la promotion d'actions de formation de type tutorat.
- Sensibiliser les managers à l'importance de donner du sens aux outils numériques.
- Démontrer aux salariés l'intérêt de l'utilisation des outils numériques et digitaux dans leur quotidien par des cas concrets.
- Proposer un accompagnement personnalisé aux salariés (et aux dirigeants/artisans) en cas de faible appétence à l'utilisation de nouveaux outils.
- Proposer aux entreprises des outils facilitant la mise en place de dispositifs de *reverse mentoring* (création d'un binôme entre un adepte des nouvelles technologies - mentor - et un salarié moins expérimenté sur ces technologies - mentoré) pour permettre au mentor de mieux comprendre le fonctionnement de l'entreprise et au mentoré de s'acculturer aux nouvelles technologies.

Sensibiliser les dirigeants/artisans à la nécessité d'une montée en compétence en continu.

- Sensibiliser les dirigeants/artisans (information par l'intermédiaire des fédérations, de l'OPCO, des donneurs d'ordres…) à la nécessité d'**organiser une montée en compétence continue**, avec des modalités adaptées à leurs contraintes, **pour leurs salariés et pour eux-mêmes** pour pérenniser les structures (accès ou développement de marchés, fidélisation des personnels…) et sécuriser les parcours professionnels.
- Communiquer sur des **modalités de prise en charge des formations** afin de limiter les freins (possibilités de financement pour former les salariés).

Kweez : l'évaluation des connaissances facilitée

Afin d'aider les entreprises dans l'élaboration du Plan de développement des compétences, Constructys a lancé le service Kweez, destiné aux entreprises adhérentes souhaitant évaluer les connaissances des salariés et des candidats à l'embauche dans un processus de recrutement. Avec Kweez, elles peuvent :

- Repérer les besoins en formation et mesurer l'efficacité de celle-ci.
- Bénéficier d'un support d'échanges pour organiser des sessions d'information.
- Profiter d'une aide au recrutement avec une évaluation des connaissances des candidats à un poste.
- Utiliser une base de QCM pour les salariés et candidats. Ces séries de questions, avec les explications en cas d'erreur, sont disponibles pour de nombreux métiers.

Cet outil, conçu avec des experts de la profession et adapté aux besoins fréquemment rencontrés par les entreprises de la Branche, identifie avec précision les connaissances acquises ou à acquérir.

- 230 QCM disponibles.
- 12 corps d'état (aménagement intérieur, canalisation, couverture, échafaudage, électricité, génie civil, gros œuvre, monteur réseaux, peinture, plomberie, routes, terrassement).
- 6 niveaux de qualification (débutant dans le métier, ouvrier, responsable d'équipe, encadrant de chantier, technico-commercial, chargé d'études).
- 4 thèmes transverses.

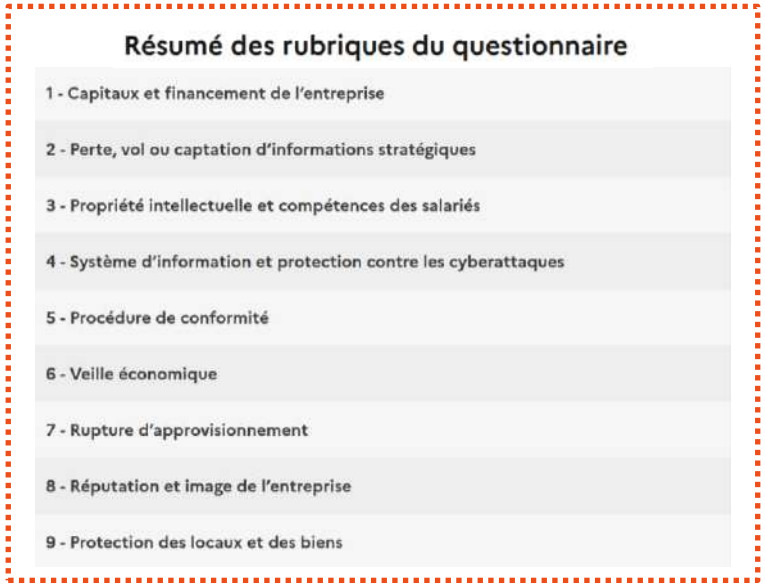


> QCM : kweez.constructys.fr

Soutenir les dirigeants/artisans en matière de gestion d'entreprise.

> Mettre à disposition des dirigeants/artisans un outil de diagnostic de la sécurité économique de leur entreprise.

- Mise à disposition par le ministère de l'Economie d'un outil « DIAGSECO » de diagnostic de la vulnérabilité de son entreprise en matière de sécurité économique : https://diagseco.finances.gouv.fr/home
- Outil simple d'auto-évaluation permettant de disposer :
  - d'un diagnostic complet de vulnérabilité.
  - d'une synthèse des points forts et des fragilités de l'organisation de l'entreprise.
  - de recommandations et de conseils sous forme de fiches pratiques.



> Développer les compétences des dirigeants/artisans en gestion d'entreprise.

- Intégrer des **modules sur les compétences clés de la gestion d'entreprise dans les parcours de formation initiale**.
- Concevoir des formations et développer des pratiques inter-entreprises selon le **principe de coopétition sectorielle** pour partager des connaissances et des conseils entre structures, notamment pour les TPE, et apprendre à travailler ensemble :
  - Intégrer cette modalité aussi bien dans la formation initiale que continue (réalisation d'un projet commun dans l'année avec d'autres corps de métier…).
  - Contextualiser ces formations au travail collaboratif secteur du BTP (gestion des aléas sur chantier...).
  - Mobiliser l'ensemble des acteurs pertinents de la chaîne (entreprises, fédérations, Agence Qualité Construction, assureurs, ADEME, SPL Horizon Réunion, CMQ, DRAFPIC, centre de ressources, CPREFBTP…) pour partager les diagnostics, identifier des solutions favorisant une montée en compétence effective et mener des actions de façon collaborative (décloisonnement).
- Intégrer des **formations spécifiques dans le catalogue des actions collectives de l'OPCO**.
- Poursuivre le développement de **formations et d'ateliers** par les fédérations, l'OPCO, la CCI, la CMA…

Compétences clés à développer pour les dirigeants/artisans

Évolutions réglementaires :

- Compréhension des impacts juridiques des nouvelles réglementations
- Compréhension des normes professionnelles du BTP pour améliorer la qualité des constructions
- Identification des besoins en compensation, d'amphi, artificialisation des sols
- Réglementation accessibilité

Gestion d'entreprise :

- Gestion d'entreprise (positionnement, modèle économique…)
- Devisage, avec proposition de plusieurs options (constitution des prix d'un chantier, estimation des coûts de revient, chiffrage financier des activités dites durables et argumentation afin de démontrer le retour sur investissement global pour le commanditaire) et information sur l'existence de la plateforme des prix
- Stratégie d'entreprise (positionnement en fonction de l'évolution des marchés, de la concurrence, des compétences internes et des opportunités…)
- Conditions et qualité de vie au travail
- Santé-sécurité des salariés
- Management d'équipe

Gestion des marchés publics :

- Réponse aux appels d'offres (veille sur les plateformes, rédaction d'une offre technique et financière, gestion du dossier dématérialisé)
- Réglementation de la commande publique
- Gestion contractuelle et technique d'un marché
- Gestion financière
- Facturation dématérialisée sur Chorus
- Dialogue acheteur/prestataire
- Gestion de la sous-traitance et de la co-traitance

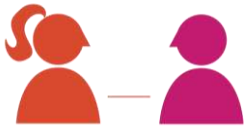
Nouvelles techniques et technologies :

- Sécurité numérique et protection des données (cybersécurité et RGPD)
- Nouveaux matériaux et utilisation opérationnelle
- Nouveaux équipements du BTP (drones…)



> Apporter une aide individualisée à la mise en œuvre sur le terrain.

- Proposer un accompagnement personnalisé aux TPE/PME (organisation de concertation en acteurs, démarche de labellisation…) par les relais territoriaux de proximité (fédérations…) afin de répondre à leurs besoins RH et de les encourager à adapter et optimiser leurs pratiques en matière de gestion d'entreprise et de gestion des ressources humaines.
- Accompagner les entreprises dans l'amélioration des conditions de travail dans une perspective d'attractivité et de fidélisation des personnels (voir rubrique « Fidéliser les professionnels du secteur » P. 59-71).



Concevoir et mettre en œuvre le dispositif d'actualisation et de déploiement des formations

Dispositif de déploiement des formations

> Soutenir les organismes de formation, les lycées professionnels et les CFA.

- **Soutenir financièrement ces établissements dans l'achat des matières premières** importées et dans celui des achats des matières premières locales.
- **Subventionner les organismes de formation qui favorisent la mobilité des apprenants** (ramassage des apprenants entre le domicile et la formation).
- **Développer l'internat** pour limiter le temps passé dans les transports par les apprenants.
- **Développer un pôle ressources pour les organismes de la formation** avec l'aide du CCCA BTP pour :
  - Mieux comprendre l'évolution des métiers par l'Observatoire dédié à l'étude des compétences spécifiques aux métiers des organismes de formation aux métiers du BTP.
  - Avoir des financements en répondant à des appels à projets pour soutenir les expérimentations et innovations, développer et anticiper les compétences de demain des métiers du BTP et assurer leur déploiement.
  - Bénéficier des bonnes pratiques d'une communauté socio-éducative pour accompagner les jeunes dans leurs difficultés.

> Soutenir une réflexion inter-branches sur le recours à la formation continue professionnelle.

- **Développer un dialogue social interbranches** comme levier de définition d'une réponse adaptée aux besoins de formation anticipés et dans la révision des diplômes et certifications, démarche justifiée par le constat de viviers de recrutement partagés entre plusieurs secteurs (concurrence inter-sectorielle pour des métiers communs).

> Accompagner le mouvement de massification de l'offre par une formation accrue des formateurs.

- **Accompagner le maintien des compétences des enseignants**. Promouvoir leur montée en compétences sur les enjeux d'entretien-rénovation et de rénovation énergétique performante, les évolutions techniques du BTP (solutions techniques et matériaux, diagnostic du bâti, gestion des aléas...) et les compétences non-techniques contextualisées BTP (conseil et accompagnement des clients…). Par exemple, le dispositif de formation multimodale FEEBAT vise 10 000 enseignants formés sur une période de cinq jours de formation en moyenne.
- Favoriser la **disponibilité de formateurs** sensibilisés aux enjeux de transition écologique. Métier aujourd'hui en tension, en concurrence avec l'exercice du métier d'artisan ou de salarié du bâtiment (nécessité de travailler sur l'attractivité de ce métier). Risque d'accentuation de la problématique, avec un enjeu du renouvellement en raison du vieillissement des enseignants.

> Systématiser l'inscription des certifications au RNCP ou au répertoire spécifique.

> Poursuivre la mise en place de comités locaux économiques (CLE) réunissant l'Etat, la Région, les collectivités, des membres du milieu économique.

> Identifier, en collaboration avec des structures territoriales (CPRI, CREFOP, CROCT, CARSAT, ARACT…), les emplois de reconversion envisageables et les formations correspondantes afin de maintenir les salariés en emploi dans le secteur.

> Accentuer la démarche « aller vers » (demandeurs d'emploi, entreprises) pour promouvoir les formations.

- **S'appuyer sur le nouveau dispositif d'« Aller vers » de 2024-2027** (Loi Plein emploi de 2023 - article 7) contractualisée avec la Région pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi.
- **Déployer des « conseillers entreprises » pour rencontrer les TPE sur l'ensemble du territoire** pour les sensibiliser aux dispositifs existants :
  - Communiquer sur les avantages de l'alternance et notamment sur les contrats de professionnalisation.
  - Déployer des actions de sensibilisation à la mise en place de CQP en lien avec les fédérations.
  - Accompagner les TPE dans la mise en place de contrats d'alternance.
  - Apporter des solutions concrètes sur les possibilités de recyclage au sein de l'Île.



Obstacles à la formation continue

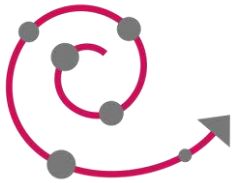
Coût associé au départ en formation du salarié, pilotage court-termiste ne permettant pas d'anticiper les besoins de formation, profil du dirigeant, etc.
Cette faiblesse structurelle de la demande de formation représente un obstacle majeur à la dynamique de professionnalisation du secteur.

Le sujet de la nécessaire (re)formation des artisans se pose aussi. Des études illustrent leurs difficultés à mettre en œuvre des rénovations énergétiques de qualité en lien avec la rapidité des évolutions des techniques et des produits, le manque d'actualisation des compétences, le foisonnement des évolutions réglementaires, etc.

Dispositif d'actualisation du CEP

> Mettre en place une instance d'actualisation du CEP.

- Déterminer les indicateurs partagés à actualiser.
- Identifier les sources de données et les modalités de traitement.
- Définir les acteurs de l'actualisation.
- Se fixer des objectifs pluriannuels et évaluer l'impact des actions menées à l'échelle du territoire.
- Déterminer les modalités de partage/diffusion.



VENEZ À NOTRE RENCONTRE !

Delphine ASENMACHER
06 37 13 09 36
delphine.asenmacher@opal-rh.fr

Òpal
37 rue des Mathurins
75008 Paris
www.opal-rh.fr